

Praca na Islandii

- minimalne wynagrodzenie i inne ważne kwestie!



- Zgodnie z układem o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) pracownicy z krajów EOG mają prawo być zatrudniani na Islandii bez specjalnego zezwolenia na pracę.
- Pracownicy z krajów spoza EOG: Osoby, które chcą się ubiegać o zezwolenie na pracę (i zezwolenie na pobyt) na Islandii, muszą mieć na Islandii pracę oraz podpisaną umowę o pracę. Umowę należy dołączyć do wniosku.
- Zgodnie z prawem pracodawca i związek zawodowy powinni udzielić pracownikowi, który przyjeżdża z kraju spoza EOG i posiada zezwolenie na pracę, informacji o kursie języka islandzkiego dla początkujących, przysposobieniu do życia w społeczeństwie islandzkim oraz innych szkoleniach dostępnych dla niego i jego rodziny.
- Na Islandii wszyscy pracownicy mają dostęp do związków zawodowych, nie wahaj się skontaktować ze swoim związkiem zawodowym, jeśli masz pytania lub chcesz wnieść skargę.
- Pracodawcy mają obowiązek zawrzeć pisemną umowę o pracę z nowym pracownikiem nie później niż w przeciągu dwóch miesięcy od momentu zatrudnienia.
- Wynagrodzenie i inne warunki pracy zawarte w umowach zbiorowych są zgodne z prawem warunkami minimalnymi. Warunki minimalne w umowach zbiorowych nie stoją na przeszkodzie, by uzgodnić wyższe wynagrodzenie i/lub lepsze warunki pracy.
- Minimalne wynagrodzenie wynosi 245 000 koron na miesiąc za pełen etat (260 000 kr. od 1 stycznia 2016, jeśli nowa umowa zbiorowa zostanie zaakceptowana), tj. 173,33 godziny w miesiącu (40 godzin tygodniowo), dla pracownika, który skończył 18 lat i pracował minimum 6 miesięcy w tej samej firmie (jednak nie mniej niż 900 godzin).
- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest płatne godzinowo, stawka odpowiada 1,0385% miesięcznego wynagrodzenia za pracę w dzień.
- Większość umów zbiorowych zezwala, by praca na zmiany dotyczyła wszystkich lub większości pracowników firmy. Wypłacany jest dodatek zmianowy za pracę po godzinie 16:00 (po 17:00 w restauracjach i firmach świadczących usługi hotelarskie) do 8:00 oraz w weekendy. Za pracę powyżej 40 godzin w tygodniu w systemie pracy zmianowej płaci się jak za nadgodziny.
- Wynagrodzenie za pracę w wielkie święta jest płatne godzinowo, stawka odpowiada 1,375% miesięcznego wynagrodzenia za pracę w dzień.
- Pracownicy, którzy są zatrudnieni w pierwszym tygodniu grudnia lub byli zatrudnieni nieprzerwanie u tego samego pracodawcy przez 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy, mają prawo do otrzymania dodatku grudniowego, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Za pełny rok pracy uznaje się w tym przypadku 45 przepracowanych tygodni lub więcej, nie wliczając urlopu. Dodatek grudniowy powinien być wypłacony nie później niż 15 grudnia. Dodatek grudniowy w 2015 roku wynosi 78 000 kr. W roku 2016 kwota ta wyniesie 82 000 koron.
- Pracownicy, którzy są zatrudnieni na przełomie kwietnia i maja lub przepracowali min. 12 tygodni w danym roku urlopowym (tj. w okresie od 1 maja do 30 kwietnia), mają prawo do dodatku urlopowego, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku urlopowym. Za pełny rok pracy uznaje się 45 przepracowanych tygodni lub więcej, nie wliczając urlopu. Dodatek urlopowy w roku 2016 wynosi 44 500 kr. Dodatek wyniesie 46 500 kr. w roku 2017 i 48 000 kr. w roku 2018.

- Jeśli wynagrodzenie jest wypłacane miesięcznie (ogólna zasada), należy je wypłacać w pierwszy roboczy dzień następującego miesiąca. Jeśli wynagrodzenie jest wypłacane tygodniowo (40 godzin pracy dziennej) lub co dwa tygodnie (80 godzin pracy dziennej), to dzień wypłaty za pracę, która została wykonana do weekendu przed dniem wypłaty, powinien wypadać w czwartek lub piątek.
- Przy każdej wypłacie wynagrodzenia pracownik ma prawo do otrzymania potwierdzenia wypłaty, które zawiera wyszczególnienie wyliczenia wynagrodzenia. Na potwierdzeniu powinny być wyszczególnione wszystkie wypłaty, takie jak praca w dzień, praca w godzinach nadliczbowych i w wielkie święta. Należy również wyszczególnić wszelkie odliczenia.
- Za pracę w dzień uznaje się pracę od poniedziałku do piątku, 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo) w dziennym czasie pracy. Dzienny czas pracy zaczyna się o godz. 7:00, lecz jego zakończenie jest zależne od umowy zbiorowej. Dzienny czas pracy pracowników fizycznych kończy się o godz. 17:00. Pracownik i pracodawca ustalają między sobą, w jakich godzinach pracownik odpracowuje pracę w dzień w ramach wyżej wymienionego czasu.
- Praca w godzinach nadliczbowych rozpoczyna się, gdy pracownik zakończył pełen dzień pracy (w dziennym czasie pracy). Praca poza dziennym czasem pracy wynagradzana jest jak w godzinach nadliczbowych, chyba że jest to praca na zmiany.
- Przerwy na posiłek i kawę trwają minimum 30 minut, lecz zwykle trwają 60 minut. Zazwyczaj są dwie 20-minutowe przerwy na kawę podczas pracy w dzień, standardowo odbywające się przed i po południu.
- Czas pracy należy zorganizować tak, by pracownik miał min. 11-godzin nieprzerwanego odpoczynku w czasie doby.
- Pracownik, który przepracował pełen rok urlopowy, od 1 maja do 30 kwietnia, ma prawo do minimum 24 dni wolnych.
- Pracownik, który jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku, ma prawo do wynagrodzenia od swojego pracodawcy podczas choroby. Pracownik nabywa prawo do dwóch dni chorobowych za każdy przepracowany miesiąc.
- Jeśli pracownik musi się zajmować swoimi chorymi dziećmi, które nie mają ukończonych 13 lat i którym nie da się zapewnić innej opieki, powinien zachować w tym czasie swoje wynagrodzenie za pracę w dzień (i dodatek zmianowy, jeśli dotyczy).
- Pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć swoich pracowników na wypadek śmierci, trwałej i/lub czasowej niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub w czasie bezpośredniej drogi z domu do miejsca pracy lub z miejsca pracy do domu.
- Ogólna zasada na Islandii jest taka, że pracodawcy i pracownicy mają równe prawo do wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenia powinny być sporządzone w formie pisemnej i w tym samym języku co umowa o pracę danego pracownika. Przez pierwsze dwa tygodnie w pracy nie ma okresu wypowiedzenia. Po dwutygodniowej nieprzerwanej pracy u jednego pracodawcy: 12 dni. Po trzech miesiącach pracy u jednego pracodawcy: jeden miesiąc, licząc od ostatniego dnia miesiąca. Po trzech latach pracy u jednego pracodawcy: trzy miesiące, licząc od ostatniego dnia miesiąca.
- Zgodnie z prawem i umowami zbiorowymi pracownik opłaca do funduszu emerytalno-rentowego składkę w wysokości 4% całego swojego wynagrodzenia, i podobnie pracodawca opłaca składkę w wysokości 8%. Składka pracodawcy wzrosła 1 czerwca 2016 o 0,5% i wyniesie 8,5%, 1 czerwca 2017 wyniesie 10%, a 1 czerwca 2018 wyniesie 11,5%. Jeśli pracownik odkłada min. 2% na dodatkowe konto emerytalne, to składka pracodawcy wzrasta o kolejne 2%.



Starfsgreinasamband
Íslands