

Zmiany wprowadzone do głównej umowy zbiorowej oraz umowy zbiorowej pracowników zatrudnionych w gastronomii zawartej pomiędzy związkami zawodowymi Efling oraz Konfederacją Pracodawców Islandzkich *Samtök atvinnulífsins* – 3 kwietnia 2019 r.

Niniejsza umowa zbiorowa jest częścią **Umowy zbiorowej mającej na celu polepszenie standardu życia społeczeństwa w latach 2019–2022**, która została podpisana przez związki zawodowe Efling, federację związków zawodowych (*Starfsgreinasambands Íslands, SGS*), związek zawodowy pracowników z sektora usług i handlu (*Verslunarmannafélag Reykjavíkur, VR*) oraz Islandzkie Stowarzyszenie Handlowców (*Landssamband íslenskra verzlunarmanna, LÍV*)

Umowa obejmuje kwestie rozwoju płac, specjalnego wzrostu wynagrodzeń, który będzie powiązany ze wzrostem gospodarczym oraz gwarancji waloryzacji wynagrodzeń. W dokumencie zawarto również informacje o założeniach przyjętych podczas jego tworzenia.

Zmiany poszczególnych rozdziałów umowy zbiorowej zostały podpisane osobno i stanowią część składową tej umowy. Jeżeli wystąpią rozbieżności między wersjami, decydujące znaczenie będą miały podpisane dokumenty.

Zmiany w rozdziale 1 dotyczącym wynagrodzeń

Art. 1.1.2 (art. 1.2.2 umowy zbiorowej dotyczącej pracowników punktów usługowych) otrzymuje brzmienie:

1.1.2. Stawka początkowa oraz wynagrodzenie pracowników młodocianych

W niniejszej umowie zbiorowej stawka początkowa dotyczy pracownika, który osiągnął 18 rok życia i posiada kwalifikacje do wykonywania danej pracy. Czas jego szkolenia wynosi 300 godzin u pracodawcy lub 500 godzin w branży dla osoby, która ukończyła 16 rok życia. Podczas okresu szkoleniowego dozwolone jest wypłacanie 95% stawki początkowej.

Pracownikowi, który ukończył 22 rok życia, przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż stawka przysługująca po przepracowaniu jednego roku, por. art. 1.1.3 (art. 1.2.5 umowy zbiorowej pracowników zatrudnionych w gastronomii).

Pracownikowi w wieku 17 lat przysługuje 89% stawki początkowej, pracownikowi w wieku 16 lat – 84%, w wieku 15 lat – 71%, a pracownikowi w wieku 14 lat – 62% stawki początkowej. Zaszeregowanie do grupy płacowej pracownika, który nie ukończył 18 roku życia odbywa się na podstawie jego rok urodzenia.

W art. 1.1.3 dotyczącym oceny doświadczenia zawodowego w danej branży dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

O zdobytych uprawnieniach (przywilejach) w związku z pracą za granicą – patrz art. 12.6.2.

W art. 1.10.3 dodaje się nowy ust. w brzmieniu:

Pracownik powinien mieć możliwość dostępu do harmonogramu swojej pracy do 12 miesięcy wstecz. Wszystkie zmiany w harmonogramie powinny być widoczne i dostępne dla pracownika.

Zmiany w rozdziale 2 dotyczącym czasu pracy

W art. 2.5.1 sformułowanie „przerwa na posiłek pomiędzy godz. 12: 00 a 13: 00” zmienia się na „przerwa na posiłek w porze lunchu”.

Zmiany w rozdziale 4 dotyczącym urlopu wypoczynkowego

Art. 4.1.3 otrzymuje brzmienie:

Letni urlop wypoczynkowy trwa 4 tygodnie (20 dni roboczych). Urlop powinien zostać przyznany w okresie od 2 maja do 30 września.

Dozwolone jest przyznanie urlopu powyżej 20 dni poza wyznaczonym okresem wakacyjnym (2 maja–30 września), chyba że poczyniono inne ustalenia w tej kwestii. Jeżeli pracownik wnioskuje o urlop poza wyżej wymienionym okresem, należy mu takiego urlopu udzielić, jeżeli zajmowane stanowisko to umożliwia.

Pracownikom, którzy na prośbę pracodawcy nie otrzymają przysługującego im urlopu wypoczynkowego, w okresie wakacyjnym przysługuje prawo do 25% dodatkowego urlopu, liczonego od przysługujących 20 dni urlopu, które nie zostały wykorzystane terminowo.

Zmiany w rozdziale 5 dotyczącym udziału przedsiębiorstw w umowie zbiorowej

Nowy rozdział 5, który został podpisany osobno i stanowi część niniejszego porozumienia.

Zmiany w rozdziale 7 dotyczącym warunków i higieny pracy

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pomocy tłumacza osobom, które tego wymagają – w sytuacji, gdy ma do przekazania istotne komunikaty, takie jak kwestie bezpieczeństwa, procedury pracy, zmiany w miejscu pracy oraz informacje dotyczące danego pracownika.

Zmiany w rozdziale 8 dotyczącym wypłat wynagrodzeń w czasie choroby i w związku z wypadkiem

W art. 8.5.1 po akapicie 1 w ust. 1 dodaje się nowy akapit w brzmieniu:

Przepis dotyczy również dzieci poniżej 16 roku życia, jeżeli ich stan wymaga hospitalizacji przez co najmniej 1 dzień.

Zmiany w rozdziale 9 dotyczącym narzędzi oraz odzieży roboczej

W art. 9.2.2 dodaje się nowy 5 ust. w brzmieniu:

W miejscach pracy, w których wymagane jest korzystanie ze specjalistycznej odzieży roboczej, zakazuje się dyskryminowania pracowników ze względu na ich orientację seksualną, płeć lub wynikającą z nich tożsamość płciową.

Zmiany w rozdziale 12 dotyczącym okresów wypowiedzenia oraz ponownego zatrudnienia

W art. 12.2 o okresach wypowiedzenia dodaje się:

Po 2 latach nieprzerwanej pracy u jednego pracodawcy – 2 miesiące, licząc od końca miesiąca, w którym wypowiedzenie zostało złożone.

Na początku rozdziału 12.6 dodaje się nowy ust. w brzmieniu:

Za nabyte prawa w rozumieniu art. 12.6 uznaje się wszystkie przywileje uzyskane po przepracowaniu danego okresu u tego samego pracodawcy. Na podstawie niniejszej umowy są to prawa dotyczące urlopu wypoczynkowego, związane z chorobą oraz okresem wypowiedzenia.

W rozdziale 12.6.1 dodaje się nowy 3 ust. w brzmieniu:

Na podstawie ustawy o sytuacji prawnej, pracownik zachowuje nabyte prawa, gdy zmieni się właściciel przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony.

Zmiany w rozdziale 13 dotyczącym mężów zaufania

Po art. 13.1.1 dodaje się okienko z wyjaśnieniem:

Za miejsce pracy uważa się każde przedsiębiorstwo, w którym grupa pracowników pracuje razem. Jeśli miejsc pracy w danej firmie jest więcej, należy umożliwić mężowi zaufania wykonywanie swoich obowiązków we wszystkich tych miejscach lub wybrać dodatkowych mężów zaufania, którzy będą wykonywać te obowiązki.

W rozdziale dodaje się nowy art. 13.10 dotyczący konsultacji w firmach:

W ustawie nr 151/2006 o przekazywaniu informacji i obowiązkowych konsultacjach wewnątrz przedsiębiorstw zawarto przepis o obowiązku pracodawcy do przekazywania informacji oraz przeprowadzania konsultacji z przedstawicielami pracowników. Obowiązek przeprowadzania konsultacji dotyczy zakładów, w których zatrudnionych jest co najmniej 50 pracowników, por. z porozumieniem pomiędzy Konfederacją Pracodawców Islandzkich (SA) oraz Islandzką Konfederacją Pracy (ASÍ) o obowiązku przekazywania informacji i konsultacjach w przedsiębiorstwach. Ustawa zakłada, że mąż zaufania jest przedstawicielem pracowników.

Zmiany w rozdziale 14 dotyczącym akordowego systemu wynagradzania pracowników

W art. 14.2 po ust. 2 dodaje się nowy ust. 3 w brzmieniu:

Gdy ustala się z pracownikiem zatrudnienie oparte na akordowym systemie wynagradzania (por. art. 14.1 ust. 2), należy przestrzegać przepisów dotyczących zatrudnienia opartego na takim systemie wynagradzania, obowiązującej umowy zbiorowej federacji związków zawodowych (*Starfsgreinasambands Íslands*, SGS) lub umowy o pracę przedstawionej związkowi zawodowemu do zatwierdzenia (por. art. 7 ustawy nr 80/1938).

Zmiany w rozdziale 15 dotyczącym pracowników sektora budowlanego

Treść art. 15.1 zostaje zmieniona i otrzymuje brzmienie:

Do zadań pracownika budowlanego zalicza się:

- a. prace pomocnicze wykonywane dla murarzy, stolarzy oraz innych robotników budowlano-przemysłowych,
- b. prace związane z obróbką betonu, cięciem betonu oraz wyburzeniami na placu budowy,
- c. wybijanie odlewów z form odlewniczych oraz ich czyszczenie, olejowanie drewna oraz innych materiałów stosowanych do tworzenia form odlewniczych, wypełnianie dziur, naprawy itp.,
- d. prace przy zbrojeniu budowlanym

- e. roboty ziemne, prace kanalizacyjne, układanie asfaltu, budowanie dróg, montowanie przyłączy (instalacji w ziemi), układanie bruku oraz prace ogrodnicze.

Dodaje się art. 15.1.2 w brzmieniu:

Za wykwalifikowanego pracownika budowlanego, uznaje się osobę, której głównym zajęciem, przez co najmniej 2 lata były prace budowlane.

Dodaje się art. 15.1.3. w brzmieniu:

Wykwalifikowany pomocnik pracownika budowlanego z dużym fachowym doświadczeniem, którego głównym zajęciem, przez co najmniej 2 lata była współpraca z wykwalifikowanym pracownikiem budowlanym, może pracować samodzielnie oraz okresowo otrzymywać nadzór nad pracami.

Dodaje się art. 15.1.4 w brzmieniu:

Pracownik po zakończeniu okresu zatrudnienia ma prawo do uzyskania od zatrudniającej go firmy dokumentu potwierdzającego jego doświadczenie zawodowe.

W art. 15.2 dodaje się akapit końcowy w brzmieniu:

Jeżeli wykwalifikowany pracownik budowlany lub pomocnik rozpoczyna pracę, przy której zatrudnieni są wykwalifikowani pracownicy budowlani objęci premiowym systemem wynagradzania wiążącym się ze specjalnymi dodatkami, wówczas taki pracownik lub pomocnik powinni również zostać objęci premiowym systemem wynagradzania lub zostać w inny sposób uwzględnieni w dodatkach do wynagrodzenia.

W art. 15.7.1 zmienia się treść przepisów specjalnych związków zawodowych Hlíf dotyczących transportu pracowników i art. otrzymuje brzmienie:

Teren, z którego dowozi się pracowników zostaje ograniczony do obszaru obowiązywania związków zawodowych Hlíf. Transport pracowników będzie odbywał się tylko w zasięgu siatki tras autobusów publicznych na terenie stolicy.

Nowy i zaktualizowany art. 15.8 dotyczący szkoleń otrzymuje brzmienie:

15.8.1. Pracownik sektora budowlanego ma prawo uczestnictwa w szkoleniach z pierwszej pomocy, zabezpieczania przed upadkiem z wysokości lub kursie Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy, do 8 godzin w pierwszym roku zatrudnienia.

15.8.2. Jeżeli pracownik sektora budowlanego uczestniczy w szkoleniu po uzyskaniu zgody pracodawcy, wówczas przysługuje mu w trakcie kursu dzienna stawka wynagrodzenia. Jeżeli pracownik został wysłany na szkolenie przez pracodawcę, wówczas niedozwolone jest pomniejszanie jego stałego wynagrodzenia. Pracodawca pokrywa koszty szkolenia, jednak dozwolone jest żądanie zwrotu kosztów szkolenia od pracownika, gdy ten rozwiązał umowę o pracę przed upływem określonego przez pracodawcę terminu (np. w ciągu 6 miesięcy), w którym – od zakończenia szkolenia – pracownik jest zobowiązany do kontynuowania zatrudnienia. Pracownik zwraca koszt szkolenia proporcjonalnie do dni, które pozostały do zakończenia ustalonego okresu.

Przepis ten obowiązuje wyłącznie w przypadku, gdy pracownik został w sposób weryfikowalny powiadomiony o jego istnieniu przed zapisaniem na szkolenie. Zwrot kosztów szkolenia dotyczy wyłącznie

kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z opłatą za szkolenie, po odciążeniu wszystkich dofinansowań, które może otrzymać z funduszy zajmujących się finansowaniem szkoleń pracowników.

15.8.3. Pracodawca przy planowaniu uczestnictwa pracownika w szkoleniach powinien wziąć pod uwagę profil działalności przedsiębiorstwa.

Nowy protokół zamykający rozdział o szkoleniach otrzymuje brzmienie:

Pracownik, który brał udział w szkoleniach z pierwszej pomocy, w kursie Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy i/lub w kursie dotyczącym zabezpieczania przed upadkiem z wysokości w pierwszym roku zatrudnienia, zgodnie z art. 15.8.1 powinien mieć możliwość uczestniczenia w szkoleniu związanym z wykonywaną przez niego pracą, zgodnie z programem edukacyjnym uznanej instytucji edukacyjnej. Przykładami takiego szkolenia są: układanie betonu, instalacja rusztowań, zbrojenie oraz prace wykończeniowe na placu budowy, jako że kursy te zwiększają umiejętności pracownika, a firma zyskuje na zatrudnianiu wyszkolonych pracowników.

Zmiany w rozdziale 16 dotyczącym operatorów maszyn

Usuwa się specjalny art. 16.5.2 dotyczący związków zawodowych Efling.

W art. 16.7.1 zmienia się treść przepisów specjalnych związków zawodowych Hlíf dotyczących transportu pracowników i art. otrzymuje brzmienie:

Teren, z którego dowozi się pracowników zostaje ograniczony do obszaru obowiązywania związków zawodowych Hlíf. Transport pracowników będzie odbywał się tylko w zasięgu siatki tras autobusów publicznych na terenie stolicy.

W art. 16.7.4 w ust. 2 po sformułowaniu „z poślany łóżkiem” dodaje się sformułowanie „...w zadowalających warunkach”.

W art. 16.8.1 po sformułowaniu „pracodawca pokrywa także koszty opłaty za szkolenie” dodaje się sformułowanie: (punkty oraz dalsza część akapitu zostają usunięte).

Art. 16.8.1 zostaje zmieniony i otrzymuje brzmienie:

Jeżeli operator maszyn lub kierowca uczestniczy w szkoleniu przyznającym uprawnienia po uzyskaniu zgody pracodawcy, nie należy obniżać dziennej stawki jego wynagrodzenia, pod warunkiem że szkolenie odbywa się w czasie obowiązywania dziennej stawki wynagrodzenia, a zostanie wykorzystane przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków u tego pracodawcy, a także przedłożono informacje dotyczące kosztów, z którymi wiąże się uczestnictwo w szkoleniu. Pracodawca pokrywa również opłaty za szkolenie.

Po art. 16.8.1 dodaje się nowy art. 16.8.2 w brzmieniu:

Dozwolone jest żądanie zwrotu kosztów szkolenia od pracownika, w przypadku gdy ten rozwiązał umowę o pracę przed upływem określonego przez pracodawcę terminu (np. w ciągu 6 miesięcy), w którym – od zakończenia szkolenia – pracownik jest zobowiązany do kontynuowania zatrudnienia. Pracownik zwraca koszt szkolenia proporcjonalnie do dni, które pozostały do zakończenia ustalonego okresu.

Przepis ten obowiązuje wyłącznie w przypadku, gdy pracownik został w sposób weryfikowalny powiadomiony o jego istnieniu przed zapisaniem na szkolenie. Zwrot kosztów szkolenia dotyczy wyłącznie

kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z opłatą za szkolenie, po odciążeniu wszystkich dofinansowań, które może otrzymać z funduszy zajmujących się finansowaniem szkoleń pracowników.

Art. 16.10.6 zostaje zmieniony i otrzymuje brzmienie:

Odnośnie do okresów odpoczynku kierowców i operatorów maszyn stosuje się obowiązujące ustawy i przepisy wykonawcze dotyczące okresów odpoczynku oraz czasu pracy kierowców. Na temat okresów odpoczynku kierowców informacje zawarte są również w art. 17.9 dotyczącym kierowców autokarów.

Zmiany w rozdziale 17 dotyczącym kierowców autokarów

W art. 17.3 ust. 1 zostaje zmieniony i otrzymuje brzmienie: Jeżeli kierowca uczestniczy w szkoleniu zwiększającym jego uprawnienia lub umożliwiającym ich zachowanie po uzyskaniu zgody pracodawcy, nie należy obniżać dziennej stawki wynagrodzenia pracownika, pod warunkiem że szkolenie odbywa się w czasie obowiązywania dziennej stawki wynagrodzenia, a zostanie wykorzystane przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków u tego pracodawcy, a także przedłożono informacje dotyczące kosztów, z którymi wiąże się uczestnictwo w szkoleniu. Pracodawca pokrywa również opłaty za szkolenie. Przepis ten nie dotyczy szkoleń wymienionych w art. 17.2.

W art. 17.7 w ust. 1 akapit 4 otrzymuje brzmienie: Harmonogram zmian powinien być ustalany z największym możliwym wyprzedzeniem, lecz nie później niż z wyprzedzeniem tygodniowym.

W art. 17.10 w ust. 2 po sformułowaniu „z postanym łóżkiem” dodaje się sformułowanie „...w zadowalających warunkach”.

W art. 17.13. po sformułowaniu „pracodawca pokrywa także koszty opłaty za szkolenie” dodaje się sformułowanie: (punkty oraz dalsza część akapitu zostają usunięte).

Po art. 17.3 dodaje się dwa nowe akapity o brzmieniu:

Dozwolone jest żądanie zwrotu kosztów szkolenia od pracownika, w wypadku gdy ten rozwiązał umowę o pracę przed upływem określonego przez pracodawcę terminu (np. w ciągu 6 miesięcy), w którym – od zakończenia szkolenia – pracownik jest zobowiązany do kontynuowania zatrudnienia. Pracownik zwraca koszt szkolenia proporcjonalnie do dni, które pozostały do zakończenia ustalonego okresu.

Przepis ten obowiązuje wyłącznie w przypadku, gdy pracownik został w sposób weryfikowalny powiadomiony o jego istnieniu przed zapisaniem na szkolenie. Zwrot kosztów szkolenia dotyczy wyłącznie kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z opłatą za szkolenie, po odciążeniu wszystkich dofinansowań, które może otrzymać z funduszy zajmujących się finansowaniem szkoleń pracowników.

Zmiany w rozdziale 18 dotyczącym pracowników przetwórstwa rybnego

Stawka wynagrodzenia jest stała za każdą wykonaną jednostkę pracy i dla pracowników przetwórstwa rybnego będzie następująca:

	1.04.2019	1.04.2020	1.01.2021	1.01.2012
W systemie akordowym	190,99	195,76	200,66	205,67
W motywacyjnym systemie wynagradzania obejmującym grupy pracowników	257,76	264,20	270,81	277,58
Najniższa premia	275,00	282,00	289,00	295,00

W art. 18.2 po akapicie 1 w ramce dodaje się akapit o brzmieniu:

Jeżeli system premiowania w przetwórni rybnej nie jest oparty na umowie ramowej z motywacyjnym systemem wynagradzania obejmującym grupy pracowników przetwórni, wówczas wypłacana premia w każdym okresie rozliczeniowym nie powinna być niższa niż ustalona kwota najniższej premii.

Usuwa się następujące zdanie z ramki:

Zmiany najniższej kwoty premii na godzinę w późniejszym okresie obowiązywania umowy będą proporcjonalnie takie same jak w przypadku premii grupowej i premii stałej.

W art. 18.4.1 dodaje się nowy akapit o brzmieniu:

Pracownicy firm zajmujących się hodowlą ryb (akwakulturą) podlegają pod art. 19 umowy zbiorowej, gdy przedsiębiorstwo zajmuje się m.in. uśmiercaniem i pakowaniem ryb hodowlanych. Jeżeli przedsiębiorstwo zajmuje się dalszym przetwarzaniem ryb hodowlanych (praca porównywalna z firmami przetwórstwa rybnego), wówczas pracownicy podlegają pod art. 18 umowy zbiorowej o warunkach wynagrodzenia za tego typu pracę.

Zmiany w rozdziale 19 dotyczącym pracowników ogólnych hodowli ryb

W art. 19.4.1 w ust. 1 dodaje się sformułowanie „...oraz w celu zapewnienia dobrostanu zwierząt”.

W art. 19.4.2 po słowie „obuwie” dodaje się sformułowanie „oraz innej stosownej odzieży ochronnej”.

W art. 19.4.4 w ust. 2 dodaje się zdanie:

Także dla pracowników innych niebezpiecznych zawodów, takich jak osoby zatrudnione przy morskich farmach rybnych/hodowlach ryb w zanurzonych w wodzie pojemnikach (sadzach), w zależności od oceny ryzyka i planu bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia w przedsiębiorstwie.

W art. 19.4.4 w ust. 6 dodaje się zdanie:

Przycisk alarmowy, automatyczny alarm sygnalizujący zagrożenie lub równoważne urządzenia łączności bezprzewodowej Tetra (zgodnie z planem bezpieczeństwa firmy) powinny być udostępnione pracownikom, którzy pracują w pojedynkę na niebezpiecznych/wymagających stanowiskach w przedsiębiorstwach zajmujących się hodowlą ryb.

Dodaje się nowy art. 19.4.6 dotyczący szkolenia zawodowego.

Strony umowy zgodnie uznają, że należy zrewidować obecne szkolenia zawodowe dla pracowników hodowli ryb. Celem jest m.in. zharmonizowanie liczby ich godzin ze szkoleniem dla firm przetwórstwa rybnego (por. rozdział 18). Komitet do spraw szkolenia zawodowego pracowników przetwórstwa rybnego zostanie wyznaczony do nadzorowania tego zadania.

Szkolenie zawodowe dla pracowników ogólnych hodowli ryb.

Każde szkolenie będzie trwało co do zasady 4 godziny i będzie obejmowało przedstawione poniżej zagadnienia, zgodnie ze szczegółowymi decyzjami komitetu doradztwa zawodowego przetwórstwa rybnego w porozumieniu ze stowarzyszeniem przedsiębiorstw przemysłu rybnego (*Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi*, SFS):

FE1 Wprowadzenie do hodowli ryb
FE2 Codzienny nadzór nad hodowlą ryb I
FE3 Codzienny nadzór nad hodowlą ryb II
FE4 Uśmiercanie, przetwórstwo oraz marketing
FE5 Bezpieczeństwo w hodowli ryb
FE6 Jakość w hodowli ryb

SF2 Stanowisko pracy oraz pozycja ciała
SF6 Gospodarka, pracownicy, system wynagrodzeń
SF7 Współpraca i stosunki w miejscu pracy

Szkolenie zawodowe należy przeprowadzić, jeżeli zbierze się odpowiednia liczba uczestników (co najmniej 6 osób), jednak nie rzadziej niż raz do roku. Jeżeli nie uda się zebrać odpowiedniej liczby uczestników, dozwolone jest połączenie grup szkoleniowych.

Protokół dotyczący szkolenia z zawodowego zostaje usunięty.

Zmiany w rozdziale 20 dotyczącym pracowników przemysłu

Art. 20.3 o wypłatach wynagrodzeń otrzymuje brzmienie:

Jeżeli pierwszy dzień miesiąca przypada na dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie powinno zostać wypłacone ostatniego dnia roboczego przed końcem miesiąca.

W art. 20.4.4 w ust. 2 zastępuje się słowo „stawkę uśrednioną¹” słowem „uśredniony dodatek”.

Art. 20.6 o pierwszeństwie obejmowania stanowisk oraz art. 20.7 o warunkach i higienie pracy zostają usunięte.

W art. 20.10.1 usunięto słowo „sé”²

Art. 20.11 o kształceniu ustawicznym pracowników przemysłu (główna część rozdziału zostaje usunięta) zostaje zastąpiony artykułem 20.11.1 – Powoływanie wspólnego komitetu.

Umawiające się Strony, tj. federacja związków zawodowych (SGS) i Konfederacja Pracodawców Islandzkich (SA) / Islandzka Federacja Przemysłu (SI), wyznaczają 2 przedstawicieli w celu stworzenia specjalnego programu nauczania dla pracowników przemysłu.

Zmiany w rozdziale 21 dotyczącym pracowników stołówek

W art. 21.2.1 w wersji dla federacji związków zawodowych (SGS) zastępuje się słowo „pomocnicy” słowem „pracownicy ogólni”.

Treść art. 21.2.1 nie zmienia się w umowie zbiorowej w wersji dla związków zawodowych Efling.

Art. 21.2.6 w wersji dla federacji związków zawodowych (SGS) otrzymuje brzmienie:

Jeżeli pracownik stołówki zostaje poproszony o zastąpienie pracownika nadzorującego stołówkę

¹ Identyfikacyjna stawka, niezależnie od tego, czy praca jest świadczona w godzinach dziennych, czy nocnych – przyp. tłum.

² Słowo to nie ma konkretnego znaczenia w języku polskim i jego usunięcie nie zmienia sensu art. – przyp. tłum.

(*Matráður*) podczas urlopu lub choroby, wówczas należy to zastępstwo uwzględnić w wynagrodzeniu lub zapłacić za nie osobno.

Treści art. 21.2.6 nie zmienia się w umowie zbiorowej w wersji dla związków zawodowych Efling i pozostałych.

W art. 21.2.7 dodaje się nowy ust. pomiędzy ust. 1 a 2.

Przy ocenianiu, czy potrzebna jest pomoc kuchenna, należy poza liczbą pełnych posiłków wziąć pod uwagę różnorodność posiłków ze względu na czynniki takie jak alergia. Pomoc kuchenna może być potrzebna, nawet jeśli zaplanowano wydanie mniej niż 25 posiłków, jeżeli będą przygotowywane posiłki uwzględniające potrzeby specjalne lub alergie.

Art. 21.3.2 otrzymuje brzmienie:

Dozwolone jest tworzenie zmian przez pracodawcę, które będą obejmować część lub wszystkich pracowników. Zmiany według harmonogramu pracy nie mogą przekraczać 12 godzin ani też być krótsze niż 4 godziny. Pracownik ma prawo do 5 minut przerwy na każdą przepracowaną godzinę. Przerwy przydzielane są za porozumieniem pracownika i jego przełożonego. Czas poza godzinami pracy dziennej, tj. w godzinach 17: 00–24:00, objęty jest 33-procentowym dodatkiem w dni robocze oraz 45-procentowym dodatkiem w godzinach 0:00–8:00 każdego dnia oraz w weekendy i w dniach ustawowo wolnych od pracy. Dodatek w dni świąteczne, takie jak Nowy Rok, Wielki Piątek, pierwsze święto Wielkiej Nocy, Zielone Świątki, 17 czerwca oraz od godziny 12: 00 w Wigilię, pierwszy dzień świąt Bożego Narodzenia oraz w sylwestra wynosi 90% stawki godzinowej za pracę w systemie dziennym.

Dodaje się nowy art. 21.3.2.1 w brzmieniu:

Jeżeli harmonogram pracownika zmianowego przewiduje normalnie zmiany w dni ustawowo wolne i święta, to zgodnie z art. 2.3 pracownik ten gromadzi 12 dni (96 godzin pracy przy pełnym etacie) urlopu zimowego w zależności od stażu pracy za przepracowane dni ustawowo wolne i święta, które przypadają w dni robocze. Jeżeli miejsce pracy jest zamknięte w wymienione dni lub gdy wolne zostało przyznane, liczba tych dni zostaje odciążona od liczby przysługujących dodatkowych dni, chyba że pracownik miał zachowane dni wolne, które mógł w tym celu wykorzystać.

Dodaje się nowy art. 21.3.2.1 w brzmieniu:

Zgromadzone dni urlopu zimowego należy wykorzystać w okresie od 1 października do 1 maja. Okres akumulacji dni trwa od października do października.

Dodaje się nowy art. 21.3.2.1 w brzmieniu:

Dozwolone jest za porozumieniem pracownika i restauratora wypłacenie zgromadzonych dni urlopu zimowego jako 8 godzin pracy według stawki dziennej za każdy wolny dzień przy pełnym etacie. Dni urlopu zimowego zgromadzone przez pracowników zatrudnionych na zastępstwo rozliczane są po ustaniu stosunku pracy.

Art. 21.5 o odzieży roboczej otrzymuje brzmienie:

Pracownicy powinni zawsze dbać o czystość i estetykę, gdy używają specjalnej odzieży pracowniczej, nie mogą również wykorzystywać jej do innych celów. Pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia

pracownikowi takiej odzieży, która pozostaje własnością pracodawcy. Odzież robocza powinna spełniać wymagania instytucji nadzorującej zdrowie publiczne (*Heilbrigðiseftirlit*) oraz innych organów nadzoru, przepisów ustawy i przepisów wykonawczych dotyczących odzieży stosowanej na stołówkach.

Jeżeli przepisy wymagają stosowania specjalnego obuwia, wówczas pracodawca jest zobowiązany do jego dostarczenia pracownikowi. Obuwie pozostaje własnością pracodawcy.

Art. 21.6.2 o odzieży roboczej otrzymuje brzmienie:

Pracownik zatrudniony na podstawie niniejszej umowy zbiorowej jest zobowiązany do dostarczenia na życzenie pracodawcy dokumentu (w tym zaświadczenia lekarskiego) potwierdzającego spełnianie wymagań instytucji nadzorującej zdrowie publiczne oraz przepisów ustawy i przepisów wykonawczych dotyczących pracowników zatrudnionych na stołówkach. Pracodawca pokrywa koszty wizyty i zaświadczenia lekarskiego.

Zmiany w rozdziale 22 dotyczącym pracowników sprzątających.

Wskazuje się na wspólny dokument dotyczący zmian w rozdziale 22 oraz umowę ramową pomiędzy federacją związków zawodowych *Verkamannasambands Íslands (VMSÍ)* a stowarzyszeniem pracodawców *Verkamannasambands Íslands (VSI)*, VMS, Ministrem Finansów reprezentującym rząd oraz Miastem Reykjavik dotyczącą pracowników sprzątających.

Protokoły i porozumienia

Protokół o tłumaczeniach ustnych

W związku ze zwiększającą się liczbą pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy Strony porozumienia nawiążą ze sobą współpracę w celu określenia zapotrzebowania na usługi tłumaczy ustnych oraz odpowiednio przygotują instrukcje dla firm w tej sprawie.

Protokół o ochronie osób, które sprawują funkcję mężów zaufania dla związków zawodowych

Strony umowy zgadzają się, że pracownicy, którzy sprawują funkcję mężów zaufania związków zawodowych, zasiadają w zarządzie, wspólnych komitetach oraz radzie zaufania i pozostają w kontakcie z pracodawcą w związku z wykonywaniem tych obowiązków, nie mogą ponosić z tego tytułu konsekwencji ze strony pracodawcy³ (por. art. 4 ustawy nr 80/1938 o związkach zawodowych oraz rozwiązywaniu sporów pracowniczych).

Protokół o wynajmie lokali mieszkalnych w związku z umową o pracę

Gdy pracodawca udostępnia pracownikowi lokal mieszkalny za opłatą w związku z umową o pracę, wówczas zastosowanie mają przepisy ustawy nr 36/1994 o najmie lokali mieszkalnych dotyczące sporządzania i treści umowy najmu.

Umowa najmu zgodnie z ustawą o najmie lokali powinna zostać sporządzona w formie pisemnej i spełniać wymagania II rozdziału tejże ustawy, włączając kwestie, takie jak: wysokość czynszu, rodzaj umowy (na czas określony lub nieokreślony) oraz elementy składające się na wysokość czynszu.

³ Pracodawca nie może np. karać męża zaufania za stawianie żądań i wnoszenie wniosków w imieniu innych pracowników – przyp. tłum.

Pracownik nie powinien płacić czynszu w kwocie wyższej niż obowiązująca na rynku nieruchomości, a kwota czynszu powinna być sprawiedliwa i rozsądna dla obu Stron umowy. Przy ocenie, czy kwota czynszu jest sprawiedliwa i rozsądna, należy wziąć pod uwagę m.in. wielkość, położenie oraz stan najmowanej nieruchomości, a także wysokość czynszów w zarejestrowanych umowach najmu na danym terenie.

Lokal musi być przeznaczony do zamieszkania oraz spełniać wymagania dotyczące warunków i higieny.

Jeżeli pracodawca udostępnia pracownikowi lokal mieszkalny nieodpłatnie, wówczas warunki płacowe pracownika nie mogą być gorsze niż minimalne warunki płacowe określone w umowie zbiorowej pracy, zgodnie z art. 1 ustawy nr 55/1980.

Przepisy te obowiązują, dopóki pracownik pozostaje na liście płac danego pracodawcy.

Protokół o systemie oceny umiejętności

Strony porozumienia zgodnie podkreślają znaczenie miejsca pracy jako instytucji kształcącej. Rozwój oraz przewidywane wyzwania dla pracownika, takie jak rewolucja przemysłowa, wzmacniają jego znaczenie. Gospodarka oraz pracownicy muszą wspólnie sprostać tym wyzwaniom, zapewniając w ten sposób konkurencyjność kraju oraz równowagę społeczną. Ocena umiejętności, doświadczenia i nieformalnej edukacji zdobytych w miejscu pracy jest ważna, gdyż wzmacnia pozycję osób na rynku pracy, kadr specjalistów, przedsiębiorstw oraz ogólnie narodu w kwestiach dotyczących poziomu wiedzy i postępu kraju.

Systematyczny rozwój i rozbudowa ocen umiejętności to podstawowa przesłanka do osiągnięcia tego celu. Strony porozumienia zgadzają się, że należy położyć mocny nacisk na rozwój systemu oceny umiejętności w trakcie obowiązywania umowy zbiorowej.

System oceny umiejętności może stanowić dla osób na rynku pracy w różnych sektorach zachętę do rozwijania się w pracy, ukończenia formalnych szkoleń, a także dalszego podwyższania kompetencji [2019].

Protokół o systemie płacowym

Strony zamierzają wdrożyć nowy system płac w ramach umowy zbiorowej. Jego głównym celem jest zapewnienie obiektywności i elastyczności przy ustalaniu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach⁴. System płac będzie alternatywą dla przedsiębiorstw, w których dopuszczalne są odstępstwa na mocy rozdziału 5 umowy zbiorowej. Postanowienia rozdziału 5 mają pełne zastosowanie w kwestii wprowadzania nowego systemu płac w firmach. Zainteresowany związek zawodowy lub związki zawodowe – jeśli stroną umowy jest więcej niż jeden związek – upewniają się, że uzgodnione odstępstwa i wypłacane kwoty całościowo wypełniają postanowienia ustaw oraz umowy zbiorowej w kwestii dotyczącej minimalnego wynagrodzenia (por. postanowienia w rozdziale 5).

1. Główne założenia

Głównym założeniem jest wzajemne zrozumienie Stron porozumienia co do tego, że efektywne zarządzanie przedsiębiorstwami to wyznacznik dobrych warunków pracowników oraz zrównoważonego czasu pracy. Systematyczne podnoszenie jakości sprzyja zwiększaniu produktywności oraz efektywności, zapewniając przedsiębiorstwom konkurencyjność. Jednym z

⁴ Przepisywanie pracownika do odpowiedniej grupy płacowej – przyp. tłum.

aspektów wpływających na konkurencyjność jest ustalanie wynagrodzeń z uwzględnieniem wymiernych wskaźników efektywności w systemie płac, który rozwijany będzie przy współpracy Stron umowy zbiorowej.

2. Cel

Celem nowego systemu płac są: sklasyfikowanie miejsc pracy w sposób obiektywny, zwiększenie liczby czynników branych pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia oraz przygotowanie jasnych kryteriów ustalania wynagrodzeń i rozwoju płac dla poszczególnych pracowników. Dzięki nowemu systemowi płac pracownicy i pracodawcy otrzymują potężne narzędzie, które przyczynia się do rozwoju edukacji i kariery, transparentności i satysfakcji z pracy. Jednocześnie wprowadzone zostaną klarowne zachęty dla pracowników do dalszego rozwoju zawodowego.

Efektywne wdrożenie nowego systemu płac może przyczynić się do wzmoczonego kształcenia zawodowego i rozwoju pracowników, a także transparentności oraz wzrostu wynagrodzeń. Wiąże się to z systematycznym określaniem, w jaki sposób ocena stanowisk, ról, umiejętności, odpowiedzialności oraz wyników stworzy podstawę do ustalania płac i zwiększonych korzyści dla pracowników i firm.

Ustawa nr 10/2008 o równym statusie i równych prawach kobiet i mężczyzn nakłada na firmy zatrudniające 25 pracowników lub więcej obowiązek, aby systemy płac oraz ustalanie wynagrodzeń oparte były na obiektywnych i przejrzystych kryteriach. Ustawa zobowiązuje przedsiębiorstwa do wprowadzania równego standardu płatności wynagrodzenia w okresie 2019–2022, a nowy system płac ma ułatwić wdrożenie takiego standardu. Pożądane jest, aby mniejsze przedsiębiorstwa budowały swój system płac na podobnych przesłankach.

3. Projekt

Projekt zakłada opracowanie prostego i ogólnodostępnego systemu płacowego opartego na kilku przejrzystych elementach, które mogą być wykorzystywane przez przedsiębiorstwa różnego typu i różnej wielkości. System płac musi odzwierciedlać rozmaite potrzeby przedsiębiorstw, aby można było pracować na różnych kryteriach. Tak skonstruowany system płac nie będzie obejmował ostatecznej definicji wskaźników lub wagi poszczególnych czynników, lecz będzie raczej stanowił strukturę, którą pracownicy i zarządzający będą mogli wspólnie rozwijać oraz dopasowywać do potrzeb przedsiębiorstwa zgodnie z pozwoleniami zawartymi w umowy zbiorowej.

Celem nowego systemu płac jest wspieranie rozwoju rynku pracy przy współdziałaniu z systemem edukacji poprzez przeprowadzanie oceny umiejętności oraz wdrażanie certyfikatów równych płac. W dalszym rozwoju systemu i analizowaniu kryteriów będą brane pod uwagę m.in. islandzkie ramy kwalifikacji⁵. Punktem wyjścia jest stworzenie podstawy do systemu ustalania wynagrodzeń w zależności od charakteru pracy i kompetencji pracownika, niezależnie od tego, czy stanowisko jest częścią tego systemu.

System będzie się opierał na 5 głównych elementach, składających się ze szczegółowych kryteriów. Elementy te będą związane zarówno ze stanowiskiem, jak i z cechami personalnymi.

⁵ <https://www.stjornarradid.is/verkefni/menntamal/framhaldsskolar/haefnirammi-um-islenska-menntun/>

Na podstawie czynników i kryteriów w nich zawartych zostanie stworzona podstawa do ustalania wynagrodzeń. Elementy systemu i przykłady kryteriów w każdej z kategorii to:

Elementy związane ze stanowiskiem:

- *Rola* – np. charakter stanowiska i jego pozycja w miejscu pracy, nadzór nad pracą, szkoleniem i przyjmowaniem nowych pracowników.
- *Odpowiedzialność* – odpowiedzialność za projekty, ludzi, maszyny, narzędzia i inne.
- *Samodzielność* – wymóg samodzielności w pracy może wiązać się z całym stanowiskiem lub poszczególnymi jego zadaniami.

Cechy personalne:

- *Doświadczenie i wiedza* – dodatkowa wiedza, doświadczenie i szkolenia przydatne w pracy. Kompetencje ogólne, np. umiejętności komunikacyjne, inicjatywa i elastyczność.
- *Kompetencje ogólne* – umiejętności komunikacyjne, inicjatywa, elastyczność itp.

4. Plan wdrażania

Po wejściu w życie niniejszej umowy zbiorowej rozpoczną się wspólne działania Stron w celu rozwoju systemu płac.

Strony umowy powinny powołać grupę roboczą utworzoną z przedstawicieli 3 związków zawodowych: federacji związków zawodowych (SGS), związku zawodowego pracowników z sektora usług i handlu (VR), związku zawodowego pracowników przemysłu, a także 3 przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Islandzkich (SA). Grupa robocza będzie odpowiedzialna za wcielenie projektu w życie w określonym czasie. Obejmuje to m.in. upoważnienie do czasowego zatrudniania w tym celu specjalistów.

Praca grupy będzie polegała na rozwinięciu głównych elementów oraz szczegółowych kryteriów, które będą tworzyć nowy system płac na podstawie nakreślonej powyżej. Obejmuje to m.in. objaśnienia kryteriów i ich bezpośrednie połączenie z systemem ustalania wynagrodzeń.

Po zakończeniu prac nad rozwojem systemu płac rozpocznie się nowy etap projektu, związany z przygotowaniem materiałów informacyjnych oraz promowaniem systemu [2019].

Usunięte lub zmienione protokoły

Protokół o soleniu, mrożeniu oraz filetowaniu śledzi w soli zostaje usunięty.

Porozumienie o gwarancji wypłaty wynagrodzenia pracownikom migrującym przemysłu rybnego traci ważność.

Protokół o urlopach wypoczynkowych pracowników przetwórstwa rybnego otrzymuje brzmienie:

Strony zgadzają się wprowadzić zmieniony system wypłacania wynagrodzenia urlopowego naliczanego za pracę w trybie dziennym dla pracowników przetwórstwa ryb od następnego roku urlopowego

rozpoczynającego się 2 maja 1997 r. Po tym okresie akumulacja wynagrodzenia urlopowego naliczanego za pracę w trybie dziennym będzie się odbywać w taki sam sposób, jak przewidziano w art. 4.1, 4.1.1 i 4.1.2 rozdziału IV. Wynagrodzenie urlopowe naliczane za pracę w godzinach nadliczbowych, premie itp. będą wypłacane na rachunek urlopowy w identyczny sposób jak wcześniej.

Reykjavík, 3 kwietnia 2019 r.

W imieniu związku zawodowego Efling: podpisy

W imieniu Konfederacji Pracodawców Islandzkich (SA): podpisy