

# UMOWA

między

Związkiem

Przedsiębiorców i

Pracodawców a

Związkiem Zawodowym „Efling”

dotycząca

pracy personelu sektora hotelarskiego i

gastronomicznego oraz podobnej działalności

Obowiązuje od 1 kwietnia 2019 do 1 listopada  
2022 r.

- 2 Umowa między SA i SGS a Związkiem Zawodowym „Efling” dotycząca sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych itp.

<b>1. ROZDZIAŁ Zakres i wynagrodzenie.....</b>	<b>7</b>
1.1. Zakres .....	7
1.2. Płaca .....	7
1.3. Zmiany w wynagrodzeniach w okresie obowiązywania umowy .....	9
1.4. Minimalny dochód z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy .....	11
1.5. Dodatek świąteczny i dodatek urlopowy .....	11
1.6. Podwyżki ze względu na staż pracy .....	12
1.7. Stawka godzinowa za pracę w podstawowym systemie czasu pracy .....	13
1.8. Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych .....	13
1.9. Wezwanie do pracy .....	13
1.10. Prawo do pełnego wynagrodzenia miesięcznego .....	13
1.11. Praca na część etatu .....	14
1.12. Zasady dotyczące wypłaty wynagrodzenia .....	14
1.13. Usprawnienia oraz system płac oparty na zachęcie do wydajności .....	15
1.14. Pokojówki, nocni stróże i portierzy .....	15
1.15. Umowy o pracę i porozumienia o warunkach zatrudnienia .....	15
1.16. Wynagrodzenie w walucie obcej .....	17
1.17. Przepisy o konkurencji.....	18
1.18. Zaświadczenia i płatności za nie .....	18
Reguły dotyczące zaświadczeń załączonych do podań o pracę .....	19
Protokół o umowach o pracę .....	19
<b>2. ROZDZIAŁ Czas pracy.....</b>	<b>20</b>
2.1. Praca w podstawowym systemie czasu pracy.....	20
2.2. Godziny nadliczbowe .....	20
2.3. Dni wolne od pracy .....	20
2.4. Minimalny odpoczynek .....	21
2.5. Rejestr czasu pracy .....	23
2.6. Zmiana etatu i/lub godzin pracy .....	23
2.7. Zgłoszenie nieobecności .....	23
2.8. Urlop zamiast godzin nadliczbowych.....	24
2.9. Dyżury .....	25
2.10. Zakłócenia spowodowane telefonem stacjonarnym.....	26
Protokół dotyczący skrócenia minimalnego odpoczynku .....	26
Protokół dotyczący urlopów bezpłatnych pracowników sektora turystycznego w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku .....	26
<b>3. ROZDZIAŁ Praca w systemie zmianowym.....</b>	<b>27</b>
3.1. Praca w systemie zmianowym .....	27
3.2. Dodatki do wynagrodzenia za pracę w podstawowym systemie pracy .....	28
3.3. Przerwy konsumpcyjne podczas pracy w systemie zmianowym .....	28
3.4. Urlop zimowy z powodu pracy w święta .....	29
Protokół dotyczący weekendów pracowników zmianowych.....	30
<b>4. ROZDZIAŁ Przerwy na posiłek i kawę, koszty żywienia i transportu.....</b>	<b>31</b>
4.1. Przerwy na posiłek i kawę w pracy w podstawowym systemie czasu pracy .....	31
4.2. Przerwy na kawę w pracy płatnej za godzinę .....	31
4.3. Praca podczas przerwy obiadowej .....	31
4.4. Przerwy na posiłek i kawę w godzinach nadliczbowych .....	32
4.5. Koszty żywienia oraz transportu .....	32

<b>5. ROZDZIAŁ</b>	<b>Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy...</b>	<b>34</b>
5.1.	Definicja .....	34
5.2.	Cele .....	34
5.3.	Zezwolenie na negocjacje .....	34
5.4.	Konsultanci .....	35
5.5.	Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach .....	35
5.6.	Przekaz informacji .....	35
5.7.	Dopuszczalne odstępstwa .....	36
5.8.	Wynagrodzenie pracowników.....	37
5.9.	Wejście w życie, zakres oraz okres obowiązywania .....	37
5.10.	Wpływ umowy zakładowej na warunki zatrudnienia .....	38
5.11.	Skrócenie czasu pracy .....	38
5.12.	Rozstrzyganie sporów .....	39
5.13.	Przykład udziału przedsiębiorstwa .....	39
<b>6. ROZDZIAŁ</b>	<b>Wynagrodzenie urlopowe .....</b>	<b>40</b>
6.1.	Prawo do urlopu .....	40
6.2.	Urlop poza okresem urlopowym .....	40
6.3.	Rachunki urlopowe w banku.....	40
6.4.	Choroby oraz wypadki podczas urlopu .....	41
6.5.	Postanowienia ogólne .....	41
<b>7. ROZDZIAŁ</b>	<b>Prawo pierwszeństwa do pracy .....</b>	<b>42</b>
7.1.	Prawo pierwszeństwa .....	42
<b>8. ROZDZIAŁ</b>	<b>Warunki, higiena i bezpieczeństwo .....</b>	<b>43</b>
8.1.	Sprzęt bezpieczeństwa .....	43
8.2.	Używanie sprzętu bezpieczeństwa .....	43
8.3.	Naruszenie zasad bezpieczeństwa .....	43
8.4.	Szafy .....	44
8.5.	Praca młodocianych i młodych dorosłych .....	44
8.6.	Przekaz informacji .....	44
<b>9. ROZDZIAŁ</b>	<b>Wyplata wynagrodzenia w razie choroby lub wypadku oraz ubezpieczenie wypadkowe.....</b>	<b>45</b>
9.1.	Wynagrodzenie chorobowe .....	45
9.2.	Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe .....	46
9.3.	Pojęcia związane z wynagrodzeniem .....	46
9.4.	Wyplata wynagrodzenia chorobowego .....	46
9.5.	Choroba dzieci oraz urlopy z powodu nieprzewidzianych okoliczności .....	47
9.6.	Urlop rodzicielski oraz opieka przedporodowa .....	47
9.7.	Ubezpieczenie na wypadek śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków oraz inwalidztwa .....	48
	Protokół dotyczący niezdolności do pracy z powodu choroby .....	50
	Protokół dotyczący zaświadczeń lekarskich .....	50
<b>10. ROZDZIAŁ</b>	<b>Odzież robocza .....</b>	<b>51</b>
10.1.	Odzież robocza .....	51
10.2.	Zniszczenie odzieży lub rzeczy .....	51
<b>11. ROZDZIAŁ</b>	<b>Składki na fundusz zdrowotny, urlopowy, szkolenia zawodowego, emerytalny oraz rehabilitacji zawodowej.....</b>	<b>52</b>
11.1.	Fundusz zdrowotny .....	52
11.2.	Fundusz na domy wypoczynkowe .....	52
11.3.	Fundusz szkolenia zawodowego .....	52
11.4.	Fundusz emerytalny .....	53
11.5.	Fundusz rehabilitacji zawodowej.....	53

<b>12. ROZDZIAŁ Składki członkowskie .....</b>	<b>54</b>
12.1. Składki członkowskie.....	54
<b>13. ROZDZIAŁ Okres wypowiedzenia oraz ponowne zatrudnienie.....</b>	<b>55</b>
13.1. Okres wypowiedzenia .....	55
13.2. Procedury składania wypowiedzenia .....	55
13.3. Rozwiązanie stosunku pracy .....	56
13.4. Nabyte prawa .....	56
13.5. Urlop rodzicielski.....	57
13.6. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych .....	58
Protokół dotyczący procedur wypowiedzenia na rynku pracy .....	59
<b>14. ROZDZIAŁ Mężowie zaufania.....</b>	<b>60</b>
14.1. Głosowanie na mężów zaufania .....	60
14.2. Praca mężów zaufania.....	60
14.3. Dane, do których mężowie zaufania mają dostęp .....	60
14.4. Pomieszczenie dla mężów zaufania .....	60
14.5. Zebrania w miejscu pracy .....	60
14.6. Skargi mężów zaufania .....	61
14.7. Szkolenie dla mężów zaufania .....	61
14.8. Prawo mężów zaufania do uczestniczenia w zebraniach.....	61
14.9. Prawo gmin.....	62
14.10. Konsultacje w zakładach pracy.....	62
<b>15. ROZDZIAŁ Kursy .....</b>	<b>63</b>
15.1. Kursy .....	63
<b>16. ROZDZIAŁ Rozstrzygnięcie sporów .....</b>	<b>64</b>
16.1. Spór .....	64
Protokół dotyczący sporów .....	64
<b>17. ROZDZIAŁ Warunki umowy .....</b>	<b>65</b>
17.1. Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy.....	65
17.2. Warunki umowy .....	65
17.3. Gwarancja wynagrodzenia w związku z trendami płacowymi .....	66
<b>18. ROZDZIAŁ Okres obowiązywania umowy.....</b>	<b>67</b>
18.1. Okres obowiązywania.....	67
<b>Protokoły i załączniki.....</b>	<b>68</b>
Protokół dotyczący usług tłumaczeń ustnych.....	68
Protokół dotyczący ochrony pracowników pełniących funkcję męża zaufania na rzecz związków zawodowych .....	68
Protokół dotyczący najmu lokali mieszkalnych w związku z umową o pracę .....	68
Protokół dotyczący oceny kompetencji .....	69
Protokół dotyczący systemów płac .....	69
Protokół dotyczący realizacji umowy .....	71
Protokół dotyczący elastycznego rozwiązania stosunku pracy .....	71
Protokół dotyczący ewaluacji wykształcenia pod kątem wynagrodzenia .....	72
Protokół dotyczący ciągłości pracy i nabytych praw .....	72
Protokół dotyczący uszkodzenia uzębienia w wypadkach przy pracy .....	72
Protokół dotyczący aktualizacji ustawy o urloпах dla pracowników .....	73
Protokół dotyczący pisemnego poświadczenia zatrudnienia .....	73
Protokół dotyczący portierów i strażników .....	73
Protokół dotyczący ogólnych podwyżek płac .....	73
Protokół dotyczący dni chorobowych oraz kwestii rehabilitacji.....	74
Protokół dotyczący postanowień o wyszczególnieniach na paskach płacowych .....	74
Protokół dotyczący powiadomień do lekarza zakładowego / firmy usługowej	

w zakresie BHP .....	74
Protokół dotyczący pracy w systemie zmianowym .....	75
Art. 21 rozporządzenia nr 1277/2016 .....	75
Urlop zimowy pracowników zmianowych .....	76
Załącznik do umowy o wynagrodzeniu w walucie obcej – formularz umowy .....	78
Protokół dotyczący statusu prawnego pracowników przy zmianie właściciela przedsiębiorstwa .....	79
Przeliczanie dni urlopowych na dni robocze .....	80
Porozumienie w sprawie obcokrajowców na islandzkim rynku pracy .....	81
INDEKS .....	84

# 1. ROZDZIAŁ I

## Zakres i wynagrodzenie

### 1.1. Zakres

Niniejsza umowa obejmuje pracę członków Związku Zawodowego „Efling” sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych i podobnej działalności.

### 1.2. Wynagrodzenie

#### 1.2.1.

#### Kategoria zaszeregowania 4

Stawki godzinowe za pracę dorywczą (nie pracę w systemie zmianowym)

#### **Praca w podstawowym systemie czasu pracy**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	1649,62	1789,16	1928,69	2074,04
Po 1 roku w zawodzie	1 660,17	1 799,70	1 939,24	2 084,59
Po 3 latach w zawodzie	1670,88	1810,41	1949,95	2095,30
Po 5 latach w firmie	1681,75	1821,28	1960,82	2106,17

#### **Godziny nadliczbowe**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	2946,59	3195,83	3445,07	3704,69
Po 1 roku w zawodzie	2965,43	3233,80	3463,91	3723,53
Po 3 latach w zawodzie	2984,56	3253,22	3483,04	3742,66
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	3003,98	3272,92 3762,08		3502,46

#### Kategoria zaszeregowania 5

Zwykli pracownicy sektora hotelarskiego i gastronomicznego

#### **Wynagrodzenie miesięczne**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	285 549	309 549	333 549	358 549
Po 1 roku w zawodzie	287 391	311 391	335 391	360 391
Po 3 latach w zawodzie	289 261	313 261	337 261	362 261
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	291 158	315 158	339 158	364 158

#### Kategoria zaszeregowania 6

Wyspecjalizowani pracownicy sektora hotelarskiego i gastronomicznego potrafiący wykonywać pracę samodzielnie, podejmować inicjatywę i którym można powierzyć tymczasowe zadania w zarządzaniu projektem.

#### **Wynagrodzenie miesięczne**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	287 391	311 391	335 391	360 391
Po 1 roku w zawodzie	289 261	313 261	337 261	362 261
Po 3 latach w zawodzie	291 158	315 158	339 158	364 158
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	293 084	317 084	341 084	366 084

#### **Kategorie zaszeregowania dla treserów i pomocników**

#### Kategoria zaszeregowania 4

Asystenci bez doświadczenia w tresurze

#### **Wynagrodzenie miesięczne**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	283 735	307 735	331 735	356 735
Po 1 roku w zawodzie	285 549	309 549	333 549	358 549
Po 3 latach w zawodzie	287 391	311 391	335 391	360 391
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	289 261	313 261	337 261	362 261

#### Kategoria zaszeregowania 10

Treserzy z doświadczeniem

#### **Wynagrodzenie miesięczne**

	<b>1.4.2019 r.</b>	<b>1.4.2020 r.</b>	<b>1.1.2021 r.</b>	<b>1.1.2022 r.</b>
Stawka początkowa dla 18 lat	295 131	319 131	343 131	368 131
Po 1 roku w zawodzie	297 237	321 237	345 237	370 237
Po 3 latach w zawodzie	299 376	323 376	347 376	372 376
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	301 546	325 546	349 546	374 546

#### Kategoria zaszeregowania 17

Treserzy po dwuletnich studiach na Uniwersytecie w Hólar lub po podobnych studiach.



## Wynagrodzenie miesięczne

	1.4.2019 r.	1.4.2020 r.	1.1.2021 r.	1.1.2022 r.
Stawka początkowa dla 18 lat	310 560	334 560	358 560	383 560
Po 1 roku w zawodzie	312 898	336 898	360 898	385 898
Po 3 latach w zawodzie	315 272	339 272	363 272	388 272
Po 5 latach w przedsiębiorstwie	317 680	341 680	365 680	390 680

### 1.2.2. Wynagrodzenie podstawowe i wynagrodzenie nastolatków

W niniejszym układzie zbiorowym pracy wynagrodzenie podstawowe przysługuje pracownikowi, który ukończył 18 lat i nabył umiejętności do wykonywania danej pracy. Okres szkolenia trwa maksymalnie 300 godzin u pracodawcy lub 500 godzin w zawodzie po ukończeniu 16 roku życia. W okresie szkolenia dozwolone jest wypłacanie 95 procent wynagrodzenia podstawowego. Jednakże pracownikowi, który ukończył 22 lata, przysługuje wynagrodzenie przynajmniej na podstawie przedziału płacowego dla pracownika po jednym roku pracy, por. art. 1.6.3.

Wynagrodzenie pracownika, który ukończył 17 lat wynosi 89 procent wynagrodzenia podstawowego, wynagrodzenie 16-latką wynosi 84 procent, wynagrodzenia 15-latką wynosi 71 procent, a 14-latką 62 procent tej samej podstawy. Podstawą zaszerzowania do przedziału płacowego wg wieku dla pracowników w wieku poniżej 18 lat jest rok urodzenia.

### 1.2.3. Zaświadczenie o doświadczeniu zawodowym

Pracownik musi przedłożyć zaświadczenie o doświadczeniu zawodowym w zawodzie, a wynagrodzenie na podstawie jego stażu pracy zaczyna się naliczać od początku następnego miesiąca po otrzymaniu zaświadczenia.

### 1.2.4. Zatrudnianie na stanowiska kierownicze

Pracownikom zatrudnionym na stanowiska kierownicze przysługuje wynagrodzenie o 15 procent wyższe niż na podstawie art. 1.2.1. Za zastępstwa na tego typu stanowiskach na wniosek pracodawcy przysługuje takie samo wynagrodzenie. Zakres obowiązków osób zatrudnionych na stanowiska kierownicze musi być określony w pisemnej umowie o pracę.

### 1.2.5. Zakres obowiązków portiera musi być określony w pisemnej umowie o pracę.

### 1.2.6. Rozmowy oceniające

Pracownik ma prawo do rozmowy z przełożonym raz w roku na temat swojej pracy, w tym wyników i celów oraz ewentualnych zmian warunków zatrudnienia. Jeżeli pracownik zgłosi wniosek o przeprowadzenie rozmowy, musi się ona odbyć w ciągu dwóch miesięcy, a jej wyniki przekazane w ciągu jednego miesiąca.

## 1.3. Zmiany wynagrodzeń w okresie obowiązywania umowy

### 1.3.1. Zmiany wynagrodzeń

Układ zbiorowy pracy kładzie szczególny nacisk na zapewnienie pracownikom o niskich dochodach poprawy warunków płacowych. Wszelkie podwyżki wynagrodzenia w ramach umowy przedstawione są w

w postaci podwyżek miesięcznego wynagrodzenia wyrażonych w koronach. Przez wynagrodzenie miesięczne rozumie się stałe wynagrodzenie miesięczne za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

Ogólny wzrost wynagrodzenia miesięcznego za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

1 kwietnia 2019 r.: 17 000 ISK  
 1 kwietnia 2020 r.: 18 000 ISK  
 1 stycznia 2021 r.: 15 750 ISK  
 1 stycznia 2020 r.: 17 250 ISK

1.3.2. Stawki płac

Stawki płac wzrastają osobno, por. załączniki do układów zbiorowych pracy.

1 kwietnia 2019 r.: 17 000 ISK  
 1 kwietnia 2020 r.: 24 000 ISK  
 1 stycznia 2021 r.: 24 000 ISK  
 1 stycznia 2022 r.: 25 000 ISK

1.3.3. Składniki wynagrodzenia

Składniki wynagrodzenia układów zbiorowych pracy wzrastają o 2,5 procent w tych samych terminach, chyba że uzgodniono inaczej.

1.3.5. Podwyżka z tytułu wzrostu gospodarczego

W latach 2020–2023 podwyżki wynagrodzenia będą realizowane w oparciu o wzrost PKB na mieszkańca.

Wyliczenie podwyżki wynagrodzenia opiera się na wstępnych statystykach Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących wskaźnika PKB na mieszkańca publikowanych na początku marca każdego roku za rok poprzedni.

Kwota z tytułu podwyżki wynagrodzenia zostanie dodana zarówno do miesięcznej stawki wynagrodzenia opartej na układach zbiorowych pracy, jak i do stałego wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Poniższa tabela przedstawia kwoty podwyżki wynagrodzenia i jej podstawy.

PKB na mieszkańca, wzrost z roku na rok	Podwyżka miesięcznej stawki wynagrodzenia zbiorowych układów pracy	Podwyżka stałego wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy
1,0 – 1,50%	3000 ISK	2250 ISK
1,51 – 2,00%	5500 ISK	4125 ISK
2,01 – 2,50%	8000 ISK	6000 ISK
2,51 – 3,00%	10500 ISK	7875 ISK
>3,0%	13000 ISK	9750 ISK

Przy ustalaniu podwyżki wynagrodzenia za lata 2019–2022, których realizacja nastąpi w latach 2020–2023, należy uwzględnić zaktualizowane kwoty tymczasowe za lata, które stanowią podstawę wyliczenia wysokości podwyżki wynagrodzenia. Kwota podwyżki wynagrodzenia zostanie wypłacona 1 maja.

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy stron ustala wysokość podwyżki wynagrodzenia, jeżeli wypłata podwyżki jest uzasadniona.

## 1.4. Minimalny dochód za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

Minimalny dochód za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli za przepracowane 173,33 godziny miesięcznie (40 godzin tygodniowo), dla pracowników, którzy po ukończeniu 18. roku życia przepracowali co najmniej sześć miesięcy w tym samym przedsiębiorstwie (przy minimalnej liczbie 900 godzin), jest następujący:

1 kwietnia 2019 r.	317 000 ISK miesięcznie.
1 kwietnia 2020 r.	335 000 ISK miesięcznie.
1 stycznia 2021 r.	351 000 ISK miesięcznie.
1 stycznia 2022 r.	368 000 ISK miesięcznie.

Co miesiąc przysługuje również dopłata kompensacyjna do wynagrodzenia pracowników, którzy nie osiągają powyższych dochodów, uwzględniając, iż do dochodu w tym przypadku zalicza się wszystkie składniki, w tym wszelkie premie, dodatki i dopłaty, które przysługują za pracę w wyżej wymienionych godzinach pracy. Kwota dopłaty kompensacyjnej do wynagrodzenia z tytułu gwarantowanego dochodu minimalnego nie może zostać pomniejszona na podstawie gwarantowanej przez umowę podwyżki z tytułu wykształcenia, co do którego strony są zgodne.

Wynagrodzenia za pracę przekraczającą 173,33 godziny miesięcznie oraz zwrotu poniesionych kosztów w tym przypadku się nie uwzględnia.

## 1.5. Dodatek świąteczny i dodatek urlopowy

### 1.5.1.

#### Dodatek świąteczny 2019–2022

Kwota dodatku świątecznego za każdy rok kalendarzowy na podstawie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi: W 2019 r. 92 000 ISK

W 2020 r. 94 000 ISK

W 2021 r. 96 000 ISK

W 2022 r. 98 000 ISK

W niniejszym kontekście za roczną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy uznaje się przynajmniej 45 przepracowanych tygodni (1800 godzin pracy), z wyłączeniem dni urlopowych. Dodatki przysługują najpóźniej 15 grudnia każdego roku, na podstawie etatu i stażu pracy, wszystkim pracownikom, którzy zachowali ciągłość pracy u tego samego pracodawcy przez okres 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub wykonujący pracę w pierwszym tygodniu grudnia. W porozumieniu z pracownikiem okres rozliczeniowy może wynosić od 1 grudnia do 30 listopada każdego roku zamiast roku kalendarzowego.

Dodatek świąteczny to stała kwota obejmująca wynagrodzenie urlopowe i niepodlegająca zmianom na podstawie innych przepisów. Z dodatku świątecznego, do którego pracownik nabył prawo, należy

należy się rozliczyć wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, jeżeli nastąpi to przed terminem wypłaty dodatku.

Pracownik pozostający w stosunku pracy z przedsiębiorstwem, ale nie otrzymujący wynagrodzenia z powodu choroby w grudniu, nie traci prawa do dodatku świątecznego, a okres bez wynagrodzenia uwzględnia się przy obliczaniu wysokości dodatku świątecznego.

#### 1.5.2.

##### Dodatek urlopowy

Dodatek urlopowy 2019–2022

Dodatek urlopowy za każdy rok urlopowy (od 1 maja do 30 kwietnia) na podstawie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

ISK 50 000 w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2019 r.,

ISK 51 000 w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2020 r.,

ISK 52 000 w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2021 r.,

ISK 53 000 w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2022 r.

W tym kontekście za roczną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy uznaje się przynajmniej 45 przepracowanych tygodni lub, z wyłączeniem dni urlopowych. Dodatek przysługuje 1 czerwca, na podstawie etatu i stażu pracy w roku urlopowym, wszystkim pracownikom, którzy zachowali ciągłość pracy u tego samego pracodawcy przez okres 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy do 30 kwietnia lub wykonujący pracę w pierwszym tygodniu maja.

Dodatek urlopowy to stała kwota obejmująca wynagrodzenie urlopowe i niepodlegająca zmianom na podstawie innych przepisów. Z pracownikiem należy się rozliczyć z dodatku urlopowego, do którego nabył prawo, wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, jeżeli nastąpi to przed terminem wypłaty dodatku.

#### 1.5.2.1.

##### Dodatki jednorazowe w maju 2019 r.

W 2019 roku wypłacony zostanie dodatek jednorazowy w formie specjalnego dodatku urlopowego w wysokości 26 000 ISK. Dodatek urlopowy w roku 2019 przysługuje najpóźniej 2 maja.

#### 1.5.3.

##### Nieobecności z tytułu urlopu rodzicielskiego lub w przypadku konieczności przerwania przez kobietę pracy w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa.

Po roku zatrudnienia u tego samego pracodawcy nieobecności z powodu ustawowego urlopu rodzicielskiego zalicza się do okresu zatrudnienia przy wyliczaniu dodatku świątecznego i urlopowego. To samo dotyczy konieczności przerwania pracy przez kobietę w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa, por. rozporządzenie o środkach zwiększających w miejscu pracy poziom bezpieczeństwa i zdrowia kobiet ciężarnych, niedawno po porodzie lub karmiących piersią.

---

## 1.6. Podwyżki ze względu na staż pracy

---

#### 1.6.1.

Na wniosek pracodawcy pracownik musi przedstawić dowód swojego doświadczenia zawodowego.

#### 1.6.2.

Staż pracy na podstawie doświadczenia zawodowego w tym samym zawodzie ocenia się wg potwierdzonych informacji o poprzednim zatrudnieniu. W związku z ogólnymi zawodami,

takich jak praca w kuchni, usługi sprząające czy obsługa, doświadczenie zawodowe w pokrewnych dziedzinach, w tym w pracach domowych, należy oceniać oddzielnie. W przypadku podobnych zawodów pracownika można zakwalifikować do przedziału płacowego dla pracowników z jednorocznym stażem pracy, nawet jeżeli wcześniej nie pracował zgodnie z niniejszym układem zbiorowym pracy.

1.6.3.

#### Ocena stażu pracy

Przy ewaluacji stażu pracy pod kątem wynagrodzenia wiek 22 lat jest równoważny rocznemu zatrudnieniu w zawodzie.

1.6.4.

W sprawie praw nabytych w związku z pracą za granicą, zob. art. 13.4.3.

---

## 1.7. Stawka godzinowa za pracę w podstawowym systemie czasu pracy

---

Stawki godzinowe za pracę w podstawowym systemie czasu pracy wylicza się, dzieląc wynagrodzenie miesięczne przez 172.

---

## 1.8. Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

---

1.8.1.

Za godziny nadliczbowe przysługuje wynagrodzenie wg stawek godzinowych stanowiących 1,0385 procent wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

1.8.2.

Wyliczanie wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych odbywa się zgodnie z umową o pracę lub pisemnym poświadczeniem o zatrudnieniu. Za dodatkową pracę w święta państwowe na podstawie art. 2.3.1. przysługuje wynagrodzenie razem z wynagrodzeniem godzinowym stanowiącym 1,375 procent wynagrodzenia miesięcznego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Nie dotyczy to regularnej pracy pracowników zmianowych, ponieważ za pracę w wyżej wymienione dni na podstawie art. 3.4. przysługuje urlop zimowy.

1.8.3.

Pracownikom otrzymującym wynagrodzenie według stawek za pracę w godzinach nadliczbowych, którym nie przysługują specjalne dodatki na podstawie art.

3.2. oraz urlop zimowy na podstawie art. 3.4., oprócz wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w Wielki Piątek, Wielkanoc, Zielone Świątki, 17 czerwca, Dzień Bożego Narodzenia, Wigilię po godz. 12:00 oraz w Sylwestra między godz. 12:00 a 22:00. Natomiast w Sylwestra po godz. 22:00 oraz w Nowy Rok pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wg podwójnych stawek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

---

## 1.9. Wezwanie do pracy

---

Jeżeli pracownicy zostaną wezwani do pracy, przysługuje im wynagrodzenie za co najmniej cztery godziny.

---

## 1.10. Prawo do pełnego wynagrodzenia miesięcznego

---

1.10.1.

Jeżeli pracownik przepracował u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie nieprzerwanie okres przynajmniej jednego miesiąca, przysługuje mu pełne wynagrodzenie miesięczne, włączając w to objęte umową wynagrodzenie za dni wolne od pracy przypadające od poniedziałku do piątku włącznie.

- 1.10.2. Przez nieprzerwany okres jednego miesiąca w pracy rozumie się, że pracownik przepracował u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie w pełnym wymiarze czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy lub w systemie pracy zmianowej okres jednego miesiąca, pod warunkiem że nieobecności z tytułu choroby, wypadków, urlopów, strajków czy zakazów pracy są równoważne pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 1.10.3. Pracownikowi, który w ciągu ostatnich dwóch lat pracował sezonowo lub w niepełnym wymiarze czasu pracy u tego samego pracodawcy łącznie przez jeden miesiąc, przysługuje mu pełne wynagrodzenie miesięczne zgodnie z art. 1.10.1., jeżeli pracownik zatrudnia się do regularnej pracy, zob. art. 1.10.2.

---

## 1.11. Praca na część etatu

- 1.11.1. Pracownikowi nieregularnie wzywanych do pracy (bez obowiązku świadczenia pracy) przysługuje wynagrodzenie na podstawie stawki godzinowej wg 4. kategorii szeregowania opartej na stażu pracy i nabytych prawach u tego samego pracodawcy.
- 1.11.2. Pracownikom normalnie pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy (z góry uzgodniona praca/etat), niezależnie od tego, czy pracują przez część dnia czy jeszcze inaczej, przysługuje takie samo prawo do wynagrodzenia na podstawie nabytych praw ustawowych lub wynikających z umowy, takich jak z tytułu dni urlopowych, chorobowych czy wypadkowych, okresu wypowiedzenia, podwyżki ze względu na staż pracy itp., jak pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą wysokości wynagrodzenia jest etat pracownika oraz jego zwykłe godziny pracy.

---

## 1.12. Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia

- 1.12.1. Wypłata wynagrodzenia następuje comiesięcznie z dołu pierwszego dnia roboczego następnego miesiąca, tzn., że za pracę w styczniu należy się wynagrodzenie za dni od 1 do 31 stycznia, które wypłaca się w lutym pierwszego dnia roboczego. Wówczas wypłaca się również wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatki zmianowe i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za okres od 20. dnia miesiąca do 19. dnia miesiąca następującego przed terminem wypłaty. Jednakże pracownikowi, z którym nie rozlicza się wg stałego wynagrodzenia miesięcznego, przysługuje wynagrodzenie tygodniowe, które wypłaca się najpóźniej w piątek następnego tygodnia. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny zgodnie z art. 2.3., wypłata następuje ostatniego dnia roboczego miesiąca.
- 1.12.2. Zasadniczo wypłata wynagrodzenia następuje poprzez przelew na dany rachunek bankowy pracownika.
- 1.12.3. Jeżeli pracodawca pragnie przyjąć inne systemy wypłaty wynagrodzenia niż te określone w niniejszej umowie, zobowiązany jest skonsultować z pracownikami, właściwym związkami zawodowym oraz właściwym stowarzyszeniem pracodawców.
- 1.12.4. Przy wypłacie wynagrodzenia pracownikowi przysługuje pasek płacowy oznaczony jego imieniem i nazwiskiem. Na pasku płacowym należy wyszczególnić stałe wynagrodzenie, godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy, godziny pracy z dodatkiem zmianowym, godziny nadliczbowe, dodatek odzieżowy, dodatek na dojazdy do pracy, podatek, składkę na fundusz emerytalny i inne potrącenia. Wynagrodzenie urlopowe należy wyszczególnić na pasku płacowym zgodnie z

ustawą nr 30/1987. Należy również wyszczególnić nabyte prawo do urlopu na podstawie art. 2.4.2. Rejestr godzin pracy należy sporządzić w dwóch egzemplarzach, z których jeden przysługuje pracownikowi. W przypadku rejestracji elektronicznej lub rejestratora czasu pracy do paska płacowego należy załączyć odpis codziennej rejestracji czasu pracy. W przypadku wydania pracownikowi produktu pracownik musi mieć dostęp do pokwitowania odbioru produktu.

- 1.12.5. Pracownik musi mieć możliwość dostępu do rejestru czasu pracy przez okres ostatnich 12 miesięcy. Wszelkie zmiany w rejestrze muszą być dostępne i widoczne dla pracownika.

---

## 1.13. Racjonalizacja i systemy płac oparte na zachęcie do wydajności.

---

Jeżeli między właścicielem restauracji a jego pracownikami dojdzie do porozumienia w sprawie racjonalizacji i wprowadzenia systemu płac opartego na zachęcie do wydajności, wówczas właścicielowi związkowi zawodowemu należy umożliwić monitorowanie działań od samego początku.

---

## 1.14. Pokojówki, nocni stróże i portierzy

---

- 1.14.1. Pokojówki nie są zobowiązane do gruntownego czyszczenia sufitów w pokojach hotelowych.
- 1.14.2. Przy zatrudnianiu stróżów nocnych należy określić w formie pisemnej zakres obowiązków pracownika.
- 1.14.3. Niniejsza umowa obejmuje nocną ochronę wewnątrzzakładową w przedsiębiorstwach i dotyczy wyłącznie wszelkiego rodzaju prac związanych z dozowaniem, monitoringiem telefonicznym czy portierowaniem w związku z wykonywaniem obowiązków zawodowych. W kwestiach innych zawodów i zawodów niezwiązanych z powyższymi obowiązuje wspólne porozumienie pracownika z przedsiębiorstwem.
- 1.14.4. Przy zatrudnianiu portierów ich zakres obowiązków musi być określony w pisemnej umowie o pracę.

Oprócz warunków zatrudnienia należy ująć, iż dana strona spełnia warunki określone w art. 21. rozporządzenia nr 1277/2016 o restauracjach, hotelach oraz organizowania imprez rozrywkowych w celu wykonywania obowiązków portiera, zob. str. 70.

Do zakresu obowiązków portiera należy utrzymanie porządku wewnątrz zakładu oraz w kolejce gości przed wejściem, oprócz innych obowiązków zawodowych zleconych mu przez pracodawcę.

---

## 1.15. Umowy o pracę i porozumienia o warunkach zatrudnienia

---

- 1.15.1. Jeżeli pracownik został zatrudniony na dłużej niż jeden miesiąc i średnio na dłuższy czas pracy niż osiem godzin tygodniowo, najpóźniej dwa miesiące po rozpoczęciu zatrudnienia należy zawrzeć pisemną umowę o pracę lub potwierdzić zatrudnienie pisemnie. Jeżeli pracownik odchodzi

z pracy przed upływem dwumiesięcznego okresu bez zawarcia pisemnej umowy o pracę lub pisemnego poświadczenia zatrudnienia, tego typu poświadczenie należy przekazać w dniu ustania stosunku pracy. Umowę o pracę należy sporządzić w dwóch egzemplarzach, z których jeden przysługuje pracownikowi. Dopuszczalne jest jednak przesłanie pracownikowi umowy o pracę drogą elektroniczną, o ile zostanie poświadczony przez obie strony.

1.15.2. Zmiany warunków zatrudnienia wykraczające poza warunki wynikające z przepisów ustawy lub układów zbiorowych pracy należy zatwierdzić w ten sam sposób najpóźniej miesiąc po ich wprowadzeniu.

1.15.3. Postanowienia art. 1.15.1. oraz 1.15.2. nie mają zastosowania w przypadku zatrudnienia do pracy dorywczej, pod warunkiem że istnieją ku temu obiektywne podstawy.

1.15.4. Obowiązek informowania pracodawcy – W umowie o pracę lub pisemnym poświadczeniu o zatrudnieniu, tj. porozumieniu o warunkach zatrudnienia, należy wskazać przynajmniej następujące informacje:

1. Dane identyfikacyjne stron, w tym numery ewidencyjne.
2. Miejsce pracy oraz adres pracodawcy. W przypadku braku stałego miejsca pracy lub miejsca, w którym zwykle wykonuje się pracę, należy ująć, iż pracownik jest zatrudniony do pracy w różnych miejscach pracy.
3. Tytuł, stanowisko, charakter lub rodzaj pracy, do której pracownik jest zatrudniony, lub krótkie wyjaśnienie lub opis stanowiska.
4. Data pierwszego dnia pracy.
5. Okres zatrudnienia, w przypadku pracy na okres określony.
6. Prawo do urlopu.
7. Okres wypowiedzenia przez pracodawcę i pracownika.
8. Miesięczne lub tygodniowe wynagrodzenie, np. w odniesieniu do stawek wynagrodzenia, inne dodatki do wynagrodzenia, korzyści oraz okresy rozliczeniowe.
9. Długość normalnego dnia pracy lub tygodnia pracy.
10. Fundusz emerytalny.
11. Odniesienie do obowiązującego układu zbiorowego pracy oraz właściwego związku zawodowego.

Informacje na podstawie pkt. 6–9 można ująć poprzez odniesienie do układów zbiorowych pracy.

1.15.5. Praca za granicą – Jeżeli pracownikowi powierzono pracę w innym kraju przynajmniej przez jeden miesiąc, powinien przed wyjazdem otrzymać pisemne poświadczenie zatrudnienia. Oprócz informacji na podstawie art. 1.15.4. należy wskazać następujące informacje:

1. Planowany okres pracy za granicą.
2. W jakiej walucie przysługuje mu wynagrodzenie.
3. Dodatki lub korzyści związane z pracą za granicą.
4. W zależności od przypadku, warunki, na jakich pracownik może wrócić do swojego kraju.



Informacje na podstawie pkt. 2 i 3 można ująć poprzez odniesienie do przepisów ustawy lub układów zbiorowych pracy.

1.15.6. Zatrudnienie na czas określony

Zatrudnienie na czas określony reguluje ustawa nr 139/2003 o zatrudnieniu pracowników na czas określony.

1.15.7. Prawo do odszkodowania

Jeżeli pracodawca naruszy postanowienia niniejszego artykułu, może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą.

---

## 1.16. Wynagrodzenie w walucie obcej

---

W drodze porozumienia między pracownikiem a pracodawcą część stałego wynagrodzenia miesięcznego można wypłacić w walucie obcej lub część stałego wynagrodzenia miesięcznego może być powiązana z kursem wymiany walut. Należy oprzeć się na kursie sprzedaży danej waluty w dniu (dniu umowy), w którym porozumienie między pracownikiem a pracodawcą zostało zawarte.

Stałe wynagrodzenie miesięczne oblicza się i przedstawia na pasku płacowym w następujący sposób:

1. Stałe wynagrodzenie miesięczne w koronach islandzkich w dniu umowy.
2. Od kwoty wynagrodzenia potrąca się kwotę w koronach, którą na podstawie porozumienia należy wypłacić w walucie obcej lub którą należy powiązać z kursem waluty obcej w dniu umowy.
3. Część stałego wynagrodzenia miesięcznego wypłacanego lub powiązanego z walutą obcą (por. pkt. 2) oblicza się w koronach islandzkich wg kursu sprzedaży waluty obcej na trzy dni robocze przed datą wypłaty.

Jednakże suma 1–3 nie może w żadnym wypadku być niższa niż minimalna stawka układów zbiorowych pracy obowiązująca w danym zawodzie.

Suma 1-3 stanowi podstawę do wyliczania podatku i składek zgodnie z układem zbiorowym pracy, takich jak na fundusze emerytalne, socjalne, zdrowotne, rehabilitacyjne, domy wypoczynkowe i fundusze szkoleniowe.

Między pracownikiem a pracodawcą może dojść do porozumienia dotyczącego częściowego lub pełnego rozliczenia w walucie obcej za godziny nadliczbowe, dodatki zmianowe, premie czy inne dodatki do wynagrodzenia.

Podwyżki wynagrodzeń oblicza się wyłącznie na podstawie pkt. 1, tj. stałego wynagrodzenia miesięcznego w islandzkich koronach.

Pracownik może zażądać rozwiązania porozumienia w dowolnym momencie. W przypadku zgłoszenia przez pracownika takiego wniosku pracodawca musi się do niego przychylić w następującym po kolejnym miesiącu, licząc od daty złożenia wniosku. Pracownik musi wówczas otrzymać wynagrodzenie zgodnie z pkt. 1, wraz z późniejszymi zmianami, od data zawarcia pierwotnego porozumienia.

Pracownik i pracodawca powinni zawrzeć pisemne porozumienie o wypłacie wynagrodzenia w walucie obcej lub powiązaniu wynagrodzenia z walutą obcą. Zob. załącznik na stronie 75.

---

## 1.17. Postanowienia o konkurencji

---

Postanowienia w umowach o pracę zakazujące pracownikom podejmowania zatrudnienia u konkurentów pracodawców nie są wiążące, jeżeli ich zakres jest szerszy niż to konieczne w celu zakazu konkurencji lub nieuczciwego ograniczenia wolności pracy pracownika. To, czy tak jest, należy oceniać indywidualnie w każdym poszczególnym przypadku, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności. Postanowienia o konkurencji nie mogą być zatem sformułowane zbyt szeroko.

Oceniając zakres postanowienia o konkurencji w umowie o pracę, w szczególności w odniesieniu do zakresu i terminów, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- a. Jaki rodzaj pracy wykonuje pracownik, np. czy jest kluczowym pracownikiem; ma bezpośredni kontakt z klientami lub spoczywa na nim szczególny obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej. Ponadto, jaką wiedzę lub informacje pracownik może posiadać na temat działalności przedsiębiorstwa lub jego klientów.
- b. Jak szybko wiedza pracownika będzie nieaktualna i czy przestrzegana jest normalna zasada równości między pracownikami.
- c. Jakiego rodzaju działalności sprawa dotyczy oraz kim są konkurenci na rynku, na którym działa przedsiębiorstwo i który wiedza pracownika obejmuje.
- d. Czy wolność pracy pracownika nie jest niesprawiedliwie ograniczona.
- e. Postanowienie o konkurencji powinno być sprecyzowane i związane w celu ochrony konkretnych interesów konkurencji.
- f. Wpływa również na to, jaką nagrodę otrzymuje pracownik, np. jakie jest jego wynagrodzenie.

Postanowienie o konkurencji zawarte w umowach o pracę nie obowiązuje w przypadku zwolnienia pracownika bez podania ku temu wystarczającego powodu.

---

## 1.18. Zaświadczenia i płatności za nie

---

Jeżeli pracodawca zwróci się do pracownika z wnioskiem o przedłożenie zaświadczenia, np. zaświadczenia o niekaralności lub świadectwa zdrowia, pracownik zobowiązany jest takie zaświadczenie przedłożyć, a pracodawca za nie zapłacić. Opłacanie zaświadczeń lekarskich reguluje art. 9.4.3.

Postanowienia ust. 1 nie obejmują zaświadczeń, które mają być przedłożone przez ubiegających się o pracę w związku z podaniem o pracę.

---

## Protokół dotyczący zaświadczeń załączonych do podań o pracę

---

Na podstawie umowy stron ubiegający się o pracę nie jest zobowiązany przedłożyć zaświadczenia od razu na etapie wstępnego podania, które należy natychmiast opłacić w urzędach publicznych, w przypadku wystawienia oferty pracy w środkach masowego przekazu. Takie zaświadczenia muszą być przedłożone wyłącznie przez ubiegających się o pracę, których możliwość zatrudnienia bierze się pod uwagę.

---

## Protokół dotyczący umów o pracę

---

Strony są zgodne co do konieczności jasnego określenia w umowie o pracę układu zbiorowego pracy, do którego należy się stosować w odniesieniu do warunków płacowych pracownika. W układzie zbiorowym pracy należy ująć, iż warunki płacowe pracownika opierają się na układzie zbiorowym pracy Związku Zawodowego „Efling” oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców dotyczącego sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych i podobnej działalności, o ile pracownika obowiązują warunki powyższego układu zbiorowego pracy. [2019]

## 2. ROZDZIAŁ II

# Czas pracy

---

### 2.1. Praca w podstawowym systemie czasu pracy

2.1.1. Za stałe wynagrodzenie miesięczne pracownik zobowiązany jest przepracować 40 godzin tygodniowo (aktywny czas pracy 37 godzin i 5 minut), a proporcjonalnie krócej w przypadku przypadających w tygodniu dni wolnych od pracy wymienionych w 2.3.1. –

2.3.2. Pracę należy wykonywać w okresie od godz. 08:00 do 17:00 pięć dni w tygodniu.

Godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy mogą być rozplanowane inaczej, jeżeli w tej sprawie doszło między pracodawcą a pracownikami do porozumienia. Jednakże praca w podstawowym systemie czasu pracy każdego pracownika powinna być w każdym przypadku wykonywana codziennie w sposób ciągły i w żadnym wypadku nie powinna rozpoczynać się przed godziną 07:00.

2.1.2. Regularna praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie wg stawki godzinowej za pracę przekraczającą jego etat, wg odpowiedniej stawki wg wynagrodzenia zasadniczego za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, wg odpowiedniej stawki za godziny nadliczbowe oraz w dni wolne od pracy wynikające z niniejszej umowy, jak i wg odpowiedniej stawki za pracę w święta państwowe.

2.1.3. Praca dorywcza

Pracownikowi wezwanemu do pracy dorywczej (niemającemu obowiązku świadczenia pracy) przysługuje wynagrodzenie wg stawki godzinowej, wg odpowiedniej stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, wg odpowiedniej stawki za godziny nadliczbowe poza godzinami w podstawowym systemie czasu pracy oraz w dni ustawowo wolne od pracy, jak i wg odpowiedniej stawki za pracę w święta państwowe.

---

### 2.2. Godziny nadliczbowe

2.2.1. Wynikające z umowy godziny nadliczbowe rozpoczynają się po zakończeniu uzgodnionego czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy, czyli po upływie 7 godzin i 25 minut aktywnego czasu pracy w okresie między godz. 07:00 a 17:00 od poniedziałku do piątku lub przez 40 godzin w tygodniu, por. art. 2.1.1.– 2.1.2.

2.2.2. W przypadku pracy powyżej 40 godzin tygodniowo, pracy w soboty, niedziele i dni wolne od pracy wynikające z niniejszej umowy, przysługuje wynagrodzenie wg stawki za godziny nadliczbowe, a za pracę w święta państwowe wg odpowiedniej stawki za pracę w święta państwowe.

2.2.3. Za pracę podczas przerw na posiłek i kawę w podstawowym systemie czasu pracy przysługuje wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych.

---

### 2.3. Dni wolne

2.3.1. Do świąt państwowych zalicza się: Nowy Rok

Wielki Piątek. Wielkanoc  
Zielone Świątki  
17 czerwca  
Wigilię po godz. 12:00.  
Dzień Bożego Narodzenia  
Sylwestra po godz. 12:00.

- 2.3.2. Dni wolne oprócz świąt państwowych to: Wielki Czwartek  
Poniedziałek Wielkanocny  
Pierwszy dzień lata  
1 maja. Wniebowstąpienie Pańskie.  
Drugi dzień Zielonych Świątek Pierwszy poniedziałek sierpnia.  
Drugi dzień Bożego Narodzenia.

---

## 2.4. Minimalny odpoczynek

---

### 2.4.1. Odpoczynek dzienny

Godziny pracy powinny być rozplanowane tak, aby każdej doby, licząc od początku dnia pracy, pracownik miał przynajmniej 11 godzin ciągłego odpoczynku. W miarę możliwości odpoczynek dzienny powinien obejmować okres między godz. 23:00– 06:00.

Rozplanowanie pracy w taki sposób, aby czas pracy przekraczał 13 godzin, jest wzbronione.

### 2.4.2. Odstępstwa i prawo do urlopu

W szczególnych okolicznościach w celu uratowania drogiego surowca cykl pracy może zostać przedłużony do 16 godzin. W takim przypadku bezpośrednio po zakończeniu pracy należy zapewnić 11-godzinny odpoczynek bez utraty jakiegokolwiek prawa do stałego wynagrodzenia zasadniczego.

W przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności sprawiających, iż odstąpienie od odpoczynku dziennego jest nieuniknione, obowiązują następujące postanowienia: Jeżeli pracownicy zostali poproszeni o dodatkowe stawienie się do pracy przed upływem 11-godzinnego odpoczynku, odpoczynek można odłożyć na później, a za każdą godzinę skróconego odpoczynku należy naliczyć 1½ godziny urlopowej (praca w podstawowym systemie czasu pracy). Na wniosek pracownika można wypłacić wynagrodzenie za ½ godziny (praca w podstawowym systemie czasu pracy) z przysługujących godzin urlopowych. We wszystkich przypadkach nie można skracać osiem godzin nieprzerwanego odpoczynku.

W podobny sposób należy traktować sytuacje, gdy pracownik tak długo pracuje przed dniem wolnym od pracy lub weekendem, że jego odpoczynek nie wyniesie 11 godzin przy założeniu normalnego początku dnia pracy. Jeżeli pracownik stawi się do pracy w

dzień wolny lub weekend, za przepracowane godziny przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych bez innych dodatków do wynagrodzenia z tego powodu.

Jednakże powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku organizacji pracy zmianowej. W takim przypadku odpoczynek może zostać skrócony do ośmiu godzin.

Skumulowane godziny urlopowe zgodnie z powyższym należy wyszczególnić na pasku płacowym, natomiast pracownikowi będzie przyznawane prawo do urlopu w połowie i pełnych dniach poza godzinami większego natężenia pracy w ramach działalności przedsiębiorstwa w porozumieniu z pracownikami, pod warunkiem że skumulowane godziny urlopowe wynoszą co najmniej cztery godziny. W dniu ustania stosunku pracy z pracownikiem należy się z rozliczyć z niewykorzystanych godzin urlopowych, które zaliczają się do okresu zatrudnienia.

Bez zgody pracownika nie wolno organizować pracy tak, aby skumulowane godziny urlopowe były wykorzystane w czasie podróży pracownika w ramach delegacji lub w czasie wykonywania przez pracownika pracy poza domem/miejscem zamieszkania, chyba że w ramach normalnej, ciągłej kumulacji.

#### 2.4.3. Cotygodniowy dzień wolny

W każdym okresie siedmiodniowym pracownik ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego w tygodniu bezpośrednio związanego z dziennym odpoczynkiem, na podstawie którego tydzień rozpoczyna się w poniedziałek.

#### 2.4.4. Odroczenie tygodniowego dnia wolnego

O ile to możliwe, cotygodniowy dzień wolny powinien przypadać w niedzielę oraz, o ile to możliwe, wszystkie osoby pracujące w tym samym przedsiębiorstwie lub w tym samym stałym miejscu pracy powinni mieć ten dzień wolny. Jednakże w porozumieniu ze swoimi pracownikami zakład może odroczyć cotygodniowy dzień wolny, jeżeli takich odstępstw wymagają szczególne okoliczności. Jeżeli zaistnieje szczególna konieczność zorganizowania pracy tak, aby cotygodniowy dzień wolny został odroczone, należy w tej sprawie zawrzeć układ zbiorowy pracy. Wykorzystywane dni urlopowe można rozplanować tak, aby pracownik pobierał dwa dni urlopowe razem co drugi weekend (sobota i niedziela). Jeżeli dzień wolny przypada w dni robocze z nieprzewidzianych przyczyn, mimo to nie narusza to prawa pracowników do stałego wynagrodzenia i dodatków zmianowych.

Jeżeli pracownik musi na wniosek zakładu odbyć podróż za granicę w czasie bezpłatnego dnia wolnego, po powrocie do kraju przysługuje mu dzień wolny odpowiadający ośmiu godzinom pracy w podstawowym systemie czasu pracy za każdy utracony dzień wolny, ponieważ nie zostało to uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Pobieranie niniejszych dni wolnych odbywa się podobnie jak określono w rozdziale o minimalnym odpoczynku i pobieraniu urlopów.

#### 2.4.5. Przerwy

Pracownikowi przysługuje przynajmniej 15-minutowa przerwa, jeżeli dzienny czas pracy wynosi więcej niż sześć godzin. Przerwy na kawę i posiłek zalicza się tutaj do przerw.

- 2.4.6. W kwestii zakresu, odpoczynku, przerw w pracy i in. odsyła się do umowy ASI a VSI z dnia 30 grudnia 1996 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, wraz z załącznikiem do wyżej wymienionej umowy, który jest jego nierozłączną częścią, oraz jednobrzmiącej umowy między ASI a VMS. Powyższe postanowienia stanowią uzupełnienie art. 13 niniejszej umowy.

---

## 2.5. Rejestr czasu pracy

---

- 2.5.1. Za każdą rozpoczętą godzinę w ramach pracy dodatkowej przysługuje wynagrodzenie za pół godziny, a w przypadku przekroczenia pół godziny pracy przysługuje wynagrodzenie za pełną godzinę.
- 2.5.2. Pracownik zobowiązany jest stawiać się do pracy punktualnie, niezależnie od tego, czy praca rozpoczyna się rano, czy po przerwie na kawę czy po przerwie na posiłek. Czas pracy pracownika musi zostać zarejestrowany. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za kwadrans, w którym zostaje wyrejestrowany.
- W przypadku spóźnienia się pracownika do pracy, nie przysługuje mu wynagrodzenie ani za kwadrans, w czasie którego stawił się do pracy, ani za czas, który upłynął.
- Wynagrodzenie może przysługiwać wg zapisu rejestratora czasu pracy w miejscach pracy, w których czas pracy rejestruje rejestrator czasu pracy, na podstawie którego mierzy się czas obecności pracownika.
- 2.5.3. Jeżeli pracownik musi się przebrać, należy to zrobić w wolnym czasie przed rozpoczęciem czasu pracy i po jego zakończeniu.

---

## 2.6. Zmiana etatu i/lub godzin pracy

---

Pracownikowi, który na wniosek pracodawcy lub za jego zgodą zmienia wymiar czasu pracy z pracy z niepełnego wymiaru czasu pracy na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub z pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługują wszelkie uprawnienia wynikające z umowy i przepisów prawnych w przypadkach choroby czy wystąpienia wypadku oraz do wypłaty wynagrodzenia z tytułu dodatkowych dni wolnych od pracy od chwili podjęcia pracy na podstawie stażu pracy i według zmienionego wymiaru czasu pracy.

Więcej szczegółów dotyczących pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy reguluje umowa między ASI a SA dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w stosownych przypadkach ustawa o pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

---

## 2.7. Zgłoszenie nieobecności

---

Pracownicy muszą zgłaszać uzasadnione nieobecności w możliwie jak najwcześniejszym wyprzedzeniu.

---

## 2.8. Urlop zamiast godzin nadliczbowych

---

Za zgodą pracownika i pracodawcy dopuszcza się kumulowanie dni urlopowych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w taki sposób, że godziny nadliczbowe kumuluje się tak jak dni urlopowe za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, jednakże pozostają różnicę między wynagrodzeniem za pracę w podstawowym systemie czasu pracy a wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe wypłaca się w normalnym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia lub kumuluje się w całości tak jak dni urlopowe za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Jako podstawę przyjmuje się wartość przepracowanych godzin nadliczbowych. W sprawie wykorzystania dni urlopowych obowiązuje wspólne porozumienie. Za niewykorzystane dni urlopowe zgodnie z powyższym przed 1 maja każdego roku lub z dniem ustania stosunku pracy, przysługuje wynagrodzenie wyliczone na podstawie wartości godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy w dniu wypłaty. W sprawie wykorzystania dni urlopowych obowiązuje wspólne porozumienie. Podstawą rozplanowania dni urlopowych jest jak najmniejsze zakłócenie działalności zakładu.

Dopuszczalne jest zastosowanie dwóch systemów:

a) Godziny pracy w czasie godzin nadliczbowych można kumulować, a następnie za nie przysługuje dodatek z tytułu godzin nadliczbowych

Prosty przykład: Jeżeli stawka godzinowa za pracę w podstawowym systemie czasu pracy wynosi ISK 1000, przedsiębiorstwo wypłaca ISK 1800 za godzinę nadliczbową. Na podstawie porozumienia za osiem kolejnych godzin nadliczbowych przysługuje dodatek z tytułu godzin nadliczbowych ( $ISK\ 1800 - 1000 = 800\ ISK/godz.$ ), natomiast godziny nadliczbowe kumulują się. Gdy pracownik będzie pobierał urlop, zachowuje on swoje wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy (ISK 1000) przez osiem godzin. Należy pilnować kwoty dodatku z tytułu godzin nadliczbowych w przypadku pojawienia się wyłącznie specjalnego dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli pracownik otrzymuje specjalne dodatkowe wynagrodzenie przysługujące wyłącznie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, należy wtedy mieć to na uwadze.

b) Godziny nadliczbowe mogą być kumulowane i przeliczane na godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy



Przykład: Jeżeli dodatek pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 80 procent, przepracowane godziny nadliczbowe można przeliczyć na dni urlopowe w podstawowym systemie czasu pracy, tak aby jedna godzina nadliczbowa równała się 1,8 godziny w podstawowym systemie czasu pracy (4,44 godziny w ramach godzin nadliczbowych równa się 8 godzinom w podstawowym systemie czasu pracy). Należy pilnować właściwej proporcji w przypadku otrzymania specjalnego dodatkowego wynagrodzenia wyłącznie w ramach pracy w podstawowym systemie czasu pracy.

W sprawie wykorzystania dni urlopowych obowiązuje wspólne porozumienie. Podstawą rozplanowania dni urlopowych jest jak najmniejsze zakłócenie działalności zakładu.

---

## 2.9. Dyżury

---

Dopuszcza się wprowadzanie dyżurów, na których pracownik zobowiązany jest do kontaktu telefonicznego i gotowości do wezwania do pracy. O ile w umowie o pracę nie uzgodniono inaczej, obowiązują następujące zasady:

Za każdą godzinę dyżuru pełnionego w domu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 33 procent

stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy. W zwykłe dni wolne od pracy i święta państwowe zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2. za powyższą pracę przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 50 procent.

W przypadku dyżuru niewymagającego natychmiastowego wezwania pracownika, natomiast pracownik jest gotowy do stawienia się do pracy od razu po wezwaniu, przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 16,5 procent wg stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za każdą godzinę na dyżurze. W zwykłe dni wolne od pracy i święta państwowe zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2. za powyższą pracę przysługuje wynagrodzenie w wymiarze 25 procent.

W przypadku dyżuru pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przepracowane godziny pracy, ale przynajmniej za 4 godziny, chyba że praca w podstawowym systemie czasu pracy rozpoczyna się w ciągu dwóch godzin od stawienia się do pracy. Jednakże wynagrodzenie za pracę na dyżurze i godziny nadliczbowe nigdy się nie pokrywają.

---

## 2.10. Zakłócenia spowodowane telefonem stacjonarnym

---

Jeżeli telefon stacjonarny lub komórkowy pracownika jest zarejestrowany w zakładowej książce telefonicznej, wynikająca z tego praca musi być uwzględniona przy ustalaniu wynagrodzenia.

---

## Protokół dotyczący skrócenia minimalnego odpoczynku

---

Postanowienia układu zbiorowego pracy przewidują prawo do dni urlopowych, jeżeli odpoczynek wynosi mniej niż 11 godzin. Strony umowy są zgodne co do tego, że zasada ta obowiązuje również wtedy, gdy odpoczynek wynosi w wyjątkowych przypadkach mniej niż 8 godzin. [2004]

---

## Protokół dotyczący urlopów bezpłatnych pracowników sektora turystycznego w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku

---

Pracownikom sektora turystycznego pragnącym wykorzystać urlop bezpłatny w Święta Bożego Narodzenia oraz Nowy Rok, którzy uzyskali zgodę danego przełożonego, przysługuje wynagrodzenie w ramach podstawowego systemu czasu pracy proporcjonalnie do etatu za dni wolne od pracy wynikające z niniejszej umowy przypadające w dni robocze w danym okresie. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę zależy od tego, czy pracownik nabył prawo do wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami art. 1.10.1. układu zbiorowego pracy stron. [2019]

## 3. ROZDZIAŁ III

# Praca w systemie zmianowym

### 3.1. Praca w systemie zmianowym

- 3.1.1. Praca w systemie zmianowym może odbywać się każdego dnia tygodnia. W przypadku pracy zmianowej wyłącznie przez pięć dni tygodnia w okresie między godz. 17:00–08:00 tydzień pracy wynosi tylko 38 godzin. Dozwolona jest również praca na pół zmiany, 20 godzin w tygodniu pracy (19 godzin w przypadku tygodnia pracy wynoszącym 38 godzin).
- 3.1.2. Zmiana nie może być dłuższa niż 12 godzin i nie krótsza niż 3 godziny. Każda zmiana musi być przepracowana w nieprzerwanej całości, a pracodawca zobowiązany jest wypłacić wynagrodzenie za całą zmianę, chyba że pracownik zgłosi wniosek o pobranie dni urlopowych.
- 3.1.3. Jeżeli pracownik został zatrudniony do pracy w systemie zmianowym, należy to określić w jego umowie o pracę. Umowa o pracę przewiduje etat zgodnie z grafikiem pracy zmianowej por. art. 3.1.5.1. lub 3.1.5.2. na kolejne 4 lub 2 tygodnie od dnia zatrudnienia. Należy przyjąć, iż wymiar czasu pracy może ulec zmianie w drodze porozumienia między pracownikami a zakładem z przynajmniej tygodniowym wyprzedzeniem każdorazowo na co najmniej dwa lub cztery tygodnie.
- 3.1.4. Przez zmiany w niniejszej umowie rozumie się wcześniej ustaloną organizację pracy pracowników. Czas trwania zmiany należy określić w grafiku pracy zmianowej, m.in. początek i koniec zmiany. Za godziny pracy wykraczające poza określone godziny pracy według grafiku pracy zmianowej przysługuje w stosownych przypadkach wynagrodzenie na podstawie art. 2.1.3. dotyczącego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub 2.2.1. dotyczącego pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 3.1.5. Grafik pracy zmianowej
- 3.1.5.1. Zmiany muszą być każdorazowo rozplanowane na 4 tygodnie, a grafik pracy zmianowej przedstawiony przynajmniej z tygodniowym wyprzedzeniem przed wejściem w życie.
- 3.1.5.2. Ponieważ działalność w znacznej mierze opiera się na pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, zmiany mogą być ustalane na okres krótszy, jednakże nie krótszy niż dwa tygodnie, pod warunkiem że umowa o pracę zawiera zgodę pracownika na taką organizację pracy.
- 3.1.5.3. Grafiki pracy zmianowej musi być wywieszony w łatwo dostępnym dla pracowników miejscu.
- 3.1.5.4. *Zawiadomienia o dodatkowych zmianach*  
O dodatkowych zmianach należy zawiadamiać z możliwie jak największym wyprzedzeniem.

---

## 3.2. Dodatki do wynagrodzenia za pracę w podstawowym systemie pracy

---

- 3.2.1. W pracy w systemie zmianowym przysługuje dodatek za część 40 godzin pracy średnio tygodniowo, która przypada poza godzinami pracy w podstawowym systemie czasu pracy:  
33-procentowy dodatek za pracę w godz. 17:00–24:00 od poniedziałku do piątku.  
45-procentowy dodatek za pracę w godz. 00:00–8:00 codziennie oraz w soboty i niedziele.
- 3.2.2. Dodatek w święta  
Za pracę w Wielki Czwartek, Poniedziałek Wielkanocny, pierwszy dzień lata, 1 maja, Wniebowstąpienie Pańskie, drugi dzień Zielonych Świątek, pierwszy poniedziałek sierpnia oraz drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia przysługuje 45-procentowy dodatek do stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.
- 3.2.3. Dodatek w święta państwowe  
Za pracę w Nowy Rok, Wielki Piątek, Wielkanoc, Zielone Świątki, 17 czerwca, Wigilię po godz. 12:00, Boże Narodzenie i Nowy Rok po godz. 12:00, przysługuje 90-procentowy dodatek do stawki za pracę w podstawowym systemie czasu pracy.
- 3.2.4. Stawka z tytułu godzin nadliczbowych  
Za pracę powyżej 40 godzin (w przypadku codziennych godzin pracy w godzinach od 17:00 do 08:00 tygodniowy czas pracy wynosi 38 godz.) średnio za pracę w systemie zmianowym w tygodniu przysługuje stawka wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

---

## 3.3. Przerwy konsumpcyjne podczas pracy w systemie zmianowym

---

- 3.3.1. Przerwy konsumpcyjne, które muszą wynieść 5 minut za każdą przepracowaną godzinę, rozdziela się w drodze porozumienia między pracownikami a kierownictwem.
-

## 3.4. Urlop zimowy z powodu pracy w święta

---

- 3.4.1. Pracownicy w systemie zmianowym za pracę w święta nabywają prawo do 12 dni urlopowych w ramach urlopu zimowego na podstawie rocznej pracy zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2., które przypadają od poniedziałku do piątku.
- 3.4.2. Jeżeli zakład pracy jest zamknięty w wyżej wymienione dni lub pracownikowi udzielony został urlop, równoważną liczbę dni odejmuje się od dodatkowych dni wolnych od pracy, z wyjątkiem pracowników mających zaległe dni urlopowe z tytułu pracy zmianowej, do których nabyli prawo. Pracodawca musi zawiadomić pracownika o udzieleniu urlopu zimowego z przynajmniej miesięcznym wyprzedzeniem.
- 3.4.3. Dni urlopowe w ramach urlopu zimowego należy udzielić w okresie od 1 października do 1 maja. Okres naliczania dni urlopowych w ramach urlopu zimowego wynosi od października do października.
- 3.4.4. Za porozumieniem właściciela restauracji i pracownika można wypłacić wynagrodzenie zamiast wykorzystania powyższych dni urlopowych – 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy za każdy dzień urlopu w przypadku pełnego wymiaru czasu pracy. Z pracownikami zastępczymi, którzy nabyli prawo do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, należy się rozliczyć w dniu rozwiązania stosunku pracy.

### **Pole z wyjaśnieniami dotyczącymi dni urlopowych w ramach urlopu zimowego**

Zgodnie z ogólną zasadą pracownicy pobierają płatne urlopy zimowe.

Za porozumieniem między pracodawcą a pracownikiem w sprawie rozliczenia się z pracownikiem zmianowym ze specjalnych dni wolnych czy świąt państwowych może obowiązywać inny sposób rozliczenia.

Zamiast urlopow zimowych pracownikowi zmianowemu można wypłacić wynagrodzenie zasadnicze za 8 godzin pracy (w przypadku pełnego wymiaru czasu pracy) za każdy specjalny dzień wolny czy święto państwowe przypadające w dzień roboczy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie na podstawie wymiaru czasu pracy.

Niniejsza zasada dotycząca wypłaty wynagrodzenia obowiązuje zarówno wtedy, gdy pracownik wykonuje pracę w dzień wolny od pracy lub święto państwowe (w dzień roboczy), jak i wtedy, gdy pracownik ma dzień wolny, do którego zgodnie z grafikiem pracy zmianowej nabył prawo (w dzień roboczy) i tym samym przepracował pełny okres zgodnie z obowiązkiem świadczenia pracy na podstawie wymiaru czasu pracy.

Prawo do wynagrodzenia nie zależy zatem od tego, czy pracownik pracuje w szczególności dzień wolny lub święto państwowe, ale od tego, czy w danym tygodniu przepracował pełny okres zgodnie z obowiązkiem świadczenia pracy na podstawie wymiaru czasu pracy.

Zob. załącznik na stronie 45 o urlopie zimowym pracowników zmianowych.

---

## **Protokół dotyczący weekendów pracowników zmianowych**

---

Zmiany muszą być tak zorganizowane, aby pracownikom wykonującym pracę w systemie zmianowym w dni powszednie i weekendy przysługiwały dni wolne w weekendy przynajmniej średnio co trzeci weekend w perspektywie kolejnych trzech miesięcy.

## 4. ROZDZIAŁ IV

# Przerwy na posiłek i kawę, koszty wyżywienia i transportu

---

### 4.1. Przerwy na posiłek i kawę w pracy w podstawowym systemie czasu pracy

---

4.1.1. W pracy w podstawowym systemie czasu pracy pracownikowi przysługują dwie przerwy na kawę, łącznie 35 minut, które zalicza się do godzin pracy.

4.1.2. Przerwa na obiad wynosi ½ godziny w okresie między godz. 11:00 a 14:00. Przerwy tej nie wlicza się do godzin pracy.

---

### 4.2. Przerwy na kawę w pracy płatnej za godzinę

---

Pracownikom rozpoczynającym pracę w okresie między godz. 18:00 a 08:00 przysługuje przerwa na kawę odpowiadająca 5 minutom za każdą godzinę, którą zalicza się do godzin pracy. Niniejsze przerwy należy robić co trzy godziny. (Niniejsze przerwy na kawę przysługują pracownikom wykonującym pracę na dodatkowych zmianach oraz pracę płatną za godzinę. Stałym pracownikom przysługują przerwy na kawę zgodnie z art. 4.1.1.).

---

### 4.3. Praca podczas przerwy na posiłek

---

W przypadku braku możliwości zapewnienia przerwy na posiłek zgodnie z art. 4.1., pracownikowi przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie.

---

## 4.4. Przerwy na posiłek i kawę podczas godzin nadliczbowych

---

- 4.4.1. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych do godz. 19:00 lub dłużej, przysługuje mu półgodzinna przerwa na posiłek w okresie między godz. 17:00 a 20:30, którą zalicza się do godzin pracy. Jeżeli pracownik wykonuje pracę przez całą przerwę lub jej część, przysługuje mu wynagrodzenie za odpowiednio dłuższy czas pracy.
- 4.4.2. Jeżeli pracę w godzinach nadliczbowych wykonuje się w porze nocnej, pracownikowi przysługuje półgodzinna przerwa na posiłek w okresie między godz. 03:00 a 05:00. Niniejsza przerwa na posiłek oraz wszystkie przerwy na kawę zalicza się do godzin pracy. Jeżeli pracownik wykonuje pracę podczas niniejszych przerw, przysługuje mu wynagrodzenie za odpowiednio dłuższy czas pracy w godzinach nadliczbowych.
- 4.4.3. Niedozwolone jest rejestrowanie zakończenia pracy pracownika na początku przerwy na kawę lub posiłek w pracy w godzinach nadliczbowych (z wyjątkiem przerwy na kolację). W takim przypadku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przerwę na kawę lub posiłek oprócz wynagrodzenia za przepracowany czas.
- 4.4.4. Czas trwania przerw konsumpcyjnych w weekendy jest taki sam jak w dni robocze.

## 4.5. Koszty żywienia i transportu

---

- 4.5.1. Koszty żywienia  
Pracodawca powinien zapewnić pracownikom bezpłatne posiłki w godzinach pracy. Jeżeli w zakładzie nie oferuje się gorących posiłków i/lub pracownik wykonuje pracę poza zwykłymi porami na posiłek, należy mu zapewnić kanapki wraz z mlekiem, kawą lub herbatą.



#### 4.5.2. Praca poza zakładem

W przypadku oddelegowania pracownika do pracy poza zakładem, koszty przejazdu i zakwaterowania pokrywa pracodawca.

#### 4.5.3. Koszty podróży

Jeżeli pracownik musi dostać się do pracy i z powrotem, pracodawca zobowiązany jest wypłacić mu kwotę równą 2½ opłaty początkowej za przejazd taksówką w porze dnia, kiedy autobusy nie kursują. Pracodawca może ponadto zdecydować o przewiezieniu swoich pracowników na własny koszt, o ile obowiązują przepisy dotyczące organizacji przejazdu.

W przypadku oddelegowania pracowników do pracy poza zakładem lub do innego zakładu w godzinach pracy, gwarantuje się mu bezpłatny przejazd i utrzymanie.

#### 4.5.4. Dojazdy do pracy i z powrotem w porze nocnej

Jeżeli zmiana kończy się po północy lub pracę należy rozpocząć przed godz. 08:00, pracodawca musi zapewnić pracownikowi nocleg w pokoju z pościelonym łóżkiem lub transport, lub wypłacić kwotę odpowiadającą 2½ opłacie startowej taksówki.

#### 4.5.5. Korzystanie z własnego pojazdu na rzecz pracodawcy

##### 4.5.5.1. Jeżeli pracownik korzysta z własnego pojazdu na wniosek pracodawcy, przysługuje mu za to wynagrodzenie. Podstawą wynagrodzenia jest liczba przejechanych kilometrów na rzecz pracodawcy. O ile nie uzgodniono inaczej z właściwym związkiem zawodowym, kwota za km musi być taka sama jak każdorazowo ustalona przez Państwową Komisję ds. Kosztów Transportu.

##### 4.5.5.2. W przypadku dostaw do domu na obszarze miejskim między pracodawcą a pracownikiem udostępniającym pojazd może dojść do porozumienia w sprawie stałej stawki w koronach za każdą dostawę.

##### 4.5.6. Jeżeli powstanie spór co do właściwych kosztów przy wyliczaniu kosztów, należy odnieść się do norm wyliczania kosztów eksploatacji danej marki pojazdu samochodowego obowiązujących w Stowarzyszeniu Islandzkich Właścicieli Pojazdów Samochodowych FÍB.

#### 4.5.7. Diety podczas podróży zagranicznych

Diety wypłacane pracownikom za wyjazdy zagraniczne podlegają postanowieniom Państwowej Komisji ds. Kosztów Transportu, jeżeli w zakładzie nie obowiązują przepisy szczególne dotyczące rozliczania kosztów podróży.

# 5. ROZDZIAŁ V

## Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy

---

### 5.1. Definicja

---

Umowa zakładowa (umowa z zakładem pracy) w rozumieniu niniejszego rozdziału to umowa między przedsiębiorstwem a całą lub określoną częścią kadry pracowniczej dotycząca dostosowania układu zbiorowego pracy do potrzeb zakładu pracy.

Umowa zakładowa zawarta na podstawie niniejszego rozdziału nie jest umową zbiorowym pracy, pod warunkiem że związek pracodawców oraz związki zawodowe nie są stronami umowy. Odnośnie udziału niniejszych stron w zawieraniu umowy odsyła się do art. 5.5.

---

### 5.2. Cele

---

Celem udziału przedsiębiorstw w układzie zbiorowym pracy jest wzmocnienie współpracy między pracownikami a kierownictwem w miejscu pracy w drodze ustanawiania podstaw dla poprawy warunków placowych pracowników przy zwiększonej wydajności.

Celem powyższego jest opracowanie układów zbiorowych pracy, tak aby były przydatne w zwiększeniu obopólnych korzyści. Cele zakładają m.in. dążenie do skrócenia czasu pracy przy zachowaniu takiej samej lub zwiększeniu produkcji. Podstawą powyższego jest przy tym określony podział korzyści między pracowników i przedsiębiorstwo wg jasnych kryteriów.

---

### 5.3. Zezwolenie na negocjacje

---

Z reguły udział przedsiębiorstw obejmuje wszystkich pracowników, których obowiązują układy zbiorowe pracy zainteresowanych związków. Jednakże w ramach porozumienia można zawierać odrębne umowy w szczególnie określonych miejscach pracy.

Negocjacje w sprawie udziału przedsiębiorstw prowadzi się w ramach zobowiązania pokojowego wynikającego z ogólnych układów zbiorowych pracy i muszą być podejmowane za porozumieniem obu stron. Wówczas należy przedstawić pisemnie, jakie cele powinny być osiągnięte w drodze negocjacji.

Po podjęciu decyzji o negocjacjach należy o tym poinformować właściwe związki zawodowe i związki pracodawców.

---

## 5.4. Konsultanci

---

Pracownikom i przedstawicielom przedsiębiorstwa zaleca się zasięgnięcie porady u stron umowy. Każda ze stron może osobno lub za wspólnym porozumieniem postanowić o powołaniu z ramienia Ministerstwa przedstawiciela stron umowy w celu zawarcia umowy niezwłocznie po podjęciu decyzji o negocjacjach.

---

## 5.5. Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach

---

Pracowników reprezentują w negocjacjach z kierownictwem przedsiębiorstwa mężowie zaufania związku zawodowego. Przedstawiciel właściwego związku zawodowego ma pełne prawo do zasiadania w komisji negocjacyjnej. Mąż zaufania może zdecydować o wybraniu w drodze głosowania od dwóch do pięciu dodatkowych przedstawicieli do komisji negocjacyjnej w zależności od liczby pracowników, którzy następnie stanowią wspólną komisję negocjacyjną.

Mężowi zaufania oraz wybranym do komisji negocjacyjnej przedstawicielom należy zagwarantować odpowiedni czas na przygotowania oraz prace negocjacyjne w godzinach pracy. Ponadto podlegają oni w pracy szczególnej ochronie, w związku z czym nie mogą z tego tytułu ponosić żadnych szkód za pracę w komisji negocjacyjnej. Zatem zwolnienie ich z pracy z powodu ich obowiązków zawodowych w komisji negocjacyjnej jest niedozwolone.

W zakładach pracy, w których mężowie zaufania należą do dwóch lub więcej związków zawodowych, muszą oni wspólnie reprezentować pracowników w przypadkach, gdy umowa zakładowa ma wpływ na ich sytuację. W takich okolicznościach należy dopilnować, aby w negocjacjach uczestniczył przedstawiciel wszystkich odpowiednich zawodów, nawet jeżeli skład komisji negocjacyjnej może się z tego powodu powiększyć.

Jeżeli nie wyznaczono mężów zaufania, właściwy związek zawodowy pracowników może wystąpić o głosowanie w sprawie składu komisji negocjacyjnej.

---

## 5.6. Przekaz informacji

---

Przed przystąpieniem do zawarcia umowy zakładowej kierownicy zobowiązani są poinformować mężów zaufania i inne osoby w komisji negocjacyjnej o statusie firmy, perspektywach na przyszłość oraz polityce kadrowej.

Mąż zaufania ma prawo do uzyskania informacji na temat wypłat wynagrodzeń w zakładzie pracy, który reprezentuje, w zakresie niezbędnym do realizacji postanowień umowy zakładowej.

W okresie obowiązywania umowy zakładowej mężów zaufania należy dwa razy w roku poinformować o powyższych kwestiach oraz priorytetach działalności przedsiębiorstwa. Zobowiązani są oni

do zachowania poufności na temat niniejszych informacji w zakresie, w jakim nie są one przedmiotem publicznej dyskusji.

Przekaz informacji jest obowiązkowy jedynie w zakresie niezbędnym ze względu na postanowienia umowy zakładowej.

Umowa zawarta na podstawie niniejszego rozdziału musi być dostępna dla pracowników zainteresowanego przedsiębiorstwa. Udostępnianie informacji osobom trzecim na temat treści umowy jest niedozwolone.

---

## 5.7. Dopuszczalne odstępstwa

Dopuszcza się w drodze porozumienia w przedsiębiorstwie między pracownikami a przedsiębiorstwem dostosowanie postanowień niniejszej umowy do potrzeb zakładu pracy z odstępstwami co do następujących elementów, pod warunkiem że osiągnięto porozumienie w sprawie wynagrodzenia pracowników.

- a) Elastyczne godziny pracy w podstawowym systemie czasu pracy. W drodze negocjacji pracę w podstawowym systemie czasu pracy można wykonywać w godz. 07:00–19:00.
- b) Czerodniowy tydzień pracy. Zezwala się na wykonywanie pracy zgodnie z tygodniowym obowiązkiem świadczenia pracy w podstawowym systemie czasu pracy w ciągu czterech dni roboczych, o ile nie ograniczają tego przepisy ustaw lub inne umowy.
- c) Praca w systemie zmianowym. Pracę w systemie zmianowym można podjąć z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem. Każdorazowe okresy pracy w systemie zmianowym nie mogą trwać krócej niż jeden miesiąc.
- d) Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych w podstawie wynagrodzenia w podstawowym systemie czasu pracy. Dopuszcza się przeniesienie części dodatku z tytułu godzin nadliczbowych do podstawy wynagrodzenia w podstawowym systemie czasu pracy.
- e) Dni urlopowe za nadgodziny nadliczbowe. W drodze porozumienia godziny nadliczbowe można kumulować w celu zamiany ich na dni urlopowe w takiej samej liczbie godzin w dni robocze poza godzinami szczytu działalności przedsiębiorstwa. Wówczas godziny nadliczbowe kumuluje się i przysługuje za nie wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, natomiast dodatek z tytułu godzin nadliczbowych zostaje wypłacony.
- f) Przerwy konsumpcyjne. W drodze porozumienia może dojść do innych ustaleń dotyczących organizacji przerw konsumpcyjnych niż przedstawionych w głównym układzie zbiorowym prac.
- g) Dni urlopowe. Część urlopu zakład może wykorzystać do zredukowania dni pracy lub zamknięcia w określone dni poza okresem szczytu działalności przedsiębiorstwa.
- h) System płac oparty na zachęcie do wydajności. Zakład może rozwijać system płac oparty na zachęcie do wydajności bez przeprowadzania formalnych badań w miejscu pracy, jeżeli w opinii obu stron jest to stosowne.
- i) Przeniesienie czwartkowych dni wolnych od pracy. W miejscu pracy może dojść do porozumienia w sprawie przeniesienia wynikających z umowy dni wolnych od pracy zawsze przypadających w czwartki, tzn. Wniebowstąpienia Pańskiego oraz pierwszego dnia lata, na inny dzień roboczy, np. piątek lub poniedziałek, lub w związku z innym wolnym dniem od pracy pracowników.

Odstępstwa od ogólnych przepisów układu zbiorowego pracy wykraczające poza powyższy zakres są zatem dozwolone wyłącznie za zgodą właściwego związku zawodowego oraz stowarzyszenia pracodawców.

---

## 5.8. Wynagrodzenie pracowników

---

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie dostosowania postanowień układu zbiorowego pracy do potrzeb zakładu pracy lub innych odstępstw od uzgodnionej organizacji pracy, musi również dojść do porozumienia w sprawie udziału pracowników w korzyściach płynących dla zakładu z wprowadzanych zmian.

Za udział pracowników w korzyściach można uznać zmniejszenie liczby godzin pracy bez analogicznego zmniejszenia dochodów, wypłatę stałej kwoty miesięcznie lub kwartalnie, dodatek z tytułu kwalifikacji, dodatek odsetkowy do wynagrodzenia lub podwyżkę stałej stawki godzinowej w koronach lub inną formę, w zależności od wspólnych ustaleń. Bez względu na powyższe umowa musi jasno określać korzyści płynące dla zakładu oraz wynagrodzenie dla pracowników. Oba kwestie stanowią odstępstwa od układu zbiorowego pracy, które mogą zostać odwołane w drodze wypowiedzenia zgodnie z art. 5.9.

---

## 5.9. Wejście w życie, zakres oraz okres obowiązywania

---

Porozumienie dotyczące udziału przedsiębiorstwa musi mieć formę pisemną i zostać poddane wszystkim osobom, których dotyczy, pod tajne głosowanie przeprowadzone przez właściwą komisję negocjacyjną pracowników. Porozumienie uważa się za zatwierdzone w przypadku uzyskania większości oddanych głosów. Zainteresowany związek zawodowy musi dopilnować, aby uzgodnione odstępstwa oraz związane z nimi wynagrodzenie w ogólnej ocenie były zgodne z przepisami ustawy oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy dotyczącymi płacy minimalnej. Jeżeli w ciągu czterech tygodni nie zostanie wydane powiadomienie o braku zgody, umowę uważa się za zatwierdzoną przez obie strony.

Umowa zakładowa może zostać zawarta na okres próbny i obowiązywać przez sześć miesięcy, a następnie jej treść sfinalizowana na podstawie wyników okresu próbnego. W przeciwnym razie umowa będzie obowiązywała przez okres nieokreślony. Po upływie roku każda ze stron może zażądać aktualizacji umowy. Jeżeli porozumienie w sprawie wprowadzenia zmian nie zostanie osiągnięte w ciągu dwóch miesięcy, każda ze stron może rozwiązać umowę zakładową z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia rozpoczynającego się od pierwszego dnia następnego miesiąca. Po upływie powyższego okresu obie kwestie objęte umową zostają unieważnione – uzgodnione zmiany oraz udział pracowników w korzyściach. Aby wypowiedzenie było wiążące, musi uzyskać poparcie większości zainteresowanych pracowników w drodze podobnego głosowania, jakie miało miejsce w sprawie wejścia umowy w życie. W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę porozumienia o udziale przedsiębiorstwa w umowie wynikające z umowy podwyżki płac będą działać wstecz tylko w zakresie wzrostu kosztów wynikających z przyjęcia wcześniejszych postanowień umowy.

---

## 5.10. Wpływ umowy zakładowej na warunki zatrudnienia

---

Zmiany warunków zatrudnienia mogące wynikać z umowy zakładowej są wiążące dla wszystkich zainteresowanych pracowników, jeżeli przed głosowaniem nie zgłosili kierownictwu przedsiębiorstwa i komisji negocjacyjnej formalnego sprzeciwu wobec sporządzenia umowy.

Postanowienia umowy zakładowej obowiązują w równym stopniu pracowników zatrudnionych w dniu zatwierdzenia umowy zgodnie z postanowieniami niniejszego rozdziału, jak i pracowników zatrudnionych w późniejszym czasie, pod warunkiem że przedstawiono im jego treść w dniu zatrudnienia.

---

## 5.11. Skrócenie czasu pracy

---

Na podstawie zgody większości pracowników w drodze głosowania pracownicy mają prawo do zażądania przeprowadzenia negocjacji na temat skrócenia czasu pracy zasadniczo do 36 aktywnych godzin pracy tygodniowo równoległe ze zniesieniem przerw na kawę w podstawowym systemie czasu pracy zgodnie z rozdziałem III układu zbiorowego pracy. Kierownicy przedsiębiorstwa mogą również zgłosić wnioski o przeprowadzenie negocjacji.

Podczas negocjacji należy przedstawić propozycje organizacji przerw w celu osiągnięcia obopólnych korzyści i w miarę możliwości usprawnień w kwestii wykorzystania czasu pracy.

W przypadku zniesienia oficjalnych przerw na kawę korzyści z tytułu lepszego wykorzystania czasu pracy oraz zwiększenia wydajności należy rozdzielić pomiędzy pracowników i pracodawcę, gdzie udział pracowników polegać będzie na dodatkowym skróceniu aktywnych godzin pracy:

### **Dodatkowe skrócenie czasu pracy:**

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie zniesienia przerw na kawę, aktywny czas pracy wynosić będzie 36 godzin tygodniowo bez obniżenia miesięcznego wynagrodzenia. System dotyczący skrócenia aktywnego czasu pracy może być wprowadzony na wiele sposobów, np.:

1. Wprowadzenie elastycznych przerw na odpoczynek w pracy – jedną lub więcej.
2. Wydłużenie przerwy obiadowej.
3. Każdy dzień pracy może zostać skrócony, uzgodniona liczba dni pracujących zredukowana lub skrócony jeden dzień pracy w tygodniu.
4. Skrócony czas pracy może być kumulowany w formie pół lub całych dni urlopowych.
5. Mieszany sposób.

Przedstawiciele stron umowy mają pełny dostęp do negocjacji umowy zgodnie z niniejszym artykułem.

Wejście w życie oraz głosowanie dotyczące porozumienia reguluje art. 5.9.

---

## 5.12. Rozstrzygnięcie sporów

---

Jeżeli w zakładzie pracy nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie skrócenia czasu pracy zgodnie z art. 5.11., zarówno pracownicy, jak i pracodawca mogą skierować spór do stron umowy, właściwego związku zawodowego czy Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

W przypadku powstania sporu wewnątrzzakładowego dotyczącego zrozumienia lub realizacji umowy zakładowej i niemożności jego rozwiązania w drodze negocjacji między stronami w miejscu pracy, pracownicy mają prawo zwrócić się do zainteresowanego związku zawodowego o pomoc lub w celu powierzenia mu sprawy do rozstrzygnięcia sporu.

Jeżeli nie dojdzie do porozumienia w sprawie oceny skutków wypowiedzenia powyższego zgodnie z ostatnim punktem art. 5.9. ust. 2, każda ze stron może skierować sprawę do niezależnego rozjemcy uzgodnionego przez strony. 65 procent kwoty kosztów pokrywa zakład, a 35 procent pracownicy.

---

**Umowa zakładowa między  
NN ehf. a pracownikami  
przedsiębiorstwa**

Niniejsza umowa dotycząca udziału przedsiębiorstwa zawarta na podstawie rozdziału V układu zbiorowego pracy między Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców a właściwym związkiem zawodowym (związkami zawodowymi) obowiązuje w zakresie działalności przedsiębiorstwa.

**1. art.**

***Czas pracy oraz przerwy konsumpcyjne***

**2. art.**

Inne ....

Miejscowość, data

z up. pracowników

z up. NN ehf.

---

## 5.13. Przykład udziału przedsiębiorstwa

---

## 6. ROZDZIAŁ VI

# Urlop

---

### 6.1. Prawo do urlopu

---

Minimalny wymiar urlopu wynosi 24 dni robocze. Wynagrodzenie urlopowe wynosi 10,17 procent pełnego wynagrodzenia, zarówno za pracę w podstawowym systemie czasu pracy, jak i za godziny nadliczbowe. Pracownikom, którzy przepracowali 5 lat w tym samym przedsiębiorstwie, przysługuje urlop w wymiarze 25 dni roboczych oraz wynagrodzenie urlopowe w wymiarze 10,64 procent. Na tej samej zasadzie pracownik, który przepracował 10 lat w tym samym przedsiębiorstwie, nabywa prawo do 30 dni urlopowych oraz wynagrodzenia urlopowego w wymiarze 13,04 procent. Dni urlopowe nalicza się od początku kolejnego roku urlopowego po osiągnięciu ww. stażu pracy.

Pracownik, który nabył prawo do większej liczby dni urlopowych z tytułu stażu pracy w tym samym przedsiębiorstwie, nabędzie ponownie prawo po trzech latach pracy u nowego pracodawcy, o ile jego prawo zostało zweryfikowane.

---

### 6.2. Urlop poza okresem urlopowym

---

Urlop letni wynosi cztery tygodnie – 20 dni roboczych – który należy udzielić w okresie od 2 maja do 30 września.

Urlop w wymiarze przekraczającym 20 dni można udzielić poza okresem urlopow letnich między 2 maja a 30 września, chyba że uzgodniono inaczej. Jeżeli pracownik zgłosi wniosek dotyczący wykorzystania urlopu poza ww. okresem, pracodawca musi to uwzględnić w zakresie, w jakim jest to możliwe, biorąc pod uwagę działalność przedsiębiorstwa.

Pracownikom, którzy na wniosek pracodawcy nie wykorzystają 20 dni urlopu w okresie urlopow letnich, przysługuje dodatek w wymiarze 25 procent za dni, o które pomniejszony został 20-dniowy urlop.

---

### 6.3. Rachunki urlopowe w banku

---

Między związkami zawodowymi a indywidualnymi pracodawcami może dojść do porozumienia w sprawie bezzwłocznej wypłaty wynagrodzenia urlopowego na specjalne rachunki urlopowe pracowników w banku lub kasie oszczędnościowej. W takiej umowie należy zagwarantować, iż depozytariusz wynagrodzenia urlopowego wypłaci pracownikowi w dniu rozpoczęcia urlopu wynagrodzenie urlopowe pracownika, do którego nabył prawo, tj. kwotę główną wraz z odsetkami. Odpis takiej umowy należy bezzwłocznie przekazać Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz powiadomić o jej rozwiązaniu.



---

## 6.4. Choroby oraz wypadki podczas urlopu

---

Jeżeli pracownik poważnie zachoruje podczas urlopu w kraju, w państwie EOG, Szwajcarii, Stanach Zjednoczonych lub Kanadzie, tak że nie może wykorzystać swojego urlopu, musi o tym powiadomić pracodawcę pierwszego dnia, np. telegramem, pocztą elektroniczną lub w inny weryfikowalny sposób, chyba że siła wyższa mu to uniemożliwi. W takim przypadku należy to zrobić natychmiast, gdy tylko sytuacja ulegnie poprawie.

Jeżeli pracownik wywiąże się z obowiązku powiadomienia o chorobie w przypadku choroby dłuższej niż 3 dni, powiadamiając pracodawcę w tym terminie o tym, który lekarz prowadzi jego sprawę lub który lekarz wystawi zwolnienie lekarskie, przysługuje mu prawo do urlopu uzupełniającego w takim samym wymiarze jak czas trwania zweryfikowanej choroby. W wyżej wymienionych sytuacjach pracownik w każdym przypadku musi przedstawić dowód swojej choroby poprzez przedłożenie zaświadczenia lekarskiego. Pracodawca ma prawo wezwać lekarza do odwiedzenia pracownika, który zachorował podczas urlopu. Urlopu uzupełniającego udziela się w miarę możliwości w terminie wnioskowanym przez pracownika w okresie od 2 maja do 15 września, chyba że postanowiono inaczej. Powyższe przepisy obowiązują również w sytuacjach, gdy podczas urlopu doszło do wypadku.

---

## 6.5. Postanowienia ogólne

---

- 6.5.1. W pozostałym zakresie kwestie urlopu regulują każdorazowo przepisy ustawy o urlopie wypoczynkowym.
- 6.5.2. W przypadku śmierci pracownika zaległe wynagrodzenie urlopowe należy zaliczyć w skład masy spadkowej pracownika poprzez wpłatę na rachunek płacowy lub w inny sposób.
- 6.5.3. Nie zezwala się zgodnie z art. 7 ustawy o urlopie wypoczynkowym nr 30/1987 na rozliczanie się z wynagrodzenia urlopowego jednocześnie z wynagrodzeniem.

# 7. ROZDZIAŁ VII

## Prawo pierwszeństwa do pracy

---

### 7.1. Prawo pierwszeństwa

---

Przy zatrudnianiu pracowników członkowie właściwego związku zawodowego mają pierwszeństwo zatrudnienia u pracodawcy, pod warunkiem że wszyscy pracownicy mają łatwy dostęp do związku. Natomiast członkowie właściwego związku zawodowego zobowiązują się do niepodejmowania zatrudnienia w innych restauracjach i zakładach hotelarskich, w przypadku braku kadry pracowniczej, niż w przedsiębiorstwach zrzeszonych w Związku Restauratorów i Hotelarzy, pod warunkiem że ww. przedsiębiorstwa powiadomiły o tym właściwy związek zawodowy.

# 8. ROZDZIAŁ VIII

## Warunki, higiena i bezpieczeństwo

---

### 8.1. Sprzęt ochronny

---

W miejscach pracy musi być dostępny dla pracowników sprzęt ochronny, który w opinii Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędny ze względu na charakter pracy lub który jest określony w układzie zbiorowym pracy, por. ustawę o warunkach i higienie.

---

### 8.2. Używanie sprzętu ochronnego

---

Pracownicy zobowiązani są do używania sprzętu ochronnego, który przewidują postanowienia układu zbiorowego pracy oraz przepisy rozporządzeń, a kierownicy i mężowie zaufania muszą dopilnować tego obowiązku.

---

### 8.3. Naruszenie przepisów bezpieczeństwa

---

- 8.3.1. Jeżeli pracownicy nie używają zalecanego sprzętu ochronnego w miejscu pracy, mogą po uprzednim pisemnym ostrzeżeniu zostać wydaleny z pracy w trybie natychmiastowym. Mąż zaufania pracowników, któremu należy zapewnić możliwość zapoznania się z faktami, powinien niezwłocznie zweryfikować powód zwolnienia. Jeżeli nie zgadza się z powodem wypowiedzenia, musi wyrazić swój sprzeciw na piśmie i wówczas wypowiedzenie w trybie natychmiastowym nie może zostać zrealizowane.
- 8.3.2. Naruszenie przepisów bezpieczeństwa powodujące zagrożenie życia lub kończyn pracowników skutkuje zwolnieniem bez uprzedniego ostrzeżenia, jeżeli mąż zaufania oraz przedstawiciel przedsiębiorstwa są w niniejszej sprawie zgodni. Jeżeli sprzęt ochronny określony w układzie zbiorowym pracy oraz na podstawie wytycznych Państwowej Inspekcji Pracy nie jest dostępny w miejscu pracy, każdy pracownik, któremu nie jest zapewniono sprzętu ochronnego, może odmówić pracy na stanowiskach wymagających używania takiego sprzętu. Jeżeli danemu pracownikowi nie można przydzielić innego zadania, ma on prawo do zachowania pełnego wynagrodzenia.
- 8.3.3. W przypadku sporu wynikającego z niniejszego postanowienia umowy sprawę można skierować do Komisji Stałej ASÍ i SA.

---

## 8.4. Szafki

---

W miarę możliwości każdy pracownik ma prawo do szafki zamykanej na klucz. W przypadku braku szafki pracownik powinien mieć dostęp do zamykanej na klucz skrzynki w celu przechowywania kosztowności.

---

## 8.5. Praca młodocianych i młodych dorosłych

---

Ograniczenia dotyczące pracy i godzin pracy młodocianych i młodych dorosłych reguluje rozdział X ustawy o warunkach, higienie i bezpieczeństwie pracy nr 46/1980 oraz rozporządzenie o pracy dzieci i młodzieży nr 426/1999.

---

## 8.6 Przekaz informacji

---

W przypadku konieczności przekazania pracownikom ważnych informacji, takich jak na temat bezpieczeństwa, organizacji pracy, zmian w miejscu pracy lub spraw dotyczących poszczególnych pracowników, pracodawca musi dołożyć starań, aby zapewnić tłumaczenie pracownikom, którzy tego potrzebują.

# 9. ROZDZIAŁ IX

## Wypłata wynagrodzenia w razie choroby lub wypadku oraz ubezpieczenie wypadkowe

### 9.1. Wynagrodzenie chorobowe

- W każdym 12-miesięcznym okresie pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia z tytułu wypadków i wynagrodzenia chorobowego zgodnie z poniższym:
- 9.1.1. W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy za dwa dni w każdym przepracowanym miesiącu przysługuje wynagrodzenia zastępcze.
  - 9.1.2. Po roku nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc.
  - 9.1.3. Po dwóch latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc oraz wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za jeden miesiąc.
  - 9.1.4. Po trzech latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc oraz wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za dwa miesiące.
  - 9.1.5. Po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy przysługuje wynagrodzenie zastępcze za jeden miesiąc, pełne wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za jeden miesiąc (tj. wynagrodzenie zasadnicze, premia i dodatek zmianowy, por. art. 9.3.2.) oraz wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy za dwa miesiące.
  - 9.1.6. W przypadku gdy pracownik, który po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego przez okres czterech miesięcy, zostanie w ciągu 12 miesięcy zatrudniony u innego pracodawcy, zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego przez okres dwóch miesięcy (za jeden miesiąc wynagrodzenie zastępcze i za jeden wynagrodzenie zasadnicze), pod warunkiem że rozwiązanie stosunku pracy u poprzedniego pracodawcy nastąpiło w sposób prawidłowy i jego prawo zostało zweryfikowane. Pracownik nabywa większe prawo po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia u nowego pracodawcy, por. art. 9.1.4.
  - 9.1.7. Prawo do wynagrodzenia chorobowego jest pełnym prawem w każdym 12-miesięcznym okresie, niezależnie od rodzaju choroby.

#### Wyjaśnienie:

Podstawą prawa do wynagrodzenia chorobowego są dni chorobowe w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. W wypadku utraty przez pracownika zdolności do pracy na samym początku choroby uwzględnia się liczbę dni, za które w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozliczeniowych pracownik otrzymał wynagrodzenie, a następnie odlicza się je dni chorobowych, za które przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe. Przy wyliczaniu powyższego nie zalicza się okresu, w którym pracownik pozostawał bez wynagrodzenia.

---

## 9.2. Wypadki przy pracy oraz choroby

---

### zawodowe

9.2.1. Jeżeli skutek wypadku przy pracy lub bezpośrednio w drodze do pracy lub z pracy, bądź skutek choroby zawodowej, pracownik nie stawi się do pracy, oprócz prawa o wynagrodzenia chorobowego pracownik zachowuje wynagrodzenie zasadnicze przez trzy miesiące.

Powyższe prawo jest prawem niezależnym od prawa pracownika do wynagrodzenia chorobowego.

Diety z Narodowego Funduszu Zdrowia w związku z powyższymi dniami przekazuje się pracodawcy.

**Wyjaśnienie:**

Niezdolność do pracy wskutek wypadku może powstać bezpośrednio po wypadku lub w późniejszym czasie. Kwestie dowodów i związku przyczynowego regulują ogólne przepisy prawa.

9.2.2. W razie wypadku przy pracy pracodawca ponosi koszty transportu poszkodowanego do domu lub szpitala, a następnie pokrywa zwykłe koszty leczenia, a pracownikowi w tym czasie przysługuje wynagrodzenie oprócz przysługującego mu świadczenia z Narodowego Funduszu Zdrowia. Poszkodowany powinien przedłożyć pracodawcy rachunki z tytułu poniesionych kosztów, który z kolei zobowiązany jest wypłacić pracownikowi powyższą kwotę jednocześnie z wynagrodzeniem, por. art. 9.4.

W kwestii kosztów transportu lub leczenia z związku z wypadkiem przy pracy uważa się wypadek bezpośrednio w drodze do pracy i z pracy.

---

## 9.3. Pojęcia dotyczące wynagrodzenia

---

9.3.1. Za wynagrodzenie zastępcze uważa się wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby w sposób możliwy do zweryfikowania, gdyby nie był nieobecny w pracy wskutek choroby lub wypadku, z wyłączeniem dodatków do wynagrodzenia z tytułu pracy szczególnego ryzyka, w uciążliwych warunkach lub ze względu na zanieczyszczenie podczas wykonywania określonych obowiązków zawodowych oraz premii frekwencyjnej.

9.3.2. Pełne wynagrodzenie to stałe wynagrodzenie zasadnicze oprócz dodatku zmianowego, premii czy innych zachęt do wydajności lub podobnych dodatków do wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo w pełnym wymiarze czasu pracy.

9.3.3. Wynagrodzenie zasadnicze to stałe wynagrodzenie za pracę w podstawowym systemie czasu pracy (bez premii czy jakiegokolwiek innego rodzaju dodatków do wynagrodzenia) za pracę wykonywaną przez 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo w pełnym wymiarze czasu pracy.

---

## 9.4. Wypłata wynagrodzenia chorobowego

---

9.4.1. Wypłata wynagrodzenia chorobowego oraz z tytułu wypadku musi nastąpić w taki sam sposób i w tym samym czasie co inne składniki wynagrodzenia, pod warunkiem że na czas przedłożono zaświadczenie lekarskie umożliwiające wyliczenie wynagrodzenia.

9.4.2. W przypadku sporu dotyczącego obowiązku świadczenia odszkodowania przez pracodawcę zgodnie z art. 9.2. należy kierować się opinią Państwowego Ubezpieczenia Wypadkowego dotyczącą tego, czy z tytułu danego wypadu przysługuje odszkodowanie.

9.4.3. Zaświadczenie lekarskie

Pracodawca może zażądać od pracownika zaświadczenia lekarskiego dotyczącego choroby.

Pracodawca zobowiązany jest opłacić zaświadczenie lekarskie, pod warunkiem że zawiadomienie pracodawcy o chorobie nastąpiło w pierwszym dniu choroby, a pracownik w każdym przypadku zobowiązany jest do przedłożenia zaświadczenia lekarskiego.

---

## 9.5. Choroba dzieci oraz urlopy z powodu nieprzewidzianych okoliczności

---

9.5.1. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia u pracodawcy rodzic ma prawo wykorzystać dwa dni za każdy przepracowany miesiąc na opiekę nad swoimi chorymi dziećmi w wieku poniżej 13 lat, o ile zapewnienie innej opieki nie jest możliwe. Po upływie 6 miesięcy zatrudnienia przysługujące pracownikowi prawo wynosi 12 dni w każdym 12-miesięcznym okresie. Rodzic zachowuje wynagrodzenie zasadnicze, a także w stosownych przypadkach dodatek zmianowy.

W odniesieniu do postanowień o wynagrodzeniu z tytułu choroby dziecka na podstawie zrozumienia obu stron rodzic oznacza również rodzica zastępczego lub opiekuna prawnego, który jest żywicielem dziecka zamiast rodzica biologicznego.

To samo dotyczy dzieci poniżej 16 roku życia, gdy choroba jest na tyle poważna, że wymaga hospitalizacji przez co najmniej jeden dzień.

9.5.2. Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi w przypadku zaistnienia siły wyższej oraz nagłych przyczyn rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem i wymagających natychmiastowej obecności pracownika.

Pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy w ww. przypadkach, jednakże por. przepisy art. 9.5.1.

---

## 9.6. Urlop rodzicielski oraz opieka przedporodowa

---

Urlop rodzicielski i wychowawczy reguluje art. ustawy nr 95/2000 o tym samym zagadnieniu.

Kobiety w ciąży mają prawo do niezbędnych nieobecności w pracy w związku z badaniem kontrolnym w ramach opieki przedporodowej bez potrącenia stałego wynagrodzenia, jeżeli badanie przypada w godzinach pracy.

---

## 9.7. Ubezpieczenie na wypadek śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków oraz inwalidztwa

---

### 9.7.1. Zakres

Pracodawca zobowiązany jest do ubezpieczenia pracowników objętych niniejszą umową na wypadek śmierci, trwałego inwalidztwa i/lub czasowego inwalidztwa wskutek wypadku przy pracy lub bezpośrednio w drodze z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz z miejsca pracy do miejsca zamieszkania, jak i z miejsca pracy do miejsca pracy podczas przerw konsumpcyjnych. Jeżeli miejsce pobytu pracownika ze względu na wykonywaną przez niego pracę jest poza miejscem zamieszkania, miejsce pobytu zastępuje wówczas miejsce zamieszkania, a ubezpieczenie obejmuje w takim przypadku również bezpośrednie przemieszczanie się między miejscem zamieszkania a miejscem pobytu.

Ubezpieczenie obejmuje podróże krajowe i zagraniczne, które pracownik odbywa na wniosek pracodawcy.

Ubezpieczenie powinno obejmować nieszczęśliwe wypadki powstałe podczas uprawiania sportu, zawodów i zabaw, pod warunkiem że niniejsze zajęcia odbywają się w ramach pracy lub związku pracowników, a udział w nich jest wymagalny w ramach wykonywanej pracy. Pod tym względem nie ma znaczenia, czy wypadek powstał w zwykłych godzinach pracy czy poza godzinami pracy. Do wyjątków należą wypadki powstałe w wyniku boksu, wszelkich form zapasów, sportów motorowych, lotniarstwa, szybownictwa, skoków na bungee, wspinaczki górskiej wymagającej specjalnego sprzętu, wspinaczki skałkowej, nurkowania czy spadochroniarstwa.

Ubezpieczyciel nie wypłaca odszkodowania za wypadek powstały wskutek korzystania z zarejestrowanego pojazdu mechanicznego w Islandii i podlegającego odszkodowaniu zgodnie z obowiązkowym ubezpieczeniem pojazdu samochodowego, czy to na podstawie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, czy ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków kierowcy i właściciela zgodnie z przepisami ruchu drogowego.

### 9.7.2. Wejście w życie oraz zakończenie ubezpieczenia

Ubezpieczenie zaczyna obowiązywać pracownika w dniu podjęcia pracy u pracodawcy (zarejestrowanie go na liście płac) i wygasa w dniu rozwiązania stosunku pracy.

### 9.7.3. Wskaźnik i indeksacja odszkodowania

Kwoty ubezpieczenia opierają się na wskaźniku cen towarów i usług konsumpcyjnych w związku z indeksacją obowiązującą od 1 kwietnia 2019 roku (462,9 pkt) i ulegają zmianie 1. dnia każdego miesiąca proporcjonalnie do zmiany wskaźnika.

Kwoty odszkodowania wylicza się na podstawie kwot ubezpieczenia w dniu wypadku i ulegają zmianie na podstawie wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w związku z indeksacją zgodnie z poniższym:

Kwota odszkodowania zmienia się proporcjonalnie do zmiany wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych od dnia wypadku do dnia rozliczenia.



#### 9.7.4.

##### Odszkodowanie na wypadek śmierci

Jeżeli nieszczęśliwy wypadek spowoduje śmierć ubezpieczonego w ciągu trzech lat od daty wypadku, beneficjentowi przysługuje kwota ubezpieczenia na wypadek śmierci pomniejszona o wcześniej wypłacone odszkodowanie z tytułu trwałego inwalidztwa spowodowanego tym samym wypadkiem.

Kwota odszkodowania na wypadek śmierci obowiązująca od 1 kwietnia 2019 r.:

1. Pozostającemu przy życiu współmałżonkowi przysługuje odszkodowanie w wysokości ISK 8 190 021.

Przez małżonka rozumie się osobę pozostającą w związku małżeńskim, poświadczonym związku partnerskim lub zalegalizowanym konkubinacie ze zmarłym.

2. Każdemu małoletniemu dziecku, nad którym zmarły sprawował władzę rodzicielską lub na rzecz którego płacił alimenty na podstawie ustawy opiekuńczej nr 76/2003 kwota odszkodowania musi być równa łącznej kwocie zasiłku rodzinnego na podstawie każdorazowo obowiązującej ustawy o ubezpieczeniach społecznych, do którego dziecko byłoby uprawnione z tytułu śmierci rodzica do ukończenia 18. roku życia. Powyższe odszkodowanie wypłaca się ryczałtem. Przy naliczaniu wysokości odszkodowania uwzględnia się wysokość zasiłku rodzinnego w dniu zgonu. Jednakże kwota odszkodowania na każde dziecko nie może być niższa niż ISK 3 276 008. Odszkodowanie na rzecz dzieci należy wypłacić osobie sprawującej nad nimi władzę rodzicielską po śmierci ubezpieczonego. Każdej młodej osobie w wieku 18–22

lat, które miały ten sam adres zamieszkania co zmarły i były na jego utrzymaniu w sposób weryfikowalny, przysługuje odszkodowanie w kwocie ISK

819 002. Jeżeli zmarły był jedynym żywicielem młodocianego lub młodego dorosłego, kwota odszkodowania wzrasta o 100 procent.

3. Jeżeli zmarły sprawował opiekę nad rodzicem lub rodzicami w wieku co najmniej 67 lat w sposób weryfikowalny, żyjącemu rodzicowi lub rodzicom wspólnie przysługuje odszkodowanie w wysokości ISK 819 002.
4. Jeżeli zmarły nie miał współmałżonka zgodnie z pkt 1, kwota odszkodowania na wypadek śmierci wynosi ISK 819 002, którą zalicza się do masy spadkowej zmarłego.

#### 9.7.5.

##### Odszkodowanie z tytułu trwałego inwalidztwa

Przysługująca kwota odszkodowania z tytułu trwałej niepełnosprawności jest proporcjonalna do medycznych skutków wypadku. Stopień trwałej niepełnosprawności ustala się na podstawie tabeli stopni niepełnosprawności opublikowanej przez Komisję ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia, natomiast podstawą oceny niepełnosprawności jest stan zdrowia poszkodowanego w dniu osiągnięcia stabilności.

Podstawowa kwota renty inwalidzkiej wynosi ISK 18 673 248. Przy naliczaniu kwoty renty z tytułu trwałej niepełnosprawności za każdy stopień niepełnosprawności od 1 do 25 przysługuje kwota w wysokości ISK 186 732, za każdy stopień niepełnosprawności od 26 do 50 przysługuje ISK 373 465, za każdy stopień niepełnosprawności od 50 do 100 przysługuje ISK 746 930. Renta z tytułu trwałej niepełnosprawności w wymiarze 100 procent wynosi zatem ISK 51 351 433.

Ponieważ przy naliczaniu renty inwalidzkiej należy również uwzględnić wiek poszkodowanego w dniu wypadku, kwotę renty pomniejsza się o 2 procent za każdy rok życia po

50. roku życia. Po ukończeniu 70 lat wysokość renty zmniejsza się o 5 procent

kwoty podstawowej za każdy rok życia. Jednakże powiązanie wysokości renty inwalidzkiej z wiekiem nie może nigdy spowodować większe obniżenie kwoty niż 90 procent.

#### 9.7.6. Świadczenia z tytułu czasowej niepełnosprawności

Jeżeli wypadek spowodował czasową niepełnosprawność, ubezpieczyciel zobowiązany jest wypłacić dietę w wysokości proporcjonalnej do utraty zdolności do pracy po upływie czterech tygodni od dnia wypadku do czasu uzyskania przez pracownika zdolności do pracy po wypadku lub do dnia przeprowadzenia badania przez Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, jednak nie dłużej niż przez 37 tygodni.

Kwota diety z tytułu czasowej niepełnosprawności wynosi ISK 40 950 tygodniowo. Jeżeli pracownik jest częściowo zdolny do pracy, przysługuje mu dieta w wysokości proporcjonalnej do częściowej niezdolności do pracy.

Diety z ubezpieczenia wypłaca się pracodawcy, podczas gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z układem zbiorowym pracy lub umową o pracę, a następnie pracownikowi.

#### 9.7.7. Obowiązek ubezpieczenia

Każdy pracodawca zobowiązany jest wykupić ubezpieczenie w zakładzie ubezpieczeń posiadającym licencję na prowadzenie działalności w Islandii i spełniającym powyższe warunki układu zbiorowego pracy w sprawie ubezpieczeń wypadkowych.

W pozostałych kwestiach, nieokreślonych w niniejszym rozdziale układu zbiorowego pracy, obowiązują warunki danego zakładu ubezpieczeń oraz przepisy ustawy o umowach ubezpieczenia nr 30/2004.

---

## Protokół dotyczący niezdolności do pracy z powodu choroby

---

Zgodnie z porozumieniem stron prawo do wynagrodzenia chorobowego zaczyna obowiązywać na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy, gdy oprócz chorób i wypadków pracownik przejdzie pilną i niezbędną operację w celu zmniejszenia lub wyeliminowania skutków choroby, która może potencjalnie prowadzić do niezdolności do pracy.

Powyzsza definicja nie stanowi zmiany pojęcia choroby zdefiniowanej w prawie pracy zgodnie z interpretacją wymiaru sprawiedliwości. Jednakże zgodnie z porozumieniem stron operacje, jakim pracownik musi się poddać w celu zniwelowania skutków wypadku przy pracy, powodują również to, iż prawo do wynagrodzenia chorobowego zaczyna obowiązywać na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy.

---

## Protokół dotyczący zaświadczeń lekarskich

---

Strony umowy powinny zwracać się do Ministra Zdrowia w sprawie zmiany przepisów dotyczących zaświadczeń lekarskich. W przypadku dłuższej nieobecności wymagane jest specjalne zaświadczenia lekarskie. Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku przez cztery kolejne tygodnie, w zaświadczeniu lekarskim należy ująć, czy konieczna jest rehabilitacja zawodowa w celu uzyskania lub przyspieszenia powrotu do zdrowia. [2008]

# 10. ROZDZIAŁ X

## Odzież robocza

---

### 10.1. Odzież robocza

---

10.1.1. Pracownicy muszą w każdym przypadku mieć na sobie czystą i schludną odzież. Jeżeli od pracownika wymaga się noszenia specjalnej odzieży roboczej, w określonym kolorze lub danego rodzaju, pracodawca powinien w stosownych przypadkach zapewnić ją pracownikowi nieodpłatnie. Niniejsza odzież pozostaje własnością pracodawcy i może być używana wyłącznie w godzinach pracy.

W zakładach pracy, w których wymagana jest specjalna odzież robocza, wzbroniona jest dyskryminacja pracowników ze względu na płeć, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

10.1.2. Zwykła odzież robocza

W razie potrzeby pracodawca musi zapewnić pracownikom zwykłe fartuchy, fartuchy ochronne oraz rękawice w zależności od potrzeb.

10.1.3. Konserwacja i czyszczenie

Pracodawca musi zadbać o konserwację i czyszczenie zapewnionej przez niego odzieży roboczej, która jest jego własnością.

10.1.4. Portierzy / Nocni stróże

Przedsiębiorstwo musi zapewnić portierom mundury, a także zadbać o ich czystość i konserwację w zależności od konieczności. Portierzy pełniący służbę na zewnątrz muszą być w stosownych przypadkach wyposażeni w odzież ochronną w zależności od warunków pogodowych.

Podobnie należy zapewnić stróżom nocnym mundury, jeżeli taka odzież robocza jest wymagana.

### 10.2. Zniszczenie odzieży lub rzeczy

---

10.2.1. Jeżeli podczas wykonywania pracy niezbędna zwykła odzież robocza pracownika lub rzeczy, takie jak zegarek, okulary itp., ulegną w weryfikowalny sposób zniszczeniu, należy je zrekompensować na podstawie przeprowadzonej wyceny.

10.2.2. To samo dotyczy uszkodzenia odzieży pracownika przez substancje chemiczne, w tym środków wiążących kurz (chlorek wapnia).

10.2.3. Jeżeli pracownik poniesie szkody (utrata odzieży ochronnej i in.) spowodowane pożarem w miejscu pracy, należy je zrekompensować na podstawie wyceny.

# 11. ROZDZIAŁ XI

## Składki na fundusz zdrowotny, urlopowy, szkolenia zawodowego, emerytalny oraz rehabilitacji zawodowej

---

### 11.1. Fundusz zdrowotny

---

Pracodawcy zobowiązani są wpłacać składki na fundusz zdrowotny właściwego związku zawodowego odpowiadające 1 procent pełnego wynagrodzenia wszystkich pracowników na pokrycie kosztów z tytułu choroby lub leczenia.

---

### 11.2. Fundusz na domy wypoczynkowe

---

11.2.1. Pracodawcy zobowiązani są wpłacać równowartość 0,25 procent tej samej kwoty na fundusz na domy wypoczynkowe właściwego związku zawodowego.

11.2.2. Między związkami zawodowymi a zarządami funduszy emerytalnych może dojść do porozumienia w sprawie pobierania składek na fundusz zdrowotny oraz fundusz na domy wypoczynkowe wraz ze składkami na fundusze emerytalne.

---

### 11.3. Fundusz szkolenia zawodowego

---

Pracodawcy zobowiązani są wpłacać składki w wymiarze 0,3 procent na właściwy fundusz szkolenia zawodowego: Starfsafl – Fundusz Szkolenia Zawodowego Związku Pracodawców i Przedsiębiorców oraz Zrzeszenia „Flóabandalagið”.

W pozostałych kwestiach odsyła się do porozumienia o szkoleniu zawodowym.

---

## 11.4. Fundusz emerytalny

---

- 11.4.1. Strony obowiązują w stosownych przypadkach porozumienie Komisji Negocjacyjnej Islandzkiej Konfederacji Związkowej i Związku Pracodawców i Przedsiębiorców o funduszach emerytalnych z dnia 19 maja 1969 r., wraz z późniejszymi zmianami, podobnie jak umowa między ASÍ a VSÍ w sprawach emerytalnych z dnia 12 grudnia 1995 r.
- 11.4.2. Pracownik zobowiązany jest odprowadzać składki w wymiarze 4 procent na fundusz emerytalny od pełnego wynagrodzenia, a pracodawca 11,5 procent.
- 11.4.3. Dodatkowe składki na Indywidualne Konto Emerytalne
- 11.4.3.1. Jeżeli pracownik odprowadza składkę w wymiarze przynajmniej 2 procent na Indywidualne Konto Emerytalne (zakładowy fundusz emerytalny lub indywidualny system emerytalny), składka uzupełniająca pracodawcy wynosić będzie 2 procent.

## 11.5. Fundusz rehabilitacji zawodowej

---

- 11.5.1. Pracodawcy                      wpłacają składki                      na                      Virk                      –  
Fundusz Rehabilitacji Zawodowej, zob. ustawę nr 60/2012

## 12. ROZDZIAŁ XII

# Składki członkowskie

---

### 12.1. Składki członkowskie

---

Pracodawcy zobowiązują się do pobierania składek członkowskich od członków właściwego związku zawodowego zgodnie z regulaminem związku, niezależnie od tego, czy jest to proporcjonalna część wynagrodzenia czy stała opłata. Termin płatności niniejszych składek odprowadzanych co miesiąc na rzecz związku zawodowego przypada w ostatni dzień roboczy następnego miesiąca. Składki członkowskie mogą być odprowadzane razem ze składkami na fundusz emerytalny.

# 13. ROZDZIAŁ XIII

## Okres wypowiedzenia oraz ponowne zatrudnienie

---

### 13.1. Okres wypowiedzenia

---

Przez pierwsze dwa tygodnie zatrudnienia nie obowiązuje okres wypowiedzenia.

Po dwóch tygodniach nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy: 12 dni kalendarzowych.

Po 3 latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy: 1 miesiąc, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Po 2 latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy: 2 miesiące, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Po 3 latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy: 3 miesiące, począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Okres wypowiedzenia jest wzajemny.

Postanowienia art. 13.1. w pełni zastępują postanowienia art. 1 ustawy nr 19/1979 o okresie wypowiedzenia.

---

### 13.2. Procedury składania wypowiedzenia

---

#### 13.2.1. Ogólne informacje na temat wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia jest wzajemny. Wszelkie zwolnienia muszą mieć formę pisemną i sporządzone w tym samym języku co umowa o pracę pracownika.<sup>1</sup>

#### 13.2.2. Rozmowa o powodzie zwolnienia

Pracownik ma prawo do rozmowy na temat rozwiązania z nim stosunku pracy i powodu wypowiedzenia. Wniosek o rozmowę należy złożyć w ciągu czterech dni od daty otrzymania wypowiedzenia, a następnie rozmowa musi się odbyć w ciągu czterech dni od daty złożenia wniosku.

Pracownik może natychmiast po rozmowie lub w ciągu czterech dni zażądać pisemnego wyjaśnienia dotyczącego powodów wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca przystanie na wniosek pracownika, musi w ciągu czterech dni sporządzić takie wyjaśnienie.

Jeżeli pracodawca nie przystanie na wniosek pracownika dotyczący wręczenia mu pisemnego wyjaśnienia, pracownik ma prawo zażądać

---

<sup>1</sup> Zob. także porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, art. 13.6.

kolejnego spotkania z pracodawcą na temat powodów zwolnienia w obecności swojego męża zaufania lub innego przedstawiciela swojego związku zawodowego.

#### 13.2.3. Ograniczenie prawa do wypowiedzenia zgodnie z przepisami ustawy

W sprawach wypowiedzeń należy przestrzegać przepisów ustawy ograniczających prawo pracodawcy do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, a m.in. przepisów dotyczących mężów zaufania i przedstawicieli pracowników ds. bezpieczeństwa, kobiet w ciąży oraz rodziców przebywających na urlopie rodzicielskim, pracowników wnioskujących o urlop rodzicielski lub wychowawczy oraz pracowników pełniących odpowiedzialność rodzinną.

Należy również przestrzegać przepisów art. 4 ustawy nr 80/1938 o związkach zawodowych i sporach w pracy, ustawy o równym statusie i równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustawy o statusie prawnym pracowników w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstw i o obowiązku konsultacji oraz ustawy o zwolnieniach grupowych.

Gdy pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem zgodnie z przepisami ustawy, pracodawca zobowiązany jest uzasadnić pisemnie powód wypowiedzenia.

#### 13.2.4. Kary

Naruszenie postanowień niniejszego rozdziału może skutkować odszkodowaniem na podstawie ogólnych przepisów prawa odszkodowawczego.

13.2.5. W przypadku przeniesienia pracownika zatrudnionego na określone stanowisko do nowej pracy, za którą przysługuje niższa stawka od poprzedniej, która przysługiwała mu za pracę, do której został zatrudniony, pracownik ma prawo do zachowania poprzedniej stawki wynikającej z okresu wypowiedzenia pracownika, chyba że o przeniesieniu to został powiadomiony z zachowaniem powyższego okresu. Nie dotyczy to prac, za które przysługuje wynagrodzenie według różnych stawek, a ponadto przeniesienie pracowników odbywa się zgodnie z panującymi w miejscu pracy zwyczajami oraz zgodnie z charakterem pracy.

---

## 13.3. Rozwiązanie stosunku pracy

---

W przypadku zwolnienia pracownika po co najmniej 10 latach nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym przedsiębiorstwie, okres wypowiedzenia wynosi cztery miesiące, jeżeli pracownik ukończył 55 lat; 5 miesięcy, jeżeli pracownik ukończył 60 lat; a 6 miesięcy, jeżeli pracownik ukończył 63 lata. Pracownik może jednakże rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

---

## 13.4. Nabyte prawa

---

Za nabyte prawa zgodnie z art. 13.4. rozumie się wszelkie prawa związane ze stażem pracy u tego samego pracodawcy na podstawie niniejszego układu zbiorowego pracy, m.in. w związku z urlopem wypoczynkowym, prawem chorobowym czy okresem wypowiedzenia.

13.4.1. Pracownik zachowuje nabyte prawa po ponownym zatrudnieniu w ciągu jednego roku. Podobnie pracownikowi przysługują ponownie nabyte przez niego prawa



po upływie jednego miesiąca od daty zatrudnienia, jeżeli ponowne zatrudnienie nastąpi po upływie roku, lecz przed upływem trzech lat.

- 13.4.2. Pracownikowi, który przepracował u tego samego pracodawcy nieprzerwanie przynajmniej rok, na tych samych zasadach przysługują ponownie prawa nabyte po upływie trzech miesięcy od daty zatrudnienia, jeżeli ponowne zatrudnienie następuje po przynajmniej trzyletniej przerwie od zatrudnienia, lecz przed upływem pięciu lat.

Pracownik zachowuje nabyte prawa również w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa na podstawie przepisów ustawy o statusie prawnym pracowników w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa.

- 13.4.3. Nabyte prawa z tytułu pracy za granicą

Zagraniczni pracownicy w Islandii, jak i obywatele Islandii, którzy pracowali za granicą, przenoszą nabyte prawa z tytułu stażu pracy wynikające z układów zbiorowych pracy, które są powiązane ze stażem pracy w zawodzie, pod warunkiem że praca za granicą jest porównywalna z obecną pracą.

Przy zatrudnianiu pracownicy muszą przedstawić dowód swojego stażu w postaci zaświadczenia wystawionego przez poprzedniego pracodawcę lub w inny równie weryfikowalny sposób. Jeżeli pracownik nie może przedstawić zaświadczenia spełniającego warunki zgodnie z ust. 3 i 4, może w terminie trzech miesięcy od daty zatrudnienia przedłożyć nowe zaświadczenie. Nabyte prawa stają się wówczas skuteczne wraz z pierwszym dniem następnego miesiąca. Pracodawca musi potwierdzić odbiór zaświadczenia.

Zaświadczenie od byłego pracodawcy musi zawierać m.in.:

- Imię i nazwisko oraz numer ewidencyjny danego pracownika.
- Nazwę oraz REGON przedsiębiorstwa wystawiającego zaświadczenie wraz z numerem telefonu, adresem e-mail oraz imieniem i nazwiskiem osoby odpowiedzialnej za jego wystawienie.
- Zakres obowiązków wykonywanych przez danego pracownika.
- Kiedy dany pracownik rozpoczął pracę w danej firmie, kiedy zakończył pracę oraz czy i kiedy wystąpiła przerwa w świadczeniu przez pracownika pracy.

Zaświadczenie musi być sporządzone w języku angielskim lub przetłumaczone na język islandzki przez tłumacza przysięgłego.

---

## 13.5. Urlop rodzicielski

---

Na podstawie ustawy o urlopie rodzicielskim i wychowawczym nr 95/2000 urlop rodzicielski wlicza się do stażu pracy przy ustalaniu praw związanych z zatrudnieniem, takich jak prawo do urlopu i przedłużenia urlopu na podstawie układów zbiorowych pracy, podwyżek z tytułu stażu pracy, wynagrodzenia chorobowego oraz okresu wypowiedzenia. To samo dotyczy konieczności przerwania pracy przez kobietę w czasie ciąży, por. rozporządzenie o środkach związkujących w miejscu pracy poziom bezpieczeństwa i zdrowia

kobiet ciężarnych, niedawno po porodzie lub karmiących piersią.  
Urlop rodzicielski wlicza się do przepracowanego okresu pracy przy wyliczaniu okresu urlopowego, tj. prawa do wykorzystania urlopu, natomiast nie przy wyliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

---

## 13.6. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych

---

Zgodnie z porozumieniem stron zwolnienia powinny w miarę możliwości dotyczyć wyłącznie pracowników, w przypadku których przewiduje się rozwiązanie stosunku pracy, a nie wszystkich pracowników czy grup pracowników. W związku z powyższym strony zawarły następujące porozumienie:

### 13.6.1.

#### Zakres

Niniejsze porozumienie obejmuje zwolnienia grupowe stałych pracowników tylko wtedy, gdy liczba pracowników, z którymi rozwiązany zostaje stosunek pracy w okresie trzydziestu dni wynosi:

Co najmniej 10 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających 16–100 pracowników.

Co najmniej 10 procent pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających 100–300 pracowników.

Co najmniej 30 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 300 pracowników.

Do zwolnień grupowych nie zalicza się sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony lub na umowę o dzieło. Niniejsze porozumienie nie dotyczy zwolnień poszczególnych pracowników, zwolnień w związku ze zmianą warunków zatrudnienia bez planowanego rozwiązania stosunku pracy oraz zwolnień załóg statków.

### 13.6.2.

#### Konsultacja

Pracodawca rozważający zwolnienia grupowe zobowiązany jest przed ich złożeniem skonsultować się z mężami zaufania właściwych związków zawodowych w celu poszukiwania sposobów uniknięcia zwolnień na tyle, na ile to możliwe i ograniczenia ich skutków. W przypadku braku mężów zaufania, należy skonsultować się z przedstawicielami pracowników.

Mężom zaufania przysługuje wówczas prawo do zasięgnięcia informacji dotyczących planowanych zwolnień, a w szczególności dotyczących powodów zwolnień; liczby pracowników, których zwolnienia mają objąć oraz terminów zwolnień.

### 13.6.3.

#### Realizacja zwolnień grupowych

Jeżeli w ocenie pracodawcy nie da się uniknąć zwolnień grupowych, mimo iż docelowo planuje się ponowne zatrudnienie części pracowników bez rozwiązywania stosunku pracy, należy dążyć do tego, aby decyzja dotycząca konkretnych pracowników w związku z ponownym zatrudnieniem była podjęta jak najszybciej.

Jeżeli decyzja o tym, że nie przewiduje się ponownego zatrudnienia pracownika nie została podjęta w porę oraz jeżeli pracownik nie został poinformowany na czas, a do końca okresu wypowiedzenia danego pracownika zostały 2/3 okresu wypowiedzenia danego pracownika, okres wypowiedzenia należy przedłużyć o jeden miesiąc w przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o trzy tygodnie w przypadku dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, a o dwa tygodnie w przypadku jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niniejsze postanowienie obejmuje pracowników, którzy nabyli prawo do co najmniej miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wbrew przepisom niniejszego artykułu, ze względu na okoliczności zewnętrzne, niezależne od pracodawcy, dopuszczalne jest uzależnienie zawiadomienia o ponownym zatrudnieniu od warunku kontynuowania przez pracodawcę działalności, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony, bez obowiązku przedłużania okresu wypowiedzenia.

W pozostałym zakresie kwestie zwolnień grupowych regulują każdorazowo przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

---

## Protokół dotyczący procedur wypowiedzenia na rynku pracy

---

Zgodnie z umową zawartą między ASÍ a SA z dnia 17 lutego 2008 roku strony osiągnęły porozumienie w sprawie ustaleń dotyczących zwolnień na rynku pracy. W związku z powyższym pracownik ma prawo zażądać rozmowy z pracodawcą na temat powodu wypowiedzenia. Należy zaznaczyć, iż prawo pracodawcy do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy podlega pewnym ograniczeniom wynikającym z przepisów ustawy. Między stronami doszło również do porozumienia na temat promowania właściwych procedur dotyczących realizacji zwolnień na rynku pracy i w tym celu będą wspólnie pracować nad opracowaniem materiałów edukacyjnych, które zostaną ukończone do końca 2008 roku. [2008]

## 14. ROZDZIAŁ XIV

# Mężowie zaufania

---

### 14.1. Głosowanie na mężów zaufania

---

Pracownicy mogą wybrać jednego męża zaufania w każdym miejscu pracy w drodze głosowania, w którym zatrudnionych jest od 5 do 50 pracowników, a dwóch w przypadku więcej niż 50 pracowników. Po wyborach właściwy związek mianuje mężów zaufania. Jeżeli wyborów nie można przeprowadzić, mężowie zaufania muszą być nominowani przez właściwy związek zawodowy. Mężów zaufania nie można wybierać lub nominować każdorazowo na dłuższą kadencję niż dwa lata.

Pod tym względem przez zakład pracy rozumie się wszelką firmę, w której pracuje grupa ludzi. W przypadku gdy przedsiębiorstwo liczy więcej niż jeden oddział, mężowi zaufania należy zapewnić swobodę wykonywania swoich obowiązków we wszystkich oddziałach, w przeciwnym razie należy wybrać więcej mężów zaufania do wykonywania niniejszych obowiązków.

---

### 14.2. Zadania mężów zaufania

---

Mężowie zaufania w miejscu pracy w porozumieniu z kierownikiem mogą poświęcać tyle czasu, ile to konieczne, na wykonywanie przydzielonych im przez pracowników danego zakładu zadań pracy i/lub przez odpowiedni związek zawodowy, ze względu na pełnienie przez nich obowiązków męża zaufania i mają prawo do zachowania w związku z tym pełnego wynagrodzenia.

---

### 14.3. Dane, do których mężowie zaufania mają dostęp

---

Mąż zaufania lub przedstawiciel związku zawodowego ma prawo w związku z przedmiotem sporu przeglądać dokumenty i sprawozdania z pracy dotyczące przedmiotu sporu. Tego typu informacje należy traktować jako poufne.

---

### 14.4. Warunki pracy mężów zaufania

---

Mąż zaufania w miejscu pracy musi mieć dostęp do zamykanej szafki oraz dostęp do telefonu w porozumieniu z kierownikiem.

---

### 14.5. Zebrania w miejscu pracy

---

Mąż zaufania w każdym zakładzie pracy ma prawo dwa razy w roku zwołać w godzinach pracy w miejscu pracy zebranie z

pracownikami. O ile to możliwe, zebrania rozpoczynają się na godzinę przed zakończeniem pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Zebrania należy zwoływać w porozumieniu z właściwym związkami zawodowym oraz kierownictwem zakładu z trzydniowym wyprzedzeniem, chyba że temat spotkania jest bardzo pilny i bezpośrednio związany z problemami w miejscu pracy. Wówczas wystarczy jednodniowe wyprzedzenie. Wynagrodzenie pracowników nie może w związku z tym zostać obniżone z tytułu pierwszej godziny zebrania.

W zakładach pracy, w których nie wyznaczono męża zaufania, zebranie z pracownikami w miejscu pracy może zwołać przedstawiciel związku zawodowego po uzyskaniu zgody kierownictwa zakładu. Należy dążyć do starań, aby zebrania odbywały się w terminie niezakłócającym funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W związku z powyższym przed zwołaniem zebrania należy uzyskać zgodę kierownika na miejsce i termin zebrania.

---

## 14.6. Skargi mężów zaufania

---

Mąż zaufania musi zgłaszać skargi pracowników kierownikowi działu lub innym kierownikom firmy, zanim zwróci się do osób trzecich.

---

## 14.7. Szkolenia dla mężów zaufania

---

Mężom zaufania w miejscu pracy należy umożliwić uczęszczanie na szkolenia mające na celu zwiększenie ich kompetencji zawodowych. Każdy mąż zaufania ma prawo uczestniczyć w jednym lub więcej szkoleniach, a łącznie przez jeden tydzień w roku, organizowanych przez związki zawodowe, których celem jest zwiększenie umiejętności w radzeniu sobie z obowiązkami męża zaufania. Uczestnicy szkoleń mają prawo do zachowania wynagrodzenia zasadniczego przez maksymalnie jeden tydzień w roku. W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 15 pracowników mężowie zaufania mają prawo do zachowania wynagrodzenia zasadniczego przez maksymalnie dwa tygodnie w pierwszym roku. Powyższe dotyczy jednego męża zaufania rocznie w każdym przedsiębiorstwie w przypadku zatrudnionych od 5 do 50 pracowników w przedsiębiorstwie, a dwóch mężów zaufania w przypadku więcej niż 50 pracowników w przedsiębiorstwie.

---

## 14.8. Prawo mężów zaufania do uczestniczenia w zebraniach

---

W trakcie negocjacji układu zbiorowego pracy członkowie związków członkowskich SGS wybrani do komisji negocjujących mogą uczestniczyć w zebraniach w godzinach pracy. To samo dotyczy przedstawicieli na dorocznym zebraniu ASI/SGS oraz przedstawicieli we wspólnych komisjach ASI/SGS i SA. Aby nieobecności pracowników miały jak najmniejszy wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni, pracownicy muszą konsultować się ze swoim przełożonym w sprawie nieobecności z jak największym wyprzedzeniem. Ogólnie rzecz biorąc, zakłada się obecność nie więcej niż 1 lub 2 pracowników na zebraniu

z każdego przedsiębiorstwa. Pracodawca nie ma obowiązku naliczać pracownikowi wynagrodzenia za godziny w czasie jego nieobecności.

---

## 14.9. Prawa związków zawodowych

---

Niniejsze porozumienie w sprawie mężów zaufania w miejscu pracy nie wpływa na prawa związków zawodowych, które w swoich umowach mają i tak zagwarantowane dodatkowe prawa niż w niniejszych postanowieniach o mężach zaufania w miejscu pracy.

---

## 14.10. Konsultacje w zakładach pracy

---

Ustawa nr 151/2006 o informacji i konsultacji w zakładach pracy przewiduje obowiązek udzielania informacji i konsultacji pracodawcy z przedstawicielami pracowników. Obowiązek konsultacji co do zasady dotyczy miejsc pracy zatrudniających co najmniej 50 pracowników, w sprawie więcej szczegółów por. umowę między SA a ASI o informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach. Przepisy ustawy zakładają, iż mąż zaufania jest przedstawicielem pracowników.

# 15. ROZDZIAŁ XV

## Kursy

---

### 15.1. Kursy

---

- 15.1.1. Jeżeli pracownicy na wniosek pracodawcy uczestniczą w kursach, pracodawca pokrywa koszty kursu oprócz stałego wynagrodzenia, jeżeli kurs odbywa się w godzinach pracy. Jeżeli kurs odbywa się poza godzinami pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godzinowe w podstawowym systemie czasu pracy za każdą godzinę kursu.
- 15.1.2. Pracownicy mogą wykorzystać do 4 godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy rocznie na uczestniczenie w kursach kwalifikujących się do finansowania przez Starfsafl, zachowując wynagrodzenie zasadnicze, z tym że co najmniej połowa wszystkich godzin kursu musi przypadać poza godzinami pracy. Godziny kursu należy dobrać z uwzględnieniem działalności przedsiębiorstwa.
- 15.1.3. Strony umowy powołują po trzy osoby do komisji, której zadaniem jest zorganizowanie i realizacja szkolenia zawodowego na rzecz niniejszego sektora gospodarki. Komisja powinna dążyć do współpracy z Centrum Szkolenia Zawodowego oraz innymi ośrodkami oświaty, instytucjami i ministerstwami, w zależności od stosownych przypadków i o tego, co każdorazowo jest wskazane. Komisja sama ustala własny regulamin wewnętrzny.

# 16. ROZDZIAŁ XVI

## Rozstrzyganie sporów

---

### 16.1. Spór

---

- 16.1.1. W przypadku powstania sporu między stronami umowy, pokrzywdzona strona musi złożyć skargę do zarządu drugiej strony. Zarządy analizują kwestie sporne i, jeżeli to możliwe, rozstrzygają sprawę. Jeżeli zarządy obu stron nie dojdą do porozumienia w sprawie ostatecznego rozstrzygnięcia sporu w ciągu tygodnia od daty wniesienia skargi, sprawę należy niezwłocznie skierować do komisji pojednawczej, w skład której wchodzi jedna osoba wyznaczona przez każdą ze stron, wraz z po jednym zastępcą, oraz właściwy komisarz jako trzecia osoba. Powyższe osoby usiłują wspólnie rozstrzygnąć sprawy sporne. Komisja musi zakończyć prace w ciągu siedmiu dni od daty powołania trzeciej osoby.
- 16.1.2. Każda ze stron umowy wyznacza dwóch przedstawicieli do komisji mieszanej w celu rozstrzygania sporów między pracownikami a pracodawcami będącymi członkami układu zbiorowego pracy SGS i SA, por. protokół dotyczący sporów.

---

## Protokół dotyczący sporów

---

### *Komisja mieszana ds. sporów*

Na podstawie porozumienia stron powołuje się komisję mieszaną w celu rozstrzygania sporów między pracownikami a pracodawcami będącymi członkami układu zbiorowego pracy SGS i SA. W komisji zasiada każdorazowo dwóch przedstawicieli SGS oraz dwóch przedstawicieli SA/SAF. Komisja ma prawo zażądać danych i informacji od odpowiednich stron w stosownych przypadkach w celu zapoznania się z meritem i okolicznościami sprawy. Komisja może zażądać stawienia się przed nią jednej lub obu stron w celu udzielenia informacji i wyjaśnienia sprawy. Komisja musi rozpoznać sprawę w ciągu dwóch tygodni od daty otrzymania sprawy, chyba że jednomyślnie uzna, iż rozpoznanie sprawy wymaga więcej czasu. Jeżeli jedna ze stron odmówi stawienia się przed komisją w celu złożenia wyjaśnień, poszkodowana strona może skierować sprawę do sądu bez dalszej ingerencji komisji. Komisja zobowiązana jest sporządzać protokoły posiedzeń, w których należy ująć wyniki poszczególnych spraw.



# 17. ROZDZIAŁ XVII

## Warunki umowy

### 17.1. Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy

Specjalna Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy powinna niezwłocznie rozpocząć prace. W skład komisji wchodzi trzech przedstawicieli wyznaczonych przez SA oraz trzech wyznaczonych wspólnie przez komisje negocjacyjne związków zawodowych będących członkami układów zbiorowych pracy z dnia 3 kwietnia 2019 r.

Zadaniem komisji jest ocena warunków układu zbiorowego pracy i jego postanowień dotyczących wzrostu gospodarczego oraz podwyżek stawek.

### 17.2. Warunki umowy

Głównym celem niniejszego układu zbiorowego pracy jest promowanie zwiększonej siły nabywczej i niższych stóp procentowych na stałe. Umowa opiera się na głównych założeniach, że siła nabywca płac będzie rosła w okresie obowiązywania umowy zgodnie z celami umowy dotyczącymi podwyższenia płacy minimalnej; że stopy procentowe będą spadać; a deklaracja Rządu wydana w związku z układem zbiorowym pracy będzie w pełni zrealizowana. Strony są zgodne co do tego, że umowa stworzy warunki do znacznego obniżenia stóp procentowych.

Warunki umowy są następujące:

1. Siła nabywca płac wzrośnie w okresie obowiązywania umowy zgodnie ze wskaźnikiem płac Głównego Urzędu Statystycznego w Islandii.
2. Stopy procentowe znacząco spadną do czasu aktualizacji umowy we wrześniu 2020 roku i pozostaną na niskim poziomie przez cały okres obowiązywania umowy.
3. Władze rządowe dotrzymają obietnic zgodnie z deklaracjami Rządu „Wsparcie Rządu dla umów dotyczących warunków płacowych” oraz „Deklaracja Rządu dotycząca działań mających na celu zmniejszenie znaczenia indeksacji” wydanych w związku z niniejszym układem zbiorowym pracy.

#### Ocena założeń

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy dokona oceny, czy spełnione zostały następujące warunki:

We wrześniu 2020 roku komisja dokona oceny, czy założenie dotyczące siły nabywczej płac zgodnie z pkt 1, odsetki zgodnie z pkt 2 oraz decyzje władz państwowych, zmiany ustaw i finansowanie obiecywane w deklaracjach Rządu zgodnie z pkt 3 zostały zrealizowane.

Do końca września 2020 roku komisja ogłosi, czy powyższe kryteria zostały spełnione.

We wrześniu 2021 roku komisja dokona oceny, czy założenie dotyczące siły nabywczej płac zgodnie z pkt 1, odsetki zgodnie z pkt 2 oraz czy decyzje władz państwowych, zmiany ustaw i finansowanie obiecywane w deklaracjach Rządu zgodnie z pkt 3 zostały zrealizowane. Do końca września 2021 roku komisja ogłosi, czy powyższe kryteria zostały spełnione.

#### Postępowanie na wypadek bezskuteczności warunków umowy

W przypadku niespełnienia któregokolwiek z powyższych warunków należy zwołać wspólne posiedzenie komisji negocjacyjnych stron oraz Zarządu SA, którzy dołożą wszelkich starań mających na celu osiągnięcie celów umowy oraz osiągnięcie porozumienia na temat dążenia do tego, aby umowa pozostała w mocy.

W przypadku niemożności osiągnięcia porozumienia w sprawie postępowania na wypadek bezskuteczności warunków umowy, strona przeciwna temu, aby umowa pozostała w mocy, musi o tym zawiadomić zgodnie z poniższym:

W związku z aktualizacją we wrześniu 2020 r. Przed godz. 16:00 dnia 30 września 2020 r., umowa wygasa wówczas 1 października 2020 r.

W związku z aktualizacją we wrześniu 2021 r. Przed godz. 16:00 dnia 30 września 2021 r., umowa wygasa wówczas 1 października 2021 r.

---

## 17.3. Gwarancja wynagrodzenia w związku z trendami płacowymi

---

W latach 2020–2022 corocznie wlicza się wzrost stawki wynagrodzenia w związku z trendami płacowymi, przy spełnieniu określonych warunków.

Komisja ds. Warunków Płacy i Pracy i przeanalizuje przesłanki do wypłaty podwyżki stawki wynagrodzenia w oparciu o trendy płacowe. Komisja zobowiązana jest porównać trendy płacowe na podstawie wskaźnika płac Głównego Urzędu Statystycznego w Islandii dla ogólnego rynku pracy (skorygowanego metodą według propozycji dr. Kim Ziechang opisanego w jego sprawozdaniu z dnia 5 listopada 2018 r.) z proporcjonalną zmianą najwyższej aktywnej kategorii zaszeregowania SGS (kategoria zaszeregowania 17 po 5 latach). Okresem referencyjnym porównania jest grudzień każdego roku w okresie obowiązywania umowy, a po raz pierwszy od grudnia 2019 do grudnia 2020 roku. Wyniki będą dostępne w marcu każdego roku.

Jeżeli w wynikach powyższego wskaźnika płac wzrośnie bardziej niż stawka referencyjna w okresie referencyjnym, komisja podejmie decyzję o określonej kwocie w ISK, o którą wzrosną wszystkie stawki wynagrodzenia wynikające z układów zbiorowych pracy. Niniejsza kwota, którą wlicza się w koronach, stanowi proporcjonalną część nadwyżki wzrostu wyżej wymienionej stawki wynagrodzenia. Od 1 maja do stawki wynagrodzenia zostanie doliczona kwota podwyżki.

## 18. ROZDZIAŁ XVIII

# Okres obowiązywania umowy

---

### 18.1. Okres obowiązywania

---

Niniejsza umowa obowiązuje od 1 kwietnia 2019 r. do 1 listopada 2022 r., po czym wygasa bez specjalnego wypowiedzenia.

# Protokoły i załączniki

## Protokół dotyczący usług tłumaczeń ustnych

W związku ze wzrostem liczby pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy, strony umowy będą współpracować w celu określenia zapotrzebowania na usługi tłumaczeniowe oraz w stosownych przypadkach opracowania instrukcji dla przedsiębiorstw w niniejszym zakresie. [2019]

## Protokół dotyczący ochrony pracowników pełniących funkcję męża zaufania na rzecz związków zawodowych

Zgodnie z porozumieniem stron umowy pracownicy wykonujący obowiązki męża zaufania na rzecz związku zawodowego, zasiadając w zarządzie, komisji negocjacyjnej czy radzie ds. poufności, oraz pozostający w kontakcie z pracodawcą w związku ze swoimi obowiązkami męża zaufania, nie mogą z tego tytułu ponosić strat, por. art. 4 ustawy o związkach zawodowych i sporach pracowniczych nr 80/1938. [2019]

## Protokół dotyczący najmu lokali mieszkalnych w związku z umową o pracę

W kwestiach zapewnienia pracownikowi przez pracodawcę odpłatnie lokalu mieszkalnego w związku z zatrudnieniem obowiązują przepisy ustawy o najmie lokali mieszkalnych nr 36/1994 dotycząca sporządzania i treści umów najmu.

Umowa najmu zgodnie z ustawą o najmie lokali mieszkalnych musi mieć formę pisemną i spełniać wymagania rozdziału II ustawy o najmie lokali mieszkalnych, w tym wysokość czynszu, czy jest to umowa na czas określony czy nieokreślony oraz jakie usługi związane z lokalem mieszkalnym są wliczone w czynsz.

W niniejszej kwestii należy uwzględnić to, aby pracownicy nie płacili wyższej stawki czynszu niż normalnie obowiązującej oraz aby kwota czynszu była dla obu stron uczciwa i niewygórowana. Przy ocenie, czy kwota najmu jest uczciwa i niewygórowana, należy uwzględnić m.in. powierzchnię, lokalizację, stan lokalu mieszkalnego oraz cenę najmu na podstawie zarejestrowanych umów najmu w tym samym rejonie.

Lokal mieszkalny przeznaczony jest do zamieszkania i musi spełniać wymogi dotyczące warunków i higieny.

W przypadku porozumienia, że pracownik zwolniony jest z obowiązku uiszczania czynszu za lokal mieszkalny, warunki płacowe pracownika nie mogą być mimo to gorsze niż minimalne wynagrodzenie określone w układzie zbiorowym pracy zgodnie z art. 1 ustawy nr 55/1980.

Niniejsze postanowienia obowiązują, gdy pracownik pozostaje na liście płac danego pracodawcy. [2019]

---

## Protokół dotyczący oceny kompetencji

---

Między stronami doszło do porozumienia co do znaczenia miejsca pracy jako miejsca nauki. To, co jeszcze bardziej zwiększa znaczenie miejsca pracy, to rozwój i przewidywalne wyzwania wiążące się z pracą w nadchodzących latach, a m.in. czwarta rewolucja przemysłowa. Przemysł i pracownicy muszą być w stanie wspólnie sprostać tym zmianom, umacniając w ten sposób konkurencyjność naszego kraju i stabilność społeczną. Ocena kompetencji, doświadczenia i nieformalnej wiedzy, którą pracownik nabywa w miejscu pracy, jest zdecydowanie w interesie pracownika, ponieważ może ona wzmocnić pozycję osób pracujących na rynku pracy, grup zawodowych, przedsiębiorstw i ogólnie całego narodu pod względem poziomu wiedzy i rozwoju.

Ponieważ podstawowym warunkiem osiągnięcia powyższych celów jest ukierunkowany rozwój i opracowanie oceny kompetencji, strony są zgodne co do położenia dużego nacisku na rozwój oceny kompetencji w okresie obowiązywania umowy. Dotyczy to oceny kompetencji w porównaniu z wykonywaną pracą oraz oceny kompetencji w porównaniu z edukacją w formalnym systemie oświaty.

Ocena kompetencji może stanowić zachętę dla osób na rynku pracy w różnych zawodach do osobistego rozwoju zawodowego w pracy, ukończenia kierunków w systemie szkolnictwa oraz dalszego rozwoju dalszych kompetencji [2019].

---

## Protokół dotyczący systemów płac

---

Zgodnie z porozumieniem strony będą dążyć do wdrożenia nowego systemu płac w ramach układu zbiorowego pracy. Jej głównym celem jest obiektywne i elastyczne określenie płac w przedsiębiorstwach. System płac będzie opcją, którą zakłady pracy będą mogły opracować, z zastosowaniem dopuszczalnego odstępstwa na podstawie rozdziału V układów zbiorowych pracy. Postanowienia rozdziału V stosuje się we wszystkich przypadkach w kwestiach przyjęcia nowego systemu płac w przedsiębiorstwach. Zainteresowany związek zawodowy, lub związki zawodowe, w przypadku gdy więcej niż jeden jest stroną porozumienia, muszą dopilnować, aby uzgodnione odstępstwa oraz związane z nimi wynagrodzenie w ogólnej ocenie były zgodne z przepisami ustawy oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy dotyczącymi płacy minimalnej, por. odpowiednie postanowienia w rozdziale V.

### 1. Podstawa

Strony umowy są zgodne, że sprawne prowadzenie działalności gospodarczej jest warunkiem dobrego wynagrodzenia pracowników i umiarkowanych godzin pracy. Ciągłe udoskonalenia przyczyniające się do wzrostu produktywności i efektywności zapewniają odpowiednie funkcjonowanie i konkurencyjność przedsiębiorstw. Jednym z aspektów konkurencyjności jest powiązanie ustalania płac przez przedsiębiorstwa z wymiernymi czynnikami osiągnięć w systemie płac opracowanym we współpracy między stronami układów zbiorowych pracy.

### 2. Cele

Celem nowego systemu płac jest obiektywna klasyfikacja zawodów, zwiększenie liczby czynników uwzględnianych przy ustalaniu płacy na danych stanowiskach oraz opracowanie jasnych kryteriów ustalania płac i trendów płacowych dla poszczególnych pracowników. Dzięki nowemu systemowi płac pracownicy i pracodawcy dostaną do ręki jakże ważne narzędzie, które przyczyni się do wzrostu poziomu szkolenia i rozwoju zawodowego, przejrzystości oraz satysfakcji zawodowej. Jednocześnie pojawią się bardziej zrozumiałe formy zachęty dla pracowników do rozwoju zawodowego.

Pomyślne opracowanie i wdrożenie nowego systemu płac może przyczynić się do zwiększenia edukacji zawodowej i rozwoju zawodowego oraz przejrzystości w określaniu płac. Oznacza to, że konieczne jest dokładne zdefiniowanie sposobu, w jaki ewaluacja zatrudnienia, ról, umiejętności, odpowiedzialności i wyników stanowi podstawę do ustalania płac i zwiększania korzyści dla pracowników i przedsiębiorstw.

W ustawie o równym statusie i równouprawnieniu kobiet i mężczyzn nr 10/2008 od przedsiębiorstw zatrudniających 25 lub więcej pracowników wymaga się, aby system płac i system ustalania płac oparte były na obiektywnych i przejrzystych kryteriach. Przedsiębiorstwa zobowiązane są na podstawie przepisów ustawy do wdrożenia w latach 2019–2022 standardu równych płac, co ma właśnie ułatwić wdrożenie nowego systemu płac. Wskazane jest, aby mniejsze przedsiębiorstwa opierały swoje systemy płac na podobnych kryteriach.

### 3. Projekt

Projekt polega na opracowaniu prostego i przystępnego systemu płac opierającego się na kilku jasnych elementach, który mógłby być stosowany przez przedsiębiorstwa różnej wielkości i typu. System płac musi odzwierciedlać zróżnicowane potrzeby przedsiębiorstw, tak aby można było opierać się na odpowiednich kryteriach. System płac nie zawiera zatem ostatecznej definicji kryteriów ani wagi poszczególnych czynników, ale raczej ramy, które pracownicy i kierownicy mogą wspólnie opracować i dostosować do potrzeb każdego miejsca pracy zgodnie z zezwoleniami zawartym w układach zbiorowych pracy.

Celem nowego systemu płac jest stworzenie większej podpory i równowagi w innym rozwoju na rynku pracy oraz w związku z systemem edukacji. Dotyczy to m.in. oceny kompetencji w stosunku do pracy oraz wprowadzenia certyfikacji równych płac. W trakcie dalszego rozwoju systemu płac oraz opracowywania definicji kryteriów należy uwzględnić Islandzką Ramę Kwalifikacji. Punktem wyjścia jest stworzenie podstaw do ustalania płac w oparciu o charakter pracy i kwalifikacje pracownika, niezależnie od tytułu służbowego, który nie będzie ujęty w niniejszym systemie.

System opiera się na pięciu głównych czynnikach, które zawierają bardziej szczegółowe kryteria. Są to zarówno czynniki zawodowe, jak i indywidualne. Niniejsze czynniki i zawarte w nich kryteria stanowią podstawę ustalania płac, czynników i kryteriów płac w każdym poszczególnym czynniku. Kategorie i przykłady możliwych przedziałów płacowych w każdej kategorii są następujące:

#### *Czynniki zawodowe*

- *Rola.* Kryteria w niniejszym czynniku to np. charakter pracy i stanowisko w miejscu pracy, zarządzanie projektami, nadzór nad szkoleniami i przyjmowaniem nowych pracowników.
- *Odpowiedzialność.* Odpowiedzialność za projekty, ludzi, maszyny, urządzenia itp.
- *Samodzielność.* Wymóg samodzielności w pracy, która może dotyczyć pracy jako całości lub poszczególnych jej elementów.

#### *Czynniki indywidualne*

- *Doświadczenie i wiedza.* Dodatkowa wiedza, doświadczenie i szkolenia przydatne w pracy. Ogólne kompetencje, takie jak komunikatywność, inicjatywa i elastyczność.
- *Ogólne kompetencje.* Komunikatywność, inicjatywa, elastyczność itp.

#### 4. Plan wdrożenia

Po wejściu niniejszego układu zbiorowego pracy w życie, rozpoczną się wspólne prace stron umowy nad rozwojem nowego systemu płac.

Strony powołają zespół roboczy złożony z trzech przedstawicieli związków zawodowych, tj. po jednym z każdego ze związków SGS, VR i związków zawodowych pracowników przemysłowych, oraz trzech przedstawicieli Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Zespół roboczy będzie odpowiadał za terminowe wdrożenie i zakończenie projektu. W zakres jego pracy wejdzie m.in. zezwolenie na tymczasowe zatrudnienie eksperta.

Praca zespołu będzie polegać na wdrożeniu czynników i kryteriów tworzących nowy system płac z uwzględnieniem podstawy określonej powyżej. Praca polegać będzie między innymi na opracowaniu bardziej szczegółowego opisu kryteriów i ich bezpośredniego związku z ustalaniem płac.

Po zakończeniu prac nad rozwojem systemu płac rozpocznie się druga faza polegająca na przygotowaniu materiałów promocyjnych i prezentacji [2019].

---

## Protokół dotyczący realizacji umowy

---

Turystyka w Islandii przechodzi znaczny rozwój, a ponadto nastąpił duży wzrost liczby osób pracujących na podstawie umowy świadczenia usług turystycznych, jak i pracodawców zatrudniających pracowników, którzy zobowiązani są realizować umowę. We właściwej realizacji umowy występują pewne nieprawidłowości związane w większości przypadków z niewystarczającym zaznajomieniem się pracodawców, jak i pracowników z postanowieniami umowy.

W związku z powyższym strony będą już po zatwierdzeniu niniejszej umowy wspólnie pracować nad przedstawieniem pracodawcom i pracownikom głównych postanowień umowy w celu zapewnienia jej prawidłowej realizacji. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na wynagrodzenie, dodatki, potrącenia z wynagrodzenia i organizację czasu pracy. Należy zwrócić uwagę na postanowienia dotyczące rozpoczęcia i zakończenia zmiany oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę poza określonymi godzinami pracy zgodnie z grafikem pracy zmianowej.

Strony umowy jednocześnie są zgodne co do znaczenia, jakie ma sporządzenie pisemnego poświadczenia zatrudnienia przed pierwszym rozliczeniem wynagrodzenia, tak aby pracownik dokładnie znał swoje warunki płacowe, czy jego praca opiera się na postanowieniach o pracy w systemie zmianowym czy postanowieniach o stawce godzinowej. [2015]

---

## Protokół dotyczący elastycznego rozwiązania stosunku pracy

---

Strony umowy są zgodne co do znaczenia posiadania przez pracowników możliwości pewnej elastyczności w kwestii przejścia na emeryturę ze względu na wiek. Potrzeby ludzi i ich sytuacja na rynku pracy różnią się od siebie, a wraz z wydłużaniem się średniej długości życia i poprawą stanu zdrowia powszechne jest utrzymywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i chęć uczestnictwa w rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Elastyczność w kwestii przejścia na emeryturę może polegać na zmniejszeniu etatu w ostatnich latach życia zawodowego, a także zezwoleniu na kontynuację pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego dla osób posiadających pełną zdolność do pracy i pragnących pozostać aktywnymi na rynku pracy. Należy uwzględnić sytuację każdej osoby.

Umowa między SA i SGS a Związkiem Zawodowym „Efling” dotycząca sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych i podobnej działalności.

Elastyczny wiek emerytalny był przedmiotem dyskusji w komisji mającej za zadanie nowelizację ustawy o ubezpieczeniach społecznych, której członkami są przedstawiciele rynku pracy. Komisja jest zgodna, że przepisy ustawy powinny sprzyjać większej elastyczności indywidualnej i w związku z tym debatowała między innymi nad stopniowym podnoszeniem wieku emerytalnego do 70 lat i umożliwieniem odroczenia pobierania świadczeń emerytalnych do 80. roku życia, zamiast do 72. roku życia zgodnie z obecnymi przepisami, w zamian za podwyższenie miesięcznej kwoty świadczenia emerytalnego.

W ostatnich dziesięcioleciach przewidywana długość życia wzrosła wraz ze wzrostem średniej długości życia na całym świecie. Coraz więcej ludzi żyje dłużej i jest zdrowszych w swojej starości. Niniejsza zmiana wymaga ponownej oceny wieku emerytalnego. Właśnie z powyższych powodów większość naszych krajów sąsiedzkich podniosła wiek emerytalny. [2015]

Ludzie coraz bardziej rozumieją, że wartość pracy dla dobrego samopoczucia psychicznego i fizycznego jest niewątpliwa. Istotny jest wzrost wydajności pracy starszych pracowników przy zmniejszającym się naturalnym wzrostem pracowników na rynku pracy ze względu na zmieniającą się strukturę wiekową. [2015]

---

## Protokół dotyczący ewaluacji wykształcenia pod kątem wynagrodzenia

---

Strony umowy będą pracować nad ewaluacją wykształcenia i oceną kompetencji pod kątem wynagrodzenia w dwóch etapach w oparciu o analizy kompetencji zawodowych. Zostanie sporządzony plan analizy zawodów z udziałem obu stron w porozumieniu z Centrum Szkolenia Zawodowego, zgodnie z którym kompetencje zawodowe zostaną uwzględnione w programie nauczania.

Komisja stron umowy składająca się z trzech przedstawicieli ASI oraz trzech z SA rozpocznie swoje prace najpóźniej jesienią 2015 roku. Prace będą kontynuowane na podstawie propozycji sformułowanych przez strony umowy w okresie poprzedzającym układy zbiorowe pracy. Zgodnie z prowadzonymi pracami planuje się jesienią 2016 roku zorganizowanie kursu oraz oceny kwalifikacji.

Przed 1 października 2016 roku zostanie sprecyzowany system, wg którego pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie w związku z kompetencjami zawodowymi, które zostały mu uznane na podstawie oceny. [2015]

---

## Protokół dotyczący ciągłości pracy i nabytych praw

---

Przez „ciągłość zatrudnienia” wg układów zbiorowych pracy rozumie się pozostawanie pracownika w ciągłym stosunku pracy bez względu na to, czy był tymczasowo usunięty z listy płac. Jednakże okresu bez zachowania wynagrodzenia nie zalicza się do okresu zatrudnienia przy nabywaniu praw, chyba że przepisy ustawy lub postanowienia układów zbiorowych pracy stanowią inaczej, por. np. ustawowy urlop rodzicielski. [2015]

---

## Protokół dotyczący uszkodzenia uzębienia w wypadkach przy pracy

---

Strony będą wspólnie zabiegać z zakładami ubezpieczeń o zmianę warunków ubezpieczenia wypadkowego pracowników w taki sposób, aby niezbędne koszty z tytułu złamanego zęba spowodowanego wypadkiem przy pracy zostały zrekompensowane, a udział w pozostałej kwocie kosztów był regulowany na podstawie ustawy o ubezpieczeniach społecznych. W pozostałym zakresie zastrzeżenia regulują przepisy ustawy o ubezpieczeniach społecznych oraz warunki zakładów ubezpieczeń. [2015]



---

## Protokół dotyczący aktualizacji ustawy o urlopach dla pracowników

W okresie obowiązywania umowy strony będą dążyć wspólnie z Rządem do aktualizacji prawa urlopowego w celu jasnego określenia praw i obowiązków stron. [2015]

---

## Protokół dotyczący pisemnego poświadczenia zatrudnienia

Strony są zgodne co do pewnych nieścisłości w sprawie sporządzania pisemnych umów o pracę czy umów potwierdzonych pisemnie zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy o umowach o pracę i porozumieniach o warunkach zatrudnienia. Strony umowy będą prowadzić prace w okresie obowiązywania umowy nad przedstawieniem obowiązków pracodawców i praw pracobiorców zgodnie z niniejszymi postanowieniami. Przed końcem 2015 roku strony przeprowadzą audyt realizacji i funkcjonowania postanowienia oraz dokonają jego aktualizacji w świetle wyników audytu. W kwestii nowych postanowień o karach należy uwzględnić uwagi Urzędu Nadzoru EFTA (ESA). Jeżeli w opinii Urzędu Nadzoru EFTA postanowienie okaże się niezadowolające, strony umowy w ramach odpowiedzi na uwagi bezzwłocznie podejmą negocjacje. [2014]

---

## Protokół dotyczący portierów i strażników

Islandzka Federacja Związków Pracowników (SGS) oraz Federacja Związków Zawodowych Turystyki (SAF) są zgodne co do tego, że należy możliwie najlepiej zapewnić bezpieczeństwo w pracy portierów i strażników. W kwestiach portierów i strażników należy jako podstawę przyjąć sprawozdanie SGS i FA traktująca o niniejszych zawodach, a także wykorzystywać możliwości, jakie stwarza powołanie zespołu roboczego zajmującej się kwestiami ww. zawodów. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby pracujące w lokalach rozrywkowych i restauracjach o dużym przepływie ludzi, które otwarte są po północy. W całym kraju zostaną podjęte starania, aby stworzyć portierom i strażnikom możliwość pobierania znormalizowanych nauk w szkolnictwie w oparciu o wyniki pracy zespołu roboczego zajmującego się kwestiami ww. zawodów.

SGS i SAF są zgodne co do informowania i motywowania właścicieli lokali rozrywkowych i gastronomicznych do przeprowadzenia oceny ryzyka, w ramach której osobno zbadane zostanie zapotrzebowanie na kamizelki nożoodporne w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników. Kwestie takiej odzieży ochronnej zostaną szczególnie omówione na akredytowanych kursach, które portierzy i strażnicy będą musieli odbyć zgodnie z rozporządzeniem nr 1277/2016. [2011]

---

## Protokół dotyczący ogólnych podwyżek płac

Uzgodniona ogólna podwyżka płac w układach zbiorowych pracy organizacji członkowskich ASI i SA odnosi się do minimalnego wzrostu regularnego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu, w którym podwyżka na mocy układu zbiorowego pracy ma zostać wprowadzona, niezależnie od wynagrodzenia danego pracownika.

Niedozwolone jest zmniejszanie lub znoszenie wyższego wynagrodzenia poprzez niewypłacanie ogólnych podwyżek płac. Wyższe wynagrodzenia mogą być zatem zmniejszone lub zniesione tylko wtedy, gdy będą przestrzegane postanowienia umowy o pracę. Niniejsze postanowienie nie uniemożliwia jednak przedsiębiorstwom przyspieszenia podwyżek w drodze konkretnych decyzji i uwzględnienia nieprzewidzianych ogólnych wzrostów w ciągu najbliższych 12 miesięcy w przewidywalny i z góry określony sposób. Pracownikowi

Umowa między SA i SGS a Związkiem Zawodowym „Efling” dotycząca sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych i podobnej działalności.

naależy wcześniej w weryfikowalny sposób wyjaśnić, że ma do czynienia z przyspieszoną ogólną podwyżką płac zgodnie z układem zbiorowym pracy. [2011]

---

## Protokół dotyczący dni chorobowych oraz kwestii rehabilitacji

---

Strony umowy zobowiązują się do przeprowadzenia analizy organizacji usług profilaktyki zdrowotnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem powyższego ma być pomoc we właściwym reagowaniu w przewidywalny sposób na zachorowania pracownika oraz zaoferowaniu mu jak najszybszych odpowiednich środków pomocy. Wiąże się to między innymi z większą elastycznością na rynku pracy, aby zapewnić osobom chorym lub poszkodowanym i korzystającym z aktywnej rehabilitacji zawodowej możliwość powrotu do pracy każdorazowo w zależności od ich zdolności do pracy.

Niniejszy cel zostanie osiągnięty naturalnie tylko wtedy, gdy między pracodawcą a pracownikami będzie wzajemne zaufanie w zakresie ustaleń dotyczących zawiadomienia o zachorowaniu, powrotu pracowników po nieobecności z tytułu choroby, profilaktyki zdrowotnej w przedsiębiorstwach itp.

Strony umowy będą uczestniczyć w powołanej przez VIRK komisji nadzorującej działającej na rzecz wyżej wymienionych celów.

Szczególną uwagą zwróci się na projekt rozwojowy realizowany przez VIRK w zakresie profilaktyki i rehabilitacji zawodowej. Strony umowy wykorzystają wówczas w swojej pracy zdobyte powyższe doświadczenie i wiedzę.

Strony umowy będą służyli pracownikom niniejszego projektu rozwojowego wsparciem i doradztwem w sprawach dyskusyjnych, które wystąpią w pracach nad projektem, w związku z wynikającymi z przepisów ustawy i postanowieniami niniejszej umowy prawami i obowiązkami na rynku pracy. [2011]

---

## Protokół dotyczący postanowień o wyszczególnieniach na paskach płacowych

---

Strony zobowiązują się do pracy na rzecz przestrzegania przez przedsiębiorstwa postanowień dotyczących wyszczególnień informacji na pasku płacowym zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy. Informacje powinny być jasne i zwięzłe.

---

## Protokół dotyczący powiadomień do lekarza zakładowego / firmy usługowej w zakresie BHP

---

W ocenie stron umowy rozwój usług profilaktyki zdrowotnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy jest istotny dla rynku pracy. Dlatego ważne jest, aby udało się pozytywnie rozwinąć usługi w tym obszarze, tak aby gwarantowały odpowiednie wyniki dla pracowników i przedsiębiorstw.

Strony umowy powołają Komisję Dialogu ds. Zdrowia, której zadaniem będzie zawarcie porozumienia w sprawie bardziej szczegółowych ustaleń dotyczących zawiadomienia lekarza zakładowego / firmy usługowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy o przypadkach zachorowania.

W swoich pracach Komisja Dialogu ds. Zdrowia będzie omawiać między innymi następujące kwestie:

- Warunki jakie lekarz zakładowy / firma usługowa musi spełniać.
- Porozumienie dotyczące zawiadamiania przez pracowników firmy usługowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy o nieobecności z tytułu zachorowania lub wypadku, jeżeli pracodawca zechce przyjąć taki system, ponieważ tego typu zawiadomienie zwykle zastępuje przedłożenie zwolnienia lekarskiego.
- Obowiązek poufności oraz przetwarzanie danych osobowych zasięgniętych przez lekarza zakładowego / firmę usługową w ramach swoich obowiązków zawodowych. Dotyczy to gromadzenia, przetwarzania, przechowywania i usuwania niniejszych danych.
- W jaki sposób praca lekarzy zakładowych / firm usługowych może korzystnie wpłynąć na bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach.

W ramach swoich obowiązków zawodowych Komisja Dialogu ds. Zdrowia będzie współpracować z Urzędem Ochrony Danych Osobowych, Głównym Inspektorem Sanitarnym, Państwową Inspekcją Pracy oraz zainteresowanymi stronami.

Komisja Dialogu ds. Zdrowia zakończy swoje prace najpóźniej 30 listopada 2008 roku.

Komisje negocjacyjne ASÍ i SA zajmą stanowisko w sprawie propozycji Komisji Dialogu ds. Zdrowia najpóźniej 15 grudnia 2008 roku.

Jeżeli strony umowy dojdą do wspólnego porozumienia, ich umowę należy uznać za nierozłączną część układu zbiorowego pracy stron członkowskich, która wejdzie w życie 1 stycznia 2009 roku.

Podczas powyższych prac strony umowy nie będą zgłaszać uwag na temat funkcjonowania firm usługowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które uzyskały zgodę Państwowej Inspekcji Pracy na działalność w ramach świadczenia usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązku zawiadamiania stron o pracownikach. [2008]

---

## Protokół dotyczący pracy w systemie zmianowym

Aby uznać pracownika za zatrudnionego do pracy w systemie zmianowym zgodnie z rozdziałem

3.1., muszą być spełnione warunki ww. rozdziału. Szczególny nacisk kładzie się na postanowienia art. 3.1.3., aby zgodnie z umową o pracę / porozumieniem o warunkach zatrudnienia z pracownikiem było jasne, że zatrudnienie dotyczy z góry ustalonej organizacji pracy zgodnie z dostępnym grafikiem pracy zmianowej. Grafik pracy zmianowej musi być przekazany pracownikowi w sposób weryfikowalny, na przykład w formie papierowej lub elektronicznej. [2011]

---

## 21. art. rozporządzenia nr 1277/2016

### Kwalifikacje portierów

Funkcję portiera mogą pełnić jedynie ci, których zatwierdził komendant posterunku policji. Portierzy muszą spełniać następujące warunki ogólne:

- Muszą mieć ukończone co najmniej 20 lat.
- W ciągu ostatnich pięciu lat nie byli skazani za przestępstwa z użyciem przemocy lub przestępstwa narkotykowe. Na potwierdzenie powyższego należy przedłożyć zaświadczenie o niekaralności. Pracownicy zagraniczni muszą przedłożyć zaświadczenie o niekaralności ze swojego kraju.

W pozostałych kwestiach komendant posterunku policji dokonuje oceny, kogo można uznać za uprawnionego do pełnienia funkcji portiera.

Umowa między SA i SGS a Związkiem Zawodowym „Efling” dotycząca sektora hotelarskiego i gastronomicznego, zakładów usługowych, punktów sprzedaży, zakładów rozrywkowych i podobnej działalności.

Komendant Główny Policji może postanowić, że tylko ci, którzy ukończyli zatwierdzone szkolenie dla portierów, mogą pełnić funkcję portiera. Komendant Główny Policji może określić bardziej szczegółowe przepisy dotyczące zagadnień omawianych na takich szkoleniach oraz określić wymagania kwalifikacyjne dla portierów.

## Urlop zimowy pracowników zmianowych

### Informacje ogólne

Pracownicy pełnoetatowi pracujący w systemie zmianowym nabywają prawo do 12 dni urlopowych w ciągu roku w ramach urlopu zimowego ze względu na wynikające z umowy dni wolne w weekendy i święta, które przypadają od poniedziałku do piątku w tygodniu pracy. Dni urlopowe w ramach urlopu zimowego nie przysługują w związku ze świętami przypadającymi w soboty i niedziele lub w przypadku gdy zakład pracy jest w dzień wolny zamknięty.

### Na czym polega prawo do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego?

Prawo pracowników zmianowych do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego polega na zrównaniu roku pracy pracowników zmianowych z rokiem pracy pracowników w podstawowym systemie czasu pracy, wykonujących pracę w ramach podstawowego czasu pracy od poniedziałku do piątku. Stałym pracownikiem zatrudnionym w podstawowym systemie czasu pracy przysługują dni wolne od pracy przypadające w tygodniu pracy (od poniedziałku do piątku) z zachowaniem pełnego wynagrodzenia zasadniczego. Załóżmy na przykład, że czwartek jest dniem wolnym od pracy. Pracownik wykonujący pracę w podstawowym systemie czasu pracy wykonuje pracę przez cztery dni danego tygodnia, czyli 32 godziny, ale otrzymuje wynagrodzenie za 40 godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Pracownicy zmianowi wykonują pracę przez średnio 40 godzin tygodniowo w systemie pracy zmianowej, gdyż grafik pracy zmianowej nie ulega zmianie, nawet jeżeli w tygodniu przypada wynikający z umowy dzień wolny od pracy. W związku z powyższym pracownicy zmianowi świadczą pracę przez 40 godzin danego tygodnia na zmianie, niezależnie od dni wolnych od pracy. W celu zrównania statusu pracowników zmianowych z pracownikami wykonującymi pracę w podstawowym systemie czasu pracy, pracownicy zmianowi nabywają prawo do jednego dnia urlopowego w ramach urlopu zimowego za każdy dzień wolny przypadający w tygodniu pracy pracowników w podstawowym systemie czasu pracy. Zamiast równomiernego wykorzystywania wynikających z umowy dni wolnych od pracy, u pracowników zmianowych kumuluje się niniejsze dni, a następnie przyznaje w całości jako urlopy zimowe.

### Za które święta przysługuje prawo do dni urlopowych?

Gdy dni wolne od pracy zgodnie z art. 2.3.1. oraz 2.3.2. układu zbiorowego pracy przypadają od poniedziałku do piątku, pracownikowi przysługuje z tego tytułu prawo do urlopu zimowego. Gdy przypadają w weekend (sobota lub niedziela), nie przysługuje z tego tytułu prawo do urlopu zimowego ani pracownikom zatrudnionym w podstawowym systemie czasu pracy, ani pracownikom zmianowym.

### Jeżeli zakład nie funkcjonuje w dzień wolny

Jeżeli zakład pracy jest zamknięty w wynikający z umowy dzień wolny od pracy przypadający między poniedziałkiem a piątkiem, lub jeżeli w tym dniu pracownikowi przyznaje się dzień wolny od pracy, wówczas odejmuje się równoważną liczbę dni od liczby dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, z wyjątkiem pracowników, którzy nabyli prawo do dnia wolnego z tytułu pracy zmianowej. Oznacza to, że w przypadku zamknięcia zakładu, np. 17 czerwca, liczba dni urlopowych w ramach urlopu zimowego u pracowników, którzy powinni tego dnia pracować, zostanie pomniejszona o jeden dzień. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik wykorzystuje dzień urlopowy w święto, w którym zgodnie z grafikiem pracy zmianowej miał pracować. Jeżeli pracownikowi przysługuje dzień wolny z tytułu pracy zmianowej w dniu wolnym od pracy, nie traci prawa do dnia urlopowego w ramach urlopu zimowego, ponieważ przepracował już pełny tydzień pracy.

O prawie do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego nie decyduje wyłącznie praca w święta, ale to, czy pracownik przepracował pełny tydzień pracy (40 godzin) w tygodniu, w którym przypada święto państwowe między poniedziałkiem a piątkiem. Z powodu powyższego pracownik nabywa

prawo do dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, choć w dzień wolny od pracy nie przypadała jego zmiana, jeżeli danego tygodnia pracował pełny tydzień pracy.

#### Okres naliczania oraz wykorzystywanie urlopu zimowego

Dni urlopowe w ramach urlopu zimowego należy udzielić w okresie od 1 października do 1 maja. Okres naliczania dni urlopowych w ramach urlopu zimowego przypada od 1 października do 30 września. Panuje pewne nieporozumienie, że za każdy przepracowany miesiąc przysługuje jeden dzień urlopowy w ramach urlopu zimowego. Wynika to prawdopodobnie z faktu, iż liczba uzgodnionych dni urlopowych w ramach urlopu zimowego wynosi 12, tak jak liczba miesięcy w roku wynosi 12. Prawda jest taka, że dni urlopowe w ramach urlopu zimowego nalicza się na podstawie liczby dni świątecznych w każdym miesiącu pracy pracownika.

Jeżeli pracownik wykonuje pracę przez część roku, nalicza się mu liczbę dni urlopowych w ramach urlopu zimowego wedle kalendarza na podstawie przepracowanego okresu. Przykład pracownika, który rozpoczął pracę w czerwcu 2004 roku i pracuje do końca sierpnia. W czerwcu jest jeden dzień świąteczny przypadający w dzień roboczy oraz jeden w sierpniu. W takim przypadku pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za 16 godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy w dniu ustania stosunku pracy, jeżeli przed odejściem z pracy nie otrzymał urlopu przez okres dwóch dni roboczych na warunkach wynagrodzenia zasadniczego.

Dla informacji należy zauważyć, iż liczba dni wolnych od pracy przypadających od poniedziałku do piątku wedle kalendarza wynosi od 9 do 13 w ciągu roku. Według wyliczeń dokonanych na podstawie 400-letniego okresu liczba dni wolnych od pracy przypadających od poniedziałku do piątku wynosi 11,21, ale na podstawie postanowienia układu zbiorowego pracy jako podstawę przyjmuje się liczbę 12.

#### Wyplata wynagrodzenia podczas urlopów zimowych

Podstawą wyliczania wynagrodzenia za urlop zimowy jest praca w podstawowym systemie czasu pracy. W rezultacie pracownicy zmianowi otrzymują takie samo wynagrodzenie co pracownicy w podstawowym systemie czasu pracy za dni wolne od pracy przypadające od poniedziałku do piątku. Pracownikom wykonującym pracę w niniejsze dni przysługuje jednak wyższy dodatek zmianowy za pracę w dni wolne od pracy niż za pracę w dni robocze. Pełnoetatowemu pracownikowi wykonującemu pracę przez cały rok, który nabył prawo do 12 dni urlopowych w ramach urlopu zimowego, za każdy przepracowany dzień przysługuje 8 godzin wg podstawowego systemu czasu pracy. To łącznie 96 godzin wg podstawowego systemu czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Pracownicy wykonujący pracę wg 12-godzinnych zmian nabywają prawo do urlopu przez 8 zmian wg stawki wynagrodzenia zasadniczego (96/12). W przypadku wykorzystania dni urlopowych w ramach urlopu zimowego pracownikowi nie przysługuje dodatek zmianowy.

#### Wyplata wynagrodzenia za dni urlopowe w ramach urlopu zimowego bez wykorzystania urlopu

Zgodnie z ogólną zasadą pracownicy pobierają płatne urlopy zimowe.

Za porozumieniem między pracodawcą a pracownikiem w sprawie rozliczenia się z pracownikiem zmianowym ze specjalnych dni wolnych czy świąt państwowych może obowiązywać inny sposób rozliczenia.

Zamiast urlopów zimowych pracownikowi zmianowemu można wypłacić wynagrodzenie zasadnicze za 8 godzin pracy (w przypadku pełnego wymiaru czasu pracy) za każdy szczególnie dzień wolny czy święto państwowe przypadające w dzień roboczy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie na podstawie wymiaru czasu pracy.

Niniejsza zasada dotycząca wypłaty wynagrodzenia obowiązuje zarówno wtedy, gdy pracownik wykonuje pracę w dzień wolny od pracy lub święto państwowe (w dzień roboczy), jak i wtedy, gdy pracownik ma dzień wolny, do którego zgodnie z grafikiem pracy zmianowej nabył prawo (w dzień roboczy) i tym samym przepracował pełny okres zgodnie z obowiązkiem świadczenia pracy na podstawie wymiaru czasu pracy.

Prawo do wynagrodzenia nie zależy zatem od tego, czy pracownik pracuje w szczególnie dzień wolny lub święto państwowe, ale od tego, czy w danym tygodniu przepracował pełny okres zgodnie z obowiązkiem świadczenia pracy na podstawie wymiaru czasu pracy.

---

# Załącznik do umowy o wynagrodzeniu w walucie obcej – formularz umowy

---

Firma ehf., REGON xxxxxx-xxxx oraz \_\_\_\_\_

nr ewid. \_\_\_\_\_ zawierają ze sobą następujące porozumienie dotyczące powiązania części wynagrodzenia z kursem waluty obcej lub wypłacie części wynagrodzenia w walucie obcej, na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy \_\_\_\_\_ w niniejszej kwestii.

Powiązanie z walutą obcą lub wypłata wynagrodzenia w walucie

- obcej: Powiązanie części wynagrodzenia z walutą obcą
- Wypłata części wynagrodzenia w walucie

obcej Waluta:

- EUR
- USD
- GBP
- Inna waluta, jaka? \_\_\_\_\_

Część wynagrodzenia stałego lub wynagrodzenia brutto

- wypłacanego/powiązanego z walutą obcą: Część wynagrodzenia
- stałego wypłacanego/powiązanego z walutą obcą

Część wynagrodzenia brutto wypłacanego/powiązanego z walutą obcą

Proporcjonalna część wynagrodzenia wypłacanego/powiązanego z walutą obcą:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Inna proporcjonalna część, jaka?\_

Niniejsza umowa jest sporządzona w dwóch egzemplarzach, z których każda ze stron otrzymuje po jednym. Data: \_\_\_\_\_

Z up. firmy \_\_\_\_\_

Pracobiorca \_\_\_\_\_

[2008]

---

## Protokół dotyczący statusu prawnego pracowników przy zmianie właściciela przedsiębiorstwa

---

Strony umowy są zgodne co do tego, że zmiana właściciela przedsiębiorstwa lub połączenie spółek nie może zmienić warunków zatrudnienia, w tym prawa do wynagrodzenia urlopowego i chorobowego pracowników, chyba że wcześniej doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. Okres wzajemnego wypowiedzenia stron nie ulega zmianie w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa.

Strony umowy są zgodne co do tego, że poprzedni właściciel powinien przedstawić planowane zmiany w funkcjonowaniu lub sprzedaży przedsiębiorstwa z możliwie największym wyprzedzeniem.

W przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa nowy właściciel przejmuje prawa i obowiązki poprzednich właścicieli w stosunku do pracowników, chyba że wyraźnie uzgodniono inaczej z poprzednimi właścicielami. Jeżeli nowy właściciel uważa, że jest zwolniony z obowiązków wynikających z umów o pracę poprzedniego właściciela, musi o niniejszym powiadomić pracownika, gdy tylko przejmie działalność przedsiębiorstwa. W takim przypadku poprzedni właściciel zobowiązany jest do wypłaty pracownikom wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z umową o pracę i układem zbiorowym pracy.

Równoważne zasady dotyczą zarówno najmu przedsiębiorstwa, jak i sprzedaży lub dzierżawy po ogłoszeniu upadłości, o ile umowa obejmuje działalność przedsiębiorstwa, a nie tylko budynki, urządzenia i inne wyposażenie.

## Przeliczenie dni urlopowych na dni robocze

Liczba należnych pracownikowi dni urlopowych odpowiada określonej liczbie dni roboczych (liczby zmian) w dni wolne. Poniższe tabele przedstawiają należne dni urlopowe z tytułu pracy w systemie zmianowym w oparciu o cztery różne systemy pracy (systemy zmianowe).

### System pracy

<i>Dni urlopowe</i>	<i>Praca – dni urlopowe</i>	<i>Praca – dni urlopowe</i>	<i>Praca – dni urlopowe</i>	<i>Praca – dni urlopowe</i>
<i>stan</i>	<i>5 / 2</i>	<i>1 / 1</i>	<i>4 / 2</i>	<i>6 / 2</i>
1	1	0,7	0,9	1,1
2	2	1,4	1,9	2,1
3	3	2,1	2,8	3,2
4	4	2,8	3,7	4,2
5	5	3,5	4,7	5,3
6	6	4,2	5,6	6,3
7	7	4,9	6,5	7,4
8	8	5,6	7,5	8,4
9	9	6,3	8,4	9,5
10	10	7,0	9,3	10,5
11	11	7,7	10,3	11,6
12	12	8,4	11,2	12,6
13	13	9,1	12,1	13,7
14	14	9,8	13,1	14,7
15	15	10,5	14,0	15,8
16	16	11,2	14,9	16,8
17	17	11,9	15,9	17,9
18	18	12,6	16,8	18,9
19	19	13,3	7,7	20,0
20	20	14,0	18,7	21,0
21	21	14,7	19,6	22,0
22	22	15,4	20,5	23,1
23	23	16,1	21,5	24,2
24	24	16,8	22,4	25,2
25	25	17,5	23,3	26,3
26	26	18,2	24,0	27,3
27	27	18,9	25,2	28,4
28	28	19,6	26,1	29,4
29	29	20,3	27,1	30,5
30	30	21,0	28,0	31,5



---

# Porozumienie w sprawie obcokrajowców na islandzkim rynku pracy

---

Islandzka Konfederacja Związkowa i Związek Pracodawców i Przedsiębiorców osiągnęły porozumienie w sprawie następującej procedury w sporach z udziałem pracowników zagranicznych.

## **Założenia i wspólne cele**

Związki są zgodne co do tego, że zobowiązania Islandii wynikające z Porozumienia EOG w sprawie swobodnego przepływu towarów, kapitału, usług i pracowników przez granice państwowe mają pozytywny wpływ na interesy osób fizycznych i przedsiębiorstw w Islandii, równoległe ze zwiększoną podażą towarów i usług, rozprzestrzenianiem się wiedzy na skalę międzynarodową, wzmożoną konkurencją między przedsiębiorstwami, postępem w różnych dziedzinach życia społecznego oraz wzrostem zatrudnienia.

Porozumienie EOG przewiduje, iż obywatele państw członkowskich mogą wyjeżdżać do innego kraju w celach zarobkowych bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Przedsiębiorstwa prowadzące swoją działalność zgodnie z powyższym mają również prawo świadczyć usługi w innym państwie członkowskim z wykorzystaniem własnych pracowników bez specjalnego zezwolenia. Obywatele krajów EFTA mają zasadniczo takie same prawa zgodnie z Traktatem Założycielskim EFTA.

W zasadzie inni obcokrajowcy (obywatele krajów Trzeciego Świata) nie mogą być zatrudniani do pracy w Islandii bez uzyskania zezwolenia na pracę.

W opinii stron niniejszego porozumienia zmiany dotyczące składu siły roboczej w związku ze wzrostem liczby obcokrajowców na islandzkim rynku pracy nie powinny zakłócać dotychczas obowiązującego systemu ustalania wynagrodzeń oraz innych warunków zatrudnienia pracowników w ramach układów zbiorowych pracy. Podstawą będą nadal dotychczas obowiązujące przepisy o realizacji układów zbiorowych pracy.

Wspólnym zadaniem stron jest wspomaganie przedsiębiorstw korzystających w swojej produkcji lub usługach z siły roboczej obcokrajowców w świadczeniu im wynagrodzenia i zagwarantowania warunków zatrudnienia zgodnie z układami zbiorowymi pracy i przepisami ustawy obowiązującymi w Islandii.

Nieprzestrzeganie układów zbiorowych pracy podważa działalność innych przedsiębiorstw i negatywnie wpływa na warunki normalnej konkurencji, jak i ogranicza korzyści całego społeczeństwa wynikające z niezawodnego i zdrowego życia zawodowego.

Strony zgadzają się co do tego, że dostosowanie zagranicznej siły roboczej i zagranicznych przedsiębiorstw do zwyczajów i tradycji islandzkiego rynku pracy i społeczeństwa sprzyja budowaniu zaufania i pokoju w stosunkach między stronami.

Pracowników do wykonywania określonych prac jest obwarowane wieloma warunkami ukończenia określonego kierunku kształcenia lub uzyskania specjalnych uprawnień zezwalających na wykonywanie danego zawodu. Porozumienie EOG przewiduje prawo pracowników zagranicznych do uznania przez Islandię ich wykształcenia, uprawnień zawodowych i doświadczenia zawodowego, które nabyli w innym kraju EOG, zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

## **Zasady dotyczące warunków zatrudnienia obcokrajowców**

Za pomocą niniejszego porozumienia Islandzka Konfederacja Związkowa oraz Związek Pracodawców i Przedsiębiorców pragną zagwarantować realizację przepisów obowiązującej ustawy o warunkach zatrudnienia obcokrajowców na islandzkim rynku pracy. Niniejsze zasady obowiązują szczególnie w następujących dziedzinach:

Wynagrodzenie oraz inne warunki zatrudnienia. Przepisy ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników oraz obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym nr 55/1980 przewidują płacę minimalną i inne warunki zatrudnienia wynegocjowane przez członkowskie organizacje rynku pracy, niezależnie od narodowości dla wszystkich pracowników w danym zawodzie w obszarze objętym układem zbiorowym pracy.

Pracownicy zagranicznych przedsiębiorstw usługowych, w tym agencji pracy tymczasowej. Ustawa o statusie prawnym pracowników wykonujących pracę tymczasową w Islandii na rzecz przedsiębiorstw zagranicznych nr 54/2001<sup>2</sup> przewiduje między innymi, iż pracownikom zatrudnionym w Islandii przysługuje wynagrodzenie wynikające z układów zbiorowych pracy oraz wszelkie prawa do urlopu i prawa wynikające z przepisów dotyczących warunków, higieny i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Swobodny przepływ pracowników. Porozumienie EOG oraz ustawa o swobodnym zatrudnieniu i prawie do pobytu pracowników na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego nr 47/1993 przewiduje, iż pracowników będących obywatelami innego kraju EOG niż tego, w którym pracują, nie można traktować inaczej ze względu na ich narodowość w zakresie warunków zatrudnienia, a szczególnie warunków płacowych.

Zezwolenie na pracę dla obywateli krajów Trzeciego Świata. Ustawa o prawach do zatrudnienia obcokrajowców nr 97/2002 przewiduje, że zezwolenie na pracę daje prawo do pracy w Islandii zgodnie z przepisami ustawy i in. obowiązującymi na islandzkim rynku pracy oraz że prawo do umowy o pracę gwarantującej pracownikowi wynagrodzenie i inne warunki zatrudnienia równe z obywatelami kraju, por. ustawę nr 55/1980.

### **Informacje o wynagrodzeniach i innych warunkach zatrudnienia pracowników zagranicznych**

Role mężów zaufania związków zawodowych w miejscu pracy jest dopilnowanie, aby układy zbiorowe pracy były przestrzegane w stosunku do pracowników, por. art. 9 ustawy nr 80/1938.

Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie naruszenia odpowiedniego układu zbiorowego pracy lub prawa dotyczącego warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych, mąż zaufania związku zawodowego jest uprawniony na podstawie niniejszej umowy do wglądu do dokumentacji płac lub innych warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych objętych układem zbiorowym pracy, którzy pracują dla danego pracodawcy, oraz w stosownych przypadkach, do uprawnień zawodowych osób zatrudnionych w zawodach, które takich uprawnień wymagają.

Jeżeli w miejscu pracy nie ma męża zaufania, przedstawiciel danego związku ma takie same uprawnienia jak mąż zaufania w zakresie przeglądania dokumentów i pełni takie same obowiązki.

Niniejsze informacje należy zwykle udzielić poprzez umożliwienie mężowi zaufania wglądu do kopii pasków płacowych lub innych dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia zainteresowanych pracowników. Mąż zaufania nie może wnosić informacji poza zakład pracy. Mąż zaufania musi zachować poufność na temat uzyskanych informacji. Mąż zaufania ma jednak prawo do konsultacji

---

<sup>2</sup> Obecnie obowiązująca ustawa nr 45/2007 o prawach i obowiązkach przedsiębiorstw zagranicznych, które tymczasowo wysyłają pracowników do Islandii oraz warunków zatrudnienia ich pracowników.

z danym związkiem zawodowym, a przedstawiciele związków zawodowych są zobowiązani do zachowania w ścisłej tajemnicy uzyskanych informacji.

Jeżeli pracodawca nie przychylił się do wniosku męża zaufania o udostępnienie mu informacji na temat wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia pracownika zagranicznego i/lub powstał spór co do przestrzegania postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów ustawy, por. ustawę nr 55/1980, ustawę nr 54/2001<sup>3</sup> oraz rozporządzenie nr 1612/68/EWG w sprawie swobodnego przepływu pracowników, zob. ustawę nr 47/1993, i nie udało się rozstrzygnąć sporu wewnątrz przedsiębiorstwa, spór można skierować do specjalnej komisji doradczej ASÍ i SA.

### **Komisja doradcza ASÍ i SA**

Komisja doradcza ASÍ i SA, która zajmuje się sprawami obcokrajowców zgodnie z niniejszą umową, składa się z czterech przedstawicieli, dwóch wyznaczonych przez ASÍ i zainteresowaną federację narodową oraz dwóch przedstawicieli wyznaczonych przez SA.

Komisja doradcza będzie poszukiwała sposobów na zbadanie sprawy skierowanej do niej zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami oraz rozstrzygnięcie sporu w drodze wzajemnych negocjacji.

Sprawy przekazane komisji muszą być rozpatrzone w ciągu dwóch tygodni, chyba że ograniczają to wyjątkowe okoliczności.

W procesie rozpatrywania sprawy komisja może zażądać od zainteresowanego pracodawcy niezbędnej dokumentacji dotyczącej płac lub innych warunków zatrudnienia zainteresowanych pracowników zagranicznych oraz, w stosownych przypadkach, uprawnień zawodowych osób zatrudnionych w zawodach, które takich uprawnień wymagają. Niniejsze prawo dotyczy pracowników zagranicznych objętych układami zbiorowymi pracy związków członkowskich ASÍ, por. art. 1 ustawy nr 55/1980.

Mąż zaufania lub przedstawiciel związku zawodowego, który zastąpił męża zaufania, nie jest związany poufnością w związku z komunikacją z komisją w odniesieniu do rozpatrywanych spraw. Ponadto członkowie komisji doradczej mogą zwrócić się do męża zaufania lub przedstawiciela związku zawodowego, który zastąpił męża zaufania, jak wyszczególniono powyżej, w celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji dotyczących rozpatrywanych spraw.

Komisja doradcza wraz z poszczególnymi przedstawicielami komisji muszą zachować poufność w związku z informacjami uzyskanymi od pracodawcy, męża zaufania lub przedstawiciela związku zawodowego i nie mogą przekazywać lub ujawniać treści przedmiotowych informacji osobom trzecim.

Decyzję komisji należy przedstawić stronom sporu.

Niezależnie od decyzji komisji sprawę można skierować do sądu. W takim przypadku poufność na podstawie powyższego nie stoi na przeszkodzie przedstawieniu dowodów w sprawie sądowej.

Reykjavík, dnia 7 kwietnia 2004 r.

---

<sup>3</sup> Obecnie ustawa nr 45/2007.

---

# INDEKS

---

Warunki	Art. 8.1. – 8.6.
Koszty transportu	Art. 4.5.
Dyżury	Art. 2.9.
Praca w podstawowym systemie czasu pracy przed godz. 8:00	Art. 2.1.1.
Czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy	Art. 2.1.1.
Czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy, czas ciągły	Art. 2.1.2.
Odszkodowanie w przypadku śmierci	Art. 9.7.4.
Dzielnik dotyczący stawki godzinowej	Art. 1.7.
Dodatek świąteczny	Art. 1.5.1.
Portierzy	Art. 1.14.
Dojazdy do pracy i z powrotem	Art. 4.5.
Składki członkowskie	Art. 12.1.
Prawo pierwszeństwa	Art. 7.1.
Dni wolne od pracy	Art. 2.3.
Zebrań z mężem zaufania	Art. 14.5.
Udział przedsiębiorstw w układach zbiorowych pracy	ROZDZIAŁ V
Koszty żywienia	Art. 4.5.1.
Urlop rodzicielski	Art. 9.6. i 13.5.
Okres obowiązywania umowy	Art. 18.1.
Oplacanie kosztów z tytułu zaświadczenia lekarskiego	Art. 9.4.3.
Wypłata wynagrodzenia podczas nieobecności chorobowych	Art. 9.1.
Praca na część etatu	Art. 1.11.
Zwolnienia grupowe	Art. 13.6.
Czas odpoczynku	Art. 2.4.1.
Składki	Art. 12.1.
Pobieranie składek członkowskich	Art. 12.1.
Przerwy na kawę w pracy w podstawowym systemie czasu pracy	Art. 4.1.
Przerwy na kawę w pracy płatnej za godzinę	Art. 4.2.
Wypłata wynagrodzenia	Art. 1.12.
Wezwanie do pracy	Art. 1.9.
Wynagrodzenie z tytułu wypadku przy pracy oraz chorób zawodowych	Art. 9.2.
Wynagrodzenie chorobowe	Art. 9.1.
Pojęcia związane z wynagrodzeniem	Art. 9.3.
Wynagrodzenie w walucie obcej	Art. 1.16.
Paski płacowe	Art. 1.12.4.
Minimalny odpoczynek	Art. 2.4.
Fundusze emerytalne	Art. 11.4.
Zaświadczenie lekarskie	Art. 9.4.3.
Przerwy na posiłek i kawę w pracy w podstawowym systemie czasu pracy	Art. 4.1.
Przerwy na posiłek i kawę podczas godzin nadliczbowych	Art. 4.4.
Wynagrodzenie miesięczne	Art. 1.2.1.
Kursy	Art. 15.1.

Szkolenia dla mężów zaufania	Art. 14.7.
Stróże nocni – zakres obowiązków	Art. 1.14.
Urlop poza okresem urlopowym	Art. 6.2.
Prawo do urlopu	Art. 6.1.
Fundusz na domy wypoczynkowe	Art. 11.2.
Dodatek urlopowy	Art. 1.5.2.
Umowy o pracę i porozumienia o warunkach zatrudnienia	Art. 1.15.
Warunki umowy	Art. 17.2.
Przepisy o konkurencji	Art. 1.17.
Koszty leczenia z tytułu wypadków przy pracy	Art. 9.2.
Fundusz zdrowotny	Art. 11.1.
Rejestracja za pomocą rejestratora czasu pracy	Art. 2.5.2.
Rejestr godzin pracy	Art. 2.5.
Ubezpieczenie wypadkowe	Art. 9.7.
Fundusz szkolenia zawodowego	Art. 11.3.
Doświadczenie zawodowe	Art. 1.6.
Święta państwowe	Art. 2.3.1.
Praca w święta państwowe	Art. 1.8.2.
Podwyżki ze względu na staż pracy	Art. 1.6.
Fundusz rehabilitacji zawodowej	Art. 11.5.
Zniszczenie odzieży i in.	Art. 10.2.
Mężowie zaufania	14. ROZDZIAŁ
Obowiązek ubezpieczenia	Art. 9.7.1.
Wynagrodzenie nastolatków	Art. 1.2.2.
Praca podczas przerwy na posiłek	Art. 4.3.
Początek godzin nadliczbowych	Art. 2.2.
Okres wypowiedzenia	Art. 13.1. – 13.3.
Wypłata wynagrodzenia	Art. 1.12.1.
Dodatek zmianowy	Art. 3.2.
Dni chorobowe na dzieci	Art. 9.5.
Dni chorobowe podczas urlopu	Art. 6.4.
Urlop zimowy	Art. 3.4.
Praca na stanowiskach kierowniczych	Art. 1.2.4.
Praca podczas przerwy na posiłek	Art. 4.3.
Odzież robocza i ochronna	Art. 10.1.
Zaświadczenia załączone do podania o pracę	Art. 1.18.
Dodatek z tytułu godzin nadliczbowych	Art. 1.8. – 1.8.3.
Godziny nadliczbowe	Art. 2.2.
Pokojówki	Art. 1.14.
Sprzęt ochronny	Art. 8.1.