

Umowa o pracę

Prawo cudzoziemców do pracy w Islandii

Kursy językowe i oświatowe

Prawo cudzoziemców do pracy w Islandii

Obywatele państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego mają prawo do zatrudnienia w Islandii bez specjalnych pozwoleń na pracę, na podstawie zasady o wolnym przepływie siły roboczej. Państwami członkowskimi EOG są: Islandia, Austria, Belgia, Wielka Brytania, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Włochy, Cypr, Lichtenstein, Luksemburg, Malta, Norwegia, Portugalia, Hiszpania, Szwecja i Niemcy. Reguły powyższe mają również zastosowanie wobec obywateli Szwajcarii.

Przepisy o wolnym przepływie siły roboczej wobec obywateli: Estonii, Łotwy, Litwy, Polski, Słowacji, Słowenii, Czech i Węgier wejdą w życie dopiero 1 maja 2006 roku. Do tej pory obywatele tych państw muszą uzyskać pozwolenie za zatrudnienie według reguł obowiązujących obywateli państw spoza EOG.

Przepisy dotyczące obywateli państw spoza EOG stanowią, że pracodawcy muszą wystąpić o pozwolenie na pracę i pobyt swoich pracowników zanim przybędą oni do Islandii.

Kursy językowe i oświatowe

Zgodnie z prawem, pracodawca i związki zawodowe mają obowiązek poinformować pracownika z okresowym pozwoleniem na pracę o kursach języka islandzkiego dla początkujących, kursach na temat społeczeństwa islandzkiego oraz innych, które mogą być przydatne dla pracownika i jego rodziny.

Stosunki na rynku pracy

Stosunki na rynku pracy są regulowane aktami prawnymi i umowami zbiorowymi pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi. Określona jest, między innymi, wysokość płac minimalnych. W umowach zbiorowych znajdują się postanowienia dotyczące pracy w podstawowym wymiarze czasu oraz w godzinach nadliczbowych, wypłaty zarobków i wydruków wypłat, wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków w związku z wypadkami, czasu pracy i odpoczynku, urlopu i innych dni wolnych od pracy, wyposażenia miejsc pracy, czasu wypowiedzenia pracy, składek na konto zasiłków chorobowych, funduszu emerytalnego, kształcenia pracowniczego itd.

Postanowienia umów zbiorowych dotyczące powyższych spraw określają warunki płacowe minimalne dla wszystkich pracowników w danym zawodzie, niezależnie od ich płci, narodowości czy czasu zatrudnienia. Porozumienia poszczególnych pracowników z pracodawcami w sprawie płac niższych, niż przewidziane w umowie zbiorowej są nieważne.

Umowa o pracę

Pracodawca ma obowiązek zawarcia pisemnej umowy o pracę z pracownikiem w ciągu dwóch miesięcy od podjęcia przez niego pracy. Umowa o pracę ma określać m.in. strony stosunku pracy, miejsce pracy, rodzaj pracy, warunki płacowe, wymiar czasu pracy. Ma również zawierać informacje o funduszu emerytalnym i związku zawodowym do których pracownik należy. Jeśli pracownik jest obywatelem państwa spoza

Stosunki na rynku pracy

Wydruk wypłaty



Czas odpoczynku

Czas pracy

Europejskiego Obszaru Gospodarczego, lub jednego z 8 nowych państw członkowskich, do umowy musi być dołączone podanie pracodawcy o pozwolenie na pracę.

Wydruk wypłaty

Pracownik ma prawo do otrzymywania przy każdej wypłacie zarobków wydruku wypłaty, zawierającego szczegółowe rozliczenie zarobków. Wszystkie składki płacone przez pracownika powinny być wyszczególnione na wydruku. Jest bardzo istotną rzeczą, by przechowywać wydruki wypłat, aby w razie niepłacenia przez pracodawcę podatków, wpłat na fundusz emerytalny, składek na związki zawodowe itp. móc udowodnić, że pracodawca odcigał powyższe kwoty z zarobków pracownika.

Czas pracy

Podstawowy wymiar pracy to 40 godzin pracy od poniedziałku do piątku. W niektórych działach zatrudnienia związki zawodowe zawarły umowy o krótszy wymiar pracy w tygodniu np. w przypadku pracowników biurowych i handlowych. Przerwa obiadowa wynosi przeciętnie od 30 do 60 minut. Przerwy na kawę są przeważnie dwie, przed i po południu, każda po 20 minut.

Czas odpoczynku

Pracownik ma prawo do minimum 11 godzin ciągłego odpoczynku w ciągu każdej doby i przynajmniej jednego dnia wolnego na tydzień, będącego bezpośrednią kontynuacją minimalnego dobowego czasu odpoczynku. Dniem odpoczynku powinna być w miarę możliwości niedziela, chyba, że warunki pracy na to nie pozwalają. Maksymalny tygodniowy czas pracy nie po-

Choroba lub wypadek pracownika

Urlop

winnien przeciętnie przekraczać 48 godzin pracy z nadgodzinami łącznie.

Choroba lub wypadek pracownika

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy wskutek choroby lub wypadku mającego miejsce w czasie wolnym od pracy, płaconego przez pracodawcę przez określony czas. W ciągu pierwszego roku pracy u pracodawcy przesługuje pracownikowi przeważnie 2 dni chorobowego w miesiącu. Jeśli pracownik ulegnie wypadkowi przy pracy, przysługuje mu prawo do wypłaty zarobków przez pracodawcę w okresie maksymalnym do trzech miesięcy, dodatkowo do wypracowanego chorobowego. Pracownik ma obowiązek zgłoszenia choroby, a pracodawca może zażądać przedstawienia świadectwa lekarskiego. Pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracownika na wypadek śmierci, trwałego kalectwa, albo chwilowego uszczerbku na zdrowiu, którym pracownik ulegnie w trakcie wykonywania pracy, albo na zwyczajowej drodze z domu do pracy lub z pracy do domu.

Urlop

Wszyscy pracownicy mają co roku prawo do urlopu wypoczynkowego. Przysługują im minimalnie 2 dni za każdy przepracowany miesiąc w roku. Pracodawca odlicza minimum 10,17 % zarobków z pensji i wpłaca je na specjalny fundusz urlopowy. W umowach zbiorowych dla poszczególnych grup zawodowych są często postanowienia dotyczące lepszych warunków.

Fundusz emerytalny

Równouprawnienie płci

Fundusz emerytalny

Wszyscy pracownicy w wieku od 16 do 70 lat mają obowiązek zabezpieczenia sobie świadczeń emerytalnych poprzez przystąpienie do funduszu emerytalnego. Podstawą naliczenia miesięcznej składki na fundusz emerytalny są zarobki brutto za całą pracę oraz usługi wykonywane przez pracownika. Składka wynosi 10% tych zarobków, z czego 4% odciganym jest z zarobków pracownika, a 6% płaci pracodawca. Część płacona przez pracodawcę wyniesie 7% w roku 2005 oraz 8% w 2007. Dodatkowo może pracownik odkładać przynajmniej 2% na fundusz emerytalny (ogólny lub osobity) i wtedy udział pracodawcy wyniesie również 2%.

Równouprawnienie płci

Kobietom i mężczyznom, którzy pracują u tego samego pracodawcy przysługują te same warunki pracy i płacy na takim samym lub podobnym stanowisku. Gdy mówi się o warunkach pracy, ma się na myśli, oprócz zarobków, prawo do urlopu, świadczeń emerytalnych i chorobowych oraz wszystkie inne świadczenia przysługujące pracownikom.

Podatki

Pracodawca jest zobowiązany do miesięcznego odciągania od zarobków podatków i wpłacania ich na konto skarbu państwa. W roku 2005 podatek wynosi 37,73% zarobków. Pracownicy mają prawo do tzw. upustu czyli zniżki osobistej, odliczanej od podstawy naliczania podatku, zanim podatek jest odciągnięty. W roku 2005 zniżka

osobista wynosi 28.321 koron na miesiąc. Aby móc korzystać z tego upustu, pracownik musi dostarczyć pracodawcy swoją kartę podatkową, którą można odebrać w urzędzie podatkowym. Obywatele państw z EOG oraz inni, którzy nie potrzebują pozwolenia na pracę, dostają kartę podatkową po uzyskaniu pozwolenia na pobyt. Inni mogą odebrać kartę podatkową po otrzymaniu prawa pobytu i prawa do pracy.

Prawo do wykonywania zawodu

Na niektórych stanowiskach pracy mogą pracować jedynie pracownicy posiadający świadectwo ukończenia odpowiedniej szkoły lub ci, którzy nabyli prawa do wykonywania danego zawodu. W pewnych wypadkach potrzebne jest zaświadczenie o podwyższonych kwalifikacjach jak np. prawo jazdy dla kierowców zawodowych lub uprawnienie do obsługi maszyn i urządzeń mechanicznych. Na podstawie porozumienia w sprawie utworzenia Europejskiego Obszaru Gospodarczego, cudzoziemcom, którzy zdobyli wykształcenie, nabyli praw zawodowych lub zdobyli staż pracy w innym kraju należącym do EOG przysługuje prawo do uznania ich wykształcenia i stażu w Islandii, zgodnie z przepisami, które o tym stanowią.

Związki zawodowe, składki i mężowie zaufania

Związki zawodowe negocjują warunki płacy i zatrudnienia na powszechnym rynku pracy. Pracodawcy mają obowiązek

potrącania składek z zarobków swoich pracowników i odprowadzanie ich do odpowiednich związków zawodowych. Składki są przeznaczone na koszty prowadzenia negocjacji w sprawach umów zbiorowych oraz reprezentowanie i obronę praw i interesów pracowniczych wobec pracodawców. Pracodawcy mają obowiązek odprowadzania składek na fundusz chorobowy i urlopowy zgodnie z przepisami umów zbiorowych. Do zadań mężów zaufania związków zawodowych należy pilnowanie, aby pracodawcy przestrzegali umów zbiorowych i nie łamali związkowych lub obywatelskich praw pracowniczych. Do mężów zaufania należy się zwracać z ewentualnymi skargami na pracodawcę.

Szczegółowych informacji o prawach i obowiązkach pracownika na islandzkim rynku pracy udzielają:

Alþýðusamband Íslands (Federacja Związków Zawodowych) www.asi.is
Sætún 1, 105 Reykjavík
telefon: 53 55 600 fax: 53 55 601

Starfsgreinasamband Íslands (Porozumienie Związków Branżowych) www.sgs.is
Sætún 1, 105 Reykjavík
telefon: 562 6410, fax: 552 6830

Samiðn, samband iðnfélaga (Izba Rzemieślnicza) www.samidn.is
Borgartún 30, 108 Reykjavík
telefon: 535 6000, fax: 535 6020

Rafiðnadarsamband Íslands (Związek Zawodowy Elektryków) www.rafis.is
Stórhöfði 31, 110 Reykjavík
telefon: 580 5200, fax: 580 5220

Landsamband Íslenskra Verslunarmanna (Krajowy Związek Islandzkich Handlowców)
www.landssamband.is
Kringlan 7, 103 Reykjavík
telefon: 588 1300, fax: 510 1727

MATVÍS, matvæla- og veitingasamband Íslands (Związek pracowników branży spożywczej i gastronomicznej) www.matvis.is
Stórhöfði 31, 110 Reykjavík
telefon: 580 5200, fax: 580 5220

Sjómannasamband Íslands (Związek Zawodowy Marynarzy) www.ssi.is
Sætún 1, 105 Reykjavík
telefon: 561 0769, fax: 561 0774

Instytucje:

Pjóðskrá – Hagstofan (Biuro Ewidencji Ludności – Urząd Statystyczny) thjodskra@thjodskra.is
Borgartún 24, 150 Reykjavík
telefon: 569 2900, fax: 569 2949

Cudzoziemiec, który otrzymał prawo pobytu musi zgłosić swój adres zamieszkania w Biurze Ewidencji Ludności.

Útlendingastofnun (Biuro do spraw cudzoziemców)
Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík utl@utl.is
telefon: 510 5400, fax: 510 5405
Biuro do spraw cudzoziemców wydaje zezwolenia na pobyt w Islandii.

Vinnumálastofnun (Urząd do spraw zatrudnienia)
Hafnarhúsið Tryggvagata, 150 Reykjavík
telefon: 515 4800, fax: 511 2520
vinnumalastofnun@vmst.is
Urząd do spraw zatrudnienia wydaje zezwolenia na pracę.

Lögreglustjórnir í Reykjavík (Komenda Główna Policji w Reykjavíku)
Hverfisgata 113-115, 150 Reykjavík
telefon: 444 1000, fax 444 1015
Pozwolenia na pobyt i pracę w Islandii odbiera się w biurze obsługi ludności na ulicy Borgartún 7B, 150 Reykjavík
telefon: 444 1400, fax 444 1401 oraz w lokalnych komendach policji na terenie całego kraju.

Blizszych informacji w języku polskim można zasięgnąć w:

Alþjóðahús (Centrum Międzynarodowe)
Hverfisgata 18, 101 Reykjavík
telefon: 530 9300, fax: 530 9301
info@ahus.is
Centrum Międzynarodowe udziela porad, informacji, dostarcza tłumaczy, organizuje szkolenia w celu ułatwienia cudzoziemcom znalezienia swojego miejsca w społeczeństwie islandzkim

Fjölmenningarsetur (Wielokulturowe Centrum)
Árnargata 2-4, 400 Ísafjörður
telefon: 450 3090, fax: 450 3005
info@mcc.is
Centrum ma za zadanie ułatwienie nawiązywania kontaktów pomiędzy ludźmi pochodzącymi z różnych krajów i pomoc cudzoziemcom zamieszkałym w Islandii.



Praca w Islandii

