

# UKŁAD ZBIOROWY PRACY

pomiędzy

Konfederacją Pracodawców Islandzkich  
(Samtök atvinnulífsins, SA) i Samtök  
rafverktaka (SART)

z jednej strony

oraz

Związkiem Elektryków Islandzkich  
(Rafiðnaðarsamband Íslands) w imieniu  
związków członkowskich

z drugiej strony

Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2019 r. do  
1 listopada 2022 r.

2      Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna

*Umowa między SA a RSÍ*

**Zakres 8****ROZDZIAŁ 1 Wynagrodzenia i pozycje wydatków .....9**

1.1.	Wynagrodzenia .....	9
1.2.	Korekty wynagrodzeń .....	11
1.3.	Pozycje kosztów .....	13
1.4.	Praktykanci .....	14
1.5.	Dodatki grudniowe i urlopowe.....	14
1.6.	Wypłata wynagrodzenia.....	16
1.7.	Ustalanie ilości prac na akord wykonywanych przez elektryków .....	16
1.8.	Umowy o pracę oraz pisma potwierdzające zatrudnienie.....	16
1.9.	Postanowienia dotyczące zakazu konkurencji .....	18
1.10.	Wynagrodzenie wypłacane w walucie obcej .....	19

**ROZDZIAŁ 2 Godziny pracy .....21**

2.1.	Godziny pracy w porze dziennej.....	21
2.2.	Praca w nadgodzinach .....	21
2.3.	Wezwania .....	23
2.4.	Dyżury .....	24
2.5.	Kontakt telefoniczny .....	25
2.6.	Usługi świadczone poza dyżurami w formie zdalnej i telefonicznej.....	25
2.7.	Praca w systemie zmianowym .....	25
2.8.	Minimalny okres odpoczynku* .....	26
2.9.	Dni ustawowo wolne od pracy.....	29
2.10.	Raporty pracy .....	29
2.11.	Nieobecności .....	29
2.12.	Anulowanie uprzednio zorganizowanej pracy .....	30
2.13.	Urlop w zamian za pracę.....	30

**ROZDZIAŁ 3 Przerwy na posiłek i kawę oraz koszty posiłków i podróży ...31**

3.1.	Przerwy na posiłek i kawę .....	31
3.2.	Praca w obrębie obszaru.....	32
3.3.	Praca poza obszarem.....	33
3.4.	Czas oczekiwania .....	34
3.5.	Praca poza jurysdykcją.....	34

**ROZDZIAŁ 4 Roczny urlop wypoczynkowy .....37**

4.1.	Urlopy .....	37
4.2.	Okres urlopowy .....	38
4.3.	Choroby i wypadki podczas urlopu .....	38

**ROZDZIAŁ 5 Postanowienia specjalnych porozumień zakładowych .....39**

5.1.	Definicje.....	39
5.2.	Cel .....	39

Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna

3

5.3.	Upoważnienie do negocjacji .....	39
5.4.	Doradcy .....	40
5.5.	Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach .....	40
5.6.	Przekazywanie informacji .....	41
5.7.	Dopuszczalne zmiany .....	41
5.8.	Wynagrodzenie dla pracowników .....	42
5.9.	Wejście w życie, zakres i okres obowiązywania .....	43
5.10.	Wpływ specjalnych porozumień zakładowych na warunki zatrudnienia .....	44
5.11.	Skrócone godziny pracy .....	44
5.12.	Rozwiązywanie sporów .....	47
5.13.	Standardowe opcjonalne postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego (obowiązuje od dnia 1.01.2002 r.) .....	47

## **ROZDZIAŁ 6 Prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu.....49**

6.1.	Prawo preferencyjne.....	49
6.2.	Przyjmowanie praktykantów .....	49
6.3.	Przeniesienia ze stowarzyszeń .....	49
6.4.	Przygotowanie ofert.....	50

## **ROZDZIAŁ 7 Udogodnienia oraz bezpieczeństwo i higiena pracy .....51**

7.1.	Ogólne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy .....	51
7.2.	Udogodnienia w zakładach pracy .....	51
7.3.	Ochrona oczu i wzroku .....	52
7.4.	Nagrody za udogodnienia i BHP .....	52

## **ROZDZIAŁ 8 Wypadki przy pracy, ubezpieczenie od wypadków przy pracy oraz wypłata wynagrodzenia w razie choroby lub wypadku ..53**

8.1.	Wynagrodzenie wypłacane podczas nieobecności z powodu choroby lub wypadku ....	53
8.2.	Choroby dzieci oraz dni wolne z przyczyn pozostających poza kontrolą pracownika ..	55
8.3.	Wypłaty diet.....	56
8.4.	Koszty leczenia z powodu wypadku przy pracy .....	56
8.5.	Ubezpieczenie od śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków i niepełnosprawności .....	56

## **ROZDZIAŁ 9 Narzędzia i odzież robocza.....60**

9.1.	Narzędzia używane przez elektryków .....	60
9.2.	Narzędzia używane przez elektryków w warsztatach.....	61
9.3.	Narzędzia używane przez elektryków na statkach .....	61
9.4.	Narzędzia od pracodawców .....	62
9.5.	Ubezpieczenie od pożaru .....	62
9.6.	Uszkodzenie niezbędnych przedmiotów.....	62

## **ROZDZIAŁ 10 Składki na fundusz urlopowy i dofinansowania, fundusze emerytalne i Fundusz Rehabilitacji Zawodowej.....64**

10.1.	Fundusz Dofinansowania RSÍ .....	64
10.2.	Fundusze urlopowe RSÍ i SART .....	64
10.3.	Fundusz emerytalny .....	64
10.4.	Fundusz Rehabilitacji Zawodowej .....	64

4 Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna

<b>ROZDZIAŁ 11 Opłaty członkowskie .....</b>	<b>65</b>
11.1.    Pobieranie opłat członkowskich .....	65
<b>ROZDZIAŁ 12 Opłata na rzecz kształcenia ustawicznego .....</b>	<b>66</b>
12.1.    Opłata na rzecz kształcenia ustawicznego.....	66
12.2.    Programy kształcenia ustawicznego .....	66
<b>ROZDZIAŁ 13 Rozwiązanie stosunku pracy .....</b>	<b>68</b>
13.1.    Nieobecności .....	68
13.2.    Okres wypowiedzenia .....	68
13.3.    Rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z Ustawą nr 19/1979 .....	68
13.4.    Przebieg rozwiązania stosunku pracy .....	70
13.5.    Nabyte prawa.....	71
13.6.    Emerytury.....	72
13.7.    Zwolnienia grupowe .....	72
13.8.    Urlop w związku z urodzeniem dziecka i opieką przedporodową .....	73
13.9.    Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin.....	74
<b>ROZDZIAŁ 14 Mężowie zaufania .....</b>	<b>75</b>
14.1.    Wybór mężów zaufania .....	75
14.2.    Kursy dla mężów zaufania .....	75
14.3.    Dane udostępniane mężom zaufania.....	75
14.4.    Udogodnienia dla mężów zaufania .....	76
14.5.    Zebrania w miejscu pracy .....	76
14.6.    Skargi przekazywane przez mężów zaufania .....	76
14.7.    Prawa związkowe .....	76
14.8.    Kierownicy hali .....	76
<b>ROZDZIAŁ 15 Praca na akord i praca dodatkowa .....</b>	<b>78</b>
15.1.    Praca na akord .....	78
<b>ROZDZIAŁ 16 Kilometrówka .....</b>	<b>80</b>
16.1.    Kilometrówka .....	80
<b>ROZDZIAŁ 17 Główne założenia układu zbiorowego pracy – kryteria porozumienia .....</b>	<b>81</b>
17.1.    Wprowadzenie i główne założenia .....	81
17.2.    Komisja ds. wynagrodzeń i założeń .....	82
17.3.    Warunki dla niniejszego Układu.....	82
<b>ROZDZIAŁ 18 Okres obowiązywania .....</b>	<b>84</b>
18.1.    Okres obowiązywania .....	84
<b>Załączniki i protokoły .....</b>	<b>85</b>
Protokół dotyczący systemów wynagrodzeń .....	85
Protokół w sprawie przyjęcia aktywnych godzin pracy – 1 kwietnia 2020 r.....	87
Protokół w sprawie najmu lokali mieszkalnych w związku z umowami o pracę .....	88

Protokół w sprawie rewizji postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących konkurencji .....	88
Protokół w sprawie rewizji rozdziału dotyczącego udogodnień.....	88
Protokół w sprawie kształcenia ustawicznego i oceny kompetencji.....	89
Deklaracja wydana przez ASÍ i SA dotycząca wolontariuszy.....	89
Protokół w sprawie elastycznego przechodzenia na emeryturę .....	90
Protokół w sprawie rozmów na temat ustaleń dotyczących godzin pracy.....	91
Protokół w sprawie oceny wykształcenia dla celów wyliczenia wynagrodzenia .....	92
Protokół w sprawie wzmocnienia branż przemysłowych.....	92
Protokół w sprawie ogólnego przeglądu przysługującego wynagrodzenia w przypadku choroby lub wypadku .....	93
Protokół w sprawie wzmocnienia kontroli w miejscu pracy.....	93
Protokół w sprawie wysiłków na rzecz zwiększenia wydajności .....	93
Protokół w sprawie dyżurów .....	94
Protokół w sprawie ciągłości zatrudnienia i nabytych praw.....	94
Protokół w sprawie uszkodzeń zębów w wypadkach przy pracy .....	94
Protokół w sprawie analizy sposobów rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami .....	94
Protokół w sprawie rewizji Ustawy o wymiarze urlopu .....	95
Deklaracja w sprawie kwestii emerytalnych (2011).....	95
Kwestie związane ze szkoleniem zawodowym.....	95
Pisemne potwierdzenie zatrudnienia .....	95
Deklaracja w sprawie kwestii emerytalnych (2011).....	96
Protokół w sprawie ogólnego wzrostu wynagrodzeń (2011).....	96
Protokół w sprawie definicji pracy zmianowej (2011).....	97
Protokół w sprawie kwestii dotyczących choroby i rehabilitacji (2011).....	97
Protokół w sprawie zamknięcia z powodu siły wyższej (2011).....	97
Protokół w sprawie kwestii równości praw (2011) .....	98
Protokół w sprawie rejestracji i przetwarzania danych osobowych (2011) .....	98
Protokół w sprawie informacji i konsultacji (2011).....	98
Protokół w sprawie niezdolności do pracy z powodu choroby (2011).....	99
Protokół w sprawie agencji pracy tymczasowej (2011).....	99
Deklaracja ASÍ oraz SA w sprawie realizacji kwestii związanych z przetargami (2011).....	99
Porozumienie między SA oraz ASÍ w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach (2008) .....	101
Protokół w sprawie informacji i konsultacji (2008).....	103
Protokół w sprawie europejskich rad zakładowych (2008) .....	103
Protokół w sprawie trybu rozwiązywania stosunku pracy na rynku pracy (2008) .....	103
Protokół w sprawie rewizji punktu układu zbiorowego pracy dotyczącego mężów zaufania (2008) .....	104
Protokół w sprawie chorób zawodowych (2008).....	104
Protokół w sprawie zaświadczeń lekarskich (2008).....	104
Protokół w sprawie zgłoszeń do lekarza zakładowego / firmy świadczącej usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (2008) .....	104
Załącznik – porozumienie w sprawie wynagrodzenia w walucie obcej – formularz umowy (2008) .....	106
Porozumienie w sprawie pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy .....	107
Protokół dotyczący polityki rodzinnej .....	110
Deklaracja w sprawie rewizji układu zbiorowego pracy (1989).....	110
Postanowienia szczególne dotyczące elektryków od dnia 25 czerwca 1977 r. ....	111

Postanowienia szczególne dotyczące mechaniki precyzyjnej zgodnie z porozumieniem z dnia 26.11.1975 r. ....	111
Specjalny układ zbiorowy pracy między RSÍ/FTR oraz SA dla techników z branży elektronicznej .....	113
Rozdział dotyczący warunków i wynagrodzenia praktykantów w ramach Układu zbiorowego pracy między RSÍ, SA oraz SART.....	117
Załącznik Przywołuje się porozumienie ASÍ oraz VSÍ w sprawie niektórych aspektów organizacji godzin pracy. ....	122
Przykłady wykorzystania przysługującego urlopu, art. 2.7. ....	128
Indeks	130

# Zakres

Niniejsze porozumienie dotyczy wszystkich prac elektrycznych, a także prac technicznych w zakresie transmisji, mediów kreatywnych i IT. Prace te obejmują kształcenie zawodowe oraz czynności wymagające innego specjalistycznego kształcenia i/lub szkolenia w dziedzinie technologii.



# ROZDZIAŁ 1

## Wynagrodzenia i pozycje wydatków

---

### 1.1. Wynagrodzenia

---

#### 1.1.1. System wynagrodzeń pracowników elektrycznych

W okresie obowiązywania Układu siatka minimalnych wynagrodzeń jest następująca:

#### **Pracownik elektryczny ze świadectwem czeladniczym:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenie podstawowe	388 165	418 496	454 756	479 756
Po 1 roku	394 496	430 756		
Po 3 latach	406 756			

#### **Pracownik elektryczny posiadający co najmniej 5-letnie świadectwo czeladnicze oraz dyplom mistrza:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenie podstawowe	423 048	451 000	475 000	500 000

#### **Pracownik elektryczny posiadający uznane uprawnienia zawodowe, który nie spełnia warunków świadectwa czeladniczego zgodnie z zasadami obowiązującymi w Islandii, lub po ukończeniu trzyletniego programu kształcenia:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenie podstawowe	347 351	378 357	402 357	427 357
Po 1 roku	354 357			

Pracownik nie będzie otrzymywał wynagrodzenia w tej kategorii przez okres dłuższy niż dwa lata, o ile przedstawi dowód pracy w swojej branży przez co najmniej dwa lata

w Islandii. Długość zatrudnienia w tej kategorii wynagrodzeń nie stanowi długości zatrudnienia w kategorii wynagrodzeń pracowników elektrycznych posiadających świadectwo czeladnicze.

**Pracownicy elektryczni, którzy ukończyli dwuletni program kształcenia zawodowego i mogą pracować samodzielnie:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenia	327 303	351 303	375 303	400 303

**Pracownik elektrotechniczny**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenie podstawowe	425 282	456 246	493 732	518 732
Po 1 roku	432 246	469 732		
Po 3 latach	445 732			

Siatki wynagrodzeń pracowników elektrycznych to siatki wynagrodzeń minimalnych. Warunki wynagrodzenia pracowników elektrycznych opisane w niniejszym Układzie są oparte na warunkach wynagrodzenia negocjowanych na rynku.

Warunki wynagrodzenia praktykantów można znaleźć w rozdziale dotyczącym warunków i wynagrodzenia praktykantów.

1.1.2.

Dzielniki

Stawka godzinowa w pracy dziennej jest obliczana przez podzielenie wynagrodzenia miesięcznego przez 173,33.

Stawka tygodniowa w pracy dziennej jest obliczana przez pomnożenie stawki godzinowej dla pracy dziennej przez 40.

**Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.:**

Stawka godzinowa w pracy dziennej jest obliczana przez podzielenie wynagrodzenia miesięcznego przez 160.

Stawka tygodniowa w pracy dziennej jest obliczana przez pomnożenie stawki godzinowej dla pracy dziennej przez 37.

**Uwagi:**

Po przyjęciu aktywnych godzin pracy standardowo opłacane jest 37 godzin tygodniowo (w ramach pełnego etatu) zamiast

40 godzin, a dzielnik do wynagrodzenia dziennego wynosi 160 zamiast 173,33. Stawki godzinowe w pracy dziennej ulegają zatem zwiększeniu o 8,33% lub równoważność wynagrodzenia za przerwy na odpoczynek, które są przenoszone do wynagrodzenia godzinowego za aktywne godziny pracy. W przypadku opłacania mniejszej liczby godzin tygodniowo/miesięcznie w ramach pełnego etatu wzrost oblicza się w taki sposób, by stawki za 37 godzin w tygodniu/160 godzin w miesiącu były takie same jak te wypłacane za większą liczbę godzin.

Patrz również [Protokół na stronie 87 dotyczący przyjęcia aktywnych godzin pracy](#).

#### 1.1.3.

##### Rozmowy z pracownikami

Pracownicy są uprawnieni do corocznej rozmowy z przełożonymi dotyczącej ich pracy, w tym celów w zakresie wydajności i wszelkich ewentualnych zmian w warunkach zatrudnienia. Jeśli pracownik poprosi o rozmowę, powinna ona odbyć się w ciągu dwóch miesięcy, a wynik tej rozmowy powinien być dostępny w ciągu jednego miesiąca.

#### 1.1.4.

##### Odpowiedzialność zawodowa

Jeśli elektrotechnik, elektromonter lub elektryk z dyplomem mistrza zostanie zarejestrowany jako osoba odpowiedzialna względem Urzędu Miar i Wąg lub Administracji Poczty i Telekomunikacji, wówczas mistrz i pracodawca winni negocjować specjalne wynagrodzenie.

#### 1.1.5.

Jeśli wymagane jest wykształcenie w dziedzinie elektrotechniki, wówczas pracownik elektrotechniczny i pracodawca winni negocjować specjalne wynagrodzenie.

#### 1.1.6.

Pracownicy branży elektronicznej, którzy są specjalnie zatrudnieni do pełnienia roli liderów grup i którzy wykonują ponadto prace ogólne, powinni otrzymywać osobne wynagrodzenie za obowiązki administracyjne i mieć odpowiednio 15% wyższe wynagrodzenie niż w innym przypadku. To wynagrodzenie ma charakter indywidualny i nie stanowi podstawy do wydania oddzielnej siatki wynagrodzeń.

---

## 1.2.

## Korekty wynagrodzeń

---

#### 1.2.1.

Wszystkie podwyżki wynagrodzeń, o których mowa w niniejszym porozumieniu, mają formę podwyżek miesięcznych wynagrodzeń. Miesięczne wynagrodzenie oznacza stałe miesięczne wynagrodzenie za pracę dzienną.

Ogólny wzrost miesięcznych wynagrodzeń w pracy na pełny etat:

1 kwietnia 2019 r.: 17 000 ISK

1 kwietnia 2020 r.: 18 000 ISK

1 stycznia 2021 r.: 15 750 ISK

1 stycznia 2022 r.: 17 250 ISK

Pozycje związane z wynagrodzeniem w układzie zbiorowym pracy wzrastają o 2,5% w tych samych terminach, chyba że wynegocjowano inaczej.

Stawki wynagrodzeń wzrastają odpowiednio, por. art. 1.1.1.

#### 1.2.2. Ryczałt w maju 2019 r.

W maju 2019 r. zostanie wypłacona specjalna kwota ryczałtowa w wysokości 26 000 ISK.

#### 1.2.3. Dodatkowy wzrost gospodarczy

W latach 2020–2023 premia płacowa będzie ustalana w zależności od wzrostu PKB per capita.

Premia płacowa będzie obliczana na podstawie danych okresowych udostępnianych przez Urząd Statystyczny Islandii (Hagstofa Íslands) dotyczących PKB per capita, które są publikowane każdego roku na początku marca za poprzedni rok.

Premia płacowa jest doliczana do siatki wynagrodzeń miesięcznych wynikających z układu zbiorowego pracy oraz do stałych miesięcznych wynagrodzeń za pracę dzienną. W poniższej tabeli przedstawiono wysokość premii płacowych i ich podstawy.

PKB per capita, wzrost w kolejnych latach	Premia płacowa doliczana do siatki wynagrodzeń miesięcznych wynikających z układu zbiorowego pracy	Premia płacowa doliczana do stałego miesięcznego wynagrodzenia a za pracę dzienną
1,00–1,50%	3000 ISK	2250 ISK
1,51–2,00%	5500 ISK	4125 ISK
2,01–2,50%	8000 ISK	6000 ISK

Przy ustalaniu premii płacowej w latach 2019–2022, która ma być stosowana w latach 2020–2023, należy uwzględnić zaktualizowane dane okresowe za lata, które przyjęto jako podstawę do obliczenia przyznanego wynagrodzenia. Premia płacowa będzie wypłacana 1 maja.

Komisja ds. wynagrodzeń i założeń stron ustala wysokość premii płacowej, jeżeli wystąpiły podstawy do jej wypłaty.

#### 1.2.4. Gwarancja płacowa ze względu na zmiany płac

W latach 2020–2022 oblicza się wzrost w obrębie siatki wynagrodzeń ze względu na zmiany płac, o ile spełnione zostaną określone warunki.

Decyzja Komisji ds. wynagrodzeń i założeń o wzroście w obrębie siatki wynagrodzeń na podstawie zmian płac winna uwzględniać taki sam wzrost ISK.

#### 1.2.5. System wynagrodzeń

Zamiast siatki wynagrodzeń (innych niż płace podstawowe) i odpowiednich postanowień układu zbiorowego pracy, np. w zakresie dodatków z tytułu zarządzania, wykształcenia i innych czynników, w poszczególnych spółkach dopuszczalne jest przyjęcie systemów wynagrodzeń przez strony porozumienia. System wynagrodzeń musi zawierać odpowiednio uporządkowane kryteria i elementy, a także procedury dotyczące ocen i rozwoju. Każda ze stron, pracownicy na podstawie poparcia większościowego lub firma może zażądać negocjacji w sprawie nowego systemu wynagrodzeń.

Porozumienie w sprawie nowych systemów wynagrodzeń sporządza się na piśmie i przekazuje do zatwierdzenia wszystkim, których ma dotyczyć, w tajnym głosowaniu zorganizowanym przez komitet negocjacyjny pracowników. W przypadku gdy do danego stanowiska stosuje się więcej niż jeden układ zbiorowy pracy, głosowanie może zostać zorganizowane zależnie od przynależności do związku. W takim przypadku porozumienie wchodzi w życie tylko dla osób, które zatwierdzą przyjęcie systemu wynagrodzeń. Porozumienie uznaje się za zatwierdzone, jeśli zostanie poparte większością oddanych głosów. Odpowiedni związek zawodowy (lub związki zawodowe, jeśli stroną porozumienia jest więcej niż jeden związek) ustali, czy porozumienie jest zgodne przepisami prawa i układami zbiorowymi dotyczącymi warunków minimalnych. Po przyjęciu nowego systemu wynagrodzeń należy zadbać o to, aby żaden pracownik nie podlegał gorszym warunkom w związku z jego przyjęciem.

---

### 1.3. Pozycje kosztów

---

1.3.1. Opłata za obowiązek przebywania na różnych stanowiskach pracy oraz opłata za zwykłą odzież roboczą jest wliczona w wynagrodzenie pracownika.

#### 1.3.2. Opłaty za narzędzia

Regulacje dotyczące narzędzi i opłat za narzędzia znajdują się w rozdziale 9 niniejszego Układu.

### 1.3.3. Odzież ochronna i zabezpieczająca

W przypadkach wymagających specjalnej odzieży ochronnej i zabezpieczającej artykuły te należy udostępnić pracownikowi. Dotyczy to np. pracy z farbami i materiałami specjalnymi, w warunkach niesanitarnych, na zewnątrz w zimnie lub w deszczu. Pracodawca jest właścicielem takiej odzieży i może umieścić na niej logo firmy. Taka odzież ochronna i zabezpieczająca jest całkowicie niezależna od zwykłej odzieży roboczej, o której mowa w art. 1.3.1. Jeżeli pracodawca nie zapewnia w takich warunkach odzieży ochronnej, ma on obowiązek zapłacić za czyszczenie odzieży będącej własnością pracownika.

---

## 1.4. Praktykanci

---

1.4.1. Jeśli chodzi o prawa praktykantów w innych aspektach, stosuje się postanowienia porozumienia w sprawie wynagrodzenia i warunków zatrudnienia praktykantów.

---

## 1.5. Dodatki grudniowe i urlopowe

---

### 1.5.1. Premia grudniowa

Premia grudniowa w poszczególnych latach kalendarzowych dla zatrudnionych na pełny etat wynosi:

92 000 ISK w 2019 r.,

94 000 ISK w 2020 r.,

96 000 ISK w 2021 r.,

98 000 ISK w 2022 r.

W tym kontekście zatrudnienie przez cały rok oznacza co najmniej 45 przepracowanych tygodni, z wyłączeniem urlopu (roczny urlop wypoczynkowy). Premia ma być wypłacana nie później niż do 15 grudnia każdego roku, w oparciu o wymiar czasu pracy oraz staż pracownika, wszystkim pracownikom zatrudnionym przez pracodawcę przez 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub zatrudnionym w pierwszym tygodniu grudnia. Z pracownikiem można ustalić, że okres rozliczeniowy nie jest tożsamy z rokiem kalendarzowym, lecz biegnie od 1 grudnia do 30 listopada każdego roku.

Premia grudniowa uwzględnia wynagrodzenie za urlop i jest to stała kwota, która nie podlega zmianom na mocy innych przepisów. Należną premię grudniową należy wypłacić w chwili rozwiązania stosunku pracy w przypadku, gdy takie rozwiązanie nastąpi przed terminem wypłaty premii.

Warunki dotyczące premii grudniowej dla praktykantów można znaleźć w rozdziale dotyczącym warunków i wynagrodzenia praktykantów.

#### 1.5.2. Dodatek urlopowy

Dodatek urlopowy w poszczególnych latach referencyjnych (od 1 maja do 30 kwietnia) dla zatrudnionych na pełny etat wynosi:

50 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2019 r.,

51 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2020 r.,

52 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2021 r.,

53 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2022 r.

W tym kontekście zatrudnienie przez cały rok oznacza co najmniej 45 przepracowanych tygodni, z wyłączeniem urlopu (roczny urlop wypoczynkowy). Dodatek jest wypłacany przed 1 czerwca, w oparciu o wymiar czasu pracy oraz staż pracownika w roku referencyjnym dla celów urlopowych, wszystkim pracownikom zatrudnionym nieprzerwanie u tego samego pracodawcy przez 12 tygodni w ciągu ostatnich 12 miesięcy na dzień 30 kwietnia lub zatrudnionym w pierwszym tygodniu maja.

Dodatek urlopowy uwzględnia wynagrodzenie za urlop i jest to stała suma, która nie podlega zmianie na mocy innych przepisów. Należy dodać dodatek urlopowy należy uregulować w chwili rozwiązania stosunku pracy w przypadku, gdy takie rozwiązanie nastąpi przed terminem wypłaty dodatku.

Warunki dotyczące dodatku urlopowego dla praktykantów można znaleźć w rozdziale dotyczącym warunków i wynagrodzenia praktykantów.

#### 1.5.3. Nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego lub konieczności rezygnacji z pracy w czasie ciąży ze względów bezpieczeństwa.

Po upływie jednego roku zatrudnienia u tego samego pracodawcy każda nieobecność wynikająca z ustawowego urlopu macierzyńskiego jest liczona jako czas pracy przy obliczaniu dodatku grudniowego i urlopowego. Ta sama zasada ma zastosowanie w przypadku kobiet, które ze względów bezpieczeństwa muszą przerwać pracę w czasie ciąży, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie zwiększenia bezpieczeństwa higieny w miejscu pracy dla kobiet, które są w ciąży, niedawno urodziły dziecko lub karmią piersią.

---

## 1.6. Wypłata wynagrodzenia

---

- 1.6.1. Wynagrodzenie jest wypłacane co miesiąc, pierwszego dnia po zakończeniu miesiąca, za który jest należne. Jeśli ten dzień przypada na dzień wolny od pracy, wówczas płatność dokonywana jest w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.
- 1.6.2. Wynagrodzenie może być wypłacane w inny sposób pod warunkiem osiągnięcia porozumienia z pracownikiem w tej sprawie.

---

## 1.7. Ustalanie ilości prac na akord wykonywanych przez elektryków

---

Ilość prac na akord wykonywanych przez elektryków ustala się w następujący sposób (data referencyjna 1.04.2019 r.).

1.0.	Pozycja wynagrodzenia	<b>564,48</b>
2.0.	Dodatek na wyposażenie 5,7%	32,17
	Suma pozycji 1 i 2	596,65
3.0.	Dodatkowe dni ustawowo wolne od pracy 4,0% pozycji 1	22,58
4.0.	Frekwencja 2,67% pozycji 1	15,07
5.0.	Dodatek na odzież 0,90% pozycji 1	5,08
6.0.	Zwiększony wymiar zwolnienia lekarskiego 1,5% pozycji 1	8,47

W okresie obowiązywania Układu ilość pracy na akord ustala się w następujący sposób:

Od 1 kwietnia 2019 r.:	647,85 ISK
Od 1 kwietnia 2020 r.:	665,34 ISK
Od 1 stycznia 2021 r.:	683,30 ISK
Od 1 stycznia 2022 r.:	701,75 ISK

---

## 1.8. Umowy o pracę oraz pisma potwierdzające zatrudnienie

---

- 1.8.1. W przypadku gdy pracownik jest zatrudniony na okres dłuższy niż jeden miesiąc i na więcej niż średnio osiem godzin tygodniowo, należy sporządzić umowę o pracę nie później niż



dwa miesiące po rozpoczęciu pracy lub potwierdzić zatrudnienie na piśmie. Jeżeli pracownik zaprzestanie pracy przed upływem wspomnianego dwumiesięcznego okresu bez sporządzenia umowy o pracę lub potwierdzenia zatrudnienia na piśmie, winien otrzymać takie potwierdzenie w chwili rozwiązania stosunku pracy. W przypadku zatrudnienia na czas określony / zatrudnienia na projekt, pisemne potwierdzenie zatrudnienia jest sporządzane przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia.

- 1.8.2. Zmiany w zakresie warunków zatrudnienia wykraczające poza zmiany wynikające z przepisów prawa lub układów zbiorowych pracy muszą być potwierdzone w ten sam sposób nie później niż miesiąc po ich wdrożeniu.
- 1.8.3. Postanowienia art. 1.8.1. i 1.8.2. nie mają zastosowania do rekrutacji na stanowiska dorywcze, pod warunkiem że takie rozwiązanie opiera się na obiektywnych przesłankach.
- 1.8.4. Obowiązek informacyjny pracodawcy – Umowa o pracę lub pisemne potwierdzenie zatrudnienia, tj. zaświadczenie o zatrudnieniu, musi zawierać co najmniej następujące informacje:
  1. Tożsamość umawiających się stron, w tym ich numery identyfikacyjne.
  2. Miejsce pracy i adres pracodawcy. Jeśli nie ma stałego miejsca pracy lub miejsca, w którym praca jest normalnie wykonywana, należy wskazać, że pracownik jest zatrudniany do wykonywania pracy w różnych lokalizacjach.
  3. Tytuł, stanowisko oraz charakter lub rodzaj pracy, do wykonywania której zatrudniany jest pracownik, lub krótkie podsumowanie lub opis pracy.
  4. Data rozpoczęcia pracy.
  5. Czas trwania zatrudnienia, jeśli jest to czas określony.
  6. Prawo pracownika do corocznego urlopu wypoczynkowego.
  7. Okres wypowiedzenia przysługujący pracownikowi i pracodawcy.
  8. Miesięczne lub tygodniowe stawki wynagrodzenia, np. z uwzględnieniem odniesienia do siatki wynagrodzeń, miesięcznej stawki wynagrodzenia przyjętej jako podstawa obliczania nadgodzin, innych płatności i dodatkowych świadczeń, a także okresów płatności. W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie stałego wynagrodzenia całkowitego (umowa pakietowa) porozumienie powinno wskazywać, jakie płatności/swiadczenia są uwzględnione w całkowitej kwocie wynagrodzenia.
  9. Długość zwykłego dnia pracy lub tygodnia pracy.

10. Fundusz emerytalny.
11. Odniesienie do obowiązującego układu zbiorowego pracy oraz zaangażowanego związku zawodowego.

Informacje dotyczące pozycji 6–9 mogą być podane w formie odniesienia do układu zbiorowego.

1.8.5. Praca za granicą – pracownicy zobowiązani do pracy w innym kraju przez jeden miesiąc lub dłużej otrzymują pisemne potwierdzenie delegacji przed opuszczeniem Islandii. Oprócz informacji wymienionych w art. 1.8.4 należy uwzględnić następujące punkty:

1. Szacowany czas spędzony na pracy za granicą.
2. Waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie.
3. Dodatki i dodatkowe świadczenia związane z pracą za granicą.
4. W stosownych przypadkach warunki dotyczące powrotu pracownika do kraju pochodzenia.

Informacje dotyczące pozycji 2 i 3 mogą być podane w formie odniesienia do przepisów prawa lub układów zbiorowych.

1.8.6. Praca na czas określony

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

1.8.7. Prawo do odszkodowania

Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą w przypadku naruszenia postanowień niniejszego artykułu.

---

## 1.9. Postanowienia dotyczące zakazu konkurencji

---

Postanowienia zawarte w umowach o pracę zabraniające pracownikom zawierania umów o pracę z konkurentami pracodawcy nie są wiążące, jeśli ich zakres jest szerszy, niż jest to konieczne w celu zapobieżenia konkurencji, lub jeśli w nieuczciwy sposób ograniczają swobodę zatrudnienia pracownika. Możliwość taka musi być oceniana indywidualnie, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności. Postanowienia dotyczące konkurencji nie mogą być zatem sformułowane zbyt ogólnie.

Dokonując oceny dopuszczalnego zakresu klauzuli o zakazie konkurencji w umowie o pracę, w szczególności w odniesieniu do zakresu i ograniczeń czasowych, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- a. Rodzaj pracy wykonywanej przez danego pracownika, np. czy jest to pracownik na kluczowym stanowisku, w bezpośrednim kontakcie z klientami lub zobowiązany do zachowania ścisłej poufności. Ponadto jaką wiedzę lub informacje pracownik może posiadać na temat działalności firmy lub jej klientów.
- b. Jak szybko wiedza pracownika staje się przestarzała oraz czy zapewniony jest normalny poziom równości między pracownikami.
- c. Rodzaj prowadzonej działalności oraz tożsamość konkurentów na rynku, na którym działa firma i którego dotyczy know-how pracownika.
- d. Zwracanie uwagi, by swoboda zatrudnienia pracownika nie była ograniczana w sposób niesprawiedliwy.
- e. Klauzula o zakazie konkurencji musi być sformułowana i zwięzła w odniesieniu do celu ochrony określonych interesów konkurencyjnych.
- f. Świadczenia pracownika wpływają również na jego wynagrodzenie.

Postanowienia dotyczące konkurencji zawarte w umowach o pracę nie mają zastosowania, jeśli pracownik zostanie zwolniony z pracy bez uzasadnionego powodu.

---

## 1.10. Wynagrodzenie wypłacane w walucie obcej

---

Pracownik i pracodawca mogą uzgodnić, że część stałego miesięcznego wynagrodzenia będzie wypłacana w walucie obcej lub że część stałego miesięcznego wynagrodzenia będzie powiązana z kursem wymiany waluty obcej. Jako odniesienie należy przyjąć kurs sprzedaży waluty w dniu zawarcia porozumienia między pracownikiem a pracodawcą.

Regularne wynagrodzenie miesięczne oblicza się i podaje w odcinkach wypłaty w następujący sposób:

1. Regularne wynagrodzenie miesięczne wyrażone w ISK na dzień zawarcia porozumienia.
2. Kwota w ISK, która zgodnie z porozumieniem ma być wypłacona w walucie obcej lub powiązana z kursem waluty obcej w dniu zawarcia porozumienia, zostanie odjęta.
3. Część stałego miesięcznego wynagrodzenia, która jest wypłacana lub powiązana z walutą obcą (por. poz. 2), obliczana w ISK po kursie sprzedaży waluty obcej trzy dni robocze przed datą wypłaty.

Suma pozycji 1–3 nie może być jednak nigdy niższa od minimalnej stawki przewidzianej w układzie zbiorowym obowiązującym w danej branży.

Suma pozycji 1–3 stanowi podstawę do zapłaty podatków i składek zgodnie z układem zbiorowym, takich jak składki na fundusz emerytalny, fundusz związków pracowniczych, związkowy fundusz chorobowy, fundusz rehabilitacyjny, fundusz na domy wypoczynkowe oraz fundusz reedukacyjny.

Pracownik i pracodawca mogą wynegocjować, że nadgodziny, premie zmianowe, dodatki i inne płatności będą rozliczane w całości lub w części w walucie obcej.

Podwyżki płac oblicza się wyłącznie w odniesieniu do pozycji 1, tj. regularnych miesięcznych wynagrodzeń w ISK.

Pracownik może w dowolnym momencie zażądać rozwiązania porozumienia. W przypadku gdy pracownik złoży taki wniosek, pracodawca powinien się do niego stosować od początku kolejnego miesiąca od daty złożenia wniosku. Pracownik otrzyma wówczas wynagrodzenie zgodnie z pozycją 1 ze zmianami od dnia zawarcia pierwotnego porozumienia.

Pracownik i pracodawca muszą zawrzeć pisemne porozumienie dotyczące wypłaty wynagrodzenia w walucie obcej lub dotyczące powiązania wynagrodzenia z walutą obcą.

Patrz załącznik 2008 do porozumienia w sprawie wynagrodzenia w walutach obcych – formularz porozumienia.

# ROZDZIAŁ 2

## Godziny pracy

### 2.1. Godziny pracy w porze dziennej

#### **Obowiązuje do dnia 31 marca 2020 r. włącznie**

Praca w porze dziennej obejmuje 40 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku, między godz. 07:00 a 18:00. Aktywne godziny pracy, tj. godziny pracy w porze dziennej z wyłączeniem płatnych przerw na odpoczynek, to 37 godzin i 5 minut tygodniowo. Godziny pracy w porze dziennej muszą następować po sobie. Jeśli praca jest zorganizowana tak, że nie pracuje się po 8 godzin przez 5 dni w tygodniu, należy to uwzględnić w umowie o pracę.

#### **Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.**

Aktywne godziny pracy w ramach pracy dziennej obejmują 37 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku, między godz. 07:00 a 18:00.

Czas, w którym pracownik jest zaangażowany w wykonywanie pracy, jest uważany za aktywny czas pracy. Codzienna obecność w miejscu pracy to aktywne godziny pracy plus przerwy w pracy na odpoczynek.

Godziny pracy w porze dziennej muszą następować po sobie. Pracownik i pracodawca mogą zawrzeć pisemne porozumienie w sprawie organizacji godzin pracy, gdzie liczba godzin przepracowanych w ciągu dnia różni się w poszczególnych dniach i tygodniach. Liczba godzin pracy w ciągu miesiąca określa, czy istnieją podstawy do zapłaty za nadgodziny zgodnie z art. 2.2.

Patrz również [HYPERLINK \I "\\_Bókun\\_veгна\\_upptöku" Protokól na stronie 87 dotyczący przyjęcia aktywnych godzin pracy.](#)

### 2.2. Praca w nadgodzinach

#### 2.2.1. Dodatek za nadgodziny

#### **Obowiązuje do dnia 31 marca 2020 r. włącznie**

Wynagrodzenie za nadgodziny jest wypłacane według stawki godzinowej odpowiadającej 1,0385% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę dzienną.

**Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r. / 1 stycznia 2021 r.:**

Dodatki za nadgodziny składają się z dwóch elementów

**Od 1 kwietnia 2020 r.:**

Wynagrodzenie za nadgodziny (1) jest wypłacane według stawki godzinowej odpowiadającej 1,02% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę dzienną.

Wynagrodzenie za nadgodziny (2) jest wypłacane według stawki godzinowej odpowiadającej 1,10% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę dzienną.

**Od 1 stycznia 2021 r.:**

Wynagrodzenie za nadgodziny (1) jest wypłacane według stawki godzinowej odpowiadającej 1,00% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę dzienną.

Wynagrodzenie za nadgodziny (2) jest wypłacane według stawki godzinowej odpowiadającej 1,15% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę dzienną.

2.2.2.

Ramy czasowe nadgodzin

Nadgodziny są naliczane od chwili zakończenia pracy dziennej w poniedziałek do piątku włącznie aż do rozpoczęcia pracy rano. W soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, poza ważnymi świętami, wypłacane jest wynagrodzenie za nadgodziny.

**Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.**

**Praca w godzinach nadliczbowych (1)**

Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (1) przysługuje za wszystkie nadgodziny z wyjątkiem tych, za które przysługuje wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (2). To samo dotyczy płatności za nadgodziny, które są dodawane do płatności za przepracowany czas. Więcej informacji można znaleźć w punkcie d).

**Praca w godzinach nadliczbowych (2)**

Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (2) przysługuje za aktywne godziny pracy przekraczające średnio 41 aktywnych godzin w tygodniu w okresie rozliczeniowym w miesiącu (177,33 aktywnych godzin w przeciętnym miesiącu). Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (2) przysługuje również za pracę w porze nocnej, między godz. 00:00 a 06:00.

**Uwagi:**

a) W przypadku pracownika zatrudnionego na pełny etat, który pracuje średnio przez 37 godzin w porze dziennej w tygodniu w okresie / miesiącu rozliczeniowym (160 godzin w przeciętnym miesiącu), wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (1) jest zazwyczaj wypłacane za pierwsze 4 godziny w danym tygodniu, lub za 17,33 godzin w miesiącu względem przeciętnego miesiąca. Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (2) jest należne po wyczerpaniu tego limitu.

b) Jeżeli pracownik nie przepracuje wszystkich godzin w porze dziennej ze względu na organizację pracy lub z powodu nieobecności, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach (2) jest należne po przepracowaniu średnio 41 godzin tygodniowo, lub 177,33 godzin w miesiącu względem przeciętnego miesiąca.

c) Godziny pracy w porze dziennej w specjalne dni wolne, podczas urlopu, w przypadku choroby lub urlopu bezpłatnego są jednak uznawane za część 37-godzinnego tygodnia pracy / 160-godzinnego miesiąca pracy. Takie nieobecności uważa się za godziny pracy w kontekście pkt. a).

d) Nieprzepracowane nadgodziny, np. płatne z powodu ograniczenia czasu odpoczynku oraz dodatek za pracę podczas płatnych przerw na odpoczynek poza okresami pracy w porze dziennej, nie są wliczane do sumy godzin i uprawniają do zapłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (2).

**2.2.3.****Dodatek za nadgodziny w ważne święta**

Wszystkie dodatkowe prace w czasie ważnych świąt podlegają stawce godzinowej wynoszącej 1,375% miesięcznego wynagrodzenia za zwykłą pracę w porze dziennej. Nie dotyczy to zwykłej pracy, za którą udzielono urlopu zimowego w zamian za pracę we wskazane dni.

**2.2.4.**

O ile nie wskazano inaczej w umowie o pracę lub na karcie płacy, wynagrodzenie za nadgodziny oblicza się na podstawie zwykłego wynagrodzenia pracownika, zgodnie z art. 2.2.1.

---

**2.3.****Wezwania**

---

Jeśli pracownik zostanie wezwany do pracy z domu po zwykłych godzinach pracy, zawsze otrzyma on wynagrodzenie za jedną godzinę oprócz wynagrodzenia za przepracowany czas, lecz nie mniej niż za trzy godziny, chyba że godziny pracy w porze dziennej rozpoczynają się w czasie, gdy jest on już w pracy. Zapis ten nie ma zastosowania w przypadku pracy wykonywanej bezpośrednio po zwykłych godzinach pracy.

W przypadku wezwania w godzinach 00:00–06:00 oraz od godziny 17:00 w sobotę do godziny 06:00 w poniedziałek rano wynagrodzenie należne jest za nie mniej niż 4 godziny, chyba że praca w porze dziennej rozpoczyna się w ciągu 3 godzin od przybycia pracownika do pracy.

Jeśli pracownik nie będący na dyżurze zostanie wezwany do wykonania usług w swoim wolnym czasie, należy zawrzeć porozumienie w sprawie takiego zakłócenia wolnego czasu.

---

## 2.4. Dyżury

---

2.4.1. Pracownik może zgodzić się na podjęcie zmian w trybie dyżurów, tj. pozostawania w gotowości na wezwanie.

2.4.2. Podczas dyżurów pracownik musi być gotowy do odpowiedzi na wezwanie.

2.4.3. Jeżeli pracownik zostanie zobowiązany do gotowości do przyjęcia dyżuru z krótkim wyprzedzeniem (w ciągu godziny), za każdą godzinę dyżuru otrzymuje równowartość 33% wynagrodzenia za godzinę pracy w porze dziennej.

Jeżeli pracownik zostanie zobowiązany do gotowości do przyjęcia dyżuru z dwugodzinnym wyprzedzeniem, za każdą godzinę dyżuru otrzymuje równowartość 25% wynagrodzenia za godzinę pracy w porze dziennej.

Jeżeli pracownik zostanie zobowiązany do gotowości do przyjęcia dyżuru z czterogodzinnym wyprzedzeniem, za każdą godzinę dyżuru otrzymuje równowartość 16,5% wynagrodzenia za godzinę pracy w porze dziennej.

W przypadku dyżurów podczas dni ustawowo wolnych od pracy (innych niż niedziele) oraz ważnych świąt należne jest wynagrodzenie dodatkowe o 50% większe niż wskazano powyżej.

2.4.4. W przypadku wezwania w trakcie dyżuru pracownicy otrzymują wynagrodzenie za przepracowany czas, lecz nie mniej niż za trzy godziny, chyba że w ciągu dwóch godzin rozpoczyna się ich zaplanowana praca w porze dziennej. Niemniej jednak płatności za dyżur i płatności za nadgodziny nie mogą się pokrywać.

2.4.5. Ogólnie dyżury nie powinny być organizowane na czas krótszy niż 6 godzin w dni robocze i 8 godzin w weekendy. W przypadku krótszych dyżurów przysługujące wynagrodzenie za dyżur nie może być niższe niż 33% dziennej stawki wynagrodzenia.

2.4.6. Przed rozpoczęciem dyżuru należy zorganizować cały sprzęt tak, aby zapewnić minimalne ryzyko wezwania podczas następującego dyżuru.

24 Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna



Uwagi: Wyrażając zgodę na dyżur, pracownik zobowiązuje się stawić w pracy podczas dyżuru. Kwota należna za dyżur zależy od zakresu, w jakim pracownik pozostaje do dyspozycji w tym czasie. W związku z tym za dyżur nie uznaje się okresu, w którym nie ma takiego obowiązku.

- 2.4.7. Dyżury należy ogłaszać z co najmniej dziesięciodniowym wyprzedzeniem. Grafiki dyżurów co do zasady nie powinny być ważne dłużej niż dwa tygodnie.

---

## 2.5. Kontakt telefoniczny

---

Jeżeli firma wpisze do swojej książki telefonicznej numer telefonu domowego lub komórkowego pracownika, wynikające z tego obciążenie pracą jest brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia.

---

## 2.6. Usługi świadczone poza dyżurami w formie zdalnej i telefonicznej

---

- 2.6.1. Jeśli pracownik niebędący na dyżurze zostanie wezwany do wykonania usług w swoim wolnym czasie w formie zdalnej lub telefonicznej, należy zawrzeć porozumienie w sprawie takiego zakłócenia wolnego czasu dotyczące wynagrodzenia. Wynagrodzenie należy uwzględnić w umowie o pracę.
- 2.6.2. Termin „forma zdalna” oznacza pracę, którą pracownik może wykonywać poza miejscem pracy przy użyciu sprzętu komputerowego.
- 2.6.3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia należy uwzględnić m.in.:
- Prawdopodobieństwo kontaktu z pracownikiem w celu świadczenia przez niego usługi.
  - Wysiłek oczekiwany ze strony pracownika w celu świadczenia usługi, gdy jest to wymagane.
  - Oczekiwana szybkość reakcji pracownika.
  - Pora dnia lub nocy, gdy może być konieczne świadczenie usługi przez pracownika.

---

## 2.7. Praca w systemie zmianowym

---

Dozwolona jest praca w systemie zmianowym obejmującym część lub wszystkich pracowników firmy. Przyjęcie i rezygnacja z pracy w systemie zmianowym są ogłaszane z 10-dniowym

wyprzedzeniem. System ten nie może być wprowadzony na mniej niż dwa tygodnie.

Przerwy na odpoczynek podczas 8-godzinnej zmiany wynoszą 35 minut i są organizowane na podstawie porozumienia między pracownikiem a kierownictwem. W przypadku dłuższych zmian przerwy na odpoczynek należy odpowiednio zmienić.

Dodatek za pracę zmianową w przypadku regularnych zmian wynosi:

30% w godzinach 16:00–24:00, od poniedziałku do piątku.

55% w soboty i niedziele.

60% w godzinach 00:00–08:00, we wszystkie dni tygodnia.

W przypadku pracy w dni ustawowo wolne od pracy lub ważne święta, które przypadają od poniedziałku do piątku, pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za 8 godzin pracy w porze dziennej.

Za każdą godzinę powyżej 40 godzin w przeciętym tygodniu (37 godzin aktywnej pracy od dnia 1 kwietnia 2020 r.) należne jest wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

---

## 2.8. Minimalny okres odpoczynku<sup>1\*</sup>

---

### 2.8.1. Dzienny okres odpoczynku

Godziny pracy należy zorganizować w taki sposób, aby w ciągu każdego 24-godzinnego okresu liczonego od początku dnia roboczego pracownik miał zapewniony co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek. W miarę możliwości dzienny okres odpoczynku powinien obejmować okres między godziną 23:00 a 06:00.

Praca nie może być zorganizowana w taki sposób, by czas pracy przekraczał 13 godzin.

### 2.8.2. Wyjątki i prawo do urlopu

Czas pracy może zostać wydłużony do 16 godzin. W miarę możliwości pracownikowi należy zapewnić 11-godzinny odpoczynek bezpośrednio po pracy, bez obniżania prawa pracownika do zwykłego wynagrodzenia za pracę w porze dziennej.

Jeżeli pracownikowi nie zapewniono 11 godzin odpoczynku w 24-godzinnym okresie względem zwykłego dnia pracy,

---

*\*Patrz również przykłady wykorzystania przysługującego urlopu.*

dodatkowy okres odpoczynku przyznaje się w następujący sposób: Jeżeli pracownik zostanie poproszony o stawienie się w pracy przed upływem 11 godzin wypoczynku, przysługuje mu dodatkowo 1,5 godziny odpoczynku (w porze dziennej) za każdą godzinę, o którą jego odpoczynek jest skrócony. Dopuszcza się przyznanie wynagrodzenia za ½ godziny urlopu (w przypadku pracy w porze dziennej).

Jeżeli w okresie poprzedzającym dzień odpoczynku pracownik pracuje tak długo, że nie jest możliwe zapewnienie 11-godzinnego odpoczynku przed zwykłym początkiem dnia pracy, należy w tej sytuacji postąpić zgodnie z postanowieniami ust. 2. Jeśli pracownik stawi się w pracy w ciągu dnia odpoczynku, przysługuje mu wynagrodzenie według liczby przepracowanych godzin, a wymiar urlopu jest obliczany zgodnie z postanowieniami ust. 2.

Jednakże powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku zorganizowanej pracy zmianowej, gdy czas odpoczynku może zostać skrócony do ośmiu godzin.

Jednocześnie nabyte prawo do urlopu za pracę w tym samym 24-godzinnym okresie nie może przekroczyć równowartości jednego dnia roboczego przy wynagrodzeniu podstawowym.

Naliczony urlop należy podać na karcie płacy pracownika, zaś urlop zostanie przyznany jako cały dzień i połowa dnia poza okresami szczytu w działalności firmy w porozumieniu z pracownikiem. Z chwilą ustania stosunku pracy niewykorzystany urlop pracownika podlega rozliczeniu i zalicza się do okresu zatrudnienia.

Bez zgody pracownika nie wolno organizować pracy w taki sposób, aby uzyskane prawo do urlopu było wykorzystywane w czasie, gdy pracownik podróżuje w imieniu pracodawcy lub pracuje poza domem / miejscem zamieszkania, z wyjątkiem normalnej kontynuacji urlopu z wykorzystaniem nabytego prawa.

#### *Wezwania*

Jeśli pracownik zostanie wezwany do pracy po zwykłych godzinach pracy, zastosowanie mają następujące postanowienia:

Jeżeli wezwanie skończy się przed godziną 00:00, pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu, o ile ma on 11 godzin odpoczynku przed rozpoczęciem zwykłego dnia pracy w kolejnym dniu pracy (24-godzinnym okresie pracy).

Jeżeli wezwanie skończy się w okresie od godziny 00:00 do 06:00, pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu, o ile ma on 11 godzin odpoczynku przed wezwaniem lub po nim.

W innych przypadkach prawo do urlopu ustala się na podstawie różnicy między najdłuższym okresem odpoczynku a okresem 11 godzin.

### 2.8.3. Odpoczynek poniżej 8 godzin

W przypadku wystąpienia szczególnej sytuacji w związku z konieczną konserwacją lub w przypadku zakłócenia działalności spowodowanego przez okoliczności zewnętrzne, takie jak warunki pogodowe lub inne siły natury, wypadki, awarie zasilania, wadliwe działanie maszyn, urządzeń lub innego wyposażenia, lub w przypadku innych podobnych nieprzewidzianych zdarzeń, w wyniku których konieczne jest zapobieżenie poważnym stratom lub uszkodzeniom, dopuszczalne jest skrócenie czasu odpoczynku do 8 godzin.

Jeśli pracownik nie otrzyma 8 godzin odpoczynku w ciągu tego samego 24-godzinnego cyklu pracy, otrzyma on – oprócz prawa do urlopu, o którym mowa w art. 2.8.2. – wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach za każdą godzinę, o którą okres odpoczynku jest krótszy niż 8 godzin.

### 2.8.4. Dni wolne w tygodniu

W każdym 7-dniowym okresie pracownik musi mieć co najmniej jeden dzień wolny połączony bezpośrednio z dziennym okresem odpoczynku. W tym kontekście przyjmuje się, że tydzień zaczyna się w poniedziałek.

### 2.8.5. Przesunięcie dnia wolnego w tygodniu

Jeżeli praca nie odbywa się w systemie zmianowym, ogólna zasada jest taka, że dniem wolnym w tygodniu jest niedziela i wszystkie osoby pracujące dla danej firmy lub w tym samym stałym miejscu pracy otrzymują wtedy dzień wolny.

W porozumieniu z pracownikiem dzień wolny w tygodniu może zostać przesunięty w taki sposób, aby został on zastąpiony przez dwa kolejne dni wolne w okresie dwóch tygodni. Dni wolne mogą być organizowane w taki sposób, aby były odbierane co drugi weekend (sobota i niedziela). W szczególnych okolicznościach tygodniowy dzień odpoczynku może zostać przesunięty o dłuższy okres tak, aby pracownik otrzymał odpowiedni okres odpoczynku w ciągu 14 dni.

Jeżeli dni wolne wypadną w dni robocze ze względu na nieprzewidziane okoliczności, prawo pracownika do regularnego wynagrodzenia i dodatków zmianowych nie może ulec zmniejszeniu.

### 2.8.6. Przerwy

Jeżeli dzienny czas pracy pracownika przekracza 6 godzin, przysługuje mu 15-minutowa przerwa.

Jeżeli chodzi o zakres, czas pracy, przerwy i inne kwestie, więcej informacji znajduje się w treści Układu zbiorowego między ASI i VSÍ z dnia 30 grudnia 1996 r. w sprawie niektórych kwestii dotyczących struktury czasu pracy. Dokument ten został dołączony do niniejszego Układu zbiorowego pracy, stanowi część niniejszego Układu i jego treść jest identyczna z treścią Układu między ASI i VSÍ. Wymienione postanowienia uzupełniają rozdział 13 niniejszego Układu.

---

## 2.9. Dni ustawowo wolne od pracy

---

Dni ustawowo wolne od pracy to wszystkie dni wolne będące świętami Kościoła Narodowego oraz święta państwowe, tj. pierwszy dzień lata, 17 czerwca oraz sobota przed Niedzielą Wielkanocną. Należy do nich również dzień 1 maja, który jest wolny od pracy.

W Wigilię Bożego Narodzenia (24 grudnia) i w Sylwestra (31 grudnia), okres pracy w porze dziennej kończy się nie później niż o godzinie 12:00.

Zgodnie z ustawą nr 94/1982 pierwszy poniedziałek sierpnia to święto państwowe.

Praca w ważne święta to praca wykonywana w Nowy Rok, Wielkanoc, Ześlanie Ducha Świętego, Boże Narodzenie, Wielki Piątek oraz 17 czerwca (święto narodowe Islandii), a także w Wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra po godzinie 12:00.

---

## 2.10. Raporty pracy

---

Na żądanie elektryk składa raporty pracy podpisane przez nabywcę lub jego przedstawiciela, pod warunkiem że takie osoby są obecne na koniec dnia roboczego.

Jeżeli takie osoby nie są obecne, raport jest podpisywany przez pracodawcę lub kierownika hali. Wszystkie raporty pracy należy sporządzać w dwóch egzemplarzach, przy czym elektryk zatrzymuje jeden z nich.

---

## 2.11. Nieobecności

---

Elektrykowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny pracy lub ich część, gdy był nieobecny w pracy. Zaniedbane godziny pracy są odliczane od tygodniowego wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami art. 1.1 i 1.3.

Jeżeli elektryk nie stawia się w pracy zgodnie z postanowieniami niniejszego porozumienia bez uzasadnionej przyczyny, pracodawca może odliczyć pierwsze pół godziny z rana lub jej

część od tygodniowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

---

## 2.12. Anulowanie uprzednio zorganizowanej pracy

---

Jeśli uprzednio zorganizowana praca w weekend zostanie anulowana z mniej niż 4-godzinnym wyprzedzeniem, pracownikowi przysługuje specjalne wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu za dwie nadgodziny.

Wynagrodzenie to nie przysługuje, jeżeli praca zostanie anulowana w wyniku niekontrolowanych okoliczności.

---

## 2.13. Urlop w zamian za pracę

---

Na mocy porozumienia między pracownikiem a pracodawcą pracownik może w ciągu roku zgromadzić do 5 dni urlopu w taki sposób, że nadgodziny są naliczane, przy czym dodatek za nadgodziny jest wypłacany w następnym dniu wypłaty. Osoby pragnące skorzystać z tego prawa powinny zrobić to w porozumieniu z pracodawcą co do terminu wykorzystania takich dni wolnych.

*Przykład:*

Pracownik i pracodawca uzgodnili, że kolejne 8 godzin nadliczbowych zostanie rozliczonych w ten sposób.

*Przykład:*

100 ISK za 1 godzinę pracy w porze dziennej

180 ISK za 1 nadgodzinę

Zgodnie z ustaleniami pracownicy będą otrzymywać 100–180 ISK za 1 nadgodzinę, oszczędzając jednocześnie czas urlopu.

# ROZDZIAŁ 3

## Przerwy na posiłek i kawę oraz koszty posiłków i podróży

### 3.1. Przerwy na posiłek i kawę

#### 3.1.1. Przerwy na posiłek i odpoczynek podczas pracy w porze dziennej

Przerwa obiadowa to jedna godzina w okresie od godziny 11:30 do 13:00, która nie jest wliczana do czasu pracy. Pracownicy i pracodawcy w każdym miejscu pracy uzgadniają rzeczywistą długość przerw na posiłek. Można ustalić krótsze przerwy na posiłek.

#### **Obowiązuje do dnia 31 marca 2020 r. włącznie:**

Podczas pracy w porze dziennej przysługują dwie przerwy na kawę trwające łącznie 35 minut, które są wliczane do czasu pracy. Przerwy na kawę należy wykorzystać między godziną 9:00 a 10:00, a następnie między godziną 15:00 a 16:00.

#### **Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.:**

Przerwy na kawę podczas pracy w porze dziennej mają łączną długość 35 minut, są wykorzystywane przed południem i po południu, i **nie są wliczane w godzinę pracy.**

Pracownicy i pracodawcy w każdym miejscu pracy uzgadniają rzeczywistą długość przerw na kawę. W miejscu pracy można dojść do porozumienia w sprawie anulowania jednej lub obu przerw na kawę.

W przypadku pracy podczas porannej/popołudniowej przerwy na kawę przysługuje wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. W przypadku pracy przez część przerwy na kawę wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach przysługuje za ten czas.

#### 3.1.2. Przerwy na posiłki i odpoczynek podczas pracy w godzinach nadliczbowych

Przerwy na posiłki w godzinach nadliczbowych przysługują między godziną 19:00 a 20:00 (**Obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.:** W przypadku skrócenia lub anulowania

przerw na odpoczynek i skrócenia obecności w pracy z tego powodu wieczorna przerwa na posiłek może zostać przesunięta na godzinę 18:00, pod warunkiem że przerwa na posiłek zostanie wykorzystana, a po przerwie praca będzie kontynuowana.)

Przerwy na posiłek w porze nocnej przysługują od godziny 03:00 do 04:00.

Przerwy na kawę w godzinach nadliczbowych należy wykorzystać w godzinach 22:30–22:50 oraz 06:30–06:50.

Wszystkie przerwy na posiłek i odpoczynek podczas godzin nadliczbowych i dni ustawowo wolnych od pracy są liczone jako czas pracy. Jeśli pracownicy pracują w tym czasie, otrzymują wynagrodzenie za odpowiednio dłuższe okresy pracy w godzinach nadliczbowych.

Przerwy na odpoczynek podczas weekendów mają taką samą długość jak w przypadku dni roboczych.

---

## 3.2. Praca w obrębie obszaru

---

### 3.2.1. Region Stołeczny

W obrębie Regionu Stołecznego pracownik winien podróżować we własnym czasie i na własny koszt do i z miejsca pracy na początku i na końcu dnia roboczego. Pracodawca jest zobowiązany do opłacenia innych podróży między zakładem pracy a miejscem wykonywania pracy. Region Stołeczny obejmuje gminy Reykjavík (z wyłączeniem Kjalarnes), Mosfellsbær, Kópavogur, Seltjarnarnes, Garðabær, Hafnarfjörður i Álftanes. W przypadku połączenia z innymi gminami nie ma to wpływu na określony obszar operacyjny. Jeżeli odległość do zakładu pracy jest większa niż jeden kilometr od zewnętrznych granic miejsca stałego zamieszkania, zakład ten jest uznawany za pozostający poza obszarem w rozumieniu art. 3.3.

Jeżeli pracodawca zażąda, aby pracownik używał własnego pojazdu do transportu materiałów, narzędzi lub sprzętu będącego własnością pracodawcy między swoim domem a tymczasowym miejscem pracy na początku i na końcu dnia pracy, pracodawca wypłaci dodatek specjalny w wysokości 15% opłaty za kilometr zgodnie z bieżącą stawką rządową, przy minimalnej liczbie 8 i maksymalnej liczbie 15 kilometrów dziennie.

Jeśli pracodawca zorganizuje pracę w taki sposób, że pracownik musi we własnym czasie i na własny koszt dotrzeć do pracy w różnych lokalizacjach w ciągu tego samego miesiąca (trzy lub



więcej), pokryte zostaną dodatkowe koszty poniesione przez pracownika lub zaoferowane zostanie pokrycie kosztów pracownika z warsztatu/jednostki operacyjnej pracownika w jego czasie prywatnym. Zakłady pracy uważa się za oddzielne, jeżeli odległość między nimi przekracza 2 km. Poza Regionem Stołecznym uwzględnia się trasę o długości 11,11 km dziennie w oparciu o stawkę Państwowego Komitetu ds. Kosztów Podróży.

### 3.2.2. Obszar poza Regionem Stołecznym

Poza Regionem Stołecznym obszar, który należy wziąć pod uwagę, jest ograniczony do 12 km od centrum poszczególnych zabudowań. Jednak w tych okolicznościach pracownik ma prawo do transportu na koszt pracodawcy, jeśli miejsce pracy znajduje się dalej niż 5 km poza ustalonymi granicami danego osiedla lub jeżeli przejechana trasa jest dłuższa niż 12 m od centrum, przy czym pracownik organizuje przejazd we własnym zakresie i bez opłacanych posiłków. Przepis ten stosuje się niezależnie od granic gminnych zgodnie z art. 3.5.1.

### 3.2.3. Czas podróży w przypadku pracy na akord

Czas podróży w przypadku pracy na akord w obrębie wyżej wymienionych obszarów (art. 3.2.1.) jest uwzględniony w obliczonej jednostce czasu, por. art. 1.7.

---

## 3.3. Praca poza obszarem

---

### 3.3.1. W przypadku pracy poza obszarem określonym w art. 3.2.1. pracownik musi być przewieziony do i z miejsca pracy w godzinach pracy.

Jeśli pracownik zostanie wysłany do pracy w miejscu oddalonym o mniej niż 61 km od stałego miejsca pracy, ma on prawo do powrotu do domu po zakończeniu dnia pracy, a czas dojazdu do pracy jest uznawany za czas pracy.

Jeżeli pracownik jest na wyjeździe dłużej niż 24 godziny w celu wykonania usługi na morzu polegającej na konserwacji lub testowaniu sprzętu i maszyn, należy poczynić odrębne uzgodnienia w odniesieniu do takiej podróży.

### 3.3.2. Podróże i posiłki; płatności

Elektrycy powinni mieć zapewnione bezpłatne posiłki (żywność oraz kawa/herbata) podczas pracy poza obszarem, jeżeli pracownikom nie zapewnia się transportu do domu lub nie mają oni dostępu do stołówek prowadzonej przez pracodawcę w miejscu pracy.

Jeżeli pracownik spożywa obiad w miejscu pracy, przerwa na posiłek wynosi co najmniej pół godziny, a dzień pracy kończy się odpowiednio wcześniej, według długości przerwy na posiłek.

Powyższe postanowienie stosuje się jednak tylko wtedy, gdy elektrycy mają dostęp do odpowiedniego ogrzewanego budynku, gdzie mogą spożyć posiłek.

---

## 3.4. Czas oczekiwania

---

Jeżeli elektrycy pracujący poza granicami obszaru wskazanego w art. 3.2.1. nie mogą opuścić miejsca pracy na koniec dnia pracy z powodu braku pojazdów transportowych lub z innych przyczyn, przysługuje im wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach za czas oczekiwania do chwili ich powrotu do miejsca (zakładu), w którym zwykle pracują

---

## 3.5. Praca poza jurysdykcją

---

3.5.1. W przypadku wykonywania pracy poza jurysdykcją danej gminy zastosowanie mają zasady przewidziane w niniejszym układzie dotyczące pracy w porze dziennej, nadgodzin, zmian nocnych i pracy w dni ustawowo wolne od pracy, a także przerw na kawę i posiłki.

W przypadku wykonywania pracy poza jurysdykcją danej gminy wynagrodzenie przysługuje zgodnie z postanowieniami art. 1.1 i art. 1.3 od chwili wyjścia pracownika do pracy do chwili jego powrotu do domu. Wynagrodzenie jest wypłacane za cały okres konieczny, by dotrzeć do celu, jeżeli podróż odbywa się drogą lądową lub lotniczą. Jeżeli natomiast podróż odbywa się drogą morską, pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie i ma zapewniony odpoczynek, jeśli organizacja wyjazdu wymaga podróży w porze nocnej. Niezależnie od tego, czy podróż odbywa się drogą lotniczą, morską czy lądową, wynagrodzenie przysługuje zgodnie z tymi zasadami do czasu rozpoczęcia pracy w docelowej lokalizacji. Te same wymienione tutaj postanowienia mają zastosowanie do podróży powrotnej do domu. Jeżeli praca nie jest możliwa z powodu pogody, braku materiałów lub z innych przyczyn pozostających poza kontrolą pracownika, należne jest pełne dzienne wynagrodzenie.

W przypadku pracy poza daną jurysdykcją elektrycy powinni mieć zapewniony w godzinach pracy bezpłatny transport do i z pracy w każdy weekend, jeżeli praca wykonywana jest w odległości maksymalnie 250 km od zarejestrowanego miejsca pracy. Pracownicy i pracodawcy mogą ustalić inne zasady dotyczące podróży.

Jeżeli miejsce pracy znajduje się w odległości powyżej 250 km od zarejestrowanego miejsca pracy, zastosowanie mają

przepisy zawarte we wcześniejszym ustępie, z tym wyjątkiem, że nie ma obowiązku przewożenia pracowników do zarejestrowanego miejsca pracy częściej niż co drugi weekend. Postanowienia tego artykułu w odniesieniu do bezpłatnego przewozu między miejscem pracy a zarejestrowanym miejscem pracy mają zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy podróż pracownika odbywa się w porozumieniu z pracodawcą. Pracodawcy mogą podzielić podróż powrotną do domu między pracowników w taki sposób, aby zakłócenia w postępach pracy były jak najmniejsze.

Każdy, kto nie stawi się w określonym miejscu i czasie w związku z podróżą, musi sam zorganizować swoją podróż i za nią zapłacić.

Przewóz pracowników musi zawsze odbywać się przy użyciu zatwierdzonych pojazdów do przewozu personelu. W przypadku gdy podróż jest niemożliwa z powodu nieprzewidzianych okoliczności, pracodawca nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za jej anulowanie i przesunięcie na kolejny weekend.

#### 3.5.2. Ubezpieczenie podróże

Pracodawcy mają obowiązek wykupić oddzielne ubezpieczenie dla elektryków, gdy podróżują oni na polecenie pracodawcy.

#### 3.5.3. Zakwaterowanie i posiłki

Podczas pracy poza jurysdykcją danej gminy elektrykom należy zapewnić bezpłatne zakwaterowanie i posiłki w miejscu pracy.

Miejsce zakwaterowania musi być ogrzewane i sprzątane. Łóżka muszą być tapicerowane lub posiadać materace. Każde łóżko musi posiadać pościel. Wszystkie czynności w ramach sprzątania muszą być zgodne z przepisami dotyczącymi zdrowia lub z zaleceniami lekarza regionalnego.

Co do zasady pracownicy powinni być zakwaterowani w pokojach jednoosobowych.

#### 3.5.4. Dodatek za nieobecność

Jeśli pracownik zostanie wysłany przez firmę do pracy w Islandii z dala od swojego miejsca pracy, przysługuje mu dodatek za nieobecność w wysokości jednej godziny za każdą noc powyżej czterech nocy.

#### 3.5.5. Diety podczas podróży za granicę

Wyплаты diet dla pracowników za podróż za granicę podlegają decyzjom Państwowego Komitetu ds. Kosztów Podróży, chyba że firma posiada specjalne zasady dotyczące opłacania kosztów podróży.

Jeżeli pracownik poprosi o wypłatę diety przed rozpoczęciem podróży, pracodawca dokonuje takiej płatności.

W przypadku gdy pracownik, na polecenie pracodawcy, musi podróżować w dni wolne od pracy, po powrocie do domu musi on otrzymać urlop odpowiadający 8 godzinom pracy w porze dziennej za każdy utracony w ten sposób dzień, o ile nie zostało to uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika. Jeżeli chodzi o wykorzystanie takich dni wolnych, odsyła się do art. 2.7.2 ust. 6.

# ROZDZIAŁ 4

## Roczny urlop wypoczynkowy

### 4.1. Urlopy

Wymiar urlopu jest regulowany ustawą nr 30/1987.

Zgodnie z przywołaną ustawą minimalny wymiar urlopu to dwa dni za każdy przepracowany miesiąc lub 24 dni robocze w roku. Roczny dodatek urlopowy wynosi 10,17% wszystkich wypłat wynagrodzenia, w tym za pracę w porze dziennej, za nadgodziny oraz inne płatności.

Pracownikowi, który przepracował 5 lat w tej samej branży, przysługuje 25 dni roboczych urlopu oraz dodatek urlopowy w wysokości 10,64%.

Pracownikowi, który przepracował 10 lat w tej samej branży, przysługuje 27 dni roboczych urlopu oraz dodatek urlopowy w wysokości 11,59%.

Zapis wchodzi w życie z dniem 1 maja 2021 r.:

Pracownikowi, który przepracował 10 lat w tej samej branży, przysługuje 28 dni roboczych urlopu oraz dodatek urlopowy w wysokości 12,07%. Wyższy wymiar urlopu wchodzi w życie z dniem 1 maja 2021 r., zatem wyższy procent wynagrodzenia za urlop jest wypłacany od tej daty. Zwiększony wymiar urlopu będzie zatem przysługiwał w okresie urlopowym w roku referencyjnym rozpoczynającym się 1 maja 2022 r.

Pracownikowi, który przepracował 5 lat w tej samej firmie, przysługuje 28 dni roboczych urlopu oraz dodatek urlopowy w wysokości 12,07%.

Pracownikowi, który przepracował 10 lat w tej samej firmie, przysługuje 30 dni roboczych urlopu oraz dodatek urlopowy w wysokości 13,04%.

Pracownik, który nabył prawo do urlopu z tytułu pracy u tego samego pracodawcy, odzyskuje je u nowego pracodawcy po trzech latach pracy, pod warunkiem zweryfikowania tego faktu.

Okres szkolenia praktykantów w firmie jest uważany za czas pracy w branży lub za pracę w tej samej firmie.

---

## 4.2. Okres urlopowy

---

W okresie od 2 maja do 15 września należy przyznać co najmniej 20 dni roboczych urlopu.

We wskazanym okresie od 2 maja do 15 września można przyznać więcej niż 20 dni urlopu, chyba że wynegocjowano inne ustalenia. Jeżeli pracownik poprosi o możliwość wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego poza okresem wskazanym powyżej, należy w miarę możliwości udzielić zgody z uwzględnieniem charakteru działalności.

Osobom, które nie otrzymały 20 dni urlopu w letnim okresie urlopowym na prośbę pracodawcy, przysługuje przedłużenie o 25% części urlopu pozostałej z tych 20 dni.

Należy dołożyć starań, aby urlop był wykorzystywany w okresie od 1 czerwca do 15 września.

---

## 4.3. Choroby i wypadki podczas urlopu

---

W przypadku gdy pracownik zachoruje podczas urlopu w Islandii, w kraju należącym do EOG, w Szwajcarii, USA lub Kanadzie, w taki sposób, że nie może korzystać z urlopu, winien powiadomić swojego pracodawcę o takim zdarzeniu pierwszego dnia choroby za pomocą np. telegrafu, poczty e-mail lub w inny możliwy do zweryfikowania sposób, chyba że uniemożliwiają mu to okoliczności siły wyższej, w którym to przypadku pracownik winien przestać powiadomienie, gdy tylko takie okoliczności ustąpią.

Jeżeli pracownik dopełni obowiązku powiadomienia, choroba trwa dłużej niż 3 dni i powiadomi on pracodawcę w tym czasie o nazwisku lekarza, który sprawujące opiekę medyczną lub który wystawi zaświadczenie lekarskie, ma on prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego odpowiadającego udokumentowanej długości choroby. W powyższych okolicznościach pracownik musi zawsze potwierdzić chorobę w formie zaświadczenia lekarskiego. Pracodawca jest uprawniony do zlecenia lekarzowi przebadania pracownika, który zachorował podczas urlopu. W miarę możliwości dodatkowy urlop wypoczynkowy jest przyznawany w terminie wnioskowanym przez pracownika w okresie od 2 maja do 15 września, z wyjątkiem przypadków, gdy mają zastosowanie szczególne okoliczności. Te same zasady co powyżej mają zastosowanie do wypadków w czasie urlopu.

# ROZDZIAŁ 5

## Postanowienia specjalnych porozumień zakładowych

---

### 5.1. Definicje

---

W rozumieniu niniejszego rozdziału porozumienie zakładowe to porozumienie między firmą a jej pracownikami – wszystkimi lub ich określoną liczbą – w sprawie dostosowania układów zbiorowych pracy do potrzeb miejsca pracy.

Porozumienie zakładowe negocjowane na podstawie niniejszego rozdziału nie stanowi układu zbiorowego pracy, gdyż jego stronami nie są organizacje pracodawców i związki zawodowe. Przywołuje się art. 5.5. w odniesieniu do udziału tych stron w negocjacjach.

---

### 5.2. Cel

---

Celem postanowień zakładowych w ramach niniejszego Układu zbiorowego pracy jest wzmocnienie współpracy między pracownikami a pracodawcami w miejscu pracy, by stworzyć warunki do świadczenia lepszych usług dla pracowników poprzez zwiększenie wydajności.

Celem jest opracowanie układów zbiorowych tak, aby przyniosły one korzyści obu stronom. Celem jest między innymi skrócenie czasu pracy przy jednoczesnym utrzymaniu lub zwiększeniu wydajności. Celem jest zawsze to, by określone zyski zostały rozdzielone między pracowników i firmę zgodnie z jasnymi zasadami.

---

### 5.3. Upoważnienie do negocjacji

---

Negocjacje w sprawie postanowień porozumienia zakładowego [porozumień z poszczególnymi przedsiębiorstwami] są prowadzone z uwzględnieniem obowiązku stosowania środków pokojowych nałożonego przez ogólne układy zbiorowe i są przyjmowane za zgodą obu stron. Ponadto należy wskazać na piśmie, kogo dotyczy porozumienie.

Co do zasady postanowienia zakładowe mają zastosowanie do wszystkich pracowników objętych układem zbiorowym pracy wynegocjowanym przez odpowiednie związki. Jednakże

w poszczególnych miejscach pracy mogą zostać zawarte specjalne porozumienia, jeśli zostanie to uzgodnione.

W przypadku podjęcia decyzji o rozpoczęciu negocjacji należy powiadomić odpowiednie związki oraz SA (Konfederację Pracodawców Islandzkich).

---

## 5.4. Doradcy

---

Obie strony – pracownicy i kierownictwo firmy – mają prawo do korzystania z pomocy doradców w trakcie negocjacji.

---

## 5.5. Przedstawiciele pracowników – reprezentacja w negocjacjach

---

Mężowie zaufania należący do związków zawodowych reprezentują pracowników w rozmowach z kierownictwem firmy. Przedstawiciel danego związku ma pełne prawa do zasiadania w Komitecie negocjacyjnym, jeśli zostanie o to poproszony. Mąż zaufania może poprosić o wybranie dodatkowych dwóch do pięciu osób, w zależności od liczby pracowników, które będą zasiadały w Komitecie negocjacyjnym, i łącznie będą oni tworzyć wspólny komitet negocjacyjny.

Mąż zaufania oraz wybrani członkowie komitetu negocjacyjnego mają zagwarantowany normalny czas w godzinach pracy, w którym będą uczestniczyć w przygotowaniach i negocjacjach. Przysługuje im również specjalna ochrona w pracy i nie mogą być narażeni na nieprzyjemności ze względu na pracę wykonywaną w Komitecie negocjacyjnym. Nie można ich zatem zwolnić ze stanowiska za pracę w Komitecie negocjacyjnym.

W miejscach pracy, gdzie mężowie zaufania należą do dwóch lub więcej związków zawodowych, będą oni wspólnie reprezentować pracowników w przypadkach, gdy specjalne porozumienie zakładowe wpływa na ich stanowisko. W takich przypadkach należy zadbać o to, aby przedstawiciele wszystkich działów danego sektora zawodowego uczestniczyli w negocjacjach, nawet gdyby wymagało to powiększenia komitetu negocjacyjnego.

W przypadku niewyznaczenia żadnych mężów zaufania związek pracowników może podjąć kroki w celu wyboru komitetu negocjacyjnego.



---

## 5.6. Przekazywanie informacji

---

Przed negocjacjami specjalnego porozumienia zakładowego kierownictwo powiadamia mężów zaufania i innych członków komitetu negocjacyjnego o stanowisku firmy, perspektywach na przyszłość i polityce kadrowej.

Mężowie zaufania mają prawo do informacji o płatnościach wynagrodzeń w zakładach pracy, gdzie występują w tej roli, w zakresie niezbędnym do stosowania postanowień specjalnego porozumienia zakładowego.

W okresie obowiązywania specjalnego porozumienia zakładowego mężowie zaufania są informowani dwa razy w roku o sprawach wymienionych powyżej oraz o kierunku działalności, na którym koncentruje się firma. Są oni zobowiązani do nieujawniania tych informacji w takim zakresie, w jakim nie są one przedmiotem publicznej dyskusji.

Porozumienie osiągnięte na podstawie niniejszej sekcji jest dostępne dla pracowników przedsiębiorstwa, którego dotyczy. Osoby nieupoważnione nie mogą być informowane o jego treści.

---

## 5.7. Dopuszczalne zmiany

---

Na mocy porozumienia wewnątrz przedsiębiorstwa między pracownikami a przedsiębiorstwem postanowienia niniejszego Układu mogą zostać dostosowane do potrzeb miejsca pracy poprzez wprowadzenie zmian dotyczących kwestii wskazanych poniżej, pod warunkiem osiągnięcia porozumienia w sprawie wynagrodzenia pracowników.

- a) Czterodniowy tydzień pracy. Obowiązek pracy w ciągu całego tygodnia w porze dziennej może zostać wykonany w ciągu czterech dni roboczych, jeśli nie zabraniają tego przepisy prawne lub inne porozumienia.
- b) Praca w systemie zmianowym. Można uzgodnić przyjęcie systemu zmianowego z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem. Okresy pracy zmianowej każdorazowo nie mogą trwać krócej niż jeden miesiąc.
- c) Dodatek za nadgodziny w ramach podstawowej stawki za pracę w porze dziennej. Część dodatku za nadgodziny może zostać włączona do podstawowej stawki za pracę w porze dziennej.
- d) Urlop w zamian za nadgodziny. Można uzgodnić, że pracownicy będą mogli gromadzić nadgodziny i odbierać taką samą liczbę godzin urlopu w dniach roboczych poza najbardziej intensywnymi okresami pracy przedsiębiorstwa. Nadgodziny mogą być gromadzone i rozliczane w formie

- urlopu za równoważną liczbę godzin pracy w porze dziennej, lecz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach musi być wypłacane w gotówce.
- e) Przerwy na odpoczynek. W odniesieniu do przerw na posiłek i odpoczynek można ustalić inne zasady niż te, które przewiduje Układ zbiorowy pracy.
  - f) Urlopy. Część rocznego urlopu wypoczynkowego może zostać wykorzystana w przypadku ograniczenia działalności lub zamknięcia przedsiębiorstwa w określonych dniach poza najbardziej intensywnym okresem.
  - g) System wynagrodzeń powiązany z wynikami. W przypadkach uznanych przez obie strony za stosowne można opracować system wynagrodzeń powiązany z wynikami pracy bez formalnego badania struktury pracy. Nie dotyczy to pracowników budowlanych ani elektryków.
  - h) Przeniesienie dni wolnych przypadających w czwartki. W miejscu pracy można uzgodnić przeniesienie umownych dni wolnych – Wniebowstąpienia Pańskiego oraz pierwszego dnia lata – z których oba zawsze przypadają w czwartek, na inny dzień roboczy, np. piątek lub poniedziałek, lub połączyć je z innym urlopem pracowników. W takim przypadku za te dni należne będzie takie samo wynagrodzenie jak za inne dni robocze, a pracownicy zachowają swoje wynagrodzenie za pracę w porze dziennej, jeśli wezmą urlop w nowy dzień wolny. Jeśli pracownik zostanie specjalnie poproszony o pracę w nowy dzień wolny, oprócz stawki za pracę w porze dziennej otrzyma wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, chyba że w układach zbiorowych dotyczących pracy zmianowej zawarte są inne przepisy. Jeżeli pracownik nie odebrał dnia wolnego przed zakończeniem pracy u pracodawcy, należy to uregulować w ramach końcowego rozliczenia wynagrodzenia, według stawki za 8 godzin pracy w porze dziennej (w przypadku zatrudnienia na pełny etat).

Odstępstwa od ogólnych zasad niniejszego Układu przekraczające limity wskazane powyżej są dozwolone wyłącznie po uzyskaniu zgody związku zawodowego i stowarzyszenia pracowników.

---

## 5.8. Wynagrodzenie dla pracowników

---

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie dostosowania postanowień niniejszego Układu do potrzeb przedsiębiorstwa lub w sprawie innych odstępstw od uzgodnionej struktury pracy należy również uzgodnić udział pracowników w korzyściach, jakie przedsiębiorstwo czerpie z tych zmian.

Udział pracowników może mieć formę zmniejszenia liczby godzin pracy bez odpowiedniego zmniejszenia dochodów, wypłaty stałej kwoty każdego miesiąca lub kwartału, dodatku

odzwierciedlającego ich kompetencje, dodatku procentowego do wynagrodzenia, stałej kwoty dodanej do stawek godzinowych lub inną formę, w zależności od ustaleń. Jednakże korzyść dla przedsiębiorstwa i wynagrodzenie dla pracowników muszą być jasno określone w porozumieniu. Oba te elementy to odstępstwa od niniejszego Układu i mogą zostać zniesione w drodze rozwiązania na mocy art. 5.9.

---

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

---

Specjalne porozumienia zakładowe sporządza się na piśmie i przekazuje do zatwierdzenia wszystkim, których mają dotyczyć, w tajnym głosowaniu zorganizowanym przez komitet negocjacyjny pracowników. Porozumienie uznaje się za zatwierdzone, jeśli zostanie poparte większością oddanych głosów. Zaangażowany związek zawodowy określa, czy uzgodnione odstępstwa od standardowych warunków, a także związane z nimi wynagrodzenie, są w całości zgodne z przepisami prawa i układami zbiorowymi w zakresie warunków minimalnych. Jeżeli w ciągu 4 tygodni nie wpłynie powiadomienie o odmiennej decyzji, porozumienie uznaje się za zatwierdzone przez obie strony.

Specjalne porozumienie zakładowe może zostać zawarte na okres próbny do sześciu miesięcy, po upływie którego jego treść zostanie sfinalizowana na podstawie zdobytego doświadczenia. W przeciwnym razie okres obowiązywania jest nieokreślony. Każda ze stron może zażądać rewizji po upływie jednego roku. Strony przystępują do negocjacji w sprawie rewizji i przedłużenia specjalnego porozumienia zakładowego nie później niż dwa miesiące po wejściu w życie głównego Układu zbiorowego pracy. Jeżeli w ciągu dwóch miesięcy nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie zmian, każda ze stron może wypowiedzieć porozumienie z sześciomiesięcznym wyprzedzeniem, licząc od początku miesiąca. Po upływie tego okresu zarówno uzgodnione zmiany, jak i udział pracowników w zyskach przestają obowiązywać. Aby rozwiązanie porozumienia było wiążące, wymaga ono poparcia większości pracowników, których dotyczy, w takim samym głosowaniu, jakie zostało przeprowadzone przy wejściu porozumienia w życie. Jeżeli pracodawca wypowie postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego, wówczas podwyżki wynagrodzeń otrzymywane na ich podstawie zostaną wycofane jedynie w zakresie wynikającym z kosztów dodatkowych związanych z ponownym przyjęciem wcześniejszych postanowień umownych.

---

## 5.10. Wpływ specjalnych porozumień zakładowych na warunki zatrudnienia

---

Zmiany w warunkach zatrudnienia wynikające ze specjalnych porozumień zakładowych są wiążące dla wszystkich zaangażowanych pracowników, jeśli nie poinformują oni formalnie kierownictwa spółki oraz komitetu negocyjacyjnego pracowników o sprzeciwie wobec porozumienia, zanim zostanie ono poddane pod głosowanie.

Postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego stosuje się w równym stopniu do pracowników zatrudnionych w chwili zatwierdzenia porozumienia zgodnie z postanowieniami niniejszego punktu oraz do pracowników zatrudnionych w późniejszym okresie, pod warunkiem że zostaną o nich poinformowani w chwili zatrudnienia.

---

## 5.11. Skrócone godziny pracy

---

Na podstawie zgody większości w trakcie głosowania pracownicy mają prawo zażądać negocjacji w sprawie skrócenia godzin pracy do średnio 36 godzin pracy tygodniowo oraz anulowania przerw na kawę, o których mowa w art. 3.1.2. Układu zbiorowego pracy. Kierownictwo przedsiębiorstwa również może zażądać takich negocjacji.

W trakcie negocjacji zostaną przedstawione propozycje dotyczące ustalenia przerw w celu osiągnięcia wzajemnych korzyści i lepszego wykorzystania godzin pracy tam, gdzie jest to możliwe.

W przypadku rezygnacji z formalnych przerw na kawę korzyści wynikające z lepszego wykorzystania godzin pracy i zwiększonej wydajności należy podzielić między pracowników i pracodawcę. Udział pracowników polega na dodatkowym skróceniu aktywnych godzin pracy.

### **Dodatkowe skrócenie aktywnych godzin pracy:**

Jeśli zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie rezygnacji z przerw na kawę, liczba aktywnych godzin pracy będzie wynosić 36 tygodniowo bez żadnych obniżek wynagrodzenia miesięcznego (dzielnik dla stawek godzinowych za pracę w porze dziennej będzie wynosił 156 zamiast 160, z 2,56% wzrostem stawek godzinowych za pracę w porze dziennej. Stawki godzinowe za nadgodziny nie ulegają zmianie).

Skrócenie aktywnych godzin pracy może mieć różne formy, np.:

1. Elastyczne przerwy na odpoczynek, jedna lub więcej.
2. Przedłużona przerwa na lunch.
3. Skrócenie każdego dnia pracy, zmniejszenie ustalonej liczby dni pracy lub skrócenie godzin pracy w jeden dzień tygodnia.
4. Skrócenie można odebrać w formie jednego lub połowy dnia wolnego.
5. Połączenie powyższych rozwiązań.

W przypadkach, gdy aktywne godziny pracy zostają skrócone do 36 tygodniowo, a dzielnik stosowany do obliczenia stawki godzinowej wynosi 156, za pracę przekraczającą średnio 40 godzin tygodniowo w miesiącu/okresie rozliczeniowym przysługuje wynagrodzenie za 2 nadgodziny.

Przedstawiciele stron są w pełni zaangażowani w negocjacje zgodnie z niniejszym artykułem.

Do wejścia w życie i głosowania nad porozumieniem stosuje się postanowienia art. 5.9.

## Dæmi um úttærslu innan fyrirtækis



---

## 5.12. Rozwiązywanie sporów

---

W przypadku braku porozumienia w miejscu pracy w sprawie skrócenia godzin pracy zgodnie z art. 5.11. zarówno pracownicy, jak i pracodawca mogą skierować spór do negocjatorów, danego związku i SA (Konfederacji Pracodawców Islandzkich).

W przypadku sporu wewnątrz przedsiębiorstwa co do interpretacji lub stosowania specjalnego porozumienia zakładowego, jeśli nie można rozwiązać takiego sporu w drodze negocjacji między stronami w miejscu pracy, pracownicy i pracodawca mogą zwrócić się o pomoc do danego związku i SA lub powierzyć obu tym podmiotom rozwiązanie sporu.

Jeżeli nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie oceny skutków wypowiedzenia postanowień, o których mowa w ostatnim zdaniu drugiego akapitu art. 5.9., każda ze stron może skierować spór do rozstrzygnięcia przez podmiot bezstronny zaakceptowany przez obie strony. 65% wynikających z tego kosztów zostanie opłaconych przez przedsiębiorstwo, a 35% przez pracowników.

---

## 5.13. Standardowe opcjonalne postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego (obowiązuje od dnia 1.01.2002 r.)

---

Jeżeli w ramach postanowień niniejszego rozdziału nie osiągnięto porozumienia w sprawie ustalenia godzin pracy, pracownicy przedsiębiorstwa mogą zgłaszać w sprawie przyjęcia standardowych postanowień specjalnego porozumienia zakładowego przewidzianych w układzie zbiorowym pracy.

Standardowe postanowienia specjalnego układu zbiorowego pracy przewidują średnio 36 godzin i 15 minut aktywnej pracy tygodniowo (średnio 7 godzin i 15 minut aktywnej pracy dziennie). W przypadku braku porozumienia w sprawie skrócenia aktywnych godzin pracy należy przyjąć 7 godzin i 15 minut dziennie.

Dzielnik stosowany do obliczenia stawki godzinowej wyniesie 157,08, a za pracę przekraczającą średnio 40,25 godzin

tygodniowo w miesiącu/okresie rozliczeniowym przysługuje wynagrodzenie za 2 nadgodziny.

Codzienna obecność w miejscu pracy to aktywne godziny pracy plus czas, w którym pracownik nie pracuje.

Przyjęcie standardowych postanowień specjalnego porozumienia zakładowego nie wpływa na godziny pracy w miejscach pracy, gdzie czas pracy jest krótszy niż 36 godzin i 15 minut.

Standardowe postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego wchodzi w życie z początkiem drugiego miesiąca od dnia, gdy ich przyjęcie zostało zatwierdzone w wyniku tajnego głosowania zgodnie z rozdziałem 5 układu zbiorowego pracy. Takim głosowaniem będzie kierował mąż zaufania.

W przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie innych uzgodnień dotyczących godzin pracy na podstawie niniejszego rozdziału standardowe postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego zostaną jednocześnie anulowane.



# ROZDZIAŁ 6

## Prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu

---

### 6.1. Prawo preferencyjne

---

Członkowie stowarzyszeń członkowskich RSÍ mają prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu w dyscyplinach elektrycznych, pod warunkiem że stowarzyszenia są otwarte dla wszystkich pracowników z określonych branż. Stowarzyszenia zobowiązują się również do zachęcania swoich członków do pracy w przedsiębiorstwach należących do SART lub SA zamiast w tych, które do nich nie należą.

---

### 6.2. Przyjmowanie praktykantów

---

Tylko pracodawcy w branży elektronicznej, którzy co do zasady zatrudniają co najmniej jednego elektryka, mogą przyjmować praktykantów. Tacy praktykanci muszą ukończyć pierwszy etap kształcenia zawodowego (program podstawowy).

---

### 6.3. Przeniesienia ze stowarzyszeń

---

Jeżeli członek RSÍ otrzyma certyfikat i rozpocznie niezależną działalność, musi on zrezygnować ze stowarzyszenia RSÍ nie później niż trzy miesiące po otrzymaniu certyfikatu. RSÍ powiadomi SART o nazwiskach osób, które zrezygnowały ze stowarzyszenia w tym celu, przy czym stowarzyszenia członkowskie SART zobowiązują się do odmowy członkostwa stronom, które są zaangażowane w nierozstrzygnięte spory z RSÍ lub jego stowarzyszeniami członkowskimi.

Jeżeli członek SART zaprzestanie pracy jako certyfikowany wykonawca robót elektrycznych i zostanie zatrudniony przez certyfikowanego wykonawcę robót elektrycznych, winien on zrezygnować z członkostwa w SART w ciągu 3 miesięcy. SART powiadomi RSÍ o nazwiskach osób, które zrezygnowały ze stowarzyszenia w tym celu, przy czym stowarzyszenia członkowskie RSÍ zobowiązują się do odmowy członkostwa stronom, które są zaangażowane w nierozstrzygnięte spory z SART lub jego stowarzyszeniami członkowskimi.

---

## 6.4. Przygotowanie ofert

---

Elektrycy należący do RSÍ nie mogą składać ofert na prace elektryczne konkurencyjnych wobec członków SART lub wykonawców w branży elektroniki i mechaniki precyzyjnej, chyba że zrezygnowali z pracy u pracodawcy z wymaganym wyprzedzeniem i ubiegali się o certyfikację, pod warunkiem że zrezygnują z członkostwa w RSÍ zgodnie z postanowieniami art. 6.3.

# ROZDZIAŁ 7

## Udogodnienia oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

---

### 7.1. Ogólne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy

---

W miejscu pracy muszą być dostępne leki i sprzęt medyczny ogólnego zastosowania w celu udzielenia pierwszej pomocy w razie wypadku.

Leki i sprzęt medyczny powinny być przechowywane przez mężów zaufania i pracodawcę, którzy są za nie odpowiedzialni. Podczas każdej czynności należy zachować najwyższą ostrożność, a pracodawca winien zapewnić elektrykom odpowiednie wyposażenie bezpieczeństwa, takie jak okulary ochronne, kaski, uprząże bezpieczeństwa, platformy robocze itp., jeżeli warunki wymagają takiego wyposażenia w opinii Administracji ds. BHP. Strony porozumienia dołożą wszelkich starań, aby pracownicy branży elektrycznej przez cały czas korzystali z niezbędnego wyposażenia bezpieczeństwa.

Ponadto należy zadbać o to, aby wszystkie ustawienia maszyn i urządzeń w miejscu pracy były dopuszczalne, zgodnie z przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi środków bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Pracownicy muszą poddać się badaniu lekarskiemu przynajmniej raz w roku. Badanie lekarskie organizuje pracodawca oraz mężowie zaufania. Nowi pracownicy muszą zawsze, w trakcie rekrutacji, przedłożyć zaświadczenie lekarskie stwierdzające np. brak choroby zakaźnej.

### 7.2 Udogodnienia w zakładach pracy

---

Elektrycy powinni mieć dostęp do osobistych szafek/schowków, w których mogą przechowywać odzież roboczą i odzież używaną w drodze do i z pracy, w oddzielnych przegrodach.

Pomieszczenia robocze muszą być odpowiednio wentylowane w lokalizacjach, gdzie występuje ryzyko nasycenia powietrza

dymem, pyłem lub innymi niezdrowymi oparami. Ogrzewanie pomieszczeń roboczych musi być dopuszczalne w zależności od warunków.

Pomieszczenia robocze muszą być jasne i mieć wystarczające oświetlenie. Pomieszczenia robocze muszą być sprząwane w zależności od potrzeb. W warsztatach muszą znajdować się stołówki wyposażone zgodnie z wymogami Administracji ds. BHP.

Jeżeli chodzi o umywalki i toalety w miejscu pracy, należy przestrzegać zasad Administracji ds. BHP. Elementy sanitarne, takie jak umywalki i toalety, powinny być utrzymywane w czystości. Do osuszania rąk muszą być dostępne ręczniki papierowe lub suszarki. Jeśli w miejscu pracy znajdują się prysznicze/wanny, pracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie sobie własnych ręczników.

---

### 7.3. Ochrona oczu i wzroku

---

Jeżeli chodzi o ochronę oczu i wzroku pracowników, przywołuje się rozporządzenie nr 498/1994 w sprawie pracy z ekranami.

---

### 7.4. Nagrody za udogodnienia i BHP

---

Strony powołują komitet przydzielający nagrody przedsiębiorstwom, które odnoszą szczególne sukcesy i stanowią wzór w zakresie udogodnień i BHP.

# ROZDZIAŁ 8

## Wypadki przy pracy, ubezpieczenie od wypadków przy pracy oraz wypłata wynagrodzenia w razie choroby lub wypadku

---

### 8.1. Wynagrodzenie wypłacane podczas nieobecności z powodu choroby lub wypadku

---

8.1.1. Pracownik uzyskuje następujące prawo do płatnych nieobecności spowodowanych chorobą lub wypadkami:

W pierwszym roku zatrudnienia u tego samego pracodawcy: dwa dni według stałej stawki wynagrodzenia za każdy przepracowany miesiąc.

Po roku nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy: jeden miesiąc według stałej stawki wynagrodzenia.

Po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy: dwa miesiące według stałej stawki wynagrodzenia.

Po pięciu latach nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy: dwa miesiące według stałej stawki wynagrodzenia oraz jeden miesiąc według stawki dziennej.

8.1.2. Całkowity wymiar w okresie 12 miesięcy

Prawo do wynagrodzenia w czasie nieobecności z powodu choroby lub wypadku zgodnie z art. 8.1.1. stanowi całkowity wymiar w okresie 12 miesięcy niezależnie od rodzaju choroby.

Uwagi:

Wysokość zasiłku chorobowego zależy od płatnych dni zwolnienia w ciągu 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. W przypadku niezdolności do pracy najpierw bierze się pod uwagę liczbę dni zwolnienia płatnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozliczeniowych i odlicza się je od nabytego zasiłku

chorobowego. Jeżeli pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia przez pewien okres w tym czasie, okres ten nie jest uwzględniony w obliczeniach.

#### 8.1.3. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Jeżeli pracownik utraci zdolność do pracy w wyniku wypadku przy pracy lub ulegnie wypadkowi w bezpośredniej drodze do lub z pracy, a także jeżeli pracownik zapadnie na chorobę zawodową, zachowuje wynagrodzenie według stawki dziennej przez trzy miesiące, dodatkowo do wynagrodzenia wskazanego w art. 8.1.1.

##### Uwagi:

Niezdolność do pracy z powodu wypadku może pojawić się bezpośrednio po wypadku lub później. Dowody i związek przyczynowy podlegają zasadom ogólnym.

Powyższe prawa są prawami niezależnymi i nie mają wpływu na inne prawa pracownicze związane ze zwolnieniem lekarskim.

#### 8.1.4. Warunki wynagrodzenia

##### *Wynagrodzenie stałe*

Wynagrodzenie stałe oznacza wynagrodzenie za pracę w porze dziennej wraz ze stałymi nadgodzinami. Nadgodziny w rozumieniu niniejszego artykułu uznaje się za stałe i regularne, jeżeli występują nieprzerwanie w okresie ostatnich czterech miesięcy.

##### *Wynagrodzenie za pracę w porze dziennej*

Wynagrodzenie za pracę w porze dziennej oznacza wynagrodzenie stałe za pracę wykonywaną w godzinach pracy w ciągu dnia wraz z dodatkowymi płatnościami innymi niż związane z pokryciem wydatków.

#### 8.1.5. Zwolnienie lekarskie pracowników zatrudnionych na akord

Stale wynagrodzenie pracownika wykonującego pracę na akord w myśl art. 8.1.4. oznacza wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie za pracę w porze dziennej oraz wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach w stosownych przypadkach. Oprócz tych praw przysługuje zwiększony wymiar zwolnienia lekarskiego, zgodnie z postanowieniami art. 1.8. pkt 6. Uznaje się to za całkowite wynagrodzenie w przypadku choroby lub wypadku pracownika zatrudnionego na akord.

### 8.1.6. Przeniesienie nabytych praw

Pracownik, który nabył prawa do dwumiesięcznego zwolnienia lekarskiego po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy i który rozpocznie pracę u innego pracodawcy w ciągu 12 miesięcy, zachowuje poprzednie stałe wynagrodzenie przez 10 dni, pod warunkiem że rozwiązanie stosunku pracy z poprzednim pracodawcą odbyło się w trybie zwykłym. Pracownik uzyskuje większe prawa po upływie sześciu kolejnych miesięcy zatrudnienia u nowego pracodawcy; por. art. 8.1.1.

Pracownik, który nabył prawa do trzymiesięcznego zwolnienia lekarskiego po sześciu latach nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy, zachowuje – na tych samych warunkach – prawo do stałego wynagrodzenia przez jeden miesiąc, jeśli rozpocznie pracę u innego pracodawcy w ciągu 12 miesięcy. Pracownik zyskuje większe prawa po trzech kolejnych latach zatrudnienia u nowego pracodawcy; por. art. 8.1.1.

### 8.1.7. Zaświadczenia lekarskie

Pracodawca może wymagać zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że pracownik nie był zdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku.

Pracodawca opłaci zaświadczenie lekarskie pod warunkiem, że został on niezwłocznie powiadomiony na początku choroby o jej wystąpieniu.

---

## 8.2. Choroby dzieci oraz dni wolne z przyczyn pozostających poza kontrolą pracownika

---

- 8.2.1. Po pierwszych sześciu miesiącach pracy u pracodawcy rodzice mogą wykorzystać dwa dni za każdy przepracowany miesiąc na opiekę nad dziećmi w wieku poniżej 13 lat, pod warunkiem że nie można dzieciom zorganizować innej opieki. To samo dotyczy dzieci poniżej 16. roku życia, gdy ich choroba jest tak ciężka, że wymagają hospitalizacji przez co najmniej jeden dzień. Po sześciu miesiącach zatrudnienia wymiar dni wolnych z tego tytułu wynosi 12 dni w każdym 12-miesięcznym okresie. Rodzice zachowują swoje wynagrodzenie za pracę w porze dziennej, a także dodatek za pracę zmianową w odpowiednich przypadkach.

Termin „rodzic” w pierwszym akapicie odnosi się również do rodziców zastępczych lub opiekunów, którzy utrzymują dziecko i działają w zastępstwie rodziców.

- 8.2.2. Pracownikom przysługują dni wolne w przypadku okoliczności pozostających poza ich kontrolą (siła wyższa) oraz w przypadku pilnych spraw rodzinnych związanych z chorobą lub wypadkami, które wymagają ich niezwłocznej obecności.

Pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy w takich przypadkach, jednakże por. art. 8.2.1.

---

## 8.3. Wyплаты diet

---

Diety z Tryggingastofnun ríkisins (Urzędu Ubezpieczeń Społecznych) i/lub planów ubezpieczeń zdrowotnych na podstawie ubezpieczenia od wypadków przy pracy są wypłacane przez pracodawcę tak długo, jak pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie podczas nieobecności.

---

## 8.4. Koszty leczenia z powodu wypadku przy pracy

---

W razie wystąpienia wypadku przy pracy pracodawca pokrywa koszty transportu poszkodowanego do domu lub szpitala i w każdym przypadku pokrywa zwykłe koszty leczenia do czterech tygodni, z wyłączeniem kosztów pokrywanych z ubezpieczenia społecznego.

Wypadki na bezpośredniej drodze do i z pracy uznaje się za wypadki przy pracy w kontekście kosztów leczenia i transportu.

---

## 8.5. Ubezpieczenie od śmierci, następstw nieszczęśliwych wypadków i niepełnosprawności

---

### 8.5.1 Zakres

Pracodawcy są zobowiązani do ubezpieczenia otrzymujących wynagrodzenie pracowników od śmierci, trwałej niepełnosprawności i/lub czasowej niepełnosprawności w wyniku wypadku przy pracy lub na zwykłej trasie z domu do miejsca pracy i z miejsca pracy do domu, a także do i z miejsca pracy podczas przerw na odpoczynek. Jeśli pracownik przebywa poza domem ze względu na swoją pracę, miejsce jego pobytu zastępuje dom i w takim przypadku ubezpieczenie obejmuje również zwykłą podróż między domem a miejscem pobytu.



Ubezpieczenie ma zastosowanie podczas podróży na terytorium Islandii i za granicą, jeśli odbywają się one w imieniu pracodawcy.

Ubezpieczenie ma zastosowanie do wypadków występujących podczas ćwiczeń sportowych, zawodów i gier, pod warunkiem że takie wydarzenia są organizowane przez pracodawcę lub stowarzyszenie pracowników, a od pracownika oczekuje się uczestnictwa w takich wydarzeniach w ramach jego obowiązków służbowych. W tym względzie nie ma znaczenia, czy wypadek ma miejsce w zwykłych godzinach pracy. Wyłączone są wypadki, które występują w przypadku boksu, jakiegokolwiek formy zapasów, jazdy sportowej, lotniarstwa, szybownictwa, skoków na bungee, wspinaczki górskiej wymagającej specjalnego sprzętu, rappellingu, nurkowania i spadochroniarstwa.

Ubezpieczenie nie obejmuje wypłaty odszkodowania za wypadki wynikające z użytkowania zarejestrowanych pojazdów silnikowych w Islandii i które są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem komunikacyjnym, niezależnie od tego, czy chodzi o ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej, czy wypadkowe dla kierowcy i właściciela, zgodnie z ustawą o ruchu drogowym.

#### 8.5.2. Wejście w życie i wygaśnięcie

Ubezpieczenie staje się skuteczne w stosunku do pracownika, gdy rozpoczyna on pracę u pracodawcy (zostaje dodany do listy płac) i wygasa z chwilą rozwiązania stosunku pracy.

#### 8.5.3. Wskaźnik cen i indeksacja odszkodowania

Kwoty ubezpieczenia są oparte na wskaźniku cen konsumpcyjnych dla korekty inflacji obowiązującym od 1 kwietnia 2019 r. (462,9 punktów) i są korygowane pierwszego dnia każdego miesiąca proporcjonalnie do korekty wskaźnika cen.

Kwoty odszkodowań są obliczane na podstawie kwot ubezpieczenia w dniu wypadku, lecz podlegają korekcie na podstawie wskaźnika cen konsumpcyjnych w następujący sposób:

Kwoty odszkodowań zmieniają się wprost proporcjonalnie do zmian wskaźnika cen od dnia wypadku do dnia rozliczenia.

#### 8.5.4. Świadczenia z tytułu śmierci

W przypadku gdy wypadek powoduje śmierć ubezpieczonego w ciągu trzech lat od daty wypadku, beneficjenci otrzymają świadczenia z tytułu śmierci pomniejszone o już wypłacone

świadczenia z tytułu trwałej niepełnosprawności powstałej w wyniku tego samego wypadku.

Świadczenia z tytułu śmierci na dzień 1 kwietnia 2019 r.:

1. Dla żyjącego małżonka świadczenia wynoszą 8 190 021 ISK.

Termin małżonek odnosi się do osoby, która pozostawała ze zmarłym w związku małżeńskim, w zarejestrowanym związku partnerskim lub w konkubinacie.

2. Świadczenia przysługujące każdemu małoletniemu, nad którym zmarły sprawował opiekę lub na którego płacił alimenty zgodnie z Ustawą nr 76/2003 o dzieciach będą odpowiadały całkowitej kwocie alimentów zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniach społecznych ze zm., do których dziecko byłoby uprawnione z powodu śmierci do ukończenia 18 lat. Świadczenia wypłacane są w formie ryczałtu. Przy obliczaniu świadczeń uwzględnia się wysokość alimentów w dniu śmierci. Jednakże świadczenia dla każdego dziecka nie mogą być niższe niż 3 276 008 ISK. Świadczenia dla dzieci są wypłacane osobie, która sprawuje nad nimi opiekę po śmierci ubezpieczonego. Każdemu młodocianemu w wieku od 18 do 22 lat, który ma takie samo miejsce zamieszkania jak zmarły i który pozostawał na utrzymaniu zmarłego, co można wykazać, przysługuje świadczenie w kwocie 819 002 ISK. Jeśli zmarły był jedynym żywicielem dziecka lub młodocianego, świadczenia wzrastają o 100%.

3. Jeżeli zmarły utrzymywał rodzica lub rodziców w wieku co najmniej 67 lat, co można wykazać, żyjący rodzic lub rodzice wspólnie otrzymują świadczenie w wysokości 819 002 ISK.

4. Jeżeli zmarły nie miał małżonka w rozumieniu pkt. 1 powyżej, wówczas świadczenie z tytułu śmierci w wysokości 819 002 ISK zostanie wypłacone do majątku zmarłego.

#### 8.5.5. Odszkodowanie z tytułu trwałej niepełnosprawności

Odszkodowanie z tytułu trwałej niepełnosprawności wypłacane jest proporcjonalnie do skutków medycznych wypadku. Trwała niepełnosprawność jest oceniana zgodnie ze wskaźnikami uszczerbku na zdrowiu wydanymi przez Komisję ds. Niepełnosprawności. Ocenę przeprowadza się w oparciu o stan zdrowia poszkodowanego po jego ustabilizowaniu.

Podstawowa kwota odszkodowania z tytułu niepełnosprawności wynosi 18 673 248 ISK. Odszkodowanie z tytułu trwałej niepełnosprawności obliczane jest w taki sposób, że kwotę 186 732 ISK wypłaca się za każdy stopień niepełnosprawności od

1 do 25, kwotę 373 465 ISK wypłaca się za każdy stopień niepełnosprawności od 26 do 50 i kwotę 746 930 ISK wypłaca się za każdy stopień niepełnosprawności od 50 do 100. W związku z tym odszkodowanie za 100% niepełnosprawność wynosi 51 351 433 ISK.

Ponadto odszkodowanie z tytułu niepełnosprawności uwzględnia wiek poszkodowanego w taki sposób, że jego kwota obniża się o 2% za każdy rok po ukończeniu 50. roku życia. Po ukończeniu 70. roku życia odszkodowanie jest pomniejszane o 5% kwoty bazowej za każdy rok. Jednakże renta inwalidzka nigdy nie może zostać obniżona o więcej niż 90% w wyniku pomniejszenia związanego z wiekiem.

#### 8.5.6. Odszkodowanie z tytułu czasowej niepełnosprawności

Jeżeli wypadek spowoduje czasową niepełnosprawność, ubezpieczenie obejmuje wypłatę kwoty diety proporcjonalnie do utraty zdolności do pracy, od upływu czterech tygodni od wypadku do chwili odzyskania zdolności do pracy lub do chwili dokonania oceny niepełnosprawności, przy czym okres ten nie może być dłuższy niż 37 tygodni.

Wysokość diet z tytułu czasowej niepełnosprawności to 40 950 ISK tygodniowo. Jeżeli pracownik jest zdolny do pracy w ograniczonym zakresie, kwoty diet są wypłacane proporcjonalnie.

Płatności diet są dokonywane z ubezpieczenia na rzecz pracodawcy w czasie, gdy pracownik pobiera wynagrodzenie zgodnie z układami zbiorowymi pracy lub umową o pracę, a następnie przekazywane pracownikowi.

#### 8.5.7. Ubezpieczenie obowiązkowe

Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do zakupu ubezpieczenia od towarzystwa ubezpieczeniowego posiadającego zezwolenie na prowadzenie działalności w Islandii, które spełnia powyższe warunki układów zbiorowych w zakresie ubezpieczenia wypadkowego.

W sprawach nieregulowanych w niniejszym punkcie Układu zastosowanie mają warunki danego towarzystwa ubezpieczeniowego oraz obowiązujące przepisy zawarte w Ustawie nr 30/2004 o umowach ubezpieczeniowych.

# ROZDZIAŁ 9

## Narzędzia i odzież robocza

---

### 9.1. Narzędzia używane przez elektryków

---

9.1.1. Lista narzędzi używanych przez elektryków korzystających z własnych narzędzi (obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2020 r.):

1 nóż izolowany  
1 nóż elco  
Młotek  
Piłka do metalu  
Taśma miernicza, 5 m  
Ołówek  
Zestaw kluczy nastawnych 7–19 mm  
5–10 kluczy imbusowych w zestawie  
Klucz typu żabka  
Szczypce tnące  
1 wąskie szczypce (proste)  
1 wąskie szczypce (zakrzywione)  
5 typów śrubokrętów, 1000 V  
2 pilniki  
1 tester napięcia  
2 sprężyny elastyczne, 16 mm, 20 mm  
1 proste nożyce do blachy ocynowanej  
1 szczypce do ściągania izolacji 0,5–10 mm  
1 mała poziomiczka spirytusowa  
Wiertarka zasilana akumulatorem bez udaru, min. 12 V  
Multimetr, kat. 3600 V  
Latarka  
Walizka na narzędzia  
Ubezpieczenie od pożaru i kradzieży

9.1.2. Opłata za narzędzia elektryków wynosi **6,0% stawki godzinowej za pracę w porze dziennej od 1 kwietnia 2020 r.** i ta sama kwota jest wypłacana za wszystkie przepracowane godziny. Wynagrodzenie za czas urlopu jest wypłacane na podstawie opłaty za narzędzia. Opłata za narzędzia musi być wyraźnie wyszczególniona na karcie płacy.

Pracodawca może zaproponować, że dostarczy narzędzia wraz z ich listą. W takim przypadku opłaty za narzędzia zostaną anulowane, o ile dany pracownik wyrazi na to zgodę.

9.1.3. Pracownicy muszą mieć dostęp do zamkniętej przestrzeni magazynowej w warsztacie.

60 Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna

### Protokół w sprawie opłat za narzędzia dla elektryków:

Strony porozumienia wspólnie postanawiają, że opłaty za narzędzia nie przysługują podczas zwolnienia lekarskiego ani dni ustawowo wolnych od pracy (dni czerwone).

---

## 9.2. Narzędzia używane przez elektryków w warsztatach

---

### 9.2.1. Lista narzędzi używanych w warsztatach przez elektryków korzystających z własnych narzędzi:

- 1 multimetr
- 1 zestaw małych śrubokrętów (śrubokręty zegarmistrzowskie)
- 6 śrubokrętów o różnych rozmiarach
- 1 zestaw kluczy (mały)
- 1 klucz nastawny
- 1 szczypce boczne
- 1 szczypce igłowe
- 1 szczypce igłowe (zakrzywione)
- 1 szczypce uniwersalne proste
- 1 nóż
- 1 pęseta
- 1 lutownica z kontrolą temperatury lub o równoważnej jakości
- 1 uchwyt lutownicy
- 1 rozlutowująca pompa ssąca
- 1 zestaw narzędzi do przycinania
- 1 piang
- 1 skrzynka narzędziowa

### 9.2.2. Opłaty za narzędzia dla elektryków w warsztatach wynoszą 3% wynagrodzenia. Opłaty za narzędzia są naliczane zarówno od wynagrodzenia za pracę dzienną, jak i w nadgodzinach. Opłata za narzędzia musi być wyraźnie wyszczególniona na karcie płacy.

Pracodawca winien zapewnić zamykany schowek, szafkę lub szufladę na narzędzia.

---

## 9.3. Narzędzia używane przez elektryków na statkach

---

### 9.3.1. Lista narzędzi używanych na statkach przez elektryków korzystających z własnych narzędzi:

- 1 multimetr
- 1 lutownica 230 V
- 2 lutownice 24 V lub lutownica gazowa
- 1 zestaw kluczy, mały
- 6 śrubokrętów o różnych rozmiarach

- 2 regulowane klucze nastawne w różnych rozmiarach
- 2 szczypce igłowe, w różnych rozmiarach
- 1 szczypce boczne
- 1 klucz typu żabka
- 1 latarka
- 1 mały młotek
- 2 zestawy kluczy imbusowych, mm i cale
- 1 piłka do metalu, mała
- 1 taśma pomiarowa lub przymiar składany
- 5 wiertel metalowych, 2-3-4-5-6 mm
- 1 nóż kieszonkowy
- 1 przebijak
- 1 piang
- 2 trzpienie, 2-3 mm
- 1 szczypce do zdejmowania izolacji
- 1 dłuto
- 1 skrzynka narzędziowa

9.3.2. Opłaty za narzędzia dla elektryków w warsztatach wynoszą 4,8% wynagrodzenia. Opłaty za narzędzia są naliczane zarówno od wynagrodzenia za pracę dzienną, jak i w nadgodzinach. Opłata za narzędzia musi być wyraźnie wyszczególniona na karcie płacy.

---

## 9.4. Narzędzia od pracodawców

---

Elektrycy powinni obchodzić się z narzędziami dostarczonymi przez pracownika z zachowaniem należytej ostrożności i szacunku.

---

## 9.5. Ubezpieczenie od pożaru

---

Pracodawca jest zobowiązany do zakupu ubezpieczenia od pożaru obejmującego odzież i niezbędne wyposażenie pracowników, w tym narzędzia i instrumenty w miejscu pracy. Ubezpieczenie od pożaru i kradzieży jest jednak wliczane do opłaty za narzędzia wypłacanej elektrykom.

---

## 9.6. Uszkodzenie niezbędnych przedmiotów

---

Jeśli w trakcie pracy uszkodzeniu ulegnie zwykła, niezbędna odzież lub przedmioty osobiste pracownika, takie jak zegarek na rękę, okulary itp., odszkodowanie wypłaca się zgodnie z oceną wartości danego przedmiotu. Odszkodowanie będzie wypłacane za tego typu szkody tylko wtedy, gdy wystąpią one w wyniku wypadku w miejscu pracy. Odszkodowanie nie będzie wypłacane w przypadku takich szkód, jeżeli wystąpią one

w wyniku zaniedbania lub nieuwagi pracownika. To samo dotyczy sytuacji, w których u pracownika wystąpią szkody spowodowane przez substancje chemiczne.

# ROZDZIAŁ 10

## Składki na fundusz urlopowy i dofinansowania, fundusze emerytalne i Fundusz Rehabilitacji Zawodowej

---

### 10.1. Fundusz Dofinansowania RSÍ

---

Pracodawcy są zobowiązani do wpłacania 1% wynagrodzeń na Fundusz Dofinansowania RSÍ.

---

### 10.2. Fundusze urlopowe RSÍ i SART

---

Pracodawcy są zobowiązani do wpłacania 0,25% wynagrodzeń elektryków na Fundusz Urlopowy RSÍ oraz ten sam procent wypłacanych wynagrodzeń na Fundusz Urlopowy SART. Za pobieranie składek odpowiedzialny jest Fundusz Emerytalny Stafir.

---

### 10.3. Fundusz emerytalny

---

10.3.1. Składki wpłacane na Fundusz Emerytalny Birta należne są w przypadku wszystkich otrzymujących wynagrodzenie pracowników w wieku co najmniej 16 lat, którym wypłacane jest wynagrodzenie zgodnie z niniejszym porozumieniem lub jego część. Składki wynoszą 15,5% całości wynagrodzeń, z czego pracodawcy płacą 11,5%, a pracownicy 4%.

10.3.2. Dodatkowe składki na oszczędności emerytalne

Jeśli pracownik wnosi dodatkowe składki w wysokości co najmniej 2% na dodatkowy fundusz oszczędnościowy, odpowiadające im składki pracodawcy wynoszą 2%.

---

### 10.4. Fundusz Rehabilitacji Zawodowej

---

10.4.1. Pracodawcy wnoszą składki na Virk – Fundusz Rehabilitacji Zawodowej, zgodnie z postanowieniami Ustawy nr 60/2012.



# ROZDZIAŁ 11

## Opłaty członkowskie

---

### 11.1. Pobieranie opłat członkowskich

---

Pracodawca jest zobowiązany do potrącania z wynagrodzenia każdego pracującego dla niego elektryka opłat, które każdy pracownik ma obowiązek uiszczać na rzecz RSÍ i stowarzyszeń członkowskich, oraz do przekazania tych opłat przedstawicielom RSÍ lub jego stowarzyszeń członkowskich jako jednostce przyjmującej opłatę od pracodawcy. Płatność dokonywana jest zgodnie z listą dostarczoną pracodawcy przez RSÍ lub jego stowarzyszenia członkowskie.

# ROZDZIAŁ 12

## Opłata na rzecz kształcenia ustawicznego

---

### 12.1. Opłata na rzecz kształcenia ustawicznego

---

Pracodawcy wypłacają 1,1% wynagrodzeń komitetowi ds. kształcenia ustawicznego. Dla elektryków ustalono opłatę w wysokości 1,2% zgodnie z art. 15.1.

---

### 12.2. Programy kształcenia ustawicznego

---

Elektrycy powinni mieć możliwość uczestniczenia w programach kursów branżowych prowadzonych przez instytucje edukacyjne stowarzyszenia pracodawców i pracowników w branży elektrycznej, aby podążać za rozwojem branż elektrycznych. Przyjmuje się, że pracownicy mogą wykorzystywać do 16 godzin w porze dziennej na uczestnictwo w programach kształcenia przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem, że co najmniej połowa godzin programu kształcenia przypada w ich prywatnym czasie. Zarówno elektrycy, jak i przedsiębiorstwo mogą podjąć inicjatywę w zakresie czasu przeznaczanego na uczestnictwo w programach kształcenia. Czas uczestnictwa w kursie jest wybierany z uwzględnieniem statusu projektów przedsiębiorstwa.

W przypadku, gdy między programami kształcenia upłyną więcej niż dwa lata, nie uprawnia to do wykorzystania więcej niż 24 godzin w porze dziennej, chyba że zostało to wynegocjowane w tym konkretnym przypadku lub powstały odpowiednie okoliczności w związku ze statusem projektów przedsiębiorstwa.

Elektrykom, którzy pracowali przez trzy kolejne lata w tym samym przedsiębiorstwie, co dwa lata przysługuje do 40 godzin w porze dziennej na uczestnictwo w programie kształcenia w ramach kursów zawodowych, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem, że co najmniej połowa godzin programu kształcenia przypada w ich prywatnym czasie. To uprawnienie zastępuje uprawnienie, które zostało opisane w akapitach 1 i 2.

W przypadku, gdy pracownik jest zobowiązany do uczestnictwa w programie kształcenia przydatnym dla stanowiska, które

zajmuje, uczestnictwo w programie kształcenia zgodnie z akapitami 1–3 nie prowadzi do obniżenia stałego wynagrodzenia za pracę w porze dziennej.

Jeżeli pracodawca opłaca programy szkoleniowe, które są ogólnie przydatne w branży, pracodawca może zażądać od pracownika zwrotu opłaty za uczestnictwo w programie, jeżeli dany pracownik zakończy pracę u danego pracodawcy w określonym terminie (np. 6 miesięcy) od chwili zakończenia programu kształcenia. Koszty podlegające zwrotowi są proporcjonalne do okresu pozostającego do końca zastrzeżonego terminu w chwili zakończenia okresu wypowiedzenia.

Takie warunki zwrotu kosztów uznaje się za obowiązujące tylko wtedy, gdy pracownik został w sposób możliwy do zweryfikowania poinformowany o tym przed zarejestrowaniem się na kurs szkoleniowy. Zwroty mogą dotyczyć jedynie kosztów pokrywanych przez pracodawcę po odliczeniu ewentualnego dofinansowania otrzymanego przez pracownika z funduszy edukacyjnych przeznaczanych na kształcenie przez sektory zatrudniające pracowników.

Z dniem 1 kwietnia 2020 r. liczba godzin zmienia się w związku z przyjęciem aktywnych godzin pracy, tj. każdy dzień liczy się jako 7,4 godzin zamiast 8 godzin, jak było wcześniej.
---

RSÍ i SART są członkami współpracy nordyckiej w zakresie edukacji w sektorze branży elektronicznej (NEUK) i zobowiązują się do konsultowania się z nią i współpracy w zakresie kształcenia ustawicznego w branży elektronicznej.

Pracownicy zatrudnieni na stałe mają możliwość uczestniczenia w kursach pierwszej pomocy przynajmniej raz w roku w każdym okresie 4-letnim bez pomniejszania stałego wynagrodzenia. Kursy te opłaca przedsiębiorstwo.

# ROZDZIAŁ 13

## Rozwiązanie stosunku pracy

---

### 13.1. Nieobecności

---

Jeżeli elektryk będzie stawiał się w pracy z półgodzinnym opóźnieniem przez trzy dni lub więcej w tym samym tygodniu bez ważnego powodu, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, pod warunkiem że elektryk otrzymał wcześniejsze ostrzeżenie i nie poprawił swojego zachowania. To samo stosuje się w przypadku długotrwałej nieobecności w pracy bez pozwolenia lub ważnej przyczyny.

Postanowienia niniejszego ustępu stosuje się do miejsc pracy wyposażonych w zegary z datownikiem dla pracowników lub w przypadkach, gdy dana osoba otrzymuje pisemne ostrzeżenie, aby upewnić się, że doszło do rzeczywistego zaniedbania.

---

### 13.2. Okres wypowiedzenia

---

Okres wypowiedzenia zarówno dla pracodawcy, jak i dla elektryka wynosi jeden miesiąc. W przypadku elektryków zatrudnionych na czas określony wypowiedzenie nie jest konieczne, chyba że elektryk pracował przez cztery lub więcej kolejnych tygodni.

---

### 13.3. Rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z Ustawą nr 19/1979

---

W innych kwestiach rozwiązanie stosunku pracy podlega przepisom Ustawy 19/1979.

#### Artykuł 1.

W przypadkach, gdy pracownicy nieprzerwanie pracowali przez rok u podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w tej samej branży, przy rozwiązaniu stosunku pracy przysługuje im miesięczne wypowiedzenie, pod warunkiem że wypowiedzenie u poprzednich pracodawców odbyło się zgodnie z prawem.

Pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy w sposób ciągły przez trzy lata są uprawnieni do dwumiesięcznego wypowiedzenia.

Po pięciu latach ciągłego zatrudnienia u tego samego pracodawcy pracownikom przysługuje trzymiesięczne wypowiedzenie.

Przyjmuje się, że pracownicy pracowali w branży lub byli zatrudnieni u pracodawcy przez rok, jeżeli przepracowali co najmniej 1550 godzin w ciągu ostatnich 12 miesięcy, z czego 130 godzin w ciągu ostatniego miesiąca przed wypowiedzeniem. W tym kontekście nieobecność z powodu choroby, wypadków, urlopu, strajków i lokautów do 8 godzin dziennie jest uznawana za równoważną liczbę godzin pracy.

Natomiast dopłaty oraz wynagrodzenie za pracę na akord oraz inne płatności tego rodzaju nie są uznawane za równoważne liczbie godzin roboczych.

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie, któremu przysługuje wypowiedzenie zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu, jest zobowiązany do wręczenia takiego samego wypowiedzenia, jeżeli chce zaprzestać pracy u swojego pracodawcy. Rozwiązanie umowy odbywa się na piśmie, a okres wypowiedzenia liczy się od końca miesiąca.

#### Artykuł 2.

W przypadku gdy na życzenie zatrudniającego go pracodawcy pracownik wykonuje pracę u innego pracodawcy, czas ten jest liczony jako czas pracy wykonywanej u pierwotnego pracodawcy, ponieważ odnosi się on do praw określonych w art. 1.

#### Artykuł 3.

W przypadku zawieszenia pracy u pracodawcy, na przykład ze względu na niedostępność surowców w zakładzie przetwórstwa ryb, przerwę w pracach załadunkowych i rozładunkowych w firmie spedycyjnej, lub jeżeli firma ucierpi z powodu niespodziewanego zdarzenia, takiego jak pożar lub utrata statku, pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania swoim pracownikom otrzymującym wynagrodzenie, nawet jeżeli liczba przepracowanych przez nich godzin nie wynosi 130 godzin miesięcznie, pod warunkiem że nie utracą oni prawa do wypowiedzenia w okresie utrzymywania się takich okoliczności.

W przypadku, gdy pracownik utracił zatrudnienie z powodu wyżej wymienionych przyczyn i otrzyma inną ofertę pracy, która pragnie przyjąć, nie jest związany przepisami art. 1 ust. 5 dotyczącymi wypowiedzenia, pod warunkiem że niezwłocznie zawiadomi pracodawcę o zatrudnieniu u innego pracodawcy.

---

## 13.4. Przebieg rozwiązania stosunku pracy

---

### 13.4.1. Ogólne zasady rozwiązania stosunku pracy

Prawo do rozwiązania stosunku pracy jest wzajemne. Rozwiązanie stosunku pracy w każdym przypadku jest sporządzane na piśmie w takim samym języku, co umowa o pracę z pracownikiem.

### 13.4.2. Rozmowa na temat przyczyny rozwiązania stosunku pracy

Pracownicy mają prawo do rozmowy oraz poznania przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Prośbę o rozmowę należy złożyć w ciągu 4 dni od daty otrzymania wypowiedzenia, a rozmowa musi odbyć się w ciągu 4 dni od otrzymania takiej prośby.

Po zakończeniu takiej rozmowy lub w terminie 4 dni pracownicy mogą zażądać pisemnego przedstawienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli pracodawca przychylił się do tej prośby, dokument należy sporządzić w ciągu kolejnych 4 dni.

Jeżeli pracodawca nie zgodzi się spełnić prośby pracownika dotyczącej przedstawienia przyczyn na piśmie, pracownik ma prawo do kolejnego spotkania z pracodawcą w ciągu 4 dni w sprawie przyczyn rozwiązania stosunku pracy w obecności przedstawiciela swojego związku zawodowego lub innego przedstawiciela związku zawodowego, jeśli pracownik tego żąda.

### 13.4.3. Ograniczenia prawa do rozwiązania stosunku pracy wynikające z przepisów prawnych

W przypadku rozwiązania stosunku pracy należy uwzględnić przepisy prawa, które ograniczają ogólne prawa pracodawców do rozwiązania stosunku pracy. Należą do nich między innymi przepisy dotyczące mężów zaufania oraz działaczy na rzecz bezpieczeństwa, kobiet w ciąży i rodziców na urlopie wychowawczym, pracowników, którzy powiadomili o urlopie macierzyńskim/ojcowskim i wychowawczym, a także pracowników odpowiedzialnych za rodzinę.

Należy również zwrócić uwagę na przepisy art. 4 Ustawy nr 80/1938 o związkach zawodowych i sporach pracowniczych, przepisy dotyczące równego statusu i równych praw kobiet i mężczyzn, przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, przepisy dotyczące statusu prawnego pracowników w kontekście przeniesienia własności przedsiębiorstw oraz obowiązki w zakresie konsultacji zawarte w przepisach prawa dotyczących zwolnień grupowych.

W przypadku, gdy pracownik jest objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na mocy przepisów prawa, pracodawca jest zobowiązany do pisemnego uzasadnienia powodów rozwiązania stosunku pracy.

#### 13.4.4. Kary

Naruszenia przepisów niniejszego punktu mogą podlegać karom zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi czynów niedozwolonych.

---

## 13.5. Nabyte prawa

---

13.5.1. Nabyte prawa pracowników pozostają ważne, jeżeli zostaną oni zatrudnieni ponownie w ciągu jednego roku. Ponadto nabyte prawa stają się ponownie ważne po upływie jednego miesiąca pracy, jeżeli pracownik zostanie ponownie zatrudniony po upływie więcej niż jednego roku, lecz w ciągu trzech lat.

#### 13.5.2. Nabyte prawa z tytułu pracy za granicą

Zagraniczni pracownicy w Islandii, jak również Islandczycy, którzy pracowali za granicą, wnoszą naliczony okres zatrudnienia w odniesieniu do praw przewidzianych w układach zbiorowych, który odpowiada okresowi zatrudnienia w odpowiednim obszarze pracy, pod warunkiem że praca za granicą jest uważana za porównywalną.

Podczas rekrutacji pracownicy winni przedstawić dowód potwierdzający okres zatrudnienia w postaci zaświadczenia od byłego pracodawcy lub inny dowód możliwy do zweryfikowania w podobny sposób. Jeżeli pracownik nie jest w stanie przedstawić zaświadczenia spełniającego wymogi określone w akapicie 3 i 4, może on przedłożyć nowe zaświadczenie w ciągu trzech miesięcy od chwili zatrudnienia. W takim przypadku nabyte prawa przysługują od końca bieżącego miesiąca. Pracodawca potwierdza otrzymanie zaświadczenia.

Zaświadczenie od byłego pracodawcy musi zawierać m.in. następujące informacje:

- Imię, nazwisko i numer identyfikacyjny danego pracownika.
- Nazwę i tożsamość przedsiębiorstwa wystawiającego potwierdzenie, w tym numer telefonu, adres e-mail oraz nazwę strony odpowiedzialnej za wydanie potwierdzenia.
- Opis pracy wykonywanej przez pracownika.
- Datę rozpoczęcia pracy w danym przedsiębiorstwie, datę zaprzestania pracy, ewentualne przerwy w pracy wraz z datami.

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

---

## 13.6. Emerytury

---

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem po 10 latach nieprzerwanej pracy dla tego samego przedsiębiorstwa wypowiedzenie wynosi cztery miesiące, jeżeli pracownik jest w wieku 55 lat, 5 miesięcy, jeśli jest w wieku 60 lat, i 6 miesięcy, jeśli jest w wieku 63 lat. Pracownik może jednak zrezygnować z pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

---

## 13.7. Zwolnienia grupowe

---

Strony zgadzają się, że powiadomienie o zwolnieniu powinno być kierowane jedynie do zwalnianych pracowników, a nie do wszystkich pracowników lub ich grup. W związku z tym strony zawarły następujące porozumienie:

### 13.7.1. Zakres

Niniejsze porozumienie ma zastosowanie wyłącznie do zwolnień grupowych dotyczących pracowników zatrudnionych na stałe, jeżeli liczba osób zwalnianych w okresie 30 dni to:

co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających 16–100 pracowników,

co najmniej 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających 100–300 pracowników,

co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 300 pracowników.

Rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z umowami o pracę zawartymi na czas określony lub w celu rozwiązania określonych problemów nie stanowi zwolnienia grupowego. Niniejsze porozumienie nie ma zastosowania do rozwiązania stosunku pracy poszczególnych pracowników, do rozwiązania stosunku pracy w celu zmiany warunków zatrudnienia, a także gdy nie planuje się zwolnień grupowych oraz w przypadku zwolnień załóg statków.

### 13.7.2. Konsultacje

Pracodawca zamierzający dokonać zwolnień grupowych przed podjęciem takich działań winien skonsultować się z mężami zaufania należącymi do zaangażowanych związków zawodowych w celu poszukiwania sposobów uniknięcia zwolnień grupowych w możliwie najszerszym zakresie i złagodzenia ich konsekwencji. W przypadku braku męża zaufania pracodawca winien skonsultować się z przedstawicielami pracowników.

Mężowie zaufania mają prawo do uzyskania informacji dotyczących proponowanych zwolnień grupowych,



w szczególności w zakresie przyczyn takich zwolnień, liczby pracowników do zwolnienia oraz terminu zwolnień.

### 13.7.3. Przebieg zwolnień grupowych

Jeżeli, zdaniem pracodawcy, zwolnienia grupowe są nieuniknione, nawet przy zamiarze ponownego zatrudnienia części pracowników bez całkowitego zaprzestania pracy, wówczas należy jak najszybciej podjąć decyzję co do tego, którym pracownikom zaoferowane zostanie ponowne zatrudnienie.

W przypadku niepodjęcia decyzji o ponownym zatrudnieniu pracownik zostaje poinformowany, że nie może zostać zatrudniony ponownie, przy czym należy to zrobić na odpowiednio wczesnym etapie, aby pozostało co najmniej 2/3 okresu wypowiedzenia przysługującego danemu pracownikowi; wówczas okres wypowiedzenia zostaje przedłużony o jeden miesiąc w przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o trzy tygodnie w przypadku dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, oraz o dwa tygodnie w przypadku jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niniejszy przepis stosuje się do pracowników, którzy nabyli prawo do okresu wypowiedzenia wynoszącego co najmniej jeden miesiąc.

Niezależnie od postanowień niniejszego punktu informacja o ponownym zatrudnieniu może – w przypadku okoliczności zewnętrznych pozostających poza kontrolą pracodawcy – zostać uzależniona od tego, czy pracodawca będzie mógł kontynuować działalność, do której pracownik został zatrudniony, przy czym nie powoduje to przedłużenia okresu wypowiedzenia.

---

## 13.8. Urlop w związku z urodzeniem dziecka i opieką przedporodową

---

Zgodnie z Ustawą nr 95/2000 o urlopie macierzyńskim/ojcowskim i wychowawczym, urlop macierzyński/ojcowski liczy się jako czas pracy do celów ustalenia praw pracowniczych, takich jak prawo do urlopu wypoczynkowego lub przedłużenia okresu urlopu na podstawie układów zbiorowych pracy, podwyżek wynagrodzenia w związku ze stażem pracy, zwolnienia lekarskiego oraz okresu wypowiedzenia. Ta sama zasada ma zastosowanie w przypadku kobiet, które ze względów bezpieczeństwa muszą przerwać pracę w czasie ciąży, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie zwiększenia bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy dla kobiet, które są w ciąży, niedawno urodziły dziecko lub karmią piersią.

Urlop wychowawczy jest liczony jako przepracowany czas do celów ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, tj. przysługującego urlopu, ale nie do obliczania wynagrodzenia za czas urlopu.

Kobiety w ciąży są uprawnione do nieobecności w pracy, jeśli jest to konieczne w związku z opieką przedporodową, bez obniżenia ich zwykłego wynagrodzenia, jeśli takie badania muszą być przeprowadzane w godzinach pracy.

---

## 13.9. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin

---

Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin i pracujące w regularnych godzinach otrzymują proporcjonalne miesięczne wynagrodzenie obliczane na podstawie czasu pracy stałych pracowników.

Pracownicy, którzy pracują regularnie w niepełnym wymiarze godzin dla tego samego pracodawcy, mają takie same uprawnienia do wynagrodzenia za umowne dni wolne od pracy, dni wolne ze względu na chorobę lub wypadki, podwyżki wynagrodzenia w związku ze stażem pracy itp., jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, przy czym wynagrodzenie to zależy od zwykłych godzin pracy pracownika.

Strony zgadzają się, że powyższy przepis stosuje się jednakowo do osób pracujących nieprzerwanie przez część dnia przez cały tydzień, jak i do tych, które pracują w regularnych odstępach czasu, np. przez jeden dzień lub część jednego dnia każdego tygodnia.

Inne ustalenia dotyczące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin podlegają porozumieniu między ASÍ a SA w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz, w stosownych przypadkach, Ustawie o pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.

# ROZDZIAŁ 14

## Mężowie zaufania

---

### 14.1. Wybór mężów zaufania

---

Zarząd stowarzyszeń członkowskich może wybrać męża zaufania spośród członków w dowolnym miejscu pracy.

W tym kontekście miejscem pracy jest każde przedsiębiorstwo, w którym pracuje razem grupa osób. W przypadku przedsiębiorstw posiadających więcej niż jedną jednostkę operacyjną mąż zaufania powinien mieć możliwość wykonywania swoich obowiązków w tej roli we wszystkich jednostkach operacyjnych. Można też wybrać większą liczbę mężów zaufania, którzy będą wykonywać taką pracę.

### 14.2. Kursy dla mężów zaufania

---

Mężowie zaufania w miejscu pracy mają możliwość uczestniczenia w kursach mających na celu rozwijanie kompetencji w ich pracy.

Każdy mąż zaufania ma prawo uczestniczyć w jednym lub kilku kursach organizowanych przez związek zawodowe w celu lepszego przygotowania mężów zaufania do wykonywania swojej pracy, w sumie przez jeden tydzień w roku. Osoby uczestniczące w tych kursach zachowują swoje wynagrodzenie za pracę w porze dziennej za maksymalnie jeden tydzień w roku. W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 15 pracowników mężowie zaufania zachowują swoje wynagrodzenie za pracę w porze dziennej za maksymalnie dwa tygodnie w ciągu pierwszego roku. Dotyczy to jednego męża zaufania w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym 5–50 pracowników oraz dwóch mężów zaufania w przedsiębiorstwie zatrudniającym więcej niż 50 pracowników.

### 14.3. Dane udostępniane mężom zaufania

---

W związku ze sporami mężowie zaufania mają prawo do badania dokumentacji i harmonogramów, które są istotne w przypadku danego sporu. Informacje takie traktowane są jako poufne.

---

## 14.4. Udogodnienia dla mężów zaufania

---

Mąż zaufania musi mieć dostęp do zamkniętej przestrzeni magazynowej oraz telefonu, w porozumieniu ze swoim przełożonym.

---

## 14.5. Zebrania w miejscu pracy

---

Mąż zaufania w każdym przedsiębiorstwie może zwołać zebranie z pracownikami dwa razy w roku w miejscu pracy i w godzinach pracy. Zebrania te w miarę możliwości powinny rozpoczynać się na godzinę przed końcem czasu pracy w porze dziennej. Zebrania zwołuje się w porozumieniu z odpowiednim związkiem zawodowym i kierownikami przedsiębiorstwa z trzydniowym wyprzedzeniem, z wyjątkiem sytuacji, gdy omawiana sprawa jest niezwykle pilna i bezpośrednio związana z problemem w miejscu pracy. W takich przypadkach wystarczy powiadomienie z jednodniowym wyprzedzeniem. Wynagrodzenia pracowników nie ulegają obniżeniu w związku z pierwszą godziną spotkania.

---

## 14.6. Skargi przekazywane przez mężów zaufania

---

Przed skontaktowaniem się z innymi stronami mężowie zaufania przedstawiają skargi pracowników kierownikom hali lub innym kierownikom w przedsiębiorstwie.

---

## 14.7. Prawa związkowe

---

Niniejsze porozumienie dotyczące mężów zaufania w miejscu pracy nie ogranicza praw tych związków, które w ramach swoich układów zbiorowych uzyskały większe prawa odnośnie do mężów zaufania w miejscu pracy.

W pozostałym zakresie należy przestrzegać przepisów dotyczących związków i sporów pracowniczych.

---

## 14.8. Kierownicy hali

---

Kierownicy hali nie mogą być wybierani na mężów zaufania i nie mogą być członkami komitetów negocjacyjnych RSÍ. W przypadku strajków lub innych akcji prowadzonych przez RSÍ kierownicy hali są wyłączeni z uczestnictwa w takich akcjach.

Elektrycy, którzy są członkami związków stowarzyszonych RSÍ i którym powierzono obowiązki kierowników hali, otrzymują specjalne wynagrodzenie za pełnienie obowiązków kierowniczych. Kwota dodatku jest negocjowana między stronami, w zależności od zakresu pracy i odpowiedzialności, i nie może być niższa niż kwota wypłacana liderowi grupy.

Przynależność do stowarzyszeń członkowskich RSÍ w żadnym wypadku nie może uniemożliwiać powołania danej osoby na kierownika hali, pod warunkiem że podejmie się ona wykonywania wszystkich związanych z tym obowiązków.

### **Protokół dotyczący ochrony osób podejmujących funkcje zaufania dla związków zawodowych**

Strony porozumienia uzgadniają, że pracownicy, którzy podejmują funkcje zaufania dla swoich związków zawodowych, zasiadając w zarządach, w komitetach negocjacyjnych lub w Radzie Przedstawicieli, i którzy utrzymują kontakty z pracodawcą w związku z takimi funkcjami zaufania, nie mogą być celem nacisków w związku ich pełnieniem, zgodnie z postanowieniami art. 4 Ustawy [nr 80/1938 o związkach zawodowych i sporach branżowych](#).

# ROZDZIAŁ 15

## Praca na akord i praca dodatkowa

---

### 15.1. Praca na akord

---

15.1.1. Elektrykom pracującym bezpośrednio w związku z pracą na akord mierzoną w czasie, na przykład zgodnie z instrukcjami dotyczącymi przygotowania i wykonania analizy metod, zgodnie z regulacjami zatwierdzonymi przez ASÍ, VSÍ oraz VMS w dniu 29 stycznia 1972 r., kontrolującym prędkość pracy, przysługujące dodatek funkcyjny uwzględniający premie dla linii produkcyjnej oraz obciążenie pracą na stanowisku.

Zgodnie z polityką sformułowaną w art. 1.1. „Wytucznych dotyczących przygotowania i wykonania analizy metod”, które niżej podpisane stowarzyszenia niniejszym zatwierdzają, stowarzyszenia wyraziły zgodę na następujące zapisy:

W przedsiębiorstwach, gdzie nie jest możliwe stosowanie przepisów ogólnych ze względu na pracę specjalistyczną i szczególne okoliczności, spółki te i ich pracownicy mogą osiągnąć porozumienie w sprawie motywacyjnych systemów wynagrodzeń odpowiednich do charakteru działalności danego przedsiębiorstwa, pod warunkiem że wynagrodzenie wypłacane w ramach takich systemów nigdy nie będzie niższe niż według ogólnego porozumienia między stowarzyszeniami.

W innych aspektach przywołuje się zasady pracy na akord w branżach elektrycznych.

W celu pokrycia kosztów publikacji i działań związanych z Warsztatami Branży Elektrycznej pobiera się opłatę w wysokości 0,1% wynagrodzenia elektryków wraz z opłatą na rzecz kształcenia ustawicznego, o której mowa w art. 12.1.

#### 15.1.2. Premie za pracę na akord

Jeżeli praca na akord jest wykonywana zgodnie z zasadami pracy na akord elektryków zgodnie z porozumieniem zawartym między RSÍ a SART z 2000 r., wykonawca może wstrzymać wypłatę do 30% premii na okres do 120 dni podczas wykonywania pracy. Za premię uznaje się kwotę, którą praca generuje jako zysk przekraczający ubezpieczenie pracowników.

Wykonawca jest zobowiązany poinformować pracownika o tych ustaleniach.

Należy jednak zadbać, by pracownik wykonujący pracę na akord nigdy nie był zadłużony względem projektu.

Płatności premii nie można wstrzymywać na dłużej niż 30 dni po zakończeniu projektu. Projekt uważa się za zakończony, gdy wystąpi jedna z poniższych sytuacji:

1. Kontrola końcowa nabywcy.
2. Kontrola końcowa przedstawiciela budynku.
3. Kontrola elektryczna przeprowadzona przez Islandzki Urząd Budowlany.

### **Protokół w sprawie zwiększenia proporcji pracy na akord**

Intencją RSÍ oraz SART jest zwiększenie proporcji pracy na akord w nowych projektach w branży elektronicznej. Byłoby korzystne, gdyby więcej elektryków zostało członkami warsztatu pracy na akord, zgodnie z porozumieniem między RSÍ a SART w sprawie zasad pracy na akord w branżach elektrycznych z 2000 r. Warsztat pracy na akord przystąpi do działań zmierzających do rozszerzenia zasad pracy na akord i dodania kolejnych pozycji, które pozwolą pracować na akord większej liczbie pracowników branży elektronicznej, np. inżynierom elektrykom, energetykom i innym, którzy pracują zwykle przy instalacjach elektrycznych, zarówno bardzo niskiego napięcia, niskiego napięcia, jak i wysokiego napięcia. Podczas dalszych prac podjęta zostanie decyzja, czy według RSÍ i SART grupy te powinny również wносить składki na warsztat pracy na akord. [2019]

### **Protokół RSÍ oraz SART w sprawie obliczania wartości pracy na akord wykonywanej przez elektryków**

Strony porozumienia zgadzają się zbadać dokładniej skutki ogólnego wzrostu wynagrodzeń, które są porównywalne z normą w zakresie pracy na akord w branży elektrycznej, i w razie potrzeby dokonać zmian.

Strony porozumienia zgadzają się zbadać sposób, w jaki skrócenie czasu pracy z 40 godzin do 37 aktywnych godzin pracy, a także rezygnacja z przerw na kawę i skrócenie aktywnego czasu pracy do 36 godzin jest rozliczane w kontekście obliczania wartości pracy na akord wykonywanej przez elektryków. Prace te zostaną ukończone do końca 2019 r. / początku 2020 r. [2019]

# ROZDZIAŁ 16

## Kilometrówka

---

### 16.1. Kilometrówka

---

16.1.1. Jeżeli strony uzgodnią, że elektryk powinien korzystać z własnego pojazdu w pracy, zastosowanie mają następujące zasady:

16.1.2. Stawka za każdy przejechany kilometr jest taka sama, jak wypłacana pracownikom państwowym za minimalną przejechaną odległość.

16.1.3. Krótsze odległości, do 6 km, podlegają jednakże stawkom specjalnym A, B i C. Stawka A (stawka podstawowa) jest obliczana w następujący sposób:

$100/11,12 \times \text{stawka km według pkt 1}$ . Stawki są obliczane w zaokrągleniu do całości lub połowy dziesiątki aurar (100 aurar w 1 ISK).

16.1.4. Odstęp między stawkami A, B i C wynosi 20%.

16.1.5. Stawki A, B i C są oparte na okręgu wyrysowanym wokół warsztatu (punkt początkowy) oraz odległości obliczonej w prosty sposób.

Stawka	A dotyczy odległości do	2 km od warsztatu.
"	B	" 4 " "
"	C	" 6 " "

16.1.6. Jeżeli pracownik elektryczny zobowiąże się do transportu materiałów, narzędzi lub maszyn, które w innym przypadku wymagałyby transportu pojazdem dostawczym, do powyższych stawek dolicza się 30% ich wysokości.



# ROZDZIAŁ 17

## Główne założenia układu zbiorowego pracy – kryteria porozumienia

---

### 17.1. Wprowadzenie i główne założenia

---

Układ zbiorowy pracy zwraca szczególną uwagę na poprawę warunków wynagrodzenia dla pracowników w branży uzyskujących najniższe zarobki. Wszystkie podwyżki wynagrodzeń, o których mowa w niniejszym porozumieniu, mają formę podwyżek w ramach siatki wynagrodzeń i miesięcznych wynagrodzeń za pracę w porze dziennej. Ponadto dokładamy wszelkich starań, aby skrócić godziny pracy w Islandii, a tym samym poprawić jakość życia.

Jednym z głównych celów układu zbiorowego pracy jest promowanie obniżenia stóp procentowych, co będzie szczególnie korzystne dla gospodarstw i sektora zatrudnienia. W opinii stron Układu, Układ ten stwarza warunki do obniżenia stóp procentowych, co zwiększa siłę nabywczą gospodarstw domowych i ułatwia przedsiębiorstwom sprostanie podwyżkom wynagrodzeń, o które apeluje Układ zbiorowy pracy. Ponadto obniżki stóp procentowych sprzyjają obniżaniu cen wynajmu.

Jednym z czynników wpływających na korzystne warunki dla pracowników i pełnego zatrudnienia jest konkurencyjność islandzkiej gospodarki. Celem stron jest ochrona siły nabywczej wynagrodzeń oraz trwałe promowanie niskiej inflacji i stóp procentowych.

Porozumienie przewiduje bezpośredni związek między elastycznością sektora gospodarczego a zdolnością do wprowadzania zmian wynagrodzeń i ich wzrostu. Postanowienia dotyczące premii płacowej w związku ze zwiększeniem wydajności zapewniają pracownikom udział w korzyściach, gdy PKB per capita wzrośnie powyżej określonego poziomu.

Układ zapewnia również, że pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie według uzgodnionej siatki płac, będą podążać za ogólnym rozwojem wynagrodzeń w przypadku znaczących zmian w wynagrodzeniach na głównym rynku pracy.

Strony porozumienia pragną zadbać o zdrowy rynek pracy, na którym nie toleruje się przypadków naruszeń praw pracowniczych. Stosowane środki będą obejmować działania

podejmowane przeciwko celowemu doprowadzaniu do bankructwa i zaniżaniu płac, zapewniając jednocześnie równą pozycję konkurencyjną przedsiębiorstw.

---

## 17.2. Komisja ds. wynagrodzeń i założeń

---

Specjalna Komisja ds. wynagrodzeń i założeń jest powoływana przez SA oraz przedstawicieli mianowanych przez komitety negocjacyjne stowarzyszeń ASÍ zaangażowanych w przygotowanie wspólnych zasad porozumienia. Zadaniem Komisji jest ocena założeń układu zbiorowego pracy oraz postanowień porozumień dotyczących wzrostu gospodarczego i wzrostu stawek.

---

## 17.3. Warunki dla niniejszego Układu

---

Celem niniejszego Układu zbiorowego pracy jest promowanie większej siły nabywczej i niższych stóp procentowych w przyszłości. Układ opiera się na założeniu, że siła nabywcza wynagrodzeń powinna wzrastać w okresie obowiązywania Układu zgodnie z jego celem, jakim jest podwyższanie najniższych wynagrodzeń, że stopy procentowe powinny ulec obniżeniu i że rząd w pełni wywiąże się z deklaracji wydanej w dniu 3 kwietnia 2019 r. Strony zgadzają się, że Układ stwarza warunki do znacznego obniżenia stóp procentowych.

Czynniki przewidziane w Układzie są następujące:

1. Siła nabywcza wynagrodzeń powinna wzrosnąć w okresie obowiązywania Układu zgodnie ze wskaźnikiem płac Urzędu Statystycznego Islandii (Hagstofa Íslands).
2. Stopy procentowe powinny ulec znacznemu obniżeniu do czasu rewizji Układu we wrześniu 2020 r. i powinny pozostać na niskim poziomie w okresie obowiązywania Układu.
3. Władze powinny spełnić obietnice złożone zgodnie z deklaracją rządu.

### Ocena kryteriów

Komisja ds. wynagrodzeń i założeń oceni, czy zostały spełnione następujące kryteria:

We wrześniu 2020 r. Komisja oceni, czy spełnione zostały kryteria dotyczące siły nabywczej zgodnie z pkt. 1 i stóp procentowych zgodnie z pkt. 2 oraz czy zrealizowane zostały decyzje rządu, zmiany legislacyjne i obietnice dotyczące środków finansowych w deklaracjach rządu zgodnie z pkt. 3. Przed końcem września 2020 r. Komisja ogłosi, czy powyższe czynniki zostały zrealizowane.

We wrześniu 2021 r. Komisja oceni, czy spełnione zostały kryteria dotyczące siły nabywczej zgodnie z pkt. 1 i stóp procentowych zgodnie z pkt. 2 oraz czy zrealizowane zostały decyzje rządu, zmiany legislacyjne i obietnice dotyczące środków finansowych w deklaracjach rządu zgodnie z pkt. 3. Przed końcem września 2021 r. Komisja ogłosi, czy powyższe czynniki zostały zrealizowane.

#### Reakcja na niespełnienie warunków

Jeżeli Komisja ds. wynagrodzeń i założeń osiągnie porozumienie w sprawie zmian do przedmiotowych porozumień, do niniejszego Układu stosuje się porównywalne zmiany. Jeżeli układy zbiorowe pracy na głównym rynku pracy będą ogólnie rozwiązywane, niniejszy układ również może zostać rozwiązany z tą samą datą.

W przypadku gdy nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie odpowiedzi na niespełnienie kryteriów, strona pragnąca unieważnić porozumienie winna wysłać zawiadomienie o takim zamiarze w następujący sposób:

W odniesieniu do rewizji we wrześniu 2020 r. Przed godziną 16:00 w dniu 30 września 2020 r., w którym to przypadku porozumienie zostanie anulowane w dniu 1 października 2020 r.

W odniesieniu do rewizji we wrześniu 2021 r. Przed godziną 16:00 w dniu 30 września, w którym to przypadku porozumienie zostanie anulowane w dniu piątek, 1 października 2021 r.

# ROZDZIAŁ 18

## Okres obowiązywania

---

### 18.1. Okres obowiązywania.

---

Układ zbiorowy pracy obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2019 r. do dnia 1 listopada 2022 r., kiedy wygasa bez konieczności rozwiązania.

Reykjavík, 3 maja 2019 r.

# Załączniki i protokoły

## Protokół dotyczący systemów wynagrodzeń

Strony porozumienia planują przyjęcie nowego systemu płac w ramach układu zbiorowego pracy. Jego głównym celem jest zapewnienie, by wynagrodzenia ustalane w przedsiębiorstwach były obiektywne i uwzględniały okoliczności. System płac ma zapewnić opcjonalną organizację miejsca pracy, zgodnie z dopuszczalnymi odstępstwami, o których mowa w rozdziale 5 Układu zbiorowego pracy. Postanowienia rozdziału 5 stosuje się w innych aspektach w odniesieniu do przyjmowania nowych systemów płac w przedsiębiorstwach. Zaangażowany związek zawodowy – lub związki zawodowe, jeżeli stroną Układu jest więcej niż jeden związek – określa, czy uzgodnione odstępstwa od standardowych warunków, a także związane z nimi wynagrodzenie, są zgodne jako całość z przepisami prawa i układami zbiorowymi w zakresie warunków minimalnych; por. postanowienia rozdziału 5 dotyczące tej kwestii.

### 1. Podstawa

Strony zgadzają się, że efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstw jest niezbędne, by zapewnić dobre warunki zatrudnienia oraz rozsądne godziny pracy. Nieustanne ulepszenia, które wspierają zwiększoną wydajność i efektywność, zapewniają przedsiębiorstwom zdolności operacyjne i konkurencyjne, a także poprawę warunków wynagrodzenia. Jednym z aspektów zdolności konkurencyjnej jest dbanie, by wynagrodzenia ustalane w przedsiębiorstwach uwzględniały wymierne czynniki wydajności w systemach płac stworzone we współpracy ze stronami układów zbiorowych.

### 2. Cele

Celem nowych systemów płac jest obiektywna klasyfikacja miejsc pracy, zwiększenie liczby czynników uwzględniających przy ustalaniu wynagrodzeń oraz opracowanie jasnych kryteriów ustalania wynagrodzeń oraz ich zmian w przypadku poszczególnych pracowników. Dzięki nowemu systemowi płac pracownicy i pracodawcy otrzymują potężne narzędzie, które wspiera dalszą edukację i rozwój kariery zawodowej, przejrzystość i zadowolenie z pracy, a tym samym zapewnia, że postęp technologiczny i zwiększona wydajność prowadzą do poprawy warunków dla pracowników. Jednocześnie występują wyraźniejsze zachęty do rozwoju kariery dla pracowników.

Pomyślny rozwój oraz przyjęcie nowych systemów płac może przyczynić się do zwiększenia kształcenia zawodowego i rozwoju kariery, poprawy warunków zatrudnienia i przejrzystości struktur wynagrodzeń. Wiąże się to z jasnym określeniem sposobu, w jaki ocena stanowisk, ról, możliwości, obowiązków, wykształcenia i wyników tworzy podstawę do ustalania wynagrodzeń i zwiększonych korzyści dla pracowników i przedsiębiorstw.

Ustawa nr 10/2008 o równej pozycji i równych prawach kobiet i mężczyzn wymaga, by przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 25 pracowników stosowały systemy płac i metody ustalania wynagrodzeń w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria. Zgodnie z Ustawą spółki zobowiązane są do

przyjęcia standardu równego wynagrodzenia w okresie od 2019 r. do 2022 r. Nowy system płac ułatwi przyjęcie tego standardu. Mniejsze przedsiębiorstwa powinny w miarę możliwości opierać swoje systemy płac na porównywalnych kryteriach.

### Projekt

Projekt polega na opracowaniu prostego i przystępnego systemu płac, który opiera się na kilku jasnych czynnikach i może być wykorzystywany przez opłacanych pracowników i przedsiębiorstwa dowolnego rodzaju i wielkości. System płac musi odzwierciedlać różne potrzeby przedsiębiorstw, aby zapewnić możliwość uwzględnienia odpowiednich kryteriów. W związku z tym system płac nie obejmuje ostatecznej definicji kryteriów lub istotności poszczególnych aspektów. Są to raczej ramy, które pracownicy i kierownicy mogą wspólnie tworzyć i dopasowywać do potrzeb każdego miejsca pracy zgodnie z upoważnieniami wskazanymi w Układzie zbiorowym pracy.

Nowy system płac ma wspierać i odzwierciedlać inne zmiany na rynku pracy oraz w związku z systemem edukacyjnym. Dotyczy to np. oceny umiejętności w kontekście stanowiska, wykształcenia oraz przyjęcia certyfikatu równości wynagrodzeń. Przy dalszym rozwoju systemu i przy formułowaniu definicji kryteriów należy uwzględnić Islandzkie Ramy Kwalifikacji. Głównym celem jest stworzenie podstawy do ustalania wynagrodzeń w oparciu o charakter pracy, wymagania w zakresie wykształcenia oraz umiejętności pracownika niezależnie od tytułów zawodowych, które nie będą częścią systemu. System wynagrodzeń musi przynajmniej opierać się na układach zbiorowych pracy oraz aktach prawnych, a zatem nie może naruszać ich postanowień.

System opiera się na sześciu głównych aspektach, z dalszymi kryteriami w obrębie każdego z nich. Aspekty te są zarówno związane z pracą, jak i indywidualne. Na podstawie aspektów i kryteriów w nich zawartych tworzy się fundament do ustalania wynagrodzeń. Kategorie i przykłady lub możliwe poziomy w ramach poszczególnych kategorii to:

#### Aspekty związane z pracą

- *Rola.* Kryteria w obrębie tego aspektu obejmują charakter pracy i stanowiska w miejscu pracy, zarządzanie pracownikami, zarządzanie szkoleniami i przyjmowanie nowych pracowników.
- *Odpowiedzialność.* Odpowiedzialność za zadania, pracowników, maszyny, sprzęt itp.
- *Niezależność.* Wymóg niezależności w wykonywanej pracy, który może dotyczyć stanowiska jako całości lub jego poszczególnych aspektów.

#### Aspekty indywidualne

- *Wykształcenie.*
- *Doświadczenie i wiedza.* Dodatkowa wiedza, doświadczenie i szkolenie przydatne na danym stanowisku. Ogólne kompetencje, takie jak umiejętności komunikacyjne, inicjatywa i elastyczność.
- *Ogólne kompetencje.* Umiejętności komunikacyjne, elastyczność itp.

### **3. Plan wdrożenia**

86      Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna

Po wejściu w życie niniejszego Układu zbiorowego pracy rozpoczną się wspólne prace wszystkich stron w zakresie przygotowania nowego systemu płac i zostaną one ukończone do końca 2019 r.

Strony Układu powołają komitet roboczy złożony z trzech przedstawicieli związków zawodowych pracowników branżowych i trzech przedstawicieli SA (Konfederacji Pracodawców Islandzkich). Komitet roboczy jest odpowiedzialny za realizację projektu i jego terminowe zakończenie. Obejmuje to upoważnienie do tymczasowej rekrutacji eksperta.

Praca obejmuje ustalenia dotyczące aspektów i kryteriów tworzących nowy system płac, z uwzględnieniem podstawy opisanej wcześniej. W zakres wchodzi m.in. bardziej szczegółowe opisy kryteriów i ich bezpośrednie powiązania z ustalonymi wynagrodzeniami.

Po zakończeniu prac nad przygotowaniem systemu płac i osiągnięciu przez negocjujące strony porozumienia co do jego istoty, drugi etap rozpocznie się w pierwszej połowie 2020 r. i obejmie przygotowanie materiałów wprowadzających i prezentacji. [2019]

---

## Protokół w sprawie przyjęcia aktywnych godzin pracy – 1 kwietnia 2020 r.

---

Wraz z przyjęciem aktywnych godzin pracy i zmian dzielników z dniem 1 kwietnia 2020 r. wszystkie postanowienia układów zbiorowych pracy, które odnoszą się bezpośrednio do godzin pracy w ciągu dnia, tygodnia lub miesiąca, zostaną zmienione. Układy zbiorowe pracy, które przewidują liczbę 173,33, zostaną zmienione tak, aby wskazywać liczbę 160, a gdzie przewidują 40 godzin, zostaną zmienione na 37 godzin itd. Stawki za narzędzia, odzież i podobne pozycje, które są obecnie wypłacane w oparciu o stawkę dla 40 godzin, zostaną zmienione tak, aby uwzględniać 37 godzin tygodniowo. Strony postanawiają zaktualizować przed wydaniem postanowienia układu zbiorowego pracy, do którego mają zastosowanie te zapisy.

Po przyjęciu aktywnych godzin pracy standardowo opłacane jest 37 godzin tygodniowo (w ramach pełnego etatu) zamiast 40 godzin, a dzielnik dla wynagrodzenia dziennego wynosi 160 zamiast 173,33. Stawki godzinowe w pracy dziennej ulegają zatem zwiększeniu o 8,33% lub równowartość wynagrodzenia za przerwy na kawę, które są przeliczone do wynagrodzenia godzinowego za aktywne godziny pracy. W przypadku opłacania mniejszej liczby godzin tygodniowo/miesięcznie w ramach pełnego etatu wzrost oblicza się w taki sposób, by stawki za 37 godzin w tygodniu/160 godzin w miesiącu były takie same jak te wypłacane za większą liczbę godzin. W przypadku gdy pracownik otrzymuje dodatkowe płatności na podstawie 40-godzinnego tygodnia (np. za narzędzia lub odzież), płatność taka zostaje odpowiednio zwiększona. [2019]

---

## Protokół w sprawie najmu lokali mieszkalnych w związku z umowami o pracę

---

W przypadku gdy pracodawca zapewnia pracownikowi zakwaterowanie za opłatą w związku z rekrutacją, przepisy Ustawy nr 36/1994 o czynszu mają zastosowanie do przygotowania i treści umowy najmu.

Zgodnie z Ustawą o czynszu umowa najmu musi mieć formę pisemną i spełniać wymogi określone w rozdziale II tejże Ustawy, w tym w odniesieniu do wysokości czynszu, niezależnie od tego, czy umowa zawierana jest na czas określony czy na nieokreślony, oraz jakie usługi obejmuje.

Co do zasady pracownicy nie powinni płacić czynszów wyższych niż standardowe, zaś kwota czynszu powinna być sprawiedliwa i rozsądna dla obu stron. Przy ocenie, czy kwota czynszu jest uczciwa i rozsądna, uwzględnia się wielkość nieruchomości, jej lokalizację i stan oraz kwoty czynszu zgodnie z zarejestrowanymi umowami najmu na tym samym obszarze.

Zakwaterowanie musi być przeznaczone do celów mieszkalnych i spełniać wymogi pod względem udogodnień, zdrowia i bezpieczeństwa.

W przypadku umowy, która przewiduje, że pracownik nie płaci czynszu za zakwaterowanie, warunki wynagrodzenia nie mogą być jednak gorsze niż minimalne wymagania wskazane w układach zbiorowych pracy zgodnie z art. 1 Ustawy nr 55/1980.

Przepisy te stosuje się, gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie od danego pracodawcy. [2019]

---

## Protokół w sprawie rewizji postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących konkurencji

---

Strony zgadzają się dokonywać rewizji zawartych w układzie zbiorowym pracy postanowień dotyczących konkurencji w okresie obowiązywania Układu. Szczególną uwagę należy zwrócić na doprecyzowanie wynagrodzenia za takie ograniczenie. Strony zgadzają się jednak, że przepisy dotyczące konkurencji nie mogą mieć zastosowania do pracowników wynagradzanych według siatki płac. [2019]

---

## Protokół w sprawie rewizji rozdziału dotyczącego udogodnień

---

Strony zgadzają się dokonywać przeglądu i rewizji rozdziałów Układu zbiorowego pracy dotyczących pracowników branżowych w zakresie środowiska



pracy, bezpieczeństwa i higieny w miejscach pracy w związku ich wydaniem. [2019]

---

## Protokół w sprawie kształcenia ustawicznego i oceny kompetencji

---

Strony zgadzają się co do znaczenia miejsca pracy jako miejsca kształcenia oraz że pracownicy powinni być w stanie udokumentować swoje umiejętności niezależnie od tego, gdzie zostały nabyte. W ostatnich latach ocena kompetencji (w przeciwieństwie do formalnych programów nauczania) zyskuje coraz większe uznanie w niektórych sektorach. Członkowie sektora zatrudnienia koncentrują się na wzmocnieniu znaczenia oceny kompetencji w celu spełnienia kryteriów określonych przez sektor gospodarczy i są zdania, że pomoże to sprostać wyzwaniom, przed którymi stoi sektor gospodarczy w świecie szybkich postępów technologicznych. Podstawą oceny kompetencji, w przeciwieństwie do kryteriów ustalonych przez sektor zatrudnienia, jest ocena umiejętności w kontekście danego stanowiska we współpracy z przedsiębiorstwami i innymi podmiotami na rynku pracy.

Ukierunkowany rozwój i wzmocnienie oceny kompetencji to podstawowe czynniki umożliwiające osiągnięcie tych celów, a strony zgadzają się, że należy podkreślić znaczenie opracowywania ocen kompetencji w okresie obowiązywania porozumienia. Dotyczy to oceny kompetencji w przeciwieństwie do kryteriów ustalonych przez sektor gospodarczy oraz oceny kompetencji w przeciwieństwie do formalnych programów nauczania.

Dzięki skupianiu się na ocenie kompetencji zamiast na kryteriach ustalonych przez sektor gospodarczy i zapewnieniu lepszej widoczności edukacji zdobytej w miejscu pracy łatwiej będzie reagować na zmiany w obrębie stanowisk i pozytywnie podchodzić do pracowników, którzy muszą wzmocnić swoje umiejętności w związku ze zmianami technologicznymi na rynku pracy. Ocena kompetencji może być atutem pracowników posiadających formalne wykształcenie, wspierając ich rozwój w pracy i pomagając im nadążać za zmianami w obrębie stanowisk związanymi z postępem technologicznym.

Strony zgadzają się, że ważne jest znalezienie sposobów wspierania pracowników branżowych, którzy muszą się przekwalifikować ze względu na postęp technologiczny, w uczestniczeniu w ocenie kompetencji, np. poprzez obniżenie kosztów i dostosowanie procesu do ich potrzeb. [2019]

---

## Deklaracja wydana przez ASÍ i SA dotycząca wolontariuszy

---

Krajowe stowarzyszenia na rynku pracy ponoszą wspólną odpowiedzialność za rozwój rynku pracy oraz prawa i obowiązki, które go dotyczą. Ich celem jest zapewnienie konkurencyjnego rynku pracy, gdzie stowarzyszenia pracodawców i opłacanych pracowników negocjują wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia

w układach zbiorowych pracy. Członkowie sektora zatrudnienia są zobowiązani do zadbania o przestrzeganie zasad mających zastosowanie do rynku pracy.

Strony te mają wspólne zadanie, by zadbać o zgodność wynagrodzeń i warunków zatrudnienia w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych z prawem islandzkim i układami zbiorowymi pracy.

Nieprzestrzeganie układów zbiorowych pracy osłabia funkcjonowanie innych przedsiębiorstw i zakłóca podstawy normalnej konkurencji i zdrowego sektora zatrudnienia.

W związku z tym ASÍ, SA i ich stowarzyszenia członkowskie są przekonane o znaczeniu wspólnej definicji pracy wolontariackiej na rynku zatrudnienia.

Warto przypomnieć, że zastępowanie opłacanych pracowników wolontariuszami w celu wykonywania ogólnej pracy związanej z działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa jest niezgodne z układami zbiorowymi pracy oraz zasadami rynku zatrudnienia. W przypadku takich stanowisk stosuje się zapisy układów zbiorowych pracy, por. art. 1 Ustawy nr 55/1980 w sprawie warunków pracy. Opłacani pracownicy wykonywali tę pracę i w związku z tym nie zostaną zastąpieni przez wolontariuszy. Umowy o pracę z poszczególnymi opłacanymi pracownikami przewidujące gorsze warunki zatrudnienia niż te, o których mówią układy zbiorowe, są nieważne.

Praca wolontariacka ma jednak długą historię i jest ona ważna dla organizacji charytatywnych i kulturalnych lub działań humanitarnych. Ten rodzaj pracy wolontariackiej nie jest kwestionowany, ponieważ jest dobrze ugruntowany i nie był przedmiotem sporu.

Reykjavík, 6 września 2016 r.

---

## Protokół w sprawie elastycznego przechodzenia na emeryturę

---

Strony zgadzają się co do tego, że pracownikom należy zapewnić możliwość korzystania z pewnej elastyczności przy odchodzeniu z pracy ze względu na wiek. Potrzeby i sytuacje ludzi na rynku pracy są różne, ponieważ przy większej długowieczności i lepszej kondycji zdrowotnej ludzie często mają energię i chęci do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Elastyczność w przejściu na emeryturę może polegać na zmniejszeniu wskaźnika czasu pracy w ostatnich latach życia zawodowego oraz możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w przypadku osób, które są zdolne i chętne do dalszej aktywności na rynku pracy. Ważne jest, aby wziąć pod uwagę indywidualną sytuację poszczególnych osób.

Elastyczny tryb przechodzenia na emeryturę jest przedmiotem dyskusji komitetu, którego zadaniem jest analiza przepisów prawa dotyczących ubezpieczeń społecznych. Członkowie sektora zatrudnienia również mają swoich przedstawicieli w tym komitecie. Komitet zgadza się, że przepisy prawa powinny zachęcać do większej elastyczności ukierunkowanej na poszczególne osoby, i proponuje stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego do 70 lat oraz

umożliwienie odroczenia wypłat emerytury do 80. roku życia zamiast 72. roku życia, jak to jest obecnie, w zamian za zwiększenie w wysokości świadczeń emerytalnych.

W ciągu ostatnich dziesięcioleci średnia długość życia wzrosła i ludzie na całym świecie żyją dłużej. Coraz więcej ludzi żyje dłużej w zdrowiu do późnej starości. Zmiany te wymagają ponownej oceny wieku emerytalnego. Większość krajów sąsiadujących podniosła z tych powodów wiek emerytalny.

Wartość zatrudnienia dla dobrostanu psychicznego i fizycznego ludzi jest niekwestionowana i świadomość tego faktu jest coraz większa. Wkład starszych pracowników w pracę jest istotny i rośnie wraz ze spadkiem naturalnego wzrostu liczby pracowników na rynku pracy ze względu na zmianę struktury wiekowej społeczeństwa. [2015]

---

## Protokół w sprawie rozmów na temat ustaleń dotyczących godzin pracy

---

Celem stron niniejszego Porozumienia jest zmiana definicji godzin pracy, a tym samym zbliżenie się do rozwiązań powszechnych w krajach nordyckich. Głównym celem tych zmian jest promowanie rynku pracy przyjaznego dla rodziny, co obejmowałoby również usprawnienie i uproszczenie systemów płac na całym rynku pracy.

Rozmowy na temat zmian w przepisach dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych pracy będą dotyczyły przyjęcia „aktywnych godzin pracy” oraz rewizji wynagrodzeń za pracę w okresach szczytowych i dodatków za pracę poza godzinami w porze dziennej.

Dodatki za pracę poza określonym okresem pracy w porze dziennej w Islandii są wyższe niż ogólnie w krajach nordyckich. W związku z tym wynagrodzenie za pracę w porze dziennej stanowi mniejszą część ogólnego wynagrodzenia.

Głównym celem tych zmian jest zwiększenie udziału wynagrodzenia za pracę w porze dziennej w całkowitej kwocie wynagrodzenia oraz zachęcanie do rozmów w miejscu pracy na temat lepszej organizacji godzin pracy i zwiększenia wydajności. Dzięki temu islandzki rynek pracy zbliży się do systemów powszechnych w innych krajach nordyckich. Lepsza organizacja może również sprzyjać krótszym godzinom pracy i wspierać rynek pracy bardziej przyjazny dla rodziny. Zmiany w tym względzie poprawiłyby pozycję Islandii na arenie międzynarodowej, zarówno pod względem godzin pracy, jak i wynagrodzenia podstawowego, i w związku z tym mogłyby wzmocnić pozycję Islandii w konkurencji o pracowników.

W zamian za zmiany w godzinach pracy wzrosną siatki płac przewidziane w układzie zbiorowym pracy. Ponadto wynagrodzenia minimalne w niektórych zawodach mogłyby ulec zmianie, jeśli konieczna okaże się reakcja na skutki zmienionych wysokości dodatków. Dochód minimalny jednak nie wzrośnie.

Strony porozumienia wyznaczą przed końcem lipca 2015 r. członków grupy roboczej do prac nad przygotowaniem do zmiany postanowień dotyczących

godzin pracy zawartych w układzie zbiorowym. Przygotowany zostanie specjalny harmonogram organizacji negocjacji, zgodnie z postanowieniami art. 23 Ustawy o związkach zawodowych i sporach pracowniczych. Celem jest osiągnięcie porozumienia do października 2016 r., które następnie zostanie poddane pod głosowanie w listopadzie 2016 r. Jednoczesne zmiany godzin pracy i wynagrodzeń weszłyby wówczas w życie z dniem 1 maja 2017 r. Od samego początku prac strony będą zwracać się o pomoc do Państwowego Biura Pojednawczego i Mediacyjnego w zakresie zarządzania projektem.

Procedury głosowania będą negocjowane oddzielnie. [2015]

---

## Protokół w sprawie oceny wykształcenia dla celów wyliczenia wynagrodzenia

---

Stowarzyszenie pracowników branżowych oraz SA będą wspólnie pracować nad oceną dalszego kształcenia i specjalizacji w kontekście uzyskania świadectwa czeladniczego lub formalnego ostatniego stopnia dla celów ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Przygotowany zostanie harmonogram dotyczący analizy innych szkoleń stanowiskowych i wiedzy specjalistycznej w powiązanych sektorach, z udziałem obu stron, gdzie aspekty stanowisk związane z umiejętnościami są uwzględnione w programach nauczania.

Komitet złożony z przedstawicieli obu stron – trzech spośród pracowników branżowych i trzech z SA – rozpocznie pracę nie później niż w dniu 1 października 2015 r.

Celem jest zapewnienie, że na podstawie tej pracy do jesieni 2016 r. wprowadzone zostaną oceny wykształcenia, kursów i/lub rzeczywistych kompetencji.

Informacje na temat wynagrodzenia w związku z ocenionymi kompetencjami zawodowymi muszą być dostępne do dnia 1 października 2016 r. [2015]

---

## Protokół w sprawie wzmocnienia branż przemysłowych

---

Strony porozumienia postanawiają nawiązać specjalną współpracę w celu wzmocnienia branż przemysłowych i poprawy ich wizerunku, by przyciągnąć młodych ludzi i zachęcić ich do rozważenia takich branż. Ponadto prowadzone będą działania w zakresie poprawy warunków pracy oraz promowania zalet programów motywacyjnych, które mogą poprawić pozycję pracowników i przedsiębiorstw oraz wzmocnić umiejętności pracowników dzięki stałej współpracy w zakresie zagadnień edukacyjnych dotyczących pracowników w tych branżach.

Aby zrealizować powyższe cele, strony porozumienia powołają komitet wykonawczy, który będzie sprawował ogólną pieczę nad tym zadaniem. Zadanie

zostanie zrealizowane we współpracy z władzami i placówkami edukacyjnymi stowarzyszenia.

Należy dołożyć wszelkich starań, aby mianować członków komitetu wykonawczego do dnia 1 października 2015 r. [2015]

---

## Protokół w sprawie ogólnego przeglądu przysługującego wynagrodzenia w przypadku choroby lub wypadku

---

SA oraz stowarzyszenia pracowników branżowych są zdania, że należy przystąpić do kompleksowego przeglądu praw pracowniczych przysługujących w przypadku nieobecności z powodu choroby lub wypadków. Należy dołożyć wszelkich starań, aby w miarę możliwości zapewnić istnienie systemu, w którym wzajemne powiązania między świadczeniami chorobowymi ze strony pracodawców, wypłatami z funduszy chorobowych i ubezpieczenia społecznego wraz ze świadczeniami z ubezpieczenia wypadkowego stanowią kompleksowy system uprawnień. Szczególną uwagę należy zwrócić na sytuację osób powracających do pracy po długotrwałym zwolnieniu chorobowym i wypadkach oraz dołożyć starań, aby w miarę możliwości sytuacja finansowa pracownika nie uniemożliwiła mu powrotu do pracy. Ponadto należy zbadać, w jaki sposób koordynować uprawnienia z tytułu choroby w układach zbiorowych pracy na ogólnym rynku pracy. Pożądany będzie udział innych stowarzyszeń w ASI w takich pracach. [2015]

---

## Protokół w sprawie wzmocnienia kontroli w miejscu pracy

---

Strony porozumienia zgadzają się połączyć siły w celu wspierania zwiększonego udziału Komisarza Urzędu Podatkowego w kontrolach w miejscu pracy w celu poprawy jego efektywności oraz zapobiegania czynnościom zmierzającym do unikania opodatkowania, a także celowego doprowadzania do bankructwa.

---

## Protokół w sprawie wysiłków na rzecz zwiększenia wydajności

---

Strony postanawiają poszukiwać środków pozwalających zwiększyć wydajność w branżach. Zmiany w postanowieniach układów zbiorowych w sprawie godzin pracy, w tym przyjęcie „aktywnych godzin pracy”, mogą prowadzić do poprawy organizacji miejsca pracy i zwiększenia wydajności, co z kolei prowadzi do zmniejszenia całkowitej liczby godzin pracy. Przywołuje się odrębny protokół w sprawie pracy po takich zmianach. Ponadto strony zgadzają się, że zmienione ustalenia dotyczące specjalnych dni wolnych, w szczególności w przypadkach, gdy takie dni wypadają w połowie tygodnia roboczego, mogą prowadzić do zwiększenia wydajności, a w przypadku osiągnięcia porozumienia w sprawie

zmian w tym zakresie może pojawić się opcja uznania okresu przed godziną 12:00 w Wigilię Bożego Narodzenia i/lub Sylwestra za specjalny dzień wolny. W związku z tą pracą strony postanawiają nawiązać współpracę w celu zwiększenia świadomości pracowników i pracodawców na temat znaczenia właściwej organizacji godzin pracy oraz procesów pozwalających zwiększać produktywność. [2015]

---

## Protokół w sprawie dyżurów

---

Strony ustalają, że konieczne jest doprecyzowanie uzgodnień w sprawie usług świadczonych przez pracowników na rzecz przedsiębiorstw poza zwykłymi godzinami pracy, gdy pracownicy wykonują zadania bez obecności w miejscu pracy. Strony zgadzają się, że należy przeprowadzić prace analityczne, które rozpoczną się we wrześniu 2015 r. i zakończą przed dniem 31 grudnia 2015 r., w celu uzgodnienia kryteriów do wykorzystania jako podstawa przy negocjowaniu wynagrodzenia za takie prace. [2015]

---

## Protokół w sprawie ciągłości zatrudnienia i nabytych praw

---

„Ciągłość zatrudnienia” w kontekście układów zbiorowych pracy oznacza, że pracownik pozostawał w stałym stosunku pracy, niezależnie od tego, czy tymczasowo nie znajdował się na liście prac. Okres bez wynagrodzenia nie jest jednak uznawany za część okresu zatrudnienia w kontekście nabywanych praw, chyba że przepisy i układy zbiorowe pracy stanowią inaczej, jak ma to miejsce np. w przypadku ustawowego urlopu w związku z urodzeniem dziecka. [2015]

---

## Protokół w sprawie uszkodzeń zębów w wypadkach przy pracy

---

Strony będą wspólnie wnioskować do firm ubezpieczeniowych o zmianę warunków ubezpieczenia wypadkowego dla pracowników w taki sposób, by obejmowały one niezbędne koszty związane z uszkodzeniem zębów w wyniku wypadku podczas pracy przekraczające udział w kosztach przewidziany w Ustawie o ubezpieczeniach społecznych. W pozostałym zakresie zastrzeżenia muszą być zgodne z Ustawą o ubezpieczeniach społecznych oraz z regulaminami towarzystw ubezpieczeniowych. [2015]

---

## Protokół w sprawie analizy sposobów rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami

---

W okresie obowiązywania porozumienia strony poczynią uzgodnienia w sprawie kwestii, które mają zostać przedłożone członkom związków zawodowych i przedsiębiorstw należącym do SA w ankietach przeprowadzonych przez

strony, przy czym podjęte zostaną starania w celu zbadania ogólnego wdrażania i znajomości postanowień układów zbiorowych w sprawie rozwiązania stosunku pracy (forma, terminy, rozmowy). [2015]

---

## Protokół w sprawie rewizji Ustawy o wymiarze urlopu

---

W okresie obowiązywania porozumienia strony zwrócą się do władz o zmianę Ustawy o wymiarze urlopu w celu opracowania jaśniejszych instrukcji dotyczących praw i obowiązków stron. [2015]

---

## Deklaracja w sprawie kwestii emerytalnych (2011)

---

SA i ASÍ zgadzają się kontynuować prace nad równością praw emerytalnych na całym rynku pracy, na podstawie prac przeprowadzonych w ramach wspólnego komitetu. Prace te zostały opóźnione między innymi z powodu braku porozumienia między państwem a urzędnikami państwowymi w odniesieniu do wcześniejszych problemów związanych z publicznym systemem emerytalnym, dlatego też brakuje podstaw do zakończenia rozmów między stronami na podstawie ich deklaracji z dnia 5 maja 2011 r. Strony zgadzają się, że istotą deklaracji jest utrzymanie jego skuteczności oraz kontynuowanie prac nad jego rozwojem w okresie obowiązywania porozumienia. [2015]

---

## Kwestie związane ze szkoleniem zawodowym

---

Strony postanawiają dokonać wspólnej rewizji obecnych ustaleń dotyczących kwestii kształcenia i szkolenia zawodowego, przy czym cele są następujące:

- a. Zwiększenie znaczenia kształcenia ocenianego pod kątem uprawnień lub uznanych kompetencji na rynku pracy.
- b. Zachęcanie do wzmożonej współpracy między funduszami na rzecz przedsiębiorstw i osób oraz w celu utworzenia dla nich wspólnego portalu internetowego.
- c. Podejmowanie wysiłków na rzecz promocji funduszy i korzyści, jakie można dzięki nim uzyskać.
- d. Omawianie sposobu wykorzystania części wzrostu uzgodnionego w tym porozumieniu, aby osiągnąć cele wskazane w pkt. b oraz c.

Rewizja powinna zostać zakończona przed dniem 1 maja 2014 r. [2014]

---

## Pisemne potwierdzenie zatrudnienia

---

Strony zgadzają się, że pojawiły się pewne zaniechania w przygotowaniu pisemnych umów o pracę lub pisemnych potwierdzeń zatrudnienia zgodnie

z postanowieniami układów zbiorowych pracy dotyczącymi umów o pracę i pism potwierdzających zatrudnienie. W okresie obowiązywania porozumienia strony podejmą wysiłki w celu przedstawienia obowiązków pracowników oraz praw opłacanych pracowników zgodnie z tymi postanowieniami. Przed końcem 2015 r. strony przeprowadzą analizę wdrażania przepisu i jego funkcji, a następnie dokonają rewizji tego przepisu w świetle uzyskanych wyników. Nowy przepis dotyczący kar ma stanowić odpowiedź na krytykę Urzędu Nadzoru EFTA (ESA). W przypadku gdy ESA uzna, że przepis nie jest zadowalający, strony niezwłocznie przystąpią do rozmów w celu zaradzenia tej sytuacji. [2014]

## Deklaracja w sprawie kwestii emerytalnych (2011)

---

Strony postanawiają kontynuować prace nad synchronizacją uprawnień emerytalnych na rynku pracy. Deklaracja ta ma na celu ułatwienie osiągnięcia konsensusu w sprawie głównych aspektów kwestii emerytalnych. Głównym celem jest to, by wszystkie fundusze emerytalne na rynku pracy działały w sposób zrównoważony oraz by uprawnienia emerytalne rozwijały się zgodnie z potrzebami w zakresie akceptowalnych emerytur. Strony porozumienia będą pracować nad założeniem, że składki na fundusze emerytalne na ogólnym rynku pracy będą musiały zostać zwiększone z 12% do 15,5% w okresie od 2014 do 2020 r.

Rozmowy stron będą toczyć się wokół sposobu wdrażania wzrostu składek, w tym podziału na etapy oraz podziału składki między pracodawców i pracowników na podstawie koordynacji na rynku pracy jako całości. Uwzględnione zostaną różne systemy płac, np. obowiązujące na statkach rybackich.

Strony starają się zrealizować te prace do końca 2012 r. i zostaną one uwzględnione w negocjacjach dotyczących rewizji układów zbiorowych pracy na początku 2013 r. Deklaracja ta upoważnia Zarząd SA oraz Komitet negocjacyjny stowarzyszeń członkowskich ASÍ do dokonywania ustaleń dotyczących zwiększenia składek, które mogłyby wejść w życie w 2014 r.

## Protokół w sprawie ogólnego wzrostu wynagrodzeń (2011)

---

Wynegocjowany ogólny wzrost wynagrodzeń w zbiorowych warunkach wynagrodzeń stowarzyszeń członkowskich ASÍ i SA odnosi się do minimalnego wzrostu zwykłych wynagrodzeń przysługujących pracownikowi na dzień, w którym nastąpić ma wzrost zgodnie z układem zbiorowym pracy, niezależnie od wynagrodzenia danego pracownika w tym czasie.

Nadpłaty nie mogą być zmniejszane ani zaniechane poprzez niewypłacanie ogólnych podwyżek wynagrodzeń. Nadpłaty mogą zostać zmniejszone lub zaniechane wyłącznie zgodnie z postanowieniami umowy o pracę. Przepis ten nie uniemożliwia jednak przedsiębiorstwom – w drodze decyzji dotyczących wynagrodzenia – przyspieszenia podwyżek poprzez specjalne decyzje, w którym to przypadku można uwzględnić niezrealizowane ogólne podwyżki w ciągu następujących 12 miesięcy w sposób przewidywalny i z góry określony.



Pracownika należy powiadomić w sposób możliwy do zweryfikowania, że jest to przyspieszona podwyżka wynikająca z układu zbiorowego pracy.

---

## Protokół w sprawie definicji pracy zmianowej (2011)

---

Strony postanawiają opracować i zaplanować rewizję punktu dotyczącego godzin pracy zawartego w układach zbiorowych pracy stowarzyszeń członkowskich ASÍ i SA, który odnosi się do zmian, pracy poza porą dzienną oraz zmiennych okresów pracy w porze dziennej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na koordynację i zwiększoną przejrzystość.

---

## Protokół w sprawie kwestii dotyczących choroby i rehabilitacji (2011)

---

Strony postanawiają dokonać rewizji struktury profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem jest wspieranie przewidywalnych reakcji na choroby oraz systemu, w którym chorym pracownikom jak najszybciej oferuje się odpowiednie środki zaradcze. Obejmuje to zwiększenie elastyczności na rynku pracy w celu zapewnienia osobom chorym lub poszkodowanym, które są w trakcie aktywnej rehabilitacji zawodowej, możliwości powrotu do pracy zgodnie z ich aktualną zdolnością do pracy.

Jasne jest, że cel ten można osiągnąć tylko wtedy, gdy istnieje wzajemne zaufanie między pracodawcą i pracownikiem w kwestii organizacji systemu zgłaszania chorób, powrotu pracownika do pracy po chorobie, profilaktycznej opieki zdrowotnej w przedsiębiorstwach itp.

Strony udzielają się w grupie sterującej zarządzanej przez VIRK, która pracuje na rzecz wyżej wymienionych celów.

Wkrótce rozpocznie się projekt rozwojowy dotyczący środków profilaktycznych oraz rehabilitacji zawodowej pod auspicjami VIRK, który będzie ściśle monitorowany. Strony będą korzystać z doświadczenia i wiedzy uzyskanej tam w wyniku ich pracy.

Strony będą wspierać pracowników tego projektu rozwojowego oraz doradzać im w razie wątpliwości, które mogą pojawić się w projekcie w odniesieniu do praw i obowiązków wynikających ze statutu oraz układów zbiorowych pracy na rynku pracy.

---

## Protokół w sprawie zamknięcia z powodu siły wyższej (2011)

---

W pierwszym roku od wejścia w życie głównego układu zbiorowego pracy między stowarzyszeniami członkowskimi ASÍ oraz SA specjalna grupa robocza złożona z przedstawicieli ASÍ oraz SA będzie zbierać informacje i dane z krajów nordyckich na temat organizacji wypłat wynagrodzeń i/lub odszkodowań w związku z działaniem siły wyższej.

---

## Protokół w sprawie kwestii równości praw (2011)

---

Równość szans mężczyzn i kobiet w zakresie pracy, rozwoju kariery zawodowej i wynagrodzeń to sprawa wielkiej wagi dla opłacanych pracowników i przedsiębiorstw. W związku z tym strony będą współpracować w zakresie następujących kwestii w okresie obowiązywania porozumienia:

- Ukończenie przygotowania standardu wdrażania równości szans dla płci w pracy i rozwoju zawodowym. Prace nad standardami są prowadzone we współpracy z Islandzkim Urzędem Normalizacji (Staðlaráð Íslands) oraz ministerstwem spraw społecznych. Celem jest opublikowanie standardu przed wygaśnięciem porozumienia.
- Współpraca z Islandzkim Urzędem Statystycznym będzie kontynuowana w formie badania kształtowania się wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o bazę danych organizacji w celu przeprowadzenia jednego badania w okresie obowiązywania porozumienia.
- Wspólne przygotowywanie materiałów promocyjnych i edukacyjnych dla opłacanych pracowników i przedsiębiorstw na temat równych praw na rynku pracy w okresie obowiązywania porozumienia.
- Zachęcenie kierownictwa przedsiębiorstwa do uczestnictwa w formułowaniu polityki rodzinnej w przedsiębiorstwach w celu zwiększenia elastyczności organizacji pracy i godzin pracy tak, aby uwzględnić zarówno sytuację rodzinną pracowników, jak i potrzeby gospodarki.

---

## Protokół w sprawie rejestracji i przetwarzania danych osobowych (2011)

---

Przetwarzanie danych osobowych jest regulowane Ustawą o ochronie prywatności w kontekście przetwarzania danych osobowych, ze zm., aktualnie Ustawy nr 77/2000, oraz zasadami ustanowionymi na mocy Ustawy, np. o nadzorze elektronicznym. Strony postanawiają współpracować w przygotowywaniu materiałów promocyjnych i edukacyjnych dotyczących ochrony danych osobowych pracowników w okresie obowiązywania porozumienia.

---

## Protokół w sprawie informacji i konsultacji (2011)

---

Strony postanawiają rozpocząć wspólną kampanię na rzecz przedstawienia i wdrożenia Ustawy nr 151/2000 w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach oraz przygotować materiały edukacyjne i promocyjne dotyczące praw i obowiązków przedsiębiorstw i pracowników zgodnie z Ustawą. Strony postanawiają wezwać pracodawców do spotykania się z mężami

zaufania co najmniej dwa razy w roku w celu omówienia kwestii dotyczących zatrudnienia i stanowisk w przedsiębiorstwie.

---

## Protokół w sprawie niezdolności do pracy z powodu choroby (2011)

---

Strony zgadzają się, że oprócz przypadków choroby i wypadków prawa chorobowe wynikające z niniejszego porozumienia przysługują, jeżeli pracownik musi przejść pilne i niezbędne leczenie w celu zmniejszenia lub wyeliminowania skutków choroby, które prawdopodobnie spowodowałyby jego niezdolność do pracy.

Powyższa definicja nie oznacza zmiany w koncepcji choroby w prawie pracy zgodnie z interpretacją sądową. Strony postanawiają jednak, że w przypadku każdego leczenia, któremu pracownik musi poddać się w celu złagodzenia skutków wypadków przy pracy, prawa chorobowe również przysługują.

---

## Protokół w sprawie agencji pracy tymczasowej (2011)

---

Strony zgadzają się, że po przyjęciu dyrektywy w sprawie agencji pracy tymczasowej należy zwrócić uwagę na fakt, iż na islandzkim rynku pracy główną zasadą jest zatrudnianie pracowników bez ograniczeń czasowych bezpośrednio u pracodawców, ponieważ ogólnie w zakresie rekrutacji jest sporo elastyczności, co ma na celu ułatwienie przedsiębiorstwom reagowanie na wahania w ich działalności.

Ponadto, zgodnie z przepisami prawa dotyczącymi warunków zatrudnienia opłacanych pracowników oraz postanowieniami Ustawy nr 55/1980 w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia praw emerytalnych, układy zbiorowe pracy określają warunki minimalne. Co więcej, należy przyjąć główną zasadę dotyczącą równego traktowania wskazaną w dyrektywie, a warunki rekrutacji pracowników agencji pracy tymczasowej powinny być co najmniej takie same jak te, które miałyby zastosowanie, gdyby dany pracownik był zatrudniany bezpośrednio przez dane przedsiębiorstwo w celu wykonywania tej samej pracy. Należy odnieść się do rzeczywistych warunków wynagrodzeń w przedsiębiorstwie korzystającym z usług, niezależnie od sposobu ich ustalania i wypłacania.

---

## Deklaracja ASÍ oraz SA w sprawie realizacji kwestii związanych z przetargami (2011)

---

Dla islandzkiej gospodarki niezwykle ważne jest, aby sektor przedsiębiorstw i rynek pracy funkcjonowały zgodnie z jasnymi i przejrzystymi przepisami prawa i regulacjami oraz zapewniały normalną i zdrową konkurencję na rynku. Przetargi na projekty budowlane to ważny aspekt działalności komercyjnej. Dlatego niezwykle ważne jest, aby specyfikacje przetargowe dotyczące projektów budowlanych, oceny kompetencji oferentów, wyboru ofert oraz

przepisów dotyczących rozliczania płatności dla wszystkich stron zaangażowanych w projekty objęte przetargiem były lepiej przygotowane i przedstawione w sposób bardziej przejrzysty niż dotychczas.

W swoim oświadczeniu w związku z negocjacjami stron na rynku pracy, w odniesieniu do realizacji kwestii dotyczących przetargów, rząd stwierdza:

„Należy sprawdzić, jakie zmiany są wymagane w przepisach prawa w odniesieniu do zamówień publicznych oraz, w stosownych przypadkach, w obrębie innych przepisów prawa, w celu wzmocnienia pozycji i praw opłacanych pracowników pracujących dla przedsiębiorstw na rynku kontraktowym przy jednoczesnym zapewnieniu równej pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw. Grupa robocza w imieniu władz, z udziałem przedstawicieli gmin, ASÍ oraz SA powinna przedstawić propozycje dotyczące powyższych kwestii nie później niż w czerwcu 2011 r., aby możliwe było przedłożenie Parlamentowi wniosków dotyczących preferowanych zmian legislacyjnych na początku jesiennej sesji. Jednocześnie władze w stosownych przypadkach przyjmą wnioski grupy roboczej do polityki przedsiębiorstw państwowych”.

SA oraz ASÍ zgadzają się, że szczegółowe zadania grupy roboczej obejmują:

1. Zajęcie stanowiska w sprawie i przedkładanie wniosków legislacyjnych w sprawie solidarnej odpowiedzialności wykonawców/nabywców za wynagrodzenia pracowników oraz daniny publiczne nakładane na wykonawców i podwykonawców. Szczególną uwagę należy zwrócić na przepisy prawa dotyczące tej kwestii w krajach sąsiadujących.
2. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu, w jaki możliwe byłoby dalsze zabezpieczenie praw opłacanych pracowników poprzez zmiany przepisów prawa mających zastosowanie do zamówień publicznych i kompetencji oferentów.
3. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu, w jaki możliwe byłoby uwzględnienie w warunkach zaproszeń do złożenia oferty przetargowej wymagań, jakie klient stawia oferentowi w odniesieniu do organizacji pracy w oparciu o warunki przewidziane w układzie zbiorowym pracy (np. metody pomiaru czasu, praca na akord), aby zapewnić równość między oferentami oraz przedstawić zakres i charakter projektu.
4. Zajęcie stanowiska w sprawie sposobu, w jaki możliwe byłoby uwzględnienie art. 15.1 w ÍST 30 w ogólnych przepisach prawa dotyczących zaproszeń do składania ofert.

Ponadto SA oraz ASÍ uzgodniły skoordynowany proces oceny klientów w odniesieniu do kompetencji oferenta w zaproszeniach do składania ofert (załącznik 1 do Porozumienia między SA oraz komitetem negocjacyjnym ASÍ). Należy zadbać, by ocena dotyczyła zarówno rynku publicznego, jak i ogólnego, oraz w równym stopniu głównych wykonawców i podwykonawców. Należy ponadto zadbać, by ocena uzyskała odpowiednią podstawę w przepisach prawa i regulacjach. Przy ocenie oferentów główną zasadą jest to, że pracownicy powinni pozostawać w stałym stosunku pracy.

Ponadto SA oraz ASÍ uzgodniły bardziej szczegółowe zasady dotyczące sposobu przygotowywania dokumentacji przetargowej na podstawie art. 42–45 Ustawy nr 84/2007 w sprawie zamówień publicznych, a także wyboru oferenta na podstawie art. 73 i 77 Ustawy nr 84/2007 i rozliczania płatności na podstawie

normy ÍST 30:2003, pkt 31.5 (patrz Załącznik 2 do Porozumienia między SA oraz Komitetem negocjacyjnym ASÍ).

---

## Porozumienie między SA oraz ASÍ w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach (2008)

---

### 1. Wstęp

W odniesieniu do Ustawy nr 151/2006 w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach Konfederacja Pracodawców Islandzkich (SA) oraz Ogólnokrajowa Organizacja Międzyzwiązkowa (ASÍ) uzgodniły następujące zasady dotyczące informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach w odniesieniu do reprezentacji i określania liczby pracowników.

### 2. Określanie liczby pracowników

Ustawa w sprawie informacji i konsultacji ma zastosowanie do przedsiębiorstw, które zatrudniają średnio co najmniej 50 osób na krajowym rynku pracy. Przy określaniu liczby pracowników uwzględnia się średnią liczbę za poprzedni rok kalendarzowy. W przypadku gdy średnia liczba pracowników wyniosła poniżej 50 osób w poprzednim roku kalendarzowym, obowiązek informacji i konsultacji nadal istnieje na mocy niniejszego Porozumienia, jeżeli średnia liczba pracowników w ciągu ostatnich czterech miesięcy przekracza 70 osób.

W przypadku gdy średnia liczba pracowników wyniosła 50 osób lub więcej w poprzednim roku kalendarzowym, obowiązek w zakresie informacji i konsultacji nie występuje na mocy niniejszego Porozumienia, jeżeli średnia liczba pracowników w ciągu ostatnich czterech miesięcy wynosi mniej niż 40 osób.

Pracownicy na zastępstwo zatrudniani w sezonie urlopowym, w związku z chorobą lub nieobecnością z innych powodów, nie są uwzględniani przy ustalaniu liczby pracowników.

### 3. Komitet współpracy

3.1. Przedsiębiorstwa objęte niniejszym Porozumieniem powinny posiadać aktywny komitet współpracy między przedsiębiorstwem a pracownikami. Komitet ten powinien składać się z dwóch przedstawicieli pracodawcy i dwóch przedstawicieli pracowników.

3.2. Mężowie zaufania z przedsiębiorstw wybierają przedstawicieli ze swoich szeregów. Pracownicy mogą jednak zażądać, aby przedstawiciel pracowników został wybrany spośród pracowników, pod warunkiem że co najmniej jedna piąta pracowników złoży taki wniosek.

Jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma męża zaufania, pracownicy wybierają swoich przedstawicieli do komitetu współpracy spośród swoich szeregów. Jeżeli w przedsiębiorstwie jest jeden mąż zaufania, pracownicy wybierają drugiego członka komitetu współpracy spośród

swoich szeregów. Ci, którzy nie są reprezentowani przez męża zaufania, mają prawo głosu.

Kadencja wynosi dwa lata od daty ogłoszenia wyników wyborów, chyba że postanowiono inaczej.

W przypadku wyborów mężów zaufania do komitetu współpracy każdy z nich ma jeden głos.

Jeżeli wybory odbywają się wśród pracowników, pracodawca przedstawia listę pracowników i w razie potrzeby pomaga w przygotowaniu materiałów wyborczych i wyborów.

Termin „mężowie zaufania” odnosi się tutaj do mężów zaufania, którzy pracują na podstawie Ustawy nr 80/1938 i postanowień układów zbiorowych dotyczących mężów zaufania. Inni przedstawiciele pracowników w Komitecie współpracy korzystają z takiej samej ochrony, co mężowie zaufania, w odniesieniu do ich funkcji w Komitecie współpracy.

- 3.3. Przekazywanie informacji na mocy Ustawy w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach odbywa się na forum komitetu współpracy, chyba że w ramach komitetu współpracy uzgodniono inny sposób.
- 3.4. Konsultacje z pracownikami na mocy Ustawy w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach odbywają się na forum komitetu współpracy, chyba że w ramach komitetu współpracy uzgodniono inny sposób.
- 3.5. Komitet współpracy samodzielnie ustala zasady regulujące jego pracę.
- 3.6. Przedstawiciele pracodawców są odpowiedzialni za zwoływanie posiedzeń komitetu współpracy tak, aby odbywały się nie rzadziej niż dwa razy w roku, chyba że sam komitet postanowi inaczej.
- 3.7. Obowiązki przedsiębiorstwa w zakresie informacji i konsultacji wchodzi w życie z chwilą wyboru przedstawicieli do komitetu współpracy przez mężów zaufania lub pracowników, w stosownych przypadkach, zgodnie z zasadami określonymi powyżej, oraz powiadomienia przedsiębiorstwa o wynikach wyborów.

#### 4. Grupy przedsiębiorstw

Grupy przedsiębiorstw z niezależnymi spółkami-córkami, za zgodą komitetów współpracy zaangażowanych spółek-córek, powołują komitety współpracy pod auspicjami spółki dominującej złożone z przedstawicieli komitetów współpracy w spółkach-córkach.

Sprawy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania spółek-córek mogą być omawiane w ramach tego komitetu.

Podobnie, w szczególnych okolicznościach, komitet współpracy spółki dominującej może przejąć rolę komitetów współpracy poszczególnych spółek-córek.

Wspólny komitet współpracy pod auspicjami spółki dominującej zostaje rozwiązany, jeżeli jedna ze stron, tj. przedstawiciele pracowników w Komitecie lub przedstawiciele przedsiębiorstwa w Komitecie, zażąda tego z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem.

## 5. Komitet konsultacyjny SA oraz ASÍ

Komitet konsultacyjny, złożony z dwóch przedstawicieli każdej ze stron niniejszego Porozumienia, w razie konieczności bada realizację Porozumienia oraz stosowanie i interpretację jego poszczególnych postanowień.

W przypadku jakichkolwiek sporów dotyczących interpretacji Porozumienia zainteresowane strony mogą przekazać je komitetowi, który podejmuje próbę ich rozwiązania.

---

## Protokół w sprawie informacji i konsultacji (2008)

---

Strony postanawiają dążyć do współpracy w zakresie dostarczania informacji i przygotowywania materiałów edukacyjnych dotyczących praw i obowiązków przedsiębiorstw i pracowników zgodnie z Ustawą nr 151/2006 w sprawie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach.

---

## Protokół w sprawie europejskich rad zakładowych (2008)

---

Strony postanawiają współpracować na rzecz wspierania przedsiębiorstw i pracowników w tworzeniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych, por. Ustawa nr 61/1999 o europejskich radach zakładowych w przedsiębiorstwach. W tym celu strony zakończą przygotowywanie planu działania w maju 2008 r.

Ponadto strony planują współpracę w zakresie dostarczania informacji i materiałów edukacyjnych dotyczących praw i obowiązków przedsiębiorstw i pracowników w europejskich radach zakładowych.

---

## Protokół w sprawie trybu rozwiązywania stosunku pracy na rynku pracy (2008)

---

Na mocy porozumienia między ASÍ oraz SA z dnia 17 lutego 2008 r. strony osiągnęły consensus w sprawie trybu rozwiązywania stosunku pracy na rynku pracy. Zgodnie z porozumieniem pracownicy na życzenie mają prawo do rozmowy z pracodawcą na temat przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy przypomnieć, że swoboda pracodawców w zakresie rozwiązywania stosunku pracy podlega pewnym ograniczeniom zgodnie z przepisami prawa. Ponadto strony postanawiają zachęcać do jak najlepszego wdrażania rozwiązywania stosunku pracy na rynku pracy i w tym celu będą współpracować, aby przygotować materiały informacyjne, które powinny być gotowe do końca 2008 r.

---

## Protokół w sprawie rewizji punktu układu zbiorowego pracy dotyczącego mężów zaufania (2008)

---

Strony porozumienia zobowiązują się dokonać rewizji zawartych w układzie zbiorowym pracy postanowień dotyczących szkolenia mężów zaufania w okresie obowiązywania porozumienia, w związku ze zmianą i rozszerzeniem zadań powierzanych mężom zaufania.

---

## Protokół w sprawie chorób zawodowych (2008)

---

Strony wspólnie dołożą starań, aby doprowadzić do ustanowienia regulacji dotyczących rejestracji chorób zawodowych, które stanowią podstawę do świadczeń zgodnie z art. 27 Ustawy nr 100/2007 o ubezpieczeniach społecznych.

Strony uważają, że należy przyspieszyć badania i środki zapobiegawcze w zakresie chorób zawodowych pod auspicjami Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Islandii.

---

## Protokół w sprawie zaświadczeń lekarskich (2008)

---

Strony przedłożą Ministrowi Zdrowia wniosek o podjęcie kroków w celu zmiany przepisów dotyczących zaświadczeń lekarskich. W przypadku długotrwałych nieobecności wymagane powinno być specjalne zaświadczenie lekarskie. Jeżeli pracownik utraci zdolność do pracy w wyniku choroby lub wypadku na cztery kolejne tygodnie, zaświadczenie lekarskie powinno określać, czy konieczna jest rehabilitacja zawodowa w celu powrotu do formy lub jego przyspieszenia.

---

## Protokół w sprawie zgłoszeń do lekarza zakładowego / firmy świadczącej usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (2008)

---

Strony są zdania, że rozwój profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz środków bezpieczeństwa pracowników ma największe znaczenie dla rynku pracy. Pozytywny rozwój usług w tej dziedzinie jest ważny dla pracowników i przedsiębiorstw.

Strony powołują komitet dyskusyjny, który ma osiągnąć porozumienie w sprawie bardziej szczegółowych ustaleń dotyczących zgłaszania choroby lekarzowi zakładowemu / firmie świadczącej usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

Komitet dyskusyjny omawia co najmniej następujące kwestie:

104      Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna



- Warunki, które muszą spełniać lekarze zakładowi / firmy usługowe.
- Procedurę dotyczącą zgłaszania przez pracowników firmom świadczącym usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy nieobecności ze względu na chorobę lub wypadek, jeżeli pracodawca chce przyjąć taki tryb, pod warunkiem że takie zgłoszenie ogólnie zastępuje składanie zaświadczeń lekarskich.
- Obowiązki i procedury dotyczące nieujawniania informacji w związku z przetwarzaniem danych osobowych otrzymywanych przez lekarza zakładowego / firmę usługową w ramach swojej działalności. Dotyczy to gromadzenia, przetwarzania, przechowywania i usuwania takich informacji.
- Sposób, w jaki działalność lekarzy zakładowych / firm usługowych może być korzystna dla pracy w interesie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach.

W swojej pracy komitet dyskusyjny będzie współpracować z Urzędem Ochrony Danych (Persónuvernd), Dyrektorem ds. Zdrowia, Urzędem ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Islandii oraz z innymi zainteresowanymi stronami.

Komitet dyskusyjny zakończy prace nie później niż do dnia 30 listopada 2008 r.

Komitety negocjacyjne ASÍ i SA przyjmą stanowisko w sprawie propozycji komitetu dyskusyjnego nie później niż do dnia 15 grudnia 2008 r.

Jeżeli strony dojdą do wspólnych wniosków, ich porozumienie uznaje się za część układu zbiorowego dla ich stowarzyszeń członkowskich i wejdzie w życie 1 stycznia 2009 r.

W trakcie wykonywania powyższych prac strony nie czynią żadnych obserwacji w zakresie działalności firm usługowych w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, które otrzymały certyfikat Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Islandii jako usługodawcy lub obowiązku pracowników do przesyłania powiadomień do takich firm usługowych.

---

# Załącznik – porozumienie w sprawie wynagrodzenia w walucie obcej – formularz umowy (2008)

---

Spółka ehf., nr identyfikacyjny xxxxxx-xxxx, z jednej strony, oraz \_\_\_\_\_, nr dowodu tożsamości \_\_\_\_\_, z drugiej strony, zawierają następujące porozumienie w sprawie powiązania części wynagrodzenia z walutą obcą lub wypłaty części wynagrodzenia w walucie obcej na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy w tej sprawie.

Powiązanie z walutą obcą lub płatność w walucie obcej:

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

Waluta:

- EUR  
 USD  
 GBP  
 Inna waluta (jaka?) \_\_\_\_\_

Część zwykłego stałego wynagrodzenia lub wynagrodzenia brutto wypłacana w walucie obcej / powiązana z walutą obcą:

- Część zwykłego stałego wynagrodzenia do wypłaty w walucie obcej / powiązania z walutą obcą.  
 Część wynagrodzenia brutto do wypłaty w walucie obcej / powiązana z walutą obcą.

Proporcja wynagrodzenia do wypłaty w walucie obcej / powiązana z walutą obcą:

- 10%  
 20%  
 30%  
 40%  
 Inny procent (jaki?) \_\_\_\_\_

Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Data: \_\_\_\_\_

W imieniu spółki \_\_\_\_\_

Pracownik \_\_\_\_\_

---

# Porozumienie w sprawie pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy

---

Ogólnokrajowa Organizacja Międzyzwiązkowa (ASÍ) oraz Konfederacja Pracodawców Islandzkich (SA) uzgodniły następujące procedury w sporach związanych z pracownikami zagranicznymi.

## Kryteria i wspólne cele

Strony zgadzają się, że zobowiązania Islandii zgodnie z Porozumieniem EOG w sprawie swobodnego przepływu towarów, kapitału, usług i pracowników ponad granicami państwowymi mają pozytywny wpływ na interesy osób fizycznych i przedsiębiorstw w Islandii, jak również zapewniają zwiększoną dostępność towarów i usług, rozpowszechnianie wiedzy między krajami, zwiększoną konkurencję między przedsiębiorstwami, postęp w wielu sektorach wspólnotowych oraz wzrost liczby miejsc pracy.

Porozumienie EOG oznacza, że obywatele państw członkowskich mogą swobodnie przekraczać granice w poszukiwaniu pracy, bez konieczności uzyskiwania zezwoleń na pracę. Przedsiębiorstwa mające w nich swoją siedzibę są również uprawnione do świadczenia usług innym państwom członkowskim poprzez własnych pracowników, bez uzyskiwania specjalnego zezwolenia. Zgodnie z Aktem Założycielskim EFTA obywatele krajów należących do tej organizacji mają w większości takie same prawa.

Z reguły inni cudzoziemcy (obywatele państw trzecich) nie mogą być zatrudniani do pracy w Islandii bez zezwolenia na pracę.

Strony tego Porozumienia są zdania, że zmiany w składzie siły roboczej wynikające ze wzrostu liczby cudzoziemców na islandzkim rynku pracy nie powinny zakłócać skutecznych uzgodnień w zakresie ustalania wynagrodzeń i innych warunków zatrudnienia opłacanych pracowników w ramach układów zbiorowych pracy. Obecne przepisy dotyczące wdrażania układów zbiorowych pracy pozostaną w mocy.

Strony te mają wspólne zadanie, by zadbać o zgodność wynagrodzeń i warunków zatrudnienia w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych zatrudniających cudzoziemców z prawem islandzkim i układami zbiorowymi pracy.

Nieprzestrzeganie układów zbiorowych pracy osłabia funkcjonowanie innych przedsiębiorstw i zakłóca podstawy normalnej konkurencji i zdrowego sektora zatrudnienia.

Strony zgadzają się, że adaptacja pracowników zagranicznych i przedsiębiorstw zagranicznych do zwyczajów i tradycji islandzkiego rynku pracy i społeczeństwa może zbudować zaufanie i spokój wśród zaangażowanych stron.

Prawo pracownika do zajmowania określonych stanowisk jest często ograniczone przez wymogi ustawowe do osób posiadających stopnie zawodowe

lub specjalne uprawnienia do pracy w określonym polu lub dziedzinie. Porozumienie EOG przewiduje prawo pracowników zagranicznych do akredytacji w Islandii swoich stopni i kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego nabytego w innych państwach EOG, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.

### **Główne zasady dotyczące warunków zatrudnienia cudzoziemców**

ASÍ oraz SA zamierzają, w ramach niniejszego Porozumienia, zapewnić wdrożenie skutecznych przepisów prawa dotyczących warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych na islandzkim rynku pracy. Zasady te można w dużej mierze znaleźć w następujących miejscach:

Ustawa nr 55/1980 w sprawie warunków zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia praw emerytalnych przewiduje, że wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia, w formie wynegocjowanej przez strony rynku pracy, muszą być warunkami minimalnymi, niezależnie od obywatelstwa, dla wszystkich opłacanych pracowników w danym obszarze pracy, którego dotyczy porozumienie.

Pracownicy zagranicznych przedsiębiorstw usługowych, w tym agencji pracy tymczasowej. Ustawa nr 54/2001 w sprawie statusu prawnego pracowników zatrudnionych tymczasowo w zagranicznych przedsiębiorstwach w Islandii<sup>2</sup> stanowi, że pracownicy podczas pracy w Islandii korzystają z warunków przewidzianych w układach zbiorowych pracy, praw urlopowych oraz zasad dotyczących udogodnień oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Swobodny przepływ opłacanych pracowników. Ustawa nr 47 w sprawie swobodnego prawa do zatrudnienia i pobytu w państwach EOG stanowi, że opłacani pracownicy będący obywatelami państwa EOG innego niż to, w którym są zatrudnieni, nie mogą być dyskryminowani pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności pod względem wynagrodzenia.

Zezwolenia na pracę dla obywateli państw trzecich. Ustawa nr 97/2002 w sprawie prawa cudzoziemców do pracy<sup>3</sup> stanowi, że zezwolenia na pracę dają prawo do pracy w Islandii zgodnie z przepisami obowiązującymi na islandzkim rynku pracy, i przewiduje obowiązek sporządzenia umowy o pracę zapewniającej pracownikowi takie same wynagrodzenie i inne warunki zatrudnienia, jakie przysługują Islandczykom; por. Ustawa nr 55/1980.

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

Rolą należących do związków zawodowych mężów zaufania w miejscu pracy jest dbanie, aby zawarte układy zbiorowe były honorowane w odniesieniu do

---

<sup>2</sup>Obecnie Ustawa nr 45/2007 w sprawie praw i obowiązków przedsiębiorstw zagranicznych delegujących pracowników tymczasowo do Islandii oraz warunków zatrudnienia ich pracowników.

<sup>3</sup>Obecnie Ustawa nr 78/2008 o prawach pracowniczych cudzoziemców.

pracowników zagranicznych; por. art. 9 Ustawy nr 80/1938. Gdy istnieje powód, by podejrzewać naruszenie obowiązującego układu zbiorowego pracy lub przepisów prawa dotyczących warunków zatrudnienia pracowników zagranicznych, mąż zaufania może, na podstawie tego Porozumienia, zapoznać się z dokumentacją dotyczącą wynagrodzeń lub innych warunków zatrudnienia pracownika zagranicznego, którego dotyczy układ zbiorowy pracy i który jest zatrudniony przez danego pracodawcę, oraz, w odpowiednich przypadkach, może zapoznać się z danymi na temat kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach, gdzie kwalifikacje te są wymagane.

Jeżeli w miejscu pracy nie ma męża zaufania, przedstawiciel odpowiedniego związku zawodowego ma takie same uprawnienia i takie same obowiązki jak mąż zaufania w odniesieniu do dostępu do dokumentów.

Co do zasady informacje te powinny być przekazywane w taki sposób, by mąż zaufania mógł przeglądać kopie kart płac lub innych dokumentów potwierdzających wypłaty wynagrodzeń i warunki zatrudnienia określonych pracowników. Mąż zaufania nie może wnosić tych informacji poza miejsce pracy. Mąż zaufania zachowuje w ścisłej poufności wszelkie uzyskane informacje. Jednakże mężowie zaufania mogą konsultować się z odpowiednimi związkami i w takim przypadku przedstawiciele związku muszą zachować w ścisłej poufności wszystkie przekazane im informacje.

W przypadku gdy pracodawca odmawia mężowi zaufania dostępu do informacji na temat wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia cudzoziemca i/lub w przypadku sporu co do tego, czy są przestrzegane postanowienia układów zbiorowych lub przepisów prawa, por. Ustawa nr 55/1980, Ustawa nr 54/2001<sup>4</sup> oraz rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, por. Ustawa nr 47/1993, oraz jeżeli wysiłki w celu rozstrzygnięcia tego sporu wewnątrz przedsiębiorstwa nie powiodły się, spór może być skierowany do specjalnego komitetu konsultacyjnego prowadzonego przez ASÍ oraz SA.

### **Komitet konsultacyjny ASÍ oraz SA**

Komitet konsultacyjny ASÍ oraz SA, który zajmuje się kwestiami cudzoziemców zgodnie z niniejszym Porozumieniem, składa się z czterech członków: dwóch mianowanych przez ASÍ oraz stowarzyszenie krajowe zaangażowane w przedmiotową sprawę oraz dwóch mianowanych przez SA.

Komitet Konsultacyjny stara się dociec prawdy w powierzonych mu sprawach zgodnie z powyższymi zasadami oraz dąży do rozwiązania sporu w drodze negocjacji we własnym gronie.

Sprawy skierowane do Komitetu są rozpatrywane przez Komitet w terminie dwóch tygodni, chyba że uniemożliwiają to szczególne okoliczności.

Badając sprawę, Komitet może zażądać od pracodawcy przedłożenia niezbędnych dokumentów dotyczących wynagrodzenia lub innych warunków

---

<sup>4</sup>*Obecnie Ustawa nr 45/2007.*

zatrudnienia określonych pracowników oraz, zależnie od okoliczności, danych dotyczących kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach, gdzie kwalifikacje te są wymagane. Upoważnienie to dotyczy pracowników zagranicznych objętych układem zbiorowym pracy ASÍ; por. art. 1 Ustawy nr 55/1980.

Mąż zaufania lub przedstawiciel związku zastępujący męża zaufania nie jest zobowiązany do zachowania poufności w zakresie komunikacji z Komitetem w odniesieniu do kwestii poruszonych przez Komitet. Ponadto przedstawiciele Komitetu konsultacyjnego mogą skontaktować się z mężem zaufania lub przedstawicielem związku zastępującym męża zaufania zgodnie z powyższym w celu uzyskania dalszych informacji dotyczących rozpatrywanych przypadków.

Członkowie Komitetu są zobowiązani do zachowania w poufności wszystkich informacji uzyskanych od pracodawców, męża zaufania lub przedstawiciela związku i nie mogą przekazywać ani ujawniać takich informacji stronom trzecim.

Wnioski Komitetu należy przedstawić stronom sporu.

Niezależnie od wniosków Komitetu sprawa może zostać skierowana do sądu. Obowiązek zachowania poufności zgodnie z powyższym nie wyklucza w takim przypadku przekazywania danych w sprawie sądowej.

Reykjavík, 7 marca 2004 r.

---

## Protokół dotyczący polityki rodzinnej

---

Strony postanawiają polecić przedsiębiorstwom z branży elektronicznej i ich pracownikom opracowanie polityki rodzinnej w obrębie przedsiębiorstw w celu osiągnięcia korzystnej równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Polityka rodzinna sformułowana w miejscu pracy powinna opierać się na zasadzie elastyczności. Badania wskazują, że pracownicy, którzy dysponują większą elastycznością w miejscu pracy, są zazwyczaj bardziej zadowoleni z pracy i że zwiększa to lojalność pracowników. W dobrym środowisku pracy elastyczność stanowi politykę, która zwiększa zadowolenie z pracy, produktywność i lojalność, a także zapewnia pracownikom lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym.

---

## Deklaracja w sprawie rewizji układu zbiorowego pracy (1989)

---

Strony postanawiają dokonać rewizji rozdziałów V i VIII Układu zbiorowego pracy i odpowiednio zmienić postanowienia szczególne dotyczące mechaniki precyzyjnej zgodnie z Porozumieniem z dnia 26.11.1975 r., a także postanowienia szczególne dotyczące elektryków zgodnie z Porozumieniem z dnia 25 czerwca 1977 r.

---

# Postanowienia szczególne dotyczące elektryków od dnia 25 czerwca 1977 r.

---

Następujące postanowienia szczególne zgodnie z Porozumieniem Stowarzyszenia Techników Czeladników Radiowych oraz Stowarzyszenia Techników Mistrzów Radiowych z dnia 25 czerwca 1977 r. mają zastosowanie do tych stowarzyszeń wraz z postanowieniami Porozumienia ogólnego.

W przypadku gdy technik radiowy nie jest w stanie powrócić do miejsca pracy i przebywa w odległości większej niż 150 km od jurysdykcji, w której znajduje się praca, przez ponad 12 godzin, pracownik ten otrzymuje podwójne wynagrodzenie za pracę w porze dziennej za każdy 24-godzinny okres spędzony poza warsztatem.

Dotyczy to również statków wypływających na morze. W takich dniach anulowane jest wynagrodzenie na pracę w nadgodzinach oraz w porze nocnej, zaś wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od pracy jest obliczane jako równowartość podwójnych godzin pracy w porze dziennej.

---

# Postanowienia szczególne dotyczące mechaniki precyzyjnej zgodnie z porozumieniem z dnia 26.11.1975 r.

---

## 1. Praca poza obszarem gminy

W przypadku pracy poza obszarem, gdzie mechanik precyzyjny zwykle pracuje, obowiązują przerwy na kawę i posiłek przewidziane w niniejszym porozumieniu.

W przypadku pracy poza tym obszarem mechanik precyzyjny zachowuje prawo do wynagrodzenia, bez odliczeń, które przysługiwałoby mu za ten okres za pracę zwykle wykonywaną w tym okresie w jego miejscu pracy.

Wynagrodzenie jest wypłacane za cały okres konieczny, by dotrzeć do celu, jeżeli podróż odbywa się drogą lądową lub lotniczą. Jeżeli jednak podróż odbywa się drogą morską, liczba płatnych godzin pracy jest taka sama, co liczba godzin, które ogólnie zostałyby przepracowane w miejscu pracy mechanika precyzyjnego w czasie odbywania podróży, pod warunkiem że mechanik precyzyjny ma zapewnione zakwaterowanie w przypadku podróży w nocy. Te same wymienione tutaj postanowienia mają zastosowanie do podróży powrotnej do domu. Jeżeli praca nie jest możliwa z powodu pogody, braku materiałów lub z innych przyczyn pozostających poza kontrolą mechanika precyzyjnego, należne jest wynagrodzenie za godziny pracy zgodnie z postanowieniami powyżej.

W przypadku pracy poza tym obszarem mechanikom precyzyjnym przysługuje bezpłatny transport do i z miejsca pracy. Ponadto co drugi

weekend przysługuje im bezpłatny transport do i z miejsca pracy, jeżeli pracują w odległości do 150 km od miejsca zatrudnienia. W przypadku pracy poza obszarem gminy z noclegiem do wynagrodzenia należy doliczyć 10%.

## **2. Kilometrówka**

Jeżeli strony uzgodnią, że mechanik precyzyjny powinien korzystać z własnego pojazdu w pracy, zaleca się stosowanie następujących zasad:

1. Stawka za każdy przejechany kilometr jest taka sama, jak wypłacana pracownikom państwowym za minimalną przejechaną odległość.
2. Przejazdy w obrębie Reykjavíku, z wyłączeniem dzielnic Breiðholt i Árbær, są rozliczane jako 10 km podróży do każdego klienta.
3. Przejazdy do Breiðholt, Árbær, Kópavogur oraz Seltjarnarnes są rozliczane jako 16 km w ten sam sposób.
4. Podróże do innych miejsc są rozliczane według licznika kilometrów w pojeździe.
5. Jeżeli mechanik precyzyjny zobowiąże się do transportu materiałów, narzędzi lub maszyn, które w innym przypadku wymagałyby transportu pojazdem dostawczym, do powyższych stawek dolicza się 30% ich wysokości.

## **3. Wyjazdy zagraniczne**

W przypadku pobytu za granicą na polecenie pracodawcy za czas podróży do i z Islandii mechanik precyzyjny zachowuje prawo do wynagrodzenia, bez odliczeń, które przysługiwałoby mu za ten okres za pracę zwykle wykonywaną w tym okresie w jego miejscu pracy.

Wszystkie koszty podróży i zakwaterowania związane z takim wyjazdem są opłacane zgodnie z fakturą.

## **4. Świadczenia z tytułu wypadków i niepełnosprawności**

Pracodawcy są zobowiązani do ubezpieczenia pracowników określonych w Porozumieniu poprzez wykupienie ogólnego ubezpieczenia wypadkowego w razie śmierci lub niepełnosprawności spowodowanej wypadkiem. Takie ubezpieczenie musi obowiązywać 24 godziny na dobę.

1. Kwota ubezpieczenia\* powinna wynosić 3 000 000 ISK (trzy miliony ISK) z tytułu śmierci i trwałej niepełnosprawności.
2. Kwoty ubezpieczenia podlegają corocznej weryfikacji pod koniec każdego roku, zgodnie ze zmianami w wynagrodzeniach

---

\* Kwota ubezpieczenia wynosiła 650 063 ISK na dzień 21 lutego 1984 za 83/84.



początkujących pracowników kontraktowych w dziedzinie mechaniki precyzyjnej, po raz pierwszy pod koniec 1976 r.

3. Mechanicy precyzyjni płacą 1/3 składki, a pracodawca 2/3. Pracodawca potrąca część składki przypadającą na pracownika od jego wynagrodzenia i wpłaca ją danej firmie ubezpieczeniowej.

Warunki specjalne są następujące:

- a. Limit wiekowy ma wynosić 70 lat.
- b. Ubezpieczenie obejmuje również wypadki, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z trzęsieniem ziemi, erupcją wulkanu, powodzią, osunięciami ziemi lub innymi klęskami żywiołowymi.
- c. Ubezpieczenie ma obowiązywać 24 godziny na dobę, również w czasie wolnym pracownika.

---

## Specjalny układ zbiorowy pracy między RSÍ/FTR oraz SA dla techników z branży elektronicznej

---

### Rozdział 1. Zakres

Niniejsze porozumienie dotyczy wszystkich prac elektrycznych, a także prac technicznych w zakresie transmisji, mediów kreatywnych i IT. Prace te obejmują kształcenie zawodowe oraz czynności wymagające innego specjalistycznego kształcenia i/lub szkolenia w dziedzinie technologii.

Porozumienie stanowi część ogólnego układu zbiorowego między stronami i obowiązuje w tym samym okresie. Postanowienia głównego układu zbiorowego pracy regulują wszystkie kwestie, które nie zostały jednoznacznie wynegocjowane w porozumieniach.

### Rozdział 2. Wynagrodzenia

#### Technik I

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Wynagrodzenie początkowe	327 303	351 303	375 303	400 303

#### Technik II

	<b>1.04.201</b>	<b>1.04.202</b>	<b>1.01.202</b>	<b>1.01.202</b>
Wynagrodzenie początkowe	347 351	378 357	402 357	427 357

Po 1 roku 354 357

### **Technik III**

	<b>1.04.201</b>	<b>1.04.202</b>	<b>1.01.202</b>	<b>1.01.202</b>
Wynagrodzenie początkowe	388 165	418 496	454 756	479 756
Po 1 roku	394 496	431 756		
Po 3 latach	406 756			

## **Rozdział 3. Opisy stanowisk**

### **Technik I**

Osoba początkująca w pracy jako technik. Obejmuje także prace pomocnicze i odciążające oraz osoby, które zwykle nie wykonują skomplikowanych prac technicznych. Brak wymagań co do wykształcenia profesjonalnego lub branżowego albo doświadczenia na podobnym stanowisku. Praca na poziomie kompetencji 2.

### **Technik II**

Obejmuje osoby, które ukończyły co najmniej dwuletnie specjalistyczne szkolenie zawodowe odpowiednie dla danego stanowiska i które wykonują prace techniczne wymagające wiedzy i doświadczenia w tym zawodzie. Pracownik musi być w stanie pracować niezależnie. Brak wymagań co do wykształcenia profesjonalnego lub branżowego. Praca na poziomie kompetencji 2–3.

### **Technik III**

Obejmuje osoby, które ukończyły co najmniej trzyletnie specjalistyczne szkolenie zawodowe odpowiednie dla danego stanowiska i które wykonują prace techniczne wymagające rozległej wiedzy i doświadczenia w tym zawodzie. Wykonuje specjalistyczne prace techniczne w dwóch lub więcej dziedzinach lub zarządza określonymi dziedzinami z racji specjalistycznej wiedzy. Pracownik musi być w stanie pracować niezależnie. Brak wymagań co do wykształcenia profesjonalnego lub branżowego. Praca na poziomie kompetencji 3.

## **Rozdział 4. Godziny pracy**

- 4.1. W odniesieniu do aspektów nienegocjowanych w niniejszym Porozumieniu stosuje się ogólne postanowienia dotyczące godzin pracy zawarte w Układzie zbiorowym pracy między RSÍ a SA.
- 4.2. Technicy mogą być rekrutowani do pracy zmianowej każdego dnia tygodnia. Zmiany nie mogą być dłuższe niż 12 godzin i – co do zasady – nie mogą być krótsze niż 6 godzin.

- 4.3. Długość zmian powinna być określona w harmonogramie zmian, np. z uwzględnieniem początku i końca zmiany.
- 4.4. Co do zasady zmiany są każdorazowo planowane na 4 tygodnie, a harmonogram zmian przedstawiany w możliwie najkrótszym czasie, lecz nie później niż 14 dni przed jego wejściem w życie.
- 4.5. Praca w wymiarze przekraczającym określone godziny pracy jest rozliczana jako nadgodziny, jeżeli pracownik jest zatrudniony na pełny etat, a w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin – według stawki godzinowej. W takim przypadku praca wykonywana w porze dziennej jest rozliczana według stawek za pracę w porze dziennej, a nadgodziny według stawek za nadgodziny; por. definicje godzin pracy w rozdziale 2 głównego Układu zbiorowego pracy.
- 4.6. Jeżeli nie ma żadnych specjalnych przepisów dotyczących przerw na kawę lub posiłki przysługujących pracownikom pracującym w systemie zmianowym, należy wynegocjować odrębne wynagrodzenie dotyczące płatnych przerw na odpoczynek. Jeśli pracownik ma możliwość spożywania posiłków i picia kawy podczas pracy na zmianę tylko w okresach, gdy jest to odpowiednie w związku z wykonywaną pracą, pracownik ten otrzyma, oprócz każdej 8-godzinnej zmiany, dodatkowe 25 minut, chyba że zostaną wynegocjowane inne warunki. Jeżeli zmiana jest dłuższa lub krótsza niż 8 godzin, okres 25 minut należy odpowiednio wydłużyć lub skrócić.
- 4.7. Za tę część 40 godzin (średnio) pracy tygodniowo, która przypada poza porą dzienną, wypłaca się następujące dodatki według wynagrodzenia za pracę w porze dziennej:
- 33% w godzinach 17:00–24:00, od poniedziałku do piątku.
- 45% w godzinach 00:00–8:00 każdego dnia, w tym w soboty i niedziele.
- W dni ustawowo wolne od pracy dodatek w wysokości 45%, zgodnie z postanowieniami art. 2.8 ogólnego porozumienia między RSÍ a SA.
- W przypadku ważnych świąt dodatek w wysokości 90%, zgodnie z postanowieniami art. 2.8 ogólnego porozumienia między RSÍ a SA.
- 4.8. Urlop zimowy w związku z pracą w dni ustawowo wolne od pracy.
- Pracownicy, którzy pracują w systemie zmianowym, otrzymują łącznie 12 dni urlopu zimowego w skali całego przepracowanego roku w zamian za pracę w ważne święta i inne dni ustawowo wolne od pracy, zgodnie z art. 2.2.3., przypadające od poniedziałku do piątku.
- Jeżeli zakład pracy jest zamknięty w dniach wskazanych powyżej lub jeśli przyznano dni wolne, wówczas odpowiednia liczba dni jest odliczana od dodatkowych dni urlopu, z wyjątkiem pracowników, którym przysługuje zgromadzony urlop w związku z pracą w systemie zmianowym, zgodnie z art. 2.4.7.

Urlop zimowy jest udzielany w okresie od 1 października do 1 maja. Okres rozliczeniowy dla dni urlopu zimowego to okres od października do października.

Z zastrzeżeniem porozumienia między pracodawcą a pracownikiem dopuszcza się wypłatę ekwiwalentu za wskazane dni urlopu, przy czym za każdy dzień urlopu przysługuje stawka odpowiadająca 8 godzinom pracy w porze dziennej w przypadku zatrudnienia na pełny etat.

### **Protokół**

Strony podejmą dalsze prace nad przygotowaniem kompleksowego porozumienia dla pracowników w branży technicznej.

---

# Rozdział dotyczący warunków i wynagrodzenia praktykantów w ramach Układu zbiorowego pracy między RSÍ, SA oraz SART

---

## Artykuł 1.

Z praktykaniem musi zostać zawarta pisemna umowa szkoleniowa nie później niż miesiąc po rozpoczęciu szkolenia pod kierownictwem Mistrza.

Pierwsze trzy miesiące okresu szkolenia zgodnie umową w sprawie praktyk uznaje się za okres próbny. W okresie próbnym każda ze stron może wypowiedzieć umowę szkoleniową praktykanta.

W okresie próbnym każdej ze stron przysługuje jednotygodniowe wypowiedzenie.

Jeżeli umowa szkoleniowa zostanie rozwiązana w okresie próbnym, praktykant na zakończenie pracy otrzyma ostateczne rozliczenie. Praktykant, który otrzymywał wynagrodzenie w ujęciu rocznym, otrzyma rozliczenie za przepracowany czas zgodnie ze stawkami wypłacanymi praktykantom.

## Artykuł 2.

### **I. Warunki wynagrodzenia praktykantów według umów szkoleniowych:**

Wynagrodzenie za przepracowane godziny. Praktykanci i stażyści, którzy otrzymują wynagrodzenie za czas przepracowany pod nadzorem mistrza / dla przedsiębiorstwa przemysłowego, ponoszą wszystkie koszty kształcenia. Wynagrodzenie minimalne przedstawione poniżej jest wypłacane tylko za przepracowane godziny.

Rok nauki	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
2 lata	261 465	285 465	309 465	334 465
3 lata	272 659	296 659	320 659	345 659
4 lata	283 854	307 854	331 854	356 854

### **II. Warunki wynagrodzenia stażystów:**

Wynagrodzenie stażystów, którzy ukończyli wymagane kursy teoretyczne, jest następujące i przysługuje wyłącznie za przepracowane godziny:

### **Stażyci po sześciu miesiącach szkolenia w branży elektronicznej:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Pierwsze 3 miesiące	282 422	306 422	330 422	355 422
Kolejne 3 miesiące	294 693	318 693	342 693	367 693

## **Stażyści po dziewięciu miesiącach szkolenia w branży elektronicznej:**

	<b>1.04.2019</b>	<b>1.04.2020</b>	<b>1.01.2021</b>	<b>1.01.2022</b>
Pierwsze 3 miesiące	270 218	294 218	318 218	343 218
Kolejne 3 miesiące	282 422	306 422	330 422	355 422
Po 6 miesiącach	294 693	318 693	342 693	367 693

Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach dla praktykantów wynosi 1,0385% wynagrodzenia minimalnego w branży elektronicznej.

Część szkolenia odbywa się w szkole, praktykanci rozpoczynają jednak staż w miejscu pracy w pierwszej grupie i są przenoszeni wcześniej do następnej grupy wynagrodzeń lub proporcjonalnie do skrócenia okresu stażu.

Przykład: Pracownik otrzymuje stawkę w pierwszej grupie przez pierwsze 12 tygodni, przez kolejne 12 tygodni w środkowej grupie, a następnie w najwyższej grupie. Pracownik ma możliwość wydłużenia stażu w szkole, a tym samym skrócenia o połowę okresu szkolenia w miejscu pracy. W takim przypadku będzie otrzymywał stawkę w pierwszej grupie przez pierwsze sześć tygodni, przez kolejne sześć tygodni w drugiej grupie, a następnie w najwyższej grupie.

### Artykuł 3.

W pracy w systemie zmianowym dodatki zmianowe są takie same jak dla czeladnika, lecz są obliczane jako procent dziennego wynagrodzenia za pracę w porze dziennej dla uczniów.

### Artykuł 4.

Godziny pracy praktykantów są takie same jak w przypadku czeladników w danej branży.

Praktykanci rozpoczynają naukę szkolną na początku semestru i przystępują do pracy dla mistrza lub przedsiębiorstwa po zdaniu ostatniego egzaminu w semestrze.

Jeżeli nauka szkolna odbywa się w porze dziennej w pełnych godzinach nauki, przyjmuje się, że praktykant pracował na pełny etat w przez okres spędzony w szkole i nie jest on zobowiązany do stawiania się w pracy pod nadzorem mistrza lub dla przedsiębiorstwa w dniach, w których uczęszcza do szkoły. Jeśli jednak mistrz poprosi praktykanta o przyjsie do pracy, praktykant otrzyma wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach. Jeżeli praktykant nie uczęszcza do szkoły i nie ma ważnego powodu uzasadniającego taką nieobecność, uznaje się to za niestawienie się w pracy.

W okresie szkolnym w szkole dziennej praktykanci przychodzą do pracy dla mistrza lub przedsiębiorstwa podczas ferii zimowych lub akcji strajkowych uniemożliwiających funkcjonowanie szkoły.

#### Artykuł 5.

Wynagrodzenie i podział zysków dla praktykantów wykonujących pracę na akord są proporcjonalne do wynagrodzenia czeladnika.

#### Artykuł 6.

Warunki wynagrodzenia praktykantów zgodnie z art. 2 zależą od długości okresu nauki, jak określono w programie nauczania zgodnie z rozporządzeniem nr 280/1997. W przypadku jakichkolwiek zmian w programie nauczania w odniesieniu do czasu trwania i treści kursów szkoleniowych wynagrodzenia przewidziane w art. 2 należy dostosować.

Za kurs przygotowawczy, który uczniowie muszą ukończyć, aby spełnić wymagania szkół edukacji przemysłowej, odpowiedzialny jest uczeń i to on pokrywa jego koszty.

Praktykanci ze skróconą umową w sprawie praktyk są przenoszeni, proporcjonalnie do takiego skrócenia, wcześniej między latami w kontekście wynagrodzenia.

#### Artykuł 7.

### **Premia urlopowa**

Praktykanci, którzy zawarli umowę w sprawie praktyk, oraz stażyści, na początku urlopu, lecz nie później niż w dniu 15 sierpnia, otrzymują premię urlopową.

Dodatek urlopowy w poszczególnych latach referencyjnych (od 1 maja do 30 kwietnia) dla zatrudnionych na pełny etat wynosi:

50 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2019 r.,

51 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2020 r.,

52 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2021 r.,

53 000 ISK w roku referencyjnym dla celów urlopowych rozpoczynającym się 1 maja 2022 r.

Prawo do premii urlopowej jest proporcjonalne do okresu przepracowanego w przedsiębiorstwie. W tym kontekście pełne zatrudnienie oznacza co najmniej 45 przepracowanych tygodni (1800 godzin pracy dziennej), z wyłączeniem urlopu (roczny urlop wypoczynkowy). W przypadku praktykantów z umową o praktyki okres nauki w szkole nie jest uznawany za przepracowane godziny.

Dodatek urlopowy uwzględnia prawo do urlopu i jest to stała suma, która nie podlega zmianie na mocy innych przepisów.

#### Artykuł 8.

#### **Dodatek grudniowy**

Praktykanci, którzy zawarli umowę o praktyki, oraz stażyści nie później niż w dniu 15 grudnia otrzymują premię grudniową. Premia ta, dla zatrudnienia na pełny etat w ciągu roku kalendarzowego, wynosi:

92 000 ISK w 2019 r.,

94 000 ISK w 2020 r.,

96 000 ISK w 2021 r.,

98 000 ISK w 2022 r.

Prawo do premii grudniowej jest proporcjonalne do okresu przepracowanego w przedsiębiorstwie. W tym kontekście pełne zatrudnienie oznacza co najmniej 45 przepracowanych tygodni (1800 godzin pracy dziennej), z wyłączeniem urlopu (roczny urlop wypoczynkowy). W przypadku praktykantów z umową o praktyki okres nauki w szkole nie jest uznawany za przepracowane godziny.

Premia grudniowa uwzględnia wynagrodzenie za urlop i jest to stała kwota, która nie podlega zmianom na mocy innych przepisów.

#### Artykuł 9.

Praktykanci należą do Funduszu Emerytalnego Pracowników Elektrycznych, a ich wpłaty do Funduszu reguluje Układ zbiorowy pracy RSÍ.

#### Artykuł 10.

Praktykanci są pełnoprawnymi członkami Czeladniczego Funduszu Chorobowego oraz Funduszu Urlopowego. Ich wpłaty na Fundusz Chorobowy i Fundusz Urlopowy są takie same jak w przypadku czeladników.

#### Artykuł 11.

Praktykanci powinni korzystać z tych samych praw i świadczeń, jakie są przewidziane w porozumieniach dotyczących warunków dla czeladników w danej branży, tj. dodatków żywnościowych, dodatków odzieżowych – chyba że otrzymują odzież roboczą, warunków dotyczących odległości itp., lecz nie tych uzyskiwanych lub wynegocjowanych w związku z większym wykształceniem zawodowym, szkoleniem specjalnym lub obowiązkami czeladniczymi.

Kwoty z tytułu odległości i porównywalne nie są wypłacane za godziny, w których uczniowie przebywają w szkole.

#### Artykuł 12.

120 Zastrzeżenie: W przypadku rozbieżności wersja islandzka jest zawsze nadrzędna



Kwoty ubezpieczenia na wypadek śmierci lub trwałej niepełnosprawności są takie same jak kwoty przewidziane w Układzie zbiorowym pracy RSÍ.

#### Artykuł 13.

Na życzenie praktykantów pracodawca jest zobowiązany do odliczania składek członkowskich z wynagrodzenia praktykantów i przekazywania ich odpowiednim podmiotom.

#### Artykuł 14.

Ustawa nr 19/1979 ma zastosowanie do wynagrodzenia przysługującego w razie choroby lub wypadku.

#### Artykuł 15.

Praktykanci są uprawnieni do urlopu i wynagrodzenia urlopowego zgodnie z postanowieniami Ustawy nr 30/1987 w sprawie urlopów.

#### Artykuł 16.

Po zakończeniu okresu szkolenia i nauki teoretycznej praktykant otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z definicją stanowisk w umowie czeladniczej, do chwili przeprowadzenia kolejnych egzaminów czeladniczych. Jeżeli uczeń nie zda egzaminu czeladniczego w odpowiednim czasie, zostanie przeniesiony do grupy wynagrodzeń dla pracowników niewykwalifikowanych.

---

# Załącznik

## Przywołuje się porozumienie ASÍ oraz VSÍ w sprawie niektórych aspektów organizacji godzin pracy.

---

W odniesieniu do Porozumienia EOG Alþýðusamband Íslands (ASÍ) oraz Vinnuveitendasamband Íslands (VSÍ) zawarły następującą umowę w sprawie wdrożenia dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu prac. Dyrektywa jest częścią Porozumienia EOG zgodnie z decyzją Wspólnego Komitetu EOG z dnia 28 czerwca 1996 r.

Celem porozumienia jest ustanowienie minimalnych wymagań, by wspierać poprawę, w szczególności w zakresie środowisk pracy, w celu zapewnienia zwiększonego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników najemnych.

### Artykuł 1.

#### **Zakres**

Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do dziennego i tygodniowego minimalnego odpoczynku pracowników, rocznego płatnego urlopu, przerw, maksymalnej liczby godzin pracy w tygodniu, a także do pewnych aspektów związanych z pracą w porze nocnej, pracą w systemie zmianowym oraz harmonogramami pracy.

Porozumienie obejmuje wszystkich pracowników najemnych w zakresie negocjowanym przez strony Porozumienia.

Porozumienie nie ma jednak zastosowania do prac związanych z transportem morskim i lotniczym oraz rybołówstwem i innymi pracami na morzu. Ponadto Porozumienie nie ma zastosowania do prac związanych z transportem drogowym. Taki transport jest regulowany rozporządzeniem w sprawie czasu prowadzenia pojazdu i odpoczynku kierowców (obecnie nr 136/1995) lub porównywalnymi przepisami, które mogą zostać wprowadzone w późniejszym czasie.

Postanowienia art. 3, 4, 5, 6 oraz 8 nie mają zastosowania do kadry kierowniczej wyższego szczebla ani innych osób, które decydują o swoim czasie pracy.

### Artykuł 2.

#### **Definicje**

##### **2.1. Godziny pracy**

Czas, w którym pracownik wykonuje pracę, pozostając do dyspozycji pracodawcy i wywiązując się ze swoich obowiązków.

Godziny pracy odnoszą się do aktywnych godzin pracy. Przerwy na odpoczynek oraz specjalne dni wolne nie są zatem wliczane. To samo

dotyczy podróży do i z miejsca pracy lub zwykłej lokalizacji pracy, a także płatnych okresów oczekiwania lub przerw, gdy nie jest wymagane świadczenie pracy.

Roczny płatny urlop zgodnie z przepisami prawa, zwolnienie chorobowe, a także ustawowy i umowny urlop w związku z urodzeniem dziecka są uważane za godziny pracy i są neutralne w kontekście obliczania średnich wartości. Ponadto za czas pracy uznaje się okres, w którym pracownik przebywa na płatnym szkoleniu zawodowym.

## 2.2. **Czas odpoczynku**

Czas, który nie jest liczony jako czas pracy.

## 2.3. **Czas pracy w porze nocnej**

Okres między 23:00 a 06:00.

## 2.4. **Pracownik wykonujący pracę w porze nocnej**

- a. Pracownik, który zwykle pracuje w porze nocnej przez co najmniej trzy godziny swojej codziennej pracy.
- b. Pracownik zatrudniony na stałe, który regularnie pracuje co najmniej trzy godziny w porze nocnej w ciągu jednego miesiąca, przy czym taka praca trwa. To samo dotyczy pracownika, który przepracowuje 40% swojego zwykłego czasu pracy w porze nocnej w ujęciu rocznym.

## 2.5. **Praca w systemie zmianowym**

Praca podzielona na różne okresy pracy / zmiany zgodnie z wcześniej ustalonym systemem, w związku z czym pracownik pracuje na różnych zmianach w wyznaczonym okresie mierzonym w dniach lub tygodniach.

## 2.6. **Pracownik zmianowy**

Pracownik pracujący w systemie zmianowym.

Artykuł 3.

## **Dzienny okres odpoczynku**

Godziny pracy należy zorganizować w taki sposób, aby w ciągu każdego 24-godzinnego okresu liczonego od początku dnia roboczego pracownik miał zapewniony co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek. W miarę możliwości dzienny okres odpoczynku powinien obejmować porę nocną.

Artykuł 4.

## **Przerwy**

Jeżeli dzienny czas pracy pracownika przekracza 6 godzin, przysługuje mu 15-minutowa przerwa. Przerwy są regulowane odpowiednimi układami zbiorowymi pracy.

Artykuł 5.

## **Tygodniowy okres odpoczynku**

W każdym siedmiodniowym okresie pracownik otrzymuje co najmniej jeden dzień wolny połączony bezpośrednio z jego dziennym okresem odpoczynku, o którym mowa w art. 3. W miarę możliwości cotygodniowy dzień wolny powinien przypadać w niedzielę.

Artykuł 6.

## **Maksymalna liczba godzin pracy**

Średnia liczba godzin pracy w tygodniu, z uwzględnieniem nadgodzin, nie może przekraczać 48 godzin. Najlepiej, aby czas pracy był jak najbardziej zrównoważony w poszczególnych tygodniach.

Okres referencyjny przy obliczaniu średniej liczby godzin pracy tygodniowo wynosi sześć miesięcy, od stycznia do czerwca i od lipca do grudnia.

Artykuł 7.

## **Urlop roczny**

Kwestie urlopu reguluje Ustawa w sprawie urlopów oraz postanowienia układów zbiorowych pracy.

Artykuł 8.

## **Czas trwania pracy w porze nocnej**

W przypadku pracowników wykonujących pracę w porze nocnej czas pracy zwykle nie powinien przekraczać ośmiu godzin w każdym 24-godzinnym okresie.

Dopuszczalne jest wydłużenie czasu pracy w przypadku takich pracowników, aby w sumie wynosił regularnie do 48 godzin tygodniowo. W takich przypadkach praca powinna być zorganizowana w taki sposób, aby czas pracy był jak najbardziej regularny.

Okres referencyjny przy obliczaniu średniej liczby godzin pracy tygodniowo w przypadku pracowników wykonujących pracę w porze nocnej wynosi sześć miesięcy, od stycznia do czerwca i od lipca do grudnia.

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, którzy zajmują się szczególnie niebezpiecznymi zadaniami lub pracami wiążącymi się z dużym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie mogą pracować dłużej niż osiem godzin w ciągu każdego 24-godzinnego okresu w związku z pracą wykonywaną w porze nocnej.

Artykuł 9.

## **Ocena stanu zdrowia**

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy zmianowi, którzy część swojej pracy wykonują w porze nocnej, są uprawnieni do bezpłatnych kontroli zdrowia przed rozpoczęciem pracy, a następnie regularnie co najmniej co trzy lata. Prawo to musi być zapisane w umowie o pracę.

Kontrola zdrowia, o której mowa w akapicie 1, podlega zasadom tajemnicy lekarskiej.

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy zmianowi, którzy część swojej pracy wykonują w porze nocnej, powinni w miarę możliwości zostać przeniesieni na stanowiska wymagające pracy w porze dziennej, jeżeli występują u nich problemy zdrowotne powstałe w związku z czasem pracy, o ile związek taki można udowodnić.

Artykuł 10.

### **Ochrona pracowników wykonujących pracę w porze nocnej**

Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej powinni być objęci ochroną w związku z ryzykami występującymi w ich pracy.

Artykuł 11.

### **Zawiadomienie o regularnym zatrudnianiu pracowników wykonujących pracę w porze nocnej**

Pracodawca, który regularnie zatrudnia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, winien zawiadomić odpowiednie władze o liczbie i godzinach pracy takich pracowników.

Artykuł 12.

### **Harmonogramy pracy**

Pracodawca, który organizuje pracę zgodnie z określonym harmonogramem, powinien uwzględnić główną zasadę dostosowania pracy do pracownika, dokładając wszelkich starań, aby złagodzić skutki monotonicznych prac oraz prac wykonywanych w określonym tempie, oraz w zależności od charakteru danej pracy, do wymogów BHP, zwłaszcza w zakresie przerw w godzinach pracy.

Artykuł 13.

### **Dopuszczalne odstępstwa**

- a. Okresy odpoczynku mogą zostać skrócone, por. art. 3, do ośmiu godzin w czasie modyfikacji zmian. To samo dotyczy specjalnych warunków, gdy konieczne jest ratowanie cennego mienia.
- b. Jeżeli następuje zakłócenie normalnej działalności z przyczyn zewnętrznych, takich jak warunki pogodowe lub działanie innych sił natury, wypadki, awarie zasilania, awarie maszyn, sprzętu lub innych urządzeń lub w przypadku innych porównywalnych nieprzewidywalnych zdarzeń, dopuszczalne są odstępstwa od postanowień art. 3 w zakresie niezbędnym do zapobieżenia znacznym stratom lub szkodom, do chwili przywrócenia normalnej działalności. Przepis ten obowiązuje niezależnie od tego, czy zdarzenia te dotyczą samego przedsiębiorstwa, czy też jego klientów.
- c. W przypadku skorzystania z dopuszczalnych odstępstw w zakresie dziennego okresu odpoczynku na mocy postanowień pkt a lub

- b pracownikowi przysługuje w zamian za to porównywalny okres odpoczynku.
- d. Może zostać podjęta decyzja w drodze porozumienia zakładowego o przesunięciu cotygodniowego dnia wolnego osób odpowiedzialnych za produkcję i usługi, z uwagi na to, że szczególne okoliczności mogą spowodować konieczność zastosowania takich odstępstw, a także osób zajmujących się kwestiami bezpieczeństwa i ochroną cennego mienia.

W przypadku przesunięcia cotygodniowego okresu odpoczynku, por. art. 5, pracownikowi przysługuje w zamian za to porównywalny okres odpoczynku. W razie potrzeby tygodniowy okres odpoczynku może zostać przesunięty tak, aby zamiast cotygodniowego dnia wolnego pracownik otrzymywał dwa kolejne dni wolne co dwa tygodnie. Jeżeli konieczne jest zorganizowanie pracy w sposób wymagający przesunięcia cotygodniowego dnia wolnego, należy wówczas zawrzeć układ zbiorowy w tej sprawie.

- e. W wyjątkowych przypadkach dopuszcza się wydłużenie okresu referencyjnego ze względu na maksymalną liczbę godzin pracy w tygodniu, por. art. 6 oraz 8, do 12 miesięcy (rok kalendarzowy) w drodze układów zbiorowych pracy, pod warunkiem że decyzja jest podejmowana w oparciu o szczególne obiektywne przyczyny. Takie postanowienia układu zbiorowego pracy muszą zostać zatwierdzone przez odpowiednie stowarzyszenie krajowe lub przez ASÍ dla członków bezpośrednich.

Potwierdzenie musi być uzyskane nie później niż cztery tygodnie od sporządzenia układu, pod warunkiem że zostanie ono przedstawione stronom potwierdzającym nie później niż w ciągu tygodnia od podpisania. Jeżeli potwierdzenie nie zostanie złożone w tym czasie, przyjmuje się, że zostało ono otrzymane.

#### Artykuł 14.

### **Realizacja postanowień porozumienia oraz rozwiązywanie sporów**

Należy powołać komitet konsultacyjny, w którego skład wchodzi trzech przedstawicieli każdej ze stron.

Komitet konsultacyjny podejmuje się ustalenia i interpretacji poszczególnych postanowień. W przypadku sporu komitet konsultacyjny winien dołożyć wszelkich starań, aby osiągnąć porozumienie w sprawie jego rozstrzygnięcia przed skierowaniem sporu do sądu.

#### Artykuł 15.

### **Korzystniejsze przepisy**

Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie jako porozumienie w sprawie wymagań minimalnych i w żadnym wypadku nie zastępuje bardziej korzystnych praw i dalszej ochrony pracowników zgodnie z przepisami prawa, układami

zbiorowymi pracy, umowami o pracę lub pismami potwierdzającymi zatrudnienie.

Artykuł 16.

### **Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia**

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w pozostałym zakresie są regulowane przepisami Ustawy o środowisku pracy, bezpieczeństwie i higienie w miejscu pracy oraz innymi wytycznymi administracyjnymi.

Artykuł 17.

### **Okres obowiązywania i inne postanowienia**

Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 r. i zostaje wdrożone nie później niż w dniu 1 kwietnia 1997 r. Niniejsze Porozumienie uznaje się za integralną część Układów zbiorowych pracy stowarzyszeń członkowskich oraz członków niżej podpisanych stowarzyszeń zrzeszających.

Niniejsze Porozumienie należy poddać rewizji nie później niż w ciągu trzech lat od wejścia w życie. W trakcie takiej rewizji, w świetle doświadczenia, należy ponownie ocenić długość okresu referencyjnego; por. art. 6 i 8. Ponadto należy zwrócić szczególną uwagę na ocenę wdrażania odstępstw.

Z chwilą wdrożenia niniejszego Porozumienia porozumienie między stronami w sprawie wprowadzenia w życie postanowień Ustawy nr 46/1980 z dnia 10 kwietnia 1981 r. dotyczących okresu odpoczynku i czasu wolnego zostaje anulowane.

Strony winny zadbać o możliwie jak najdokładniejsze przedstawienie treści niniejszego Porozumienia.

Reykjavík, 30 grudnia 1996 r.

---

# Przykłady wykorzystania przysługującego urlopu, art. 2.7.

---

## **Przykład 1:**

Pracownik pracuje do godziny 02:00 i rozpoczyna pracę ponownie o godzinie 08:00. Ma tylko 6 godzin odpoczynku. Zgodnie z Układem zbiorowym pracy urlop przysługujący mu z tego tytułu wynosi 11-6 lub  $5 \times 1,5$  godzin = 7,5. Zgodnie z art. 2.7.3. akapitem 2 oprócz przepracowanych godzin otrzymuje on 2 nadgodziny (ze względu na 6 zamiast 8 godzin odpoczynku). Ta sama zasada obowiązuje, jeśli kolejny dzień jest dniem wolnym od pracy.

## **Przykład 2:**

Pracownik pracuje do godziny 02:00 i rozpoczyna pracę ponownie o godzinie 13:00. Ma 11 godzin odpoczynku. Dlatego nie przysługuje mu dodatkowy urlop. Zgodnie z art. 2.7.3. akapitem 2 oprócz przepracowanych godzin otrzymuje on 2 nadgodziny (ze względu na 6 zamiast 8 godzin odpoczynku w ciągu 24-godzinnego okresu).

## **Przykład 3:**

Pracownik pracuje przez 24 godziny, od 08:00 do 08:00, a następnie wraca do domu, by się wyspać. Jeśli następny dzień jest dniem roboczym, nie przysługuje mu prawo do urlopu. Pracownik zachowuje podstawowe wynagrodzenie za ten dzień. Zgodnie z dodatkową zasadą opisaną powyżej oprócz przepracowanych godzin otrzymuje on 8 nadgodzin (ze względu na 0 zamiast 8 godzin odpoczynku w ciągu 24-godzinnego okresu). Jeśli jednak następny dzień jest dniem wolnym od pracy, pracownik nabywa jeden dzień urlopu według wynagrodzenia podstawowego (jednocześnie nabyte prawo do urlopu za pracę w tym samym 24-godzinnym okresie nie może przekroczyć równowartości jednego dnia roboczego przy wynagrodzeniu podstawowym; por. art. 2.7.2. akapit 5).

## **Przykład 4:**

Pracownik pracuje przez 32 kolejne godziny, od 08:00 do 16:00 następnego dnia. Oprócz przepracowanych godzin otrzymuje wynagrodzenie za 8 nadgodzin, por. przykład 3, a także jeden dzień urlopu według wynagrodzenia podstawowego (11 brakujących godzin w okresie odpoczynku, przy czym prawo do urlopu jest ograniczone do wynagrodzenia za jeden dzień; por. art. 2.7.2. akapit 5).

## **Przykład 5:**

Pracownik pracuje od godziny 08:00 do 17:00. Zostaje wezwany i pracuje od godziny 21:00 do 23:00. Wezwanie kończy się przed północą, w którym to przypadku pracownik nie otrzymuje prawa do urlopu, ponieważ zsumowany okres odpoczynku wynosi 11 godzin.

## **Przykład 6:**



Pracownik pracuje od godziny 08:00 do 17:00. Zostaje wezwany i pracuje od godziny 01:00 do 03:00. Wraca do pracy o godzinie 08:00. Najdłuższy okres odpoczynku wynosi 8 godzin, w związku z czym do 11-godzinnego odpoczynku brakuje 3 godzin. Prawo do urlopu to zatem 4,5 godziny (3 godziny  $\times$  1,5).

**Przykład 7:**

Pracownik pracuje od godziny 08:00 do 19:00. Zostaje wezwany i pracuje od godziny 01:00 do 03:00. Zostaje poproszony o powrót do pracy o godzinie 08:00 następnego dnia. Choć zsumowany okres odpoczynku wynosi 11 godzin, zasada ta nie ma zastosowania, ponieważ wezwanie zakończyło się po północy. Najdłuższy okres odpoczynku wynosi 6 godzin, w związku z czym do 11-godzinnego okresu odpoczynku brakuje 5 godzin. Prawo do urlopu to 7,5 godziny (5 godzin  $\times$  1,5). Dodatkowo otrzyma wynagrodzenie za 2 nadgodziny, ponieważ brakuje 2 godzin do 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

---

# Indeks

---

Udogodnienia	Art. 7.1.–7.2.
Choroby zawodowe	Art. 8.1.
Ubezpieczenie od wypadków przy pracy	Art. 8.5.
Urlop	Art. 15.1.
czas podróży	Art. 3.2.2.
ustalanie ilości	Art. 1.7.
Warsztat ds. Pracy na Akord w Branży Elektronicznej	Art. 15.1.
Nabyte prawa	Art. 8.1. oraz 13.4.
Dyżury	Art. 2.4.
Czas oczekiwania	Art. 3.4.
Kilometrówka	Art. 16.1.
Ubezpieczenie od pożaru	Art. 9.5.
Odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie	Art. 9.6.
Diety podczas podróży za granicę	Art. 3.5.5.
Praca w porze dziennej	Art. 2.1.
Premia grudniowa	Art. 1.5.
Opłata na rzecz kształcenia ustawicznego	Art. 12.1.
Kursy w ramach kształcenia ustawicznego	Art. 12.2.
Ponowne zatrudnienie	Art. 8.1.3. oraz 13.4.
Dodatek odzieżowy	Art. 1.3.3.
Opłata członkowska	Art. 11.1.
Przeniesienie między stowarzyszeniami	Art. 6.3.
Nieobecności	Art. 2.10. oraz 13.1.
Transport osób poszkodowanych	Art. 8.4.
Prawa preferencyjne	Art. 6.1.
Zebrania w miejscu pracy	Art. 14.5.
Postanowienia specjalnego porozumienia zakładowego	Art. 5.
Urlop macierzyński/ojcowski	Art. 13.8.
Okres obowiązywania	Art. 18.1.
Wypłata wynagrodzenia	Art. 1.6.
Dni ustawowo wolne od pracy	Art. 2.8.
Odzież ochronna	Art. 1.3.3.
Praca w niepełnym wymiarze godzin	Art. 13.9.
Zwolnienia grupowe	Art. 13.7.
Okres odpoczynku	Art. 2.7.
Praktykanci	Rozdział na stronach 85–88.
Pobieranie składek	Art. 11.1. oraz 12.1.
Przerwy na kawę	Art. 3.1.
Wynagrodzenie	Art. 1.1.
Wypłata wynagrodzenia	Art. 1.6.
Pozycje kosztów	Art. 1.3.
Wynagrodzenie	Art. 1.1.
Wynagrodzenie w razie wypadków i chorób zawodowych	Art. 8.1.1. oraz 8.4.

Wynagrodzenie w trakcie choroby	Art. 8.1.1.
Minimalne okresy odpoczynku	Art. 2.7.
Fundusz emerytalny	Art. 10.3.
Zaświadczenia lekarskie	Art. 8.1.7.
Przerwy na posiłek	Art. 3.1.
Frekwencja	Art. 1.3.1.
Spóźnienia	Art. 2.10. oraz 13.1.
Urlop	Art. 12.2.
Mężowie zaufania	Art. 14.2.
Przyjmowanie uczniów	Art. 6.2.
Urlop	Art. 4.1.
Przedłużenie urlopu	Art. 4.2.
Premie urlopowe	Art. 1.5.
Fundusz urlopowy	Art. 10.2.
Umowy o pracę i pisma potwierdzające zatrudnienie	Art. 1.8.
Rozliczenia pracy na akord	Art. 1.7.
Ubezpieczenie wypadkowe	Art. 8.5.
Rozwiązanie stosunku pracy	Art. 13.6.
Stażyści	Rozdział na stronach 84–87.
Ważne święta	
Dodatek z tytułu ważnych świąt	Art. 2.2.3.
Fundusz dofinansowania	Art. 10.1.
Przygotowanie ofert	Art. 6.4.
Praca na czas określony	Art. 13.2.
Straty lub szkody, odszkodowanie	Art. 9.6.
Mężowie zaufania	Art. 14.1.–14.8.
Okres wypowiedzenia	Art. 13.2.–13.3.
Wezwania	Art. 2.3.
Praca zmianowa	Art. 2.6.
Zwolnienie lekarskie	
pracownicy opłacani	Art. 8.1.
dzieci	Art. 8.2.
Choroba podczas corocznego urlopu	Art. 4.3.
Dodatek narzędziowy	Art. 1.3.2.
Narzędzia	Art. 9.1.–9.4.
Kierownicy hali	Art. 14.8.
Praca w obrębie i poza obszarem i jurysdykcją	Art. 3.2., 3.3. oraz 3.5.
Praca podczas przerw na posiłek i kawę	Art. 3.1.
Odzież robocza	Art. 1.3.3.
Raporty pracy	Art. 2.9.
Wypadki przy pracy	Art. 8.1. oraz 8.4.
Godziny pracy	Art. 2.1.–2.2.
Praca w nadgodzinach	Art. 2.2.
Dodatek za nadgodziny	Art. 2.2.
Wyposażenie bezpieczeństwa	Art. 7.1.