

Podatki

Oprócz podatku lokalnego pracodawca ma obowiązek co miesiąc odprowadzać podatek dochodowy od wynagrodzenia swoich pracowników. Stopa oprocentowania podatkowego wynosi 36,72% za rok 2006. Pracownicy mają prawo do specjalnych personalnych zniżek podatkowych, które potrąca się od wynagrodzenia przed jego końcowym opodatkowaniem. Personalna zniżka podatkowa za rok 2006 wynosi 29.029 koron miesięcznie. W celu uzyskania zniżki podatkowej każdy pracownik musi złożyć zaświadczenie o uzyskaniu zniżki swojemu pracodawcy lub osobie wypłacającej wynagrodzenie. O takie zaświadczenie można ubiegać się w urzędzie podatkowym. Obywatele Zjednoczonej Europy oraz inne osoby, które nie muszą mieć prawa do pracy, mogą otrzymać owe zaświadczenie po uzyskaniu numeru ewidencyjnego i pozwolenia na pobyt. W innym przypadku zaświadczenie otrzymuje się po uzyskaniu prawa do pracy i zezwolenia na pobyt.

Przysługujące prawa

Prawo do wykonywania danego zawodu lub pracy jest uwarunkowane prawem o ukończeniu przez daną osobę określonego kursu lub uzyskaniu uprawnienia do wykonywania danego zawodu lub pracy. Zatem w niektórych branżach wymagane są określone uprawnienia do wykonywania określonej pracy, takie jak np. umiejętność obsługi maszyn itp. W umowie Zjednoczonej Europy dotyczącej pracowników zagranicznych podaje się, iż wykształcenie, doświadczenie i umiejętności zdobyte w krajach Zjednoczonej Europy mają być uznane przez odpowiednie instytucje islandzkie

zgodnie z odpowiednimi prawami i postanowieniami. Uznane uprawnienia i doświadczenie zawodowe wymaga wyższego wynagrodzenia na Islandii.

Związki zawodowe, składki społeczne i mężowie zaufania

Związki zawodowe są niezależne od rządu i wszystkie sprawy pomiędzy pracownikami a mężami zaufania lub pracownikami związków zawodowych są poruszane w zaufaniu.

Związki zawodowe zajmują się uzgodnieniem wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń dla pracowników na powszechnym rynku pracy. Pracodawcy mają obowiązek potrącenia składki społecznej od wynagrodzenia swoich pracowników do odpowiedniego związku zawodowego. Na składkę społeczną składa się opłata za sporządzenie umowy zbiorowej o wynagrodzeniu i innych świadczeniach. Pokrywa ona również koszty dziennej pracy związków. Wszyscy pracodawcy mają również obowiązek potrącenia składek chorobowych i urlopowych zgodnie z odpowiednimi postanowieniami umowy zbiorowej.

Mężowie zaufania

Zadaniem męża zaufania jest dopilnowanie tego, aby pracodawca przestrzegał postanowień umowy zbiorowej i nie pogwałcał socjalnych i obywatelskich praw pracowników. Pracownicy mają obowiązek zwrócenia się do męża zaufania w przypadku zaistnienia potrzeby złożenia skargi na pracodawcę.

Blizszych informacji o prawach i obowiązkach na islandzkim rynku pracy udzielają:

Alþýðusamband Íslands
(Federacja Islandzkich Związków Zawodowych)
Sættún 1, 105 Reykjavík
tel: 53 55 600 telefaks: 53 55 601
www.asi.is

Starfsgreinasamband Íslands
(Islandzki Związek Branż Zawodowych)
Sættún 1, 105 Reykjavík
tel: 562 6410, telefaks: 552 6830
www.sgs.is

Samiðn, samband iðnfélaga
(Samiðn, związek przemysłowców)
Borgartún 30, 108 Reykjavík
tel: 535 6000, telefaks: 535 6020
www.samidn.is

Rafiðnaðarsamband Íslands
(Islandzki Związek Inżynierów)
Stórhöfði 31, 110 Reykjavík
tel: 580 5200, telefaks: 580 5220
www.rafis.is

Landsamband Íslenskra Verslunarmanna
(Islandzkie Stowarzyszenie Handlowców)
Kringlan 7, 103 Reykjavík
tel 588 1300, telefaks 5101727
www.landssamband.is

MATVÍS, matvæla- og veitingasamband Íslands (MATVIS, stowarzyszenie gastronomiczne Islandii)
Stórhöfði 31, 110 Reykjavík
Tel 580 5200, telefaks 580 5220
www.matvis.is

Sjómannasamband Íslands
(Islandzkie Stowarzyszenie Marynarzy)
Sættún 1, 105 Reykjavík
tel 561 0769, telefaks 561 0774
www.ssi.is

Instytucje publiczne

Þjóðskrá
(Islandzki Urząd Statystyczny)
Borgartún 24, 150 Reykjavík
Tel. 569 2900, telefaks 569 2949
thjodskra@thjodskra.is

Po przyjeździe do kraju osoba, która uzyskała pozwolenie na pobyt, ma obowiązek zarejestrowania się w Urzędzie Statystycznym (Þjóðskrá).

Útlendingastofnun
(Urząd Imigracyjny)
Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík
tel 510 5400, telefaks 510 5405
utl@utl.is
Urząd Imigracyjny zajmuje się udzieleniem pozwolenia na pobyt.

Vinnumálastofnun
(Urząd Pracy)
Hafnahúsið Tryggvagötu, 150 Reykjavík
tel 515 4800, telefaks 511 2520
vinnumalastofnun@vmst.is
Urząd Pracy zajmuje się udzieleniem pozwolenia na pracę.

Lögreglustjórnin í Reykjavík
(Komendant Policji w Reykjavíku)
Hverfisgata 113–115, 150 Reykjavík
tel 444 1000, telefaks 444 1015
Pozwolenie na pobyt i na pracę odbiera się w komendzie policji przy Borgartún 7B, 150 Reykjavík
tel 444 1400, telefaks 444 1401, oraz w innych komendach policji w kraju.

Blizszych informacji w Twoim języku udzielają:

Alþjóðahús
(Centrum Międzynarodowe)
Hverfisgata 18, 101 Reykjavík
tel 530 9300 telefaks 530 9301
info@ahus.is
Centrum Międzynarodowe (Alþjóðahús) udziela porad, zajmuje się tłumaczeniami ustnymi i pisemnymi oraz udziela wszelkich informacji w celu ułatwienia przystosowania się przez osoby zagraniczne do życia w społeczeństwie islandzkim.

Fjölmenningarsetur
(Siedziba Wielu Kultur)
Arnagata 2–4, 400 Ísafjörður
tel 450 3090 telefaks 450 3005
info@mcc.is
Instytucja zajmuje się sprawami cudzoziemców zamieszkałych na Islandii.



Praca w Islandii

2. útg.



Umowa o pracę

Prawo cudzoziemców do pracy w Islandii

Kursy językowe i oświatowe

Prawo obywateli do pracy w Islandii

Obywatele krajów Zjednoczonej Europy mają prawo podjęcia pracy na Islandii bez potrzeby uzyskania specjalnego pozwolenia na pracę zgodnie z ustawami państw członkowskich. Do państw członkowskich należą: Austria, Belgia, Wielka Brytania, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Islandia, Włochy, Lichtenstein, Luksemburg, Norwegia, Portugalia, Szwecja, Niemcy, Cypr, Malta oraz państwa wymienione poniżej. Dla obywateli Szwajcarii obowiązują porównywalne przepisy.

Do 1 maja 2009 roku każdy pracodawca zatrudniający obywateli Estonii, Łotwy, Litwy, Polski, Słowacji, Słowenii, Czech lub Węgier powinien zgłosić ten fakt do Urzędu Pracy (Vinnumálastofnun). W zgłoszeniu powinno być podane imię i nazwisko pracodawcy, numer ewidencyjny (kennitala), adres oraz dane osobowe osoby zatrudnionej (imię i nazwisko, numer ewidencyjny, adres zameldowania na Islandii). Do zgłoszenia powinna być dołączona również umowa o zatrudnieniu zapewniająca cudzoziemcowi wynagrodzenie oraz inne świadczenia zgodnie z prawem islandzkim i umowach zbiorowych.

Dla obywateli krajów innych niż Zjednoczonej Europy obowiązują przepisy, gdzie pracodawca ma obowiązek ubiegania się o pozwolenie na pracę i pobyt dla takich osób przed ich przyjazdem do kraju.

Kursy języka islandzkiego

Zgodnie z prawem pracodawcy i związki zawodowe powinny udzielić pracownikom

pochodzącym z krajów spoza Zjednoczonej Europy i posiadającym prawo do pracy wszelkich informacji dotyczących kursów podstawowej nauki języka islandzkiego, nauki o społeczeństwie oraz innych kursów, które są oferowane dla takich osób i ich rodzin.

Pensje i inne świadczenia

Związki zawodowe zajmują się uzgodnieniem wysokości wynagrodzeń oraz innych świadczeń na rynku pracy. Umowy zbiorowe pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi są umowami o minimalnym wynagrodzeniu w odpowiedniej branży.

W umowach tych zawarte są postanowienia o wynagrodzeniu za pracę dzienną oraz nadgodziny, przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia, wypłaty urlopowe, świadczenia chorobowe i powypadkowe, czasie pracy i odpoczynku, warunki w miejscu pracy, okres wypowiedzenia zatrudnienia itd. Postanowienia umowy zbiorowej dotyczą świadczeń podstawowych niezależnie od płci, narodowości i okresu zatrudnienia wszystkich pracowników w odpowiednich branżach. Indywidualne umowy między pracownikami i pracodawcami zaniżające wyżej wymienione warunki są nieważne.

Umowa o zatrudnieniu

Pracodawca ma obowiązek w terminie dwóch miesięcy od podjęcia przez pracownika pracy zawarcia pisemnej umowy o zatrudnieniu. W umowie powinny znajdować się informacje m.in. takie jak: imię i nazwisko osób zawierających umowę, miejsce zatrudnienia, krótki opis wykonywanej pracy, wysokość

Stosunki na rynku pracy

Wydruk wypłaty

wynagrodzenia, godziny pracy oraz informacje dotyczące przynależności do funduszu emerytalnego i związku zawodowego przez pracownika.

Wyciąg z informacją o wynagrodzeniu

Pracownik ma prawo mieć dostęp do wyciągu z informacją o wynagrodzeniu przy każdej wypłacie. W wyciągu powinien być podany szczególny opis tego, z czego składa się wynagrodzenie. W wyciągu mają być podane również informacje takie jak: imię i nazwisko, numer ewidencyjny zarówno pracownika jak i pracodawcy, okres wykonanej pracy oraz potrącenia na świadczenia publiczne. Ważne jest, aby pracownik miał dostęp do wyciągu, ponieważ w przypadku, gdyby pracodawca nie dokonywał opłat podatkowych lub nie opłacał składek emerytalnych itp., pracownik może mieć problemy natury prawnej jeśli nie będzie on w stanie udowodnić, że dokonano wszelkich należnych opłat.

Informacje o wynagrodzeniu i godzin pracy w poniżej podanym przykładzie nawiązują do umowy zbiorowej zwykłych pracowników fizycznych (opis w odnośniku)



Czas odpoczynku

Czas pracy

Godziny pracy

Zgodnie z prawem tydzień pracy powinien wynosić 40 godzin w okresie od poniedziałku do piątku. W odniesieniu do niektórych branż związki zawodowe zmniejszyły tydzień pracy, tj. dla pracowników biur i osób z branży handlowej. Okres przerwy na posiłki waha się od 30 do 60 minut, przy czym najczęściej jest to 60 minut. Godziny posiłków nie są wliczane do godzin pracy. Przerwy na kawę w godzinach pracy dziennej są zazwyczaj 2, po 20 minut każda: jedna w przedpołudnie i druga w popołudnie. Przerwa na kawę jest wliczana do godzin pracy.

Godziny odpoczynku pracowników

Pracownikom przysługuje minimum 11 godzin odpoczynku na dobę i conajmniej 1 dzień odpoczynku w tygodniu. W miarę możliwości dzień odpoczynku powinien przypadać na niedzielę. Maksymalna ilość godzin pracy w tygodniu nie powinna być większa od 48 godzin pracy włącznie z nadgodzinami.

Choroby i wypadki przy pracy

Pracownikom należy się wynagrodzenie przez określony czas w przypadku jeśli pracownik nie jest obecny w pracy z powodu choroby lub wypadku w godzinach poza pracą. Przez okres pierwszego roku pracy przysługuje pracownikom 2 dni chorobowe w miesiącu. W przypadku, kiedy pracownik ulega wypadkowi przy pracy należy mu się wynagrodzenie przez okres do 3 miesięcy nie wliczając w to prawa do dni chorobowych. Pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o chorobie, przy czym pracodawca ma też prawo zarządzić zaświadczenie lekarskie. Pracodawca ma obowiązek zabezpieczenia pracowników przez wypadkami śmiertelnymi, dłuższą niezdolnością do pracy, regularną

Choroba lub wypadek pracownika

Urlop

Fundusz emerytalny

Równouprawnienie płci

Wyszczególnienie	Godziny w miesiącu	Stawka	Wynagrodzenie
Godziny pracy dziennej	173,33	850,00	147.330,50
Nadgodziny	30,00	1.530,00	45.900,00
Dni świąteczne	0	2.025,79	---
Urlop	10,17%		19.651,54
		Razem	212.882
Potrącenia			
Fundusz emerytalny		4%	8.515
Oszczędności dodatkowe		0%	---
Związki zawodowe		1%	2.129
Opłaty gotówkowe			204.367
Podatek		36,72%	75.043
Zniżka osobowa			29.029
Opłata podatkowa			46.014
Wpłacono na rachunek urlopowy			19.651.54
		Razem potrącono	76.310,54
Wcześniejsze wypłaty			---
		Do zapłaty	136.571,46

niezdolnością do pracy z powodu wypadków w miejscu pracy lub w drodze z domu do pracy i odwrotnie.

Urlop

Każdy pracownik ma prawo do corocznego urlopu. Zgodnie z prawem minimalny okres urlopu wynosi dwa dni od każdego przepracowanego miesiąca w roku. Minimalne wynagrodzenie urlopowe wynosi 10,17% od całości wynagrodzenia. W umowach zbiorowych związków zawodowych często można znaleźć postanowienia o korzystniejszym prawie dotyczącym urlopu.

Fundusze emerytalne

Wszyscy pracownicy w wieku od 16 do 70 lat mają obowiązek ubezpieczenia się w funduszach emerytalnych. Pracodawcy zobowiązani są do odprowadzania od pensji pracowników kwoty przeznaczonej na poczet składki na fundusz emerytalny i

uiszczyć ją wraz ze swoją należną częścią. Najniższa składka wynosi 10% od kwoty wynagrodzenia, która z kolei dzieli się na 4% składki pracownika pobieranej od kwoty wynagrodzenia i 7% składki pracodawcy. Od 1 stycznia 2007 roku składka pracodawcy będzie wynosić 8%. Dodatkowo pracownik może zwiększyć składkę o minimalnie 2% do funduszu emerytalnego (fundusz gminny i aktywa własne) i w tym przypadku składka pracodawcy wynosi 2%.

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn

Zarówno kobietom jak i mężczyznom zatrudnionym przez tego samego pracodawcę przysługuje identyczne wynagrodzenie i inne świadczenia za wykonanie porównywalnej pracy. Przez inne świadczenia, tj. oprócz wynagrodzenia, rozumie się prawo do funduszy emerytalnych, urlopu i choroby oraz wszystkie inne świadczenia i prawa finansowe.