

Article 1: Scope of the Agreement

§ 1. Scope of the Agreement

1.1 The scope of this Agreement is people with an education in craft who work in the craft sector – hereinafter called craftspersons. This Agreement also includes specialist workers in the craft sector.

1.2 Any individual wanting to take up work as a craftsperson must be able to provide proof of having an education compliant with the Faroese Vocational Education and Training Act, or any other education meeting the approval of the federations.

1.3 Any individual wanting to take up work as a specialist worker must be able to provide proof of having an education as a specialist worker.

When any disputes regarding educations arise, the joint administrations shall enter negotiations about them until such time when a set scheme has been established regarding educations, terms and conditions and other matters.

1.4 Should any disputes regarding the present article arise, then the craftspersons employers' union and craftspersons' union administrations shall take a joint decision.

Article 2: Terms and Conditions of Employment

§ 2. Employment Contract

Any individual employed, pursuant to this Agreement, for a period

Artykuł 1: Zakres Porozumienia

§ 1. Zakres porozumienia

1.1 Porozumienie niniejsze dotyczy ludzi z wykształceniem rzemieślniczym, którzy pracują, jako rzemieślnicy. Porozumienie dotyczy również wykonujących prace rzemieślniczą bez dyplomu rzemieślnika.

1.2 Każda osoba fizyczna, która chce podjąć pracę jako rzemieślnik powinna dostarczyć dowód posiadania wykształcenia, który jest do zaakceptowania przez Faryjskie Władze.

1.3 Każda osoba fizyczna, która chce podjąć pracę, jako specjalista pracownik musi przedstawić dokument stwierdzający ukończenie kursu lub szkoły w tym kierunku.

W przypadku wątpliwości władze związku podejmą odpowiednia decyzje indywidualnie do rozpatrywanej osoby.

1.4 W przypadku wszelkich sporów dotyczących niniejszego artykułu, lub zgłoszenia wątpliwości władze ustosunkują się i podejmą odpowiednia decyzje.

Artykuł 2: Czas i warunki zatrudnienia

§ 2. Umowy o pracę

Każdy, kto zostaje zatrudniony w związku z powyższym porozumieniem

lasting longer than 3 months, and who on average works more than 8 hours per week, shall receive an employment contract, containing the following information:

- Employer's name
- Date of Employment
- Place of Work
- Area of Work
- Length of Service
- Applicable Agreement
- any other agreements reached regarding employment, if applicable.

§ 3. Injuries

3.1 Should any craftsperson sustain any injuries during his working hours, the difference between his regular weekly wages and any sickness benefits he may receive shall be paid to him, for up to 12 days, by the master or company and the craftspersons' union, which shall each pay him 50% of said difference.

3.2 The craftsperson shall submit a doctor's certificate, if so required by the master or the company. (Notwithstanding any sickness benefits received.)

i okres zatrudnienia jest dłuższy niż 3 miesiące oraz średni czas pracy jest większy niż 8 godzin tygodniowo powinien otrzymać kontrakt zawierający następujące informacje:

- Nazwa pracodawcy
- Data zatrudnienia
- Miejsce pracy
- Zakres Pracy
- Staż pracy
- Obowiązujące umowy
- Wszelkie inne porozumienia w związku z zatrudnieniem.

§ 3. Wypadki

3.1 Jeżeli zaistnieje jakikolwiek wypadek w pracy wtedy pracodawca i związki zawodowe po połowie wypłacają pokrzywdzonemu w okresie do 12 dni różnicę między faktycznym zarobkiem a pieniędzmi za chorobowe.

3.2 Konieczne jest przedstawienie zwolnienia lekarskiego jeśli mistrz, lub fabryka wymaga tego (pomimo wypłacanego chorobowego)

§ 4. Termination of Employment

4.1 No craftsperson may be dismissed or abandon work without grounds.

4.2 Period of Notice:

- 10 working days after more than 3 months service.
- 20 working days after more than 2 years service.

4.3 Both parties are bound by this period of notice and both parties shall give notice in writing. Should the conditions in this subsection be breached by a craftsperson, then he shall be fined with the loss of 5/10 days' wages; should a master breach said conditions, then he shall pay the equivalent of said wage loss.

Article 3: Working Hours

§ 5. Working Hours

5.1 As of January 1, 1980, in accordance with Law 37 enacted by the Løgting, dated June 1, 1979, the standard working week is 40 hours. Daily working hours shall be in the period between and including Monday to Friday, between 7:00 am and 6:00 pm.

5.2 Working hours at restaurants, hotels and similar establishments are 40 hours a week planned ahead in four-week work schedules. Employees shall receive the work schedule at least 7 days before it enters into force.

§ 4. Zakończenie zatrudnienia i wypowiedzenie pracy.

4,1 Rzemieślnik nie może być zwolniony z pracy lub sam porzucić prace bez wyraźnego powodu.

4.2 Okres wypowiedzenia:

- 10 dni roboczych po więcej niż 3 miesiącach pracy
- 20 dni roboczych po więcej niż 2 latach pracy

4. ?????? Okres wypowiedzenia pracy obowiązuje jednakowo obie strony. Wypowiedzenie musi być pisemne.

Złamanie powyższego prawa podlega karze utraty 5/10 dniówek dla rzemieślnika i wypłaty tego samego ze strony pracodawcy.

Artykuł 3: Czas Pracy

§ 5 Czas pracy

5.1 W związku z prawem rządowym nr. 37 z 1 czerwca 1978 roku od 1 stycznia 1980 roku tydzień pracy wynosi 40 godzin. Dzień pracy trwa od poniedziałku do piątku między 7:00 a 18:00

5.2 Godziny pracy w restauracjach, hotelach i podobnych obiektach noclegowych to też 40 godzin w tygodniu . Godziny te powinny być uwzględnione w grafiku na 4 tygodnie. Grafiki taki musi być gotowy najpóźniej 7 dni przed wejściem w życie.

§ 6. Meal Breaks

6.1 Any workplace shall be free to schedule meal breaks as agreed by a simple majority of craftspersons, specialist workers and masters voting by ballots at the workplace.

6.2 Meal breaks may be no more than 4 hours apart.

§ 7. Shift Work

7.1 If required, working hours can, on a case by case basis, be scheduled between 7:00 am and 7:00 am the following day after talks between craftspersons and masters, said work shall be arranged as paid shift work pursuant to § 15.

7.2 When working in shifts, meal breaks shall not be deducted for the 2 and 3 shifts.

§ 8 Overtime

8.1 Overtime shall not accrue before the standard working day as per agreement (8 hours) has been worked, if there has been a chance to work.

8.2 Notice regarding overtime shall be given before lunchtime, if possible.

Meal Breaks when Working Overtime

8.3 When working overtime, meal breaks shall be arranged as usual at the workplace, without pay deduction.

§ 6. Przerwy na posiłki.

6.1 Pracodawca i pracownicy ustalają dowolnie obowiązujące godziny przerw na posiłki.

6.2 przerwa między posiłkami nie może być większa niż 4 godziny.

§ 7. Praca na zmiany

7.1 Zależnie od potrzeb może czas pracy dla poszczególnych rzemieślników zostać zmieniony i być od 07:00 do 07:00 dnia następnego i traktowany jako praca na zmiany z wynagrodzeniem z §15.

7.2 Jeśli praca jest na zmiany wtedy czas na posiłki nie jest odliczany dla 2 i 3 zmiany.

§8 Nadgodziny

8.1 Nadgodziny nie będą liczone jeśli są warunki do normalnej 8 godzinnej pracy zgodnie z porozumieniem.

8.2 Informacja o nadgodzinach powinna być podana przed obiadem- jeśli to **możliwe**.

Przerwy na posiłki w związku z nadgodzinami

8.3 Jeśli jest praca w nadgodzinach przerwy na posiłki obowiązują jak dotychczas bez potrącania z wynagrodzenia

8.4 When working 2 hours overtime taking tea is allowed, without any pay deduction.

However, leaving the workplace to take tea is not permitted.

8.5 When working 4 hours overtime, a one-hour meal break shall be granted without

any pay deduction.

§ 9. Non-Working Days

On May 1 workers have the whole day off. On Faroese Flag Day (April 25), Danish

Constitution Day (June 5), November 1 and Christmas Eve (December 24) workers have the day off after 12:00 am.

Article 4: Wages

§ 10. Journeyman Pay Rates

10.1 By October 1, 2007 journeyman pay rates are DKK 115.92

By October 1, 2008 journeyman pay rates rise by DKK 2.35 amounting to DKK 118.27

By October 1, 2009 journeyman pay rates rise by DKK 2.45 amounting to DKK 120.72

8.4 Jeśli sa ponad 2 nadgodziny należy sie przerwa na herbatę bez potrącenia z wynagrodzenia. Zabronione jest opuszczanie miejsca pracy w związku z przerwa.

8.5 Jeśli sa ponad 4 nadgodziny wtedy należy sie 1 godzina przerwy na posiłek bez potrącenia z wypłaty.

§ 9. Dni Wolne od Pracy

1 maj- cały dzień wolny.

Dzień flagi(25 kwiecień), Dzień Konstytucji (5 czerwca), 1-listopada i wigilia Bożego Narodzenia(24 grudzień) sa wolne od godziny 12:00

Artykuł 4: Płace

§ 10. Wynagrodzenie czeladnicze

10,1 do 1 października 2007 czeladnicza stawka wynosi DKK 115,92

1 października, 2008 czeladnicza stawka rośnie o 2,35 DKK i wynosi 118,27 DKK

1 października, 2009 stawka wynagrodzenia czeladniczego wzrasta o 2,45 DKK i wynosić będzie 120,72 DKK

10.2 These pay rates shall be understood as minimum wages.

§ 11. Length of Service

Journeyman shall receive the following bonuses for length of service:

After 3 years' employment they shall receive 1.6% of their basic rate.

Length of service shall be understood as: a period of employment with a Faroese employer in the profession in which the journeyman has taken his journeyman exams.

Journeyman are entitled to transfer accrued periods of service from one employer to another, provided they have not abandoned their area of work for more than 7 years.

§ 12. Specialist Worker Pay Rates

By October 1, 2007 hourly rates are:

- a) Specialist workers qualified in a craft: DKK 108.32
- b) Unqualified specialist workers:
 - 1. Year DKK 103.74
 - 2. Year DKK 105.25
 - 3. Year DKK 106.77

10,2 Stawki te rozumieć należy jako wynagrodzenie minimalne.

§ 11. Wysługa Lat

Czeladnicy otrzymują po 3 latach pracy 1,6% za wysługę lat.

Okres pracy rozumie się jako prace u Faryjskiego pracodawcy i w zakresie tego czego dotyczy specjalizacja czeladnika.

Czeladnicy mają prawo przenieść wysługę lat do innego pracodawcy jeśli nie odeszli od swojej specjalizacji dłużej niż 7 lat.

§12. Wynagrodzenie pracujących jako rzemieślnicy lecz bez ukończenia szkoły.

Do 1 października 2007 stawki godzinowe są:

- a) Specjalista z wykształceniem: 108,32 DKK
- b) Specjalista bez wykształcenia:
 - 1. Rok DKK 103,74
 - 2. Rok DKK 105,25
 - 3. Rok DKK 106,77

| | |
|---|--|
| <p>4. Year and thereafter DKK 108.32</p> <p>By October 1, 2008 hourly rates are:</p> <p>a) Specialist workers qualified in a craft: DKK 110.52</p> <p>b) Unqualified specialist workers:</p> <p>1. Year DKK 105.85</p> <p>2. Year DKK 107.39</p> <p>3. Year DKK 108.95</p> <p>4. Year and thereafter DKK 110.52</p> <p>By October 1, 2009 hourly rates are:</p> <p>a) Specialist workers qualified in a craft: DKK. 112.82</p> <p>b) Unqualified specialist workers:</p> <p>1. Year DKK 108.05</p> <p>2. Year DKK 109.63</p> <p>3. Year DKK 111.21</p> <p>4. Year and thereafter DKK 112.82</p> | <p>4. Rok i następne DKK 108,32</p> <p>Do 1 października 2008 r. stawki godzinowe są:</p> <p>a) Pracownik specjalista z wykształceniem : 110,52 DKK</p> <p>b) Specjalista bez wykształcenia:</p> <p>1. Rok DKK 105,85</p> <p>2. Rok DKK 107,39</p> <p>3. Rok DKK 108,95</p> <p>4. Rok i następne DKK 110,52</p> <p>Do 1 października, 2009 r. stawki godzinowe są:</p> <p>a) Specjalista z wykształceniem : DKK. 112,82</p> <p>b)Specjalista bez wykształcenia:</p> <p>1. Rok DKK 108,05</p> <p>2. Rok DKK 109,63</p> <p>3. Rok DKK 111,21</p> <p>4. Rok i następne DKK 112,82</p> |
|---|--|

§ 13. Delayed Work

If craftspersons arrive to the workplace at the agreed time, but work does not start, then

they shall receive 2 hours' pay. If work starts after the agreed time, they shall receive pay for the time lapsed.

§ 14. Bonuses and Allowances

14.1 The rate of Tools Allowance is DKK 1.00 per hour if the craftsperson uses all the standard tools required for his trade.

14.2 The rate of Dirty Work Allowance is DKK 0.50 per hour.

14.3 The allowance for work on new tunnels; in steam boilers; in used oil, cod-liver oil and other tanks and in small tanks; as well as in trash fish and herring holds is DKK 10.00 per hour.

14.4 Small tanks can be defined as tanks measuring less than the average height of a man on all sides. Should there be any particularly cramped areas of tanks, it is up to the parties at each individual workplace to agree on an allowance.

14.5 The parties at each individual workplace are free to agree a higher hourly allowance for work mentioned in subsection 14.3. If any such agreement is made, the allowances in subsection 14.3 shall be replaced by the agreed allowances.

14.6 If the parties at a workplace agree to carry out work that is

§ 13. Przerwy w Pracy

Jeśli rzemieślnik przybędzie do pracy na oznaczona godzinę, natomiast praca nie może się odbyć - powinien otrzymać wynagrodzenie za 2 godziny. Gdy praca rozpocznie się z opóźnieniem powinien otrzymać wynagrodzenie za okres oczekiwania.

§ 14. Premie i Dodatki

14.1 Jeśli rzemieślnik używa w pracy swoich narzędzi - otrzymać powinien DKK na godzinę 1.00

14.2 Za brudną pracę dodatek wynosi DKK 0.50 na godzinę

14.3 Za pracę w nowych tunelach, przy kotłach parowych, przy olejach i smarach jak również za pracę w małych zbiornikach dodatek wynosi DKK 10.00 na każdą godzinę pracy.

14.4 Małe zbiorniki definiuje się jako te, które są mniejsze niż wysokość człowieka we wszystkich kierunkach tzn. wysokość szerokość i głębokość zbiornika.

14.5 Każde miejsce pracy może opracować i umówić się na wyższe kwoty dodatków za pracę wymienione w 14.3. Jeśli taka umowa nastąpi to przestają obowiązywać dodatki z pkt. 14.3.

14.6 Jeżeli strony zgadzają się na pracę w celu przeprowadzenia prac, które są niezwykle brudnych dla szczególnych handlu, a które nie zostały wymienione w ustępie 14.3, a następnie do zasiłku

unusually dirty for a specific trade, and which is not mentioned in subsection 14.3, then the allowance stipulated in subsection 14.3 shall be paid. The parties may also agree on an allowance pursuant to the stipulations in subsection 14.5.

§ 15. Piecework

15.1 When the nature and circumstances of work allow for piecework, masters and journeymen shall agree on a number of hours to do the work or a specific amount to be paid for the work. Said agreement shall be reached in the initial phases of work, be in writing and signed by both parties

15.2 Parties are obliged to negotiate piecework in all areas where practicable.

15.3 If orders are given to carry out piecework overtime, wages shall rise in accordance with § 17.

15.4 The parties agree to prepare standard agreement slips and possibly a rate list.

§ 16. Shift Wages

16.1

1. Shift: standard wages.

2. Shift: standard wages + DKK 8.00 per hour.

określonych w ustępie 14.3 otrzymuje być wypłacona. Strony mogą również uzgodnić zasiłek stosownie do postanowień w ustępie 14.5.

§ 15. Akord

15.1 Gdy praca oraz jej organizacja wymaga akordu powinni mistrzowie ustalić i zorganizować prace na akord. Umowa powinna być pisemna i podpisana przez obie strony.

15.2 Strony zainteresowane mają prawo negocjacji akordu we wszystkich obszarach pracy.

15.3 Jeśli konieczne są nadgodziny do pracy akordowej, wtedy wynagrodzenie wzrasta zgodnie z § 17 .

15.4 Strony przygotowują standardowe umowy i listy wynagrodzenia.

§16. Prace na Zmiany.

16,1

1. zmiana: stawka normalna

2 zmiana: stawka normalna +DKK 8.00 za godzinę.

3. Shift: standard wages + DKK 11.00 per hour.

These allowances shall not be indexed-linked

16.2 Regarding overtime, see § 17.

§ 17. Displaced Work Hours (bakers and service workers)

17.1 Bakers

Bakers receive an additional DKK 65.00 per hour for working from 4:00 am to 7:00 am on ordinary working days, on Saturdays and public holidays they receive an additional DKK 100.00.

17.2 Service Workers

Service workers who usually work on Saturday receive the following additional payments:

8:00 am – 2:00 pm - 35 %

2:00 pm – thereafter - 100 %

§ 18. Overtime Pay

18.1 Overtime is paid as follows for both craftspersons and specialist workers:

First 4 hours, standard wages + 35 %

Following 3 hours, standard wages + 60 %

Following hours, standard wages + 100 %

Saturday..... + 100 %

3 zmiana: stawka normalna + DKK 11.00 za godzinę.

16.2 O nadgodzinach zobacz § 17

§17 Pracujący nocą oraz Pogotowia Naprawcze

17.1 Piekarze

Piekarze za prace od 04.00 do 07.00 otrzymują dodatek DKK 65.00 za godzinę w dni robocze W soboty, niedziele i święta dodatek wynosi DKK 100.00

17.2 Pracownicy pogotowia naprawczego otrzymują za soboty

08: 00 - 14: 00 - dodatek 35%

a od godziny 14.00 - 100% dodatku

§ 18. Zapłata za Godziny Nadliczbowe

18.1 Dla rzemieślników i pracowników specjalistów nadgodziny wypłacane powinny być następująco:

Za pierwsze 4 godziny - wynagrodzenie + 35 %

Za następne 3 godziny - wynagrodzenie + 60 %

dalsze nadgodziny - wynagrodzenie + 100 %

Za prace w soboty - wynagrodzenie + 100 %

18.2 Working on Sundays, public holidays and non-working days is compensated with 100% additional pay, which shall be kept up if continuous work is required.

18.3 Double wages shall be paid for working during meal breaks.

18.4 Overtime – if working hours exceed the 8-hour shift – for shift work as well as Sundays and holidays – allowances are paid pursuant to 18.1 of this Section.

§ 19. Detailed regulations regarding driving and working away from the workplace for craftspersons and specialist workers.

19.1 Craftspersons are employed according to their employment contract in one of the following three categories:

- A. Craftsperson with a fixed workplace
- B. Craftsperson with changing fixed workplaces
- C. Craftsperson providing customer services / service worker

Craftspersons in category A spend most of their time at the workplace. The workplace is the company's registered address. Craftspersons in category B work, for example, in the construction industry, and, thus, the building site is their fixed workplace for a specific period of time. Craftspersons in category C provide services for changing customers and regularly drive out to carry out assignments in the field– they are usually called service workers and, thus, have no fixed workplace.

18.2 Za prace w niedziele i święta i dni wolne od pracy obowiązuje wynagrodzenie + 100 %

18.3 Za prace w porze przerw na posiłki wypłacona powinna być podwójna stawka godzinowa

18.4 Nadgodziny-jeśli praca jest dłuższa niż 8 godzin przy systemie zmianowym jak również w niedziele i święta wypłata powinna być zgodnie z punktem 1. tego paragrafu

§ 19. Szczegółowe regulacje dotyczące dojazdu do pracy oraz pracy w delegacji dla rzemieślników i specjalistów.

19, 1 Rzemieślnik otrzymuje prace zgodnie z jednym z niniejszych punktów:

- A. Rzemieślnik o stałej pracy w stałym miejscu pracy
- B. Rzemieślnik wykonujący swoją pracę na kilku stałych miejscach
- C. Pracownik pogotowia naprawczego

Rzemieślnik w kategorii A spędza większość swojego czasu w miejscu pracy to znaczy np. na terenie zarejestrowanej spółki. Rzemieślnik z kategorii B np. pracownik budowlany - miejsce pracy jego to budowa w określonym czasie a potem inna budowa w innym miejscu.

Rzemieślnik z kategorii C -to typowa praca w terenie w zależności od zgłoszenia naprawy lub usługi. Nie ma on stałego miejsca pracy.

19.2 A distinction is made between *Útiarbeiði* (same day away work) and *Burturarbeiði* (overnight away work). *Útiarbeiði* is: Work carried out elsewhere than at the workplace where craftspersons have been hired to work, according to their employment contract, which they can travel to and from on the same day.

Burturarbeiði is: Work carried out elsewhere than at the workplace where craftspersons have been hired to work, according to their employment contract, and which requires them to stay overnight.

19.3 Travel time from home to the workplace and back is, as a general rule, not included in working time.

19.4 For people employed in category A or B (fixed or changing fixed workplace)

Útiarbeiði:

a) If craftspersons are required to be at the workplace away from their fixed workplace when their working hours begin, then employers shall compensate any additional mileage as compared to travel to and from the fixed workplace.

b) Travel to the workplace away from the fixed workplace during regular working hours is part of the working hours.

c) Travel expenses are compensated as follows:

19.2 Różnice między *útiarbeiði*-praca w terenie a *burturarbeiði*- praca w delegacji *Útiarbeiði* -to praca poza miejscem zarejestrowanej firmy .Do pracy rzemieślnik może dojechać i wrócić tego samego dnia.

Burturarbeiði -to praca, która należy wykonać poza miejscem zarejestrowanej firmy i ze względu na odległość i specyfikę pracy konieczne jest nocowanie.

19,3 Podróż z domu do pracy i spowrotem zazwyczaj nie liczy się do czasu pracy.

19.4 Dla osób zatrudnionych w ramach kategorii A lub B (stałe miejsce pracy lub na kilku stałych miejscach pracy)

Útiarbeiði:

a) Jeżeli rzemieślnik musi rozpocząć prace o oznaczonej godzinie a ma dojechać do pracy i wrócić wtedy ten czas rekompensuje pracodawca. .

b) Dojazd do pracy w normalnych godzinach pracy jest częścią tej pracy.

c) Koszty podróży są kompensowane w następujący sposób:

If public transport is used then, in addition to travel time, travel expenses from the workplace to the workplace away from the fixed workplace are compensated. If the company arranges transport, then only travel time is compensated. If a craftsperson uses his own vehicle then, in addition to travel time, every kilometre driven is compensated according to public sector regulations. Ferry transport, tunnel toll charges and similar expenses shall also be compensated.

d) Masters are under no obligation to pay board; except when a craftsperson was unaware that he would be working away from his fixed workplace. This implies that craftspersons are to be notified of work away from the fixed workplace on the previous day, at the latest, should masters fail to do so, then they are obliged to pay board.

Burturarbeiði (Same stipulations as for Útiarbeiði, except for the following difference):

e) Masters are obliged to pay room and board. If masters do not arrange room and board, they are obliged to pay for these, within reason, upon receipt of the bill, unless other arrangements have been made.

19.5 For people in category C (service workers)

a) When people are hired by employment contract in category C, a special agreement shall be entered into between the employer and service worker regarding the terms and conditions of work.

b) Burturarbeiði is subject to the same stipulations as listed for category

Jeżeli transport publiczny jest stosowany w celu dojechania do pracy to oprócz czasu podróży kompensowane są również koszty za dojazd do pracy i spowrotem. Jeśli miejsce pracy organizuje dojazd np. bus to rekompensata dotyczy tylko czasu dojazdu. Jeśli rzemieślnik używa swojego samochodu na dojazd do pracy i z pracy to oprócz czasu dojazdu kompensata dotyczy też każdego przejechanego kilometra odnośnie do przyjętych reguł. Rekompensata dotyczy również podróży statkiem, opłaty za przejazd przez tunel.

d) Mistrz nie ma obowiązku pokrycia kosztów wyżywienia. Wyjątek stanowią sytuacje, gdy rzemieślnik nie wiedział wcześniej, że pracuje w danym dniu útiarbeiði, to znaczy, że rzemieślnik powinien wiedzieć o útiarbeiði w ostatnim razie jeden dzień wcześniej. Jeżeli to nie zostanie spełnione to mistrz musi pokryć koszty wyżywienia.

Burturarbeiði -obejmuje te same reguły co útiarbeiði, ale z następującymi zmianami:

e) Mistrz zobowiązany jest płacić za wyżywienie i noclegi. Jeżeli on sam nie zorganizuje tego to ma obowiązek zwrócić pieniądze po okazaniu rachunków za noclegi i wyżywienie.

19.5 Dla osób, w kategorii C (pracowników serwisu)

a) W momencie zatrudnienia pracownika w kategorii C powinna zostać sporządzona specjalna umowa o warunkach pracy.

b) Dla burturarbeiði obowiązują te same zasady co w grupie A i B.

A and B.

19.6 Travel abroad: Travel abroad shall be compensated according to public sector regulations, unless other arrangements have been made.

19.7 Use of own vehicles to provide services for masters: If craftspersons use their own vehicle they shall receive compensation for each kilometre driven, according to the public sector regulations in force at any given time.

19.8 Thus masters cannot order craftspersons to use their own vehicle for work.

19.9 Any agreements reached between craftspersons employed before October 1, 2007 and masters must not deteriorate due to this Agreement; therefore, any changes to such agreements shall be announced with a term of notice.

§20.

20.1 Overtime shall not accrue before the ordinary working day as per agreement (8 hours) has been worked, if there has been a chance to work. However, illness and night work caused by the master or company are excluded from the aforementioned.

20.2 When a member is summoned by a master outside ordinary working hours, members shall receive standard wages + the following additional pay:

19, 6 Wyjazd za granice. Jeżeli nie poczyniono specjalnych umów to wyjazd za granice jest kompensowany zgodnie z publicznymi regułami.

19.7 Używanie własnych pojazdów do świadczenia usług :
Jeśli rzemieślnik używa swojego auta na dojazd do klienta otrzymuje rekompensatę za każdy kilometr zgodnie z publicznymi regułami obowiązującymi w danym czasie.

19.8 mistrz nie może rozkazać rzemieślnikowi, aby używał swój własny samochód w związku z pracą.

19.9 Dla pracowników zatrudnionych przed 1 października 2007 zgodnie z obowiązującymi wtedy zasadami należy dokonać weryfikacji aby rzemieślnik nie był w żadnym razie pokrzywdzony.

§ 20.

20,1 Nadgodziny nie mogą być naliczane zanim normalny czas pracy - 8 godzin - upłynie i były możliwości pracy w tych godzinach. Wyjątek stanowi choroba i praca nocą .

20.2 W przypadku, gdy rzemieślnik jest wezwany przez mistrza do pracy poza normalnymi godzinami pracy wtedy wynagrodzenie wygląda następująco :

+ 35% w czasie od 18:00 do 21:00

+ 35% between 6:00 pm – 9:00 pm

+ 60% between. 9:00 pm – 12:00 pm

+ 100% between. 12:00 pm – 7:00 am

20.3 Additional payments shall continue if evening or night work continues

uninterrupted into the regular working hours the morning after.

§ 21. Payments

21.1 Wages shall be paid according to a fixed scheme either weekly or fortnightly.

However, if a special agreement is signed between individual companies and the trade

union federation concerned (Føroya Handverkarafelag or Landsfelag Handverkaranna),

wages can be paid monthly.

21.2 Each payment shall be accompanied by a payslip.

21.3 Masters shall pay wages, holiday pay, pension contribution and any other items

+ 60% w czasie od 21:00 do 24:00

+ 100% w czasie od 24:00 do 07:00

20.3 Dodatkowe wynagrodzenie ma być kontynuowane jeśli nocna praca jest kontynuowana nazajutrz w normalnym czasie pracy .

§ 21. Płatności

21.1 Wynagrodzenie za prace wypłaca się według ustalonego schematu

za jeden tydzień lub dwa tygodnie. W przypadku specjalnych umów sporządzonych pomiędzy poszczególnymi miejscami pracy a związkami zawodowymi

(Føroya Handverkarafelag lub Landsfelag Handverkaranna),

wynagrodzenie może być wypłacane co miesiąc.

21.2 Każda płatność powinna być udokumentowana na piśmie .

21.3 Mistrz ma obowiązek wypłacać wypłatę , tzw. wakacyjne , składkę emerytalną i inne które są uzgodnione odnośnie A-systemu

| | |
|---|--|
| <p>agreed by the federations over the system of tax deducted from income at source.</p> <p>21.4 All payments pursuant to agreements shall be made when wages are paid.</p> <p>§ 22. High Cost of Living Compensation</p> <p>The High Cost of Living Compensation shall be determined pursuant to the law of the Løgting.</p> <p>§ 23. On-call Shifts</p> <p>Craftspersons on call shall receive an On-call Allowance of DKK 15.00 per hour between and including Monday to Friday at 12:00 pm. After Friday and before regular working hours on Monday morning craftspersons on call shall receive an On-call Allowance of DKK 30.00 per hour. On-call allowances on public holidays and nonworking days shall be the same as in weekends.</p> <p>Agreed Minutes: The parties agree to appoint a committee to draft</p> | <p>podatkowego</p> <p>21.4 Wszelkie płatności na podstawie umowy dokonuje się, podczas wypłacania wynagrodzenia .</p> <p>§ 22. Zwrot kosztów utrzymania ustala się zgodnie z prawem w Logting (ustalenia rządowe)</p> <p>§ 23. Dyżury na telefon.</p> <p>Rzemieślnicy , którzy mają dyżur telefoniczny od poniedziałku do piątku do godziny 24:00 otrzymują wypłatę z dodatkiem za dyżur , który wynosi DKK 15.00na godzinę.</p> <p>Po piątku do poniedziałku rano przed regularnymi godzinami pracy dodatek wynosi DKK 30:00 na godzinę.</p> <p>Tak samo DKK 30:00 jest za dyżury w święta i dni wolne od pracy.</p> |
|---|--|

special agreement

stipulations for journeymen in the restaurant and hotel service industry. The committee

shall be made up of two representatives of Føroya Handverksmeistarafelag and two

representatives of the craftspersons' unions. One of each party's representatives shall

have specialist knowledge of the trade. Said committee shall issue its recommendations

before May 1, 2008.

Article 5: Payments

§ 24. Membership Fee

24.1 Each workplace may freely decide whether the master shall retain the membership

fee for members of the craftspersons' unions.

24.2 The aforementioned decision shall be made by a simple majority of craftspersons,

specialist workers and masters voting by ballots at the workplace.

24.3 If it is decided that the master is to retain membership fees, said

Uzgodniony protokół: Strony są zgodne i postanawiają powołać specjalną komisję do projektu umowy dla restauracji i hoteli branży usługowej. Do komisji ma wejść po dwóch reprezentantów z

Føroya Handverksmeistarafelag oraz po dwóch ze związków zawodowych rzemieślników.

Wspomniany Komitet ma powstać przed 1 maja 2008 roku.

Artykuł 5 Składki

§ 24. Opłata członkowska

24.1 Każde miejsce pracy ustala samo czy zachowując członkostwo dla swoich pracowników mistrz będzie opłacał składki członkowskie w związkach zawodowych rzemieślników.

24.2 Wyżej wymienionej decyzji dokonuje się w głosowaniu przez

| | |
|--|--|
| <p>fees shall be paid</p> <p>to the craftpersons' union concerned, by arrangement.</p> <p>§ 25. Education Fund</p> <p>Craftspersons and master craftsmen each pay DKK 0.10 of each hour of work to the</p> <p>education and continuing training of craftspersons and master craftsmen.</p> <p>§ 26. Pension Fund</p> <p>9</p> <p>26.1 Masters pay 11% of wages into Føroya Handverkarafelag or Landsfelag</p> <p>Handverkaranna's pension fund. On October 1, 2008 pension payments increase 1% to</p> <p>12%. On October 1, 2009 pension payments increase 1% to 13%.</p> <p>26.2 The pension fund is both for journeymen and specialist workers in craft.</p> <p>26.3 When a craftsperson turns 67, the pay quotient equivalent to pension payments is</p> | <p>wyspecjalizowanych robotników i mistrzów w miejscu pracy.</p> <p>24.3 Jeżeli jest postanowione, że mistrz ma wypłacać składki członkowskie mają one być wypłacane zgodnie z umowa do wybranych związków zawodowych.</p> <p>§ 25. Fundusz Edukacyjny.</p> <p>W związku z nauka i dalszym doskonaleniem wypłacane zostaje dodatkowe DKK 0.10 za każdą godzinę pracy.</p> <p>§ 26. Fundusz Emerytalny</p> <p>26,1 Mistrzowie płacą 11% z każdego wynagrodzenia do funduszu emerytalnego w Foroya Handverkarafelag lub Landsfelag Handverkaranna. W dniu 1 października 2008 roku składka emerytalna wzrosła o 1% i wynosi teraz 12%.</p> <p>Następnie 1 października 2009 składka emerytalna ma wzrosnąć znowu</p> |
|--|--|

paid as wages.

Article 6: Other Stipulations

§ 27. Dining and Cloak Rooms

27.1 Any workplace with several workers shall have a dining room.

27.2 Any workplace with several workers shall have a cloak room.

§ 28. Work Clothes, Protective Clothes and Exhaust Ventilation

28.1 Bakers shall receive work clothes for free.

28.2 Welders, mechanics and others who carry out welding, cutting and grinding

assignments shall receive protective clothes, such as oilskin aprons, sleeves and gloves

from the master.

28.3 Exhaust ventilation is required during welding inside tanks.

Article 7: Union Matters

§ 29.

The parties agree that it is in their common interest for all employers/masters to be

o 1% i będzie wynosić 13% .

26.2 Fundusz emerytalny jest zarówno dla czeladników i pracowników w zakresie działalności rzemieślniczej.

26.3 Gdy rzemieślnik ukończy 67 lat to jego emerytura wynosi tyle co pensja .

Artykuł 6: Inne postanowienia , uwagi i zastrzeżenia.

§ 27. Miejsce na posiłek i pomieszczenia do przebierania się (szatnia)

27.1 W każdym miejscu pracy , gdzie pracuje kilku ludzi musi być pomieszczenie do jedzenia..

27.2 Każdy pracowników powinien mieć możliwość korzystania z szatni.

§ 28. Ubrania robocze, odzież ochronna i wentylacja wyciągowa.

members of an employers' association and for all craftspersons to be members of a

craftspersons' union.

Arbeidsgevarafelagið/Handverksmeistarafelagið are working to inform employers/masters about the advantages of membership in the employers' association

and in working for such membership. Similarly, the craftspersons' unions are working to

inform craftspersons about the advantages of membership in craftspersons' unions and

also in working for such membership. The parties strive to ensure that the agreements in

force are upheld.

§ 30. Unskilled Labourer's Work

Craftspersons working at companies that also hire unskilled labourers must not be

ordered to carry out unskilled work. Extraordinary exceptions can be made, however, if

they are made, craftspersons shall receive their standard wages.

28,1 Piekarze otrzymują ubrania robocze za darmo.

28,2 Spawacze, mechanicy i wszyscy inni , którzy maja do czynienia ze szlifowaniem spawaniem i cieciami otrzymują ubrania ochronne, takie jak fartuchy, rękawy i rękawice za darmo.

28,3 Podczas spawania wewnątrz zbiorników wymagana jest wentylacja wyciągowa.

Artykuł 7: Zagadnienia związkowe

§ 29.

Strony postanawiają, że we wspólnym interesie wszystkich pracodawców i rzemieślników jest ze mistrzowie i pracodawcy należa do

Arbeidsgevarafelagið a wszyscy rzemieślnicy do Handverksmeistarafelagið .Strony zobowiązują się do przestrzegania wszystkich warunków porozumienia. W interesie wszystkich jest

| | |
|--|---|
| <p>§ 31. Transfers between Unions</p> <p>10</p> <p>Upon transfer between unions, any debt, arrears or membership fees to the date of transfer shall be paid.</p> <p>§ 32. Non-unionized Craftspersons/Masters</p> <p>32.1 Craftspersons and masters are obliged to inform the unions or associations if nonunionized craftspersons or masters join their workplace.</p> <p>32.2 The boards shall jointly decide whether to allow their members to continue working at such workplaces.</p> <p>§ 33. Issues Relating to Board Members</p> <p>33.1 If a board member perceives any inconvenience due to being a board member of a craftspersons' union or employers' association, he can lodge a complaint with the board of which he is a member.</p> | <p>rowniez rzetelne informowanie o korzyściach wynikających z członkowstwa.</p> <p>§ 30. Praca robotnika</p> <p>Rzemieslnicy , ktorzy pracuja w miejscach , gdzie pracuja również robotnicy nie powinni wykonywac ich pracy.W tym wzgledzie moga byc wyjatki lecz wypłata za prace wynosic ma tyle samo jak praca rzemieslnika.</p> <p>§ 31. Przejscia z jednego związku zawodowego do drugiego</p> <p>w związku z przejściem z jednego związku zawodowego do drugiego wszystkie składki jak również dlugi do dnia przejścia musza byc uregulowane.</p> <p>§ 32.Rzemieslnicy i mistrzowie nie bedacy w związках.</p> <p>32,1 Mistrzowie i rzemieslnicy maja obowiazek powiadomic związek ,</p> |
|--|---|

33.2 The board shall process the complaint immediately and submit it with a

recommendation to its federation within 3 days.

33.3 The federation that receives such a complaint shall process it immediately.

33.4 Should the nature of the complaint be such that it concerns both federations, then a

joint meeting shall be summoned immediately, before 3 days have lapsed since either of

the federations received the complaint from the local union.

§ 34. Work Disputes

34.1 Should any dispute about work, which is not stipulated in this Agreement, arise,

the unions and associations shall negotiate the terms and conditions of work and pay in

question, before taking the matter to a committee.

34.2 Any dispute whatsoever regarding the correct interpretation of this Agreement

shall be settled by a committee.

gdy ktos podjal prace i nie jest czlonkiem związku.

32,2 Zarząd związku postanowi czy maja oni kontynuowac prace na danym stanowisku.

§ 33. Kwestie odnoszące się do członków zarządu

33.1 Jeżeli członek związku postrzega jakiegokolwiek niedogodności z powodu bycia członkiem może on złożyć skargę do zarządu związku , którego jest członkiem.

33.2 Zarząd powinien rozpatrzyć skargę i do 3 dni wysłać do federacji związkow zawodowych.

33,3 Federacja , gdy otrzyma zazalenie powinna rozpatrzyć niezwłocznie.

33.4 Jesli zazalenie dotyczy obydwu związkow wtedy należy zwolac

| | |
|---|---|
| <p>34.3 Each union and association shall appoint 2 members of said committee. Should the committee fail to reach an agreement, the matter shall be subject to arbitration by the judge or any other person appointed by him. The arbitrator's decision shall be final.</p> <p>§ 35. Union Steward System</p> <p>The union steward system is recognized by both unions. See union steward system regulations.</p> <p>§ 36. Special Agreements</p> <p>Member unions and associations may enter special agreements with each other, however no such agreement may go against the federations' agreement.</p> <p>§ 37. Cooperation Board</p> <p>11</p> <p>37.1 A Cooperation Board with representatives from the federations shall process issues</p> | <p>zebranie wspólne związków przed upływem 3 dni licząc od dnia kiedy drugi związek otrzymał zezwolenie.</p> <p>§ 34. Spory o pracę.</p> <p>34.1 W przypadku jakiegokolwiek sporu o pracę, która nie jest określona w niniejszej Umowie związek ma obowiązek na zebraniu rozwiązać problem. W przypadku fiaska sprawa ma być przekazana do komisji związków zawodowych.</p> <p>34.2 Wszelkie spory dotyczące interpretacji niniejszej Umowy rozstrzygane są przez komisję.</p> <p>34.3 Każdy związek zawodowy wyznacza 2 członków wspomnianej komisji. Jeżeli w dalszym ciągu nie można osiągnąć kompromisu to sprawę kieruje się do sądu i jest ona przedmiotem postępowania arbitrażowego przez sędziego. Decyzja arbitra jest ostateczna.</p> |
|---|---|

of common interest and make recommendations to the authorities.

37.2 The Cooperation Board shall also contribute to federation members' compliance

with the agreements in force.

37.3 The Cooperation Board shall meet at least 4 times per year.

Article 8: Terms of Validity and Notice

§ 38. Validity and Notice

38.1 These agreements enter into force on October 1, 2007 and can be terminated with 2

months' notice by an October 1, though by October 1, 2010 at the earliest. The parties

shall meet for negotiations 1 month after notice of termination has been given, at the

latest, that is on September 1, and at such time both parties shall submit proposals for

amendments or new agreements.

38.2 The parties shall negotiate until an agreement has been reached or the official

§ 36. Umowy specjalne

Związki zawodowe mogą wprowadzić specjalne porozumienia .

Porozumienie takie nie może być sprzeczne z ogólnym porozumieniem.

§ 37. Współpraca Zarządu

37,1 Zarząd współpracujący ze związkami rozpatruje sprawy, które dotyczą wszystkich i daje rekomendacje do władz.

37.2 Współpraca dotyczy również sprawowania kontroli czy członkowie przestrzegają obowiązującego porozumienia.

37. Zarząd współpracujący musi odbyć co najmniej 4 posiedzenia w roku.

Artykuł 8: Termin ważności i obwieszczenia

§ 38. Ratyfikacja i wygaszenie.

38.1 Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie 1 października 2007 roku i może zostać rozwiązane z 2 miesięcznym terminem wypowiedzenia

| | |
|---|--|
| <p>mediator has declared the negotiations ended.</p> <p>Tórshavn, October 10, 2007</p> <p>On behalf of Føroya Handverkarafelag</p> <p>Henry Olsen, Chairman</p> <p>Suni Simonsen, Vice-Chairman</p> <p>Poul Øregaard</p> <p>On behalf of Landsfelag Handverkaranna</p> <p>Daniel P. Djurhuus, Chairman</p> <p>Eli Brimsvík, Vice-Chairman</p> <p>Dánjal Ludvig</p> <p>Olgar Mortensen</p> <p>Martin Øster</p> <p>Trúgví Johannesen</p> <p>On behalf of Føroya Arbeiðsgevarafelag</p> <p>Jón Danielsen</p> <p>On behalf of Føroya Handverksmeistarafelag</p> | <p>do 1 października , pierwszy raz 1 października 2010 roku.Strony powinny zebrac sie ostatecznie 1 miesiac do wygasniecia do 1 wrzesnia i przedstawic propozycje zmian.</p> <p>38.2 Strony negocjuja umowy, dopóki nie zostanie osiągnięte wprowadzenie ich w zycie .</p> <p>Tórshavn, październik 10, 2007</p> <p>W imieniu Foroya Handverkarafelag</p> <p>Henry Olsen, przewodniczący</p> <p>Suni Simonsen, wiceprzewodniczący</p> <p>Poul Oregaard</p> <p>W imieniu Landsfelag Handverkaranna</p> <p>Daniel P. Djurhuus, przewodniczący</p> <p>Eli Brimsvík, wiceprzewodniczący</p> |
|---|--|

| | |
|-----------------------------|--|
| Magnus Magnussen, Chairman | Dánjal Ludvig |
| Jón Eliassen, Vice-Chairman | Olgar Mortensen |
| Jón Danielsen | Martin Oster |
| Eydna S. Mikkelsen | Trúgví Johannesen |
| Anskar Hansen | |
| Gudmund Jacobsen | W imieniu Foroya Arbeiðsgevarafelag |
| | Jón Danielsen |
| | W imieniu Foroya Handverksmeistarafelag |
| | Magnus Magnussen, przewodniczący |
| | Jón Eliassen, wiceprzewodniczący |
| | Jón Danielsen |
| | Eydna S. Mikkelsen |
| | Anskar Hansen |
| | Gudmund Jacobsen |