

## **DECYZJA/FOR 2010-12-20 nr 1764:**

### **Decyzja o rozszerzeniu w części stosowania układu zbiorowego pracy dla przemysłu maszynowego w przemyśle okrętowym i stoczniovym**

---

**DATA:** DECYZJA / FOR-2010-12-20-1764  
**MINISTERSTWO:** Ministerstwo Pracy (Arbeidsdepartementet, AD)  
**WYDZIAŁ/DYREKCJA:** Komisja do Spraw Układów Zbiorowych Pracy (Tariffnemnda)  
**PUBLIKACJA:** Rok 2010 zeszyt 14  
**WEJŚCIE W ŻYCIE:** 2010-12-20  
**OSTATNIA ZMIANA:**  
**ZASTĘPUJE:** [FOR-2008-10-06-1137](#)  
**OBOWIĄZUJE W:** Norwegia  
**PODSTAWA PRAWNA:** [LOV-1993-06-04-58-§5](#)  
**SYS-KOD:** C10, BG06b  
**KOD BRANŻY:** 93501  
**OGŁOSZONO:** 28.12.2010    godzina 15.20  
**POPRAWIONO:**  
**SKRÓT TYTUŁU:** Forskr. om allmenngj. av Verkstedsoverenskomsten

**Link do dokumentu:** <http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20101220-1764.html>

---

## **SPIS TREŚCI**

### [Forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien](#)

#### [Kap. I. Innledende bestemmelser](#)

##### [§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring](#)

##### [§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar](#)

#### [Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår](#)

##### [§ 3. Lønnsbestemmelser](#)

##### [§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid](#)

##### [§ 5. Arbeidstid](#)

##### [§ 6. Godtgjøring for overtid](#)

##### [§ 7. Utgifter til reise, kost og losji](#)

##### [§ 8. Arbeidstøy](#)

#### [Kap. III. Fravikelighet m.m.](#)

##### [§ 9. Fravikelighet](#)

#### [Kap. IV. Ikrafttreden m.m.](#)

##### [§ 10. Ikrafttreden og opphør](#)

---

# Decyzja o rozszerzeniu w części stosowania układu zbiorowego pracy dla przemysłu maszynowego w przemyśle okrętowym i stoczniowym

**Podstawa prawna:** Ustanowiono przez Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy dnia 20 grudnia 2010 roku zgodnie z § 5 ustawy nr 58 z dnia 4 czerwca 1993 roku o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy itp. (allmenngjøringsloven).

**Zmiany:** Zmienione decyzją nr 456 z dnia 3 maja 2011 r.

## Rozdział I. Postanowienia wstępne

### § 1. Podstawa rozszerzenia stosowania

Niniejszą decyzję podjęto na podstawie Układu zbiorowego pracy dla przemysłu maszynowego 2010-2012 (Verkstedsoverenskomsten, VO) zawartego pomiędzy Konfederacją Przedsiębiorczości Norweskiej (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) i Federacją Przemysłu Norweskiego (Norsk Industri) z jednej strony oraz Norweską Konfederacją Związków Zawodowych (Landsorganisasjonen i Norge, LO) i Norweską Zjednoczoną Federacją Związków Zawodowych (Fellesforbundet) z drugiej strony.

### § 2. Zakres obowiązywania i odpowiedzialność za realizację

Niniejsza decyzja dotyczy pracowników wykwalifikowanych, wyspecjalizowanych oraz pomocników wykonujących prace produkcyjne, montażowe, oraz instalacyjne w przemyśle okrętowym i stoczniowym.

Za pracownika wykwalifikowanego uznaje się pracownika, który zdał egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym na rynku pracy (lov om fagopplæring), po okresie nauki zawodu w czasie świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, lub w czasie praktyki zgodnie z ustawą o kształceniu (opplæringsloven) § 3-5.

Za pracownika wyspecjalizowanego uznaje się pracownika, który ukończył 18 lat, oraz który w drodze praktyki nabył umiejętności samodzielnej i odpowiedzialnej obsługi urządzeń i maszyn, lub umiejętności wykonywania pracy specjalistycznej innego rodzaju stanowiącej konieczny element produkcji.

Za pomocnika uznaje się pracownika, który nie spełnia warunków stawianych pracownikom wyspecjalizowanym, to znaczy pracownik, który wykonuje proste prace produkcyjne.

Niniejsza decyzja nie dotyczy praktykantów i osób objętych programem pomocowym urzędu pracy.

Odpowiedzialność za realizację postanowień niniejszej decyzji spoczywa na pracodawcy i na tym, kto w imieniu pracodawcy kieruje przedsiębiorstwem wykonującym prace określone w ustępie pierwszym.

## **Rozdział II. Warunki płacy i pracy**

### **§ 3. Postanowienia wynagrodzeń za pracę**

Pracownikom wykonującym prace produkcyjne, montażowe i instalacyjne w przemyśle okrętowym i stoczniovym, por. § 2, przysługuje wynagrodzenie za godzinę pracy nie mniejsze niż NOK:

- a) Pracownicy wykwalifikowani: NOK 140,07
- b) Pracownicy wyspecjalizowani: NOK 133,78
- c) Pomocnicy: NOK 127,56.

W przypadku, kiedy pracownicy są przemieszczeni w miejsce wykonywania pracy i konieczne jest nocowanie poza domem, pracownikom przysługuje dodatek wynagrodzeniowy do stawki godzinowej w wysokości:

- a) Pracownicy wykwalifikowani: NOK 27,61
- b) Pracownicy wyspecjalizowani: NOK 26,36
- c) Pomocnicy: NOK 25,11.

W miejscach pracy, w których praca zorganizowana jest w trybie zmianowym, pracownikom przysługuje dodatek do każdej godziny pracy w wysokości:

- a) W dwuzmianowym systemie pracy (36,5 godzin w tygodniu):

- 1. zmiana: do soboty do godziny 14.00: brak dodatku
- 2. zmiana: NOK 15,25

W przypadku pracy zmianowej po godzinie 14.00 w dni poprzedzające niedziele i święta: NOK 32,58

Od godziny 14.00 w święto Bożego Narodzenia, Nowy Rok, Wielkanoc, dzień poprzedzający Zielone Świątki: NOK 46,72

Za każdą godzinę pracy po godzinie 24.00 przysługuje dodatek jak za 3 zmianę.

- b) W trzymianowym systemie pracy (35,5 godzin w tygodniu):

- 1. zmiana: do soboty do godziny 14.00: brak dodatku
- 2. zmiana: NOK 15,72
- 3. zmiana: NOK 23,39

W przypadku pracy zmianowej po godzinie 14.00 w dni poprzedzające niedziele i święta: NOK 33,53

Od godziny 14.00 w święto Bożego Narodzenia, Nowy Rok, Wielkanoc, dzień poprzedzający Zielone Świątki: NOK 48,03.

- c) W trzymianowym ciągłym systemie pracy (33,6 godzin w tygodniu):

- 1. zmiana: do soboty do godziny 14.00: brak dodatku
- 2. zmiana: NOK 16,66
- 3. zmiana: NOK 24,71

W przypadku pracy zmianowej po godzinie 14.00 w dni poprzedzające niedziele i święta:  
NOK 35,40

Od godziny 14.00 w święto Bożego Narodzenia, Nowy Rok, Wielkanoc, dzień poprzedzający Zielone Świątki: 50,75.

W przypadku przeliczania z normalnego czasu pracy, 37,5 godzin w tygodniu, na inną organizację czasu pracy, stosuje się następujący przelicznik:

z 37,5 godzin - 36,5 godzin: 2,74 %

z 37,5 godzin - 35,5 godzin: 5,63 %

z 37,5 godzin - 33,6 godzin: 11,61 %.

Zmienione decyzją nr 456 z dnia 3 maja 2011 r. (wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2011 r.).

#### **§ 4. Regulacja wynagrodzeń w trakcie obowiązywania niniejszej decyzji**

Stawki wyszczególnione w § 3 podlegają zmianie z chwilą ustalenia stawek korygujących i zgodnie z nimi w wyniku ewentualnych korekt układu itp.

#### **§ 5. Czas pracy**

Obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie mogą przekraczać 37,5 godzin w tygodniu.

W zmianowym systemie pracy obowiązują następujące ograniczenia:

- system dwuzmianowy: 36,5 godzin w tygodniu, norma średniotygodniowa
- system trzymianowy: 35,5 godzin w tygodniu, norma średniotygodniowa
- system zmianowy ciągły: 33,6 godzin w tygodniu, norma średniotygodniowa.

Inne systemy organizacji czasu pracy mogą zostać ustalone zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziale 10 ustawy nr 62 z dnia 17 czerwca 2005 roku o środowisku pracy, czasie pracy i ochronie zatrudnienia (arbeidsmiljøloven).

#### **§ 6. Rekompensata za godziny nadliczbowe**

Za pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy należy wypłacać dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50 % stawki godzinowej. Za pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy w godzinach od 21.00 do 06.00 oraz w niedziele i święta należy wypłacać dodatek w wysokości 100 % stawki godzinowej.

#### **§ 7. Koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania**

Jeżeli wykonywanie pracy wiąże się z koniecznością noclegu poza miejscem zamieszkania pracownika, pracodawca obowiązany jest do ustalenia z pracownikiem szczegółowych zasad z tego tytułu i do pokrycia koniecznych kosztów przejazdów przed i po

zakończeniu pracy, a także do pokrycia kosztów uzasadnionej liczby podróży do miejsca zamieszkania.

Zasady dotyczące kosztów wyżywienia i noclegu muszą zostać uzgodnione zanim pracownik zostanie skierowany w wyznaczone przez pracodawcę miejsce wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania pracownika. Z zasady pracodawca zapewnia wyżywienie i nocleg, jednak ustalone mogą być z tego tytułu inne zasady, jak stałe diety, zwrot kosztów potwierdzonych rachunkami i tym podobne.

### **§ 8. *Odzież robocza***

Pracodawca obowiązany jest do wyposażenia pracowników w odzież roboczą, a także w robocze obuwie ochronne dostosowane do pory roku i warunków panujących w miejscu pracy.

## **Rozdział III. Wylączenie stosowania itp.**

### **§ 9. *Wylączenie stosowania***

Niniejsza decyzja nie obowiązuje w odniesieniu do pracowników objętych kompleksowo korzystniejszymi warunkami płacy i pracy zgodnie z umową lub prawem krajowym, które co do zasady obowiązuje w stosunku pracy.

## **Rozdział IV. Wejście w życie itp.**

### **§ 10. *Wejście w życie i utrata mocy obowiązującej***

Niniejsza decyzja wchodzi w życie w trybie natychmiastowym.

Niniejsza decyzja traci moc obowiązującą po upływie 1 miesiąca od zastąpienia Układu zbiorowego pracy dla przemysłu maszynowego 2010-2012 (Verkstedsoverenskomsten, VO), zawartego pomiędzy Norweską Konfederacją Związków Zawodowych (LO) i Konfederacją Przedsiębiorczości Norweskiej (NHO), przez nowy układ zbiorowy pracy, lub jeżeli Komisja do Spraw Układów Zbiorowych Pracy podejmie nową decyzję w sprawie rozszerzenia stosowania układu zbiorowego pracy.

Decyzja nr 1137 z dnia 6 października 2008 o rozszerzeniu w części stosowania układu zbiorowego pracy dla przemysłu maszynowego w przemyśle okrętowym i stoczniowym traci moc obowiązującą w trybie natychmiastowym.