MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ

INTERPRETACJE PRZEPISÓW PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRACOWNIKÓW WOJSKOWYCH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH SFERY BUDŻETOWEJ

(uzupełnienie)

WARSZAWA

2009 R.

Art. 7

„... zgodnie z zapisem art. 7 ust. 5 Układu, czas pracy kierowców jest ustalany na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Takim odrębnym przepisem jest w aktualnym stanie prawnym ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 z późn. zm.).

Zgodnie z brzmieniem art. 20 ust. 3 tej ustawy, roczny limit godzin nadliczbowych, w jakich mogą pracować kierowcy wynosi 260 godzin. Jednocześnie przepis ust. 4 tego artykułu zezwala na ustalanie innej niż ww. liczba godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy), z zastrzeżeniem, że zostaną zachowane warunki przewidziane w art. 12 ustawy tj. tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekroczy przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, albo też tygodniowy czas pracy nie przekroczy 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W myśl stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Infrastruktury w praktyce oznacza to, że ustalony przez pracodawcę roczny limit godzin nadliczbowych dla kierowcy nie może przekroczyć 384 godzin (gdy przysługują mu 4 tygodnie urlopu wypoczynkowego) lub 376 godzin (gdy przysługuje mu 5 tygodni urlopu wypoczynkowego). Wynika to z następującego wyliczenia: (52 – 4) tygodni w roku x 8 godzin nadliczbowych, (52 – 5) tygodni w roku x 8 godzin nadliczbowych.

W świetle powyższego Strona Resortowa nie widzi przeszkód prawnych, ażeby w obecnym brzmieniu art. 7 ust. 5 Układu, pracodawcy wojskowi objęci jego przepisami (bez wprowadzania do Układu dodatkowych uregulowań), w regulaminach pracy ustalali dla kierowców wyższy niż 260 godzinny roczny limit godzin nadliczbowych".

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 29 września 2009 r.

Na stronie 6 Interpretacji Przepisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej wyrazy: „Załącznik Nr 3" zastąpić wyrazami: „Załącznik Nr 9".

Skład i łamanie Wydawcy
Druk DWS SG WP. Zam. 4. 2010

MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ

INTERPRETACJE PRZEPISÓW PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRACOWNIKÓW WOJSKOWYCH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH SFERY BUDŻETOWEJ

WARSZAWA

2009

Art. 2

„... zgodnie z literalnym brzmieniem art. 2 ust. 3 PUZP dla PWJOSB nauczycielom nie przysługują świadczenia pozapłacowe określone w dziale III Układu. Natomiast, z uwagi na to, że pielęgniarka zatrudniona w przedszkolu wchodzi w skład personelu opiekuńczo-wychowawczego, a jednocześnie personel ten nie został wskazany w ww. art. 2 ust. 3 Układu jako grupa pracownicza, której nie przysługują świadczenia pozapłacowe określone w dziale III Układu - to w myśl art. 54 ust. 1 PUZP dla PWJOSB przysługuje jej posiłek w czasie wykonywania pracy, za odpłatnością w wysokości 50 % wartości środków spożywczych zużytych na przygotowanie posiłku."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 18 marca 2005 r.

Art. 8

„Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym* (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.) wynagrodzenie to ustala się, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Szczegółowe zasady obliczania tego ekwiwalentu reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. *w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Przepisy powołanego rozporządzenia określają jakie wynagrodzenia i świadczenia są wyłączone przy ustalaniu ekwiwalentu i nie ma wśród nich wskazanego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za zwolnienie od pracy za 2 dni z tytułu wychowania dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 K.p.).

W myśl natomiast postanowień art. 8 PUZP dla PWJOSB z dnia 8 czerwca 1998 r. pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych może być udzielony dodatkowy urlop wypoczynkowy, za czas którego przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy.

Przytoczone przepisy powołanej ustawy i rozporządzenia pozwalają przy obliczaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego uwzględnić zarówno wynagrodzenie za czas dodatkowego urlopu wypoczynkowego, jak i wynagrodzenie za dwa dni zwolnienia od pracy (na podstawie art. 188 Kp.)."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 14 listopada 2007 r.

„Zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu, pracodawca może pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych udzielać dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze od 3 do 7 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 8 ust. 1), przy spełnieniu tylko jednego warunku, że urlop ten zostanie wykorzystany w okresie 3 miesięcy od jego przyznania (art. 8 ust. 4), nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego, w którym został udzielony. Innych technicznych postanowień w zakresie zasad jego udzielania i wykorzystywania, Układ nie zawiera. Nie reguluje kwestii czy można ten urlop dzielić i w jakich częściach (tak jak np. art. 162 Kp.), czy musi być wykorzystywany w dniach roboczych kolejno po sobie następujących lub też czy należy go udzielać jednorazowo czy można kilkakrotnie. Nie będzie naruszeniem postanowień Układu, iż pracodawca i pracownik dojdą do porozumienia, co do podziału wykorzystania przyznanego już urlopu (tj. wykorzystania przyznanego urlopu w nie następujących po sobie dniach roboczych)."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 18 lutego 2008 r.

„... skoro Układ nie zawiera postanowienia w sprawie zakazu dzielenia (przyznawania w częściach) dodatkowego „nagrodowego" urlopu wypoczynkowego, to istnieje możliwość udzielania go w częściach, przy czym należy przyjąć następujące zasady:

- każda część nie może być mniejsza niż 3 dni robocze,
- od dnia przyznania urlopu (tj. każdej jego części) musi być on wykorzystany w ciągu 3 miesięcy (nie później jednak niż do końca roku, w którym został przyznany) i „nie przechodzi" na następny rok,
- urlop może być przyznawany w ciągu roku np. w następujących częściach: 3+3;3+4, 4+3."

Źródło: Pismo Nr 1497/DSS z dnia 20 maja 2008 r. Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej ds. Współpracy ze Związkami Zawodowymi.

Art. 11

„... zgodnie z definicją czasu pracy zawartą w art. 128 Kodeksu pracy „czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy". Wynika z tego, że jeżeli pracodawca (...) zorganizuje pracownikowi proces wykonywania pracy w ten sposób, że pomimo iż pracownik wykazuje gotowość do faktycznego jej świadczenia, to w tym czasie np. musi się przemieszczać od odległego budynku na przerwę śniadaniową, która de facto trwa 45 minut, to ten pracodawca ponosi odpowiedzialność za powstałą przerwę w pracy i powinien ją pracownikowi w całości wliczyć do czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 134 Kp pracownicy ww. jednostki, których dobowa norma czasu pracy wynosi 6 godzin pracy, „mają prawo do przerwy w pracy trwającej

co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy", co oznacza, że przerwa ta może być również dłuższa. Jeżeli zatem pracodawca nie potrafi zorganizować spożywania posiłków przez pracowników w czasie krótszym niż 45 minut, to powinien cały ten czas wliczyć im do czasu pracy.

(...) również takie czynności przygotowawcze jak: uczestniczenie w instruktażu[1] na stanowisku pracy czy też uporządkowanie rejonu tego stanowiska przed przystąpieniem do konkretnej pracy oraz czas, który pracownicy, z uwagi na rozległy teren, są zmuszeni poświęcać na przemieszczanie się między budynkami w celu wykonania powierzonych im zadań służbowych, należy wliczać do czasu pracy (...). Niedopuszczalne jest bowiem, ażeby pracownikom, którym PUZP dla PWJOSB gwarantuje normę dzienną czasu pracy 6 godzin i przeciętnie 30 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, pracodawca przedłużał odpowiednio do 8 i 40 godzin."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 14 listopada 2007 r.

Dopuszczalne normy przy ręcznym załadunku i rozładunku materiałów wybuchowych

„Nie występuje jednolity przepis prawny regulujący tą problematykę. W związku z powyższym, przy tworzeniu zakładowych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla stanowisk pracy związanych z wykonywaniem ww. czynności należy uwzględniać postanowienia zawarte w następujących przepisach:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. *w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych* (Dz. U. Nr 26, poz. 313 z późn. zm.),
- rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. *w sprawie bezpieczeństwa higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych* (Dz. U. Nr 163, poz. 1577),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. *w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz. U. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. *w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej* (Dz. U. Nr 62, poz. 287),

[1] wyjaśnienie kwestii wliczania pracownikom do ich czasu pracy czynności związanych z organizacją pracy na stanowiskach przy przewozie, rozładunku, załadunku oraz magazynowaniu amunicji i materiałów wybuchowych

– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. *w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby* (Dz. U. Nr 62, poz. 288).

Należy ponadto zauważyć, że za całokształt organizacji pracy na danym stanowisku odpowiada pracodawca (dowódca), na którym spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności pracodawca jest zobowiązany do dokonania oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. Konsekwencją tej oceny powinna być identyfikacja zagrożeń zawodowych oraz podjęcie działań na rzecz ich wyeliminowania (ograniczenia). Dokonując oceny ryzyka na wskazanych stanowiskach pracy należy uwzględnić szereg czynników, takich jak: rodzaj produkcji i związanego z nim procesu technologicznego, umiejętności pracowników, wiek i płeć pracowników, uciążliwość i monotonię pracy oraz możliwości wykorzystania istniejących rozwiązań technicznych."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 14 listopada 2007 r.

Art. 17

„... brzmienie art. 17 ust. 5 i 6 Układu wyklucza możliwość interpretacji rozszerzającej uprawnienia pracownika do zwolnienia z posiadania wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia w sytuacji innej niż ta, która była w momencie wejścia w życie Układu tj. w dniu 1 listopada 1998 r. Art. 17 ust. 7 Układu zezwala natomiast pracownikowi na objęcie takiego samego stanowiska pracy u innego pracodawcy objętego Układem, bez konieczności podnoszenia kwalifikacji, jeżeli do tej pory pracownik korzystał ze zwolnienia udzielonego na podstawie dotychczasowych przepisów. Propozycja Związku Zawodowego dotyczy zmiany stanowiska pracy, u tego samego pracodawcy, na którym wymagane są wyższe kwalifikacje jest odmienna w swej treści od sytuacji przewidzianej w art. 17 ust. 5-7.

Stanowisko o danej nazwie, z przypisanymi do niego wymogami kwalifikacyjnymi, może występować zarówno w planie zatrudnienia, jak i w etacie. Jeżeli stanowisko pracy, na którym jest zatrudniony pracownik, wynikające z planu zatrudnienia, zostaje przeniesione do stanowisk etatowych, to przeniesienie takie nie powoduje żadnej zmiany w warunkach pracy pracownika wynikających z jego umowy o pracę. Umowa o pracę w swej treści zawiera m.in. nazwę stanowiska i nie ma to znaczenia, czy stanowisko występuje w etacie, czy w planie zatrudnienia. Jeżeli jednak stanowisko w planie zatrudnienia ulegnie likwidacji, a w etacie będzie występowało stanowisko o innej nazwie, wówczas wymogi kwalifikacyjne wynikać będą

z nazwy nowego stanowiska. Pracownik nie spełniający wymogów kwalifikacyjnych na tym stanowisku nie będzie mógł kontynuować zatrudnienia.

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 15 stycznia 2002 r.

Art. 52

„Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 52 ust. 1 Układu, bezpłatne posiłki przysługują pracownikom (m.in. personelu kuchennego) w czasie wykonywania pracy.

W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zasadę, że przez wykonanie pracy należy rozumieć spełnienie przez pracownika jego obowiązku dołożenia należytej sumienności i staranności, natomiast osiągnięcie rezultatu spodziewanego przez pracodawcę jest ryzykiem jego, a nie pracownika. Pracodawca bowiem przyjmuje na siebie ryzyko związane z wystąpieniem okoliczności uniemożliwiających świadczenie pracy przez pracownika. Ponadto nauka i praktyka prawa pracy uznają prawo pracownika do wynagrodzenia w sytuacji, gdy został on dopuszczony do świadczenia pracy, lecz wskutek przeszkód faktycznych, leżących po stronie pracodawcy, nie mógł tej pracy świadczyć. Pracownik zachowuje jednak prawo do wynagrodzenia za pracę, gdy spełnione zostaną kumulatywnie dwie przesłanki: istnieje przeszkoda uniemożliwiająca wykonanie pracy przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy. Jednocześnie na podstawie ukształtowanego orzecznictwa SN sformułowano przesłanki, których łączne spełnienie uzasadnia przyjęcie gotowości pracownika do pracy. Zalicza się do nich: zamiar wykonywania pracy, realną możliwość jej wykonywania, wyraz woli jej świadczenia przez pracownika oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 28 lutego 2007 r. - zał. Nr 7 do Protokołu – pismo Departamentu Kadr Nr 6814 z dnia 8 listopada 2006 r.

Art. 54

„Pod pojęciem „personel opiekuńczo-wychowawczy", o którym mowa w art. 54 Układu (...), należy rozumieć pracowników, do których nie ma zastosowania ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. Nr 56, poz. 357 ze zm.)."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 15 stycznia 2002 r. - zał. Nr 2 do Protokołu – pismo Departamentu Kadr Nr 9613 z dnia 26 listopada 2001 r.

Załącznik Nr 3

„Zgodnie z art. 2 ust. 5 pkt 2 PUZP dla PWJOSB (dodanym § 1 pkt 2 lit. b Protokołu Dodatkowego Nr 16 do PUZP dla PWJOSB), do pracowników działalności podstawowej (tj. do pracowników wojskowej służby zdrowia) mają m.in. zastosowanie postanowienia art. 4 Układu, a zatem również pojęcie „najniższego wynagrodzenia" rozumianego jako najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w „Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego", stanowiącej Załącznik nr 2 do Układu, wynoszące obecnie 650 zł[2].

Od tej kwoty powinny być liczone dla pracowników wojskowej służby zdrowia tak jak dla innych pracowników objętych Układem, tylko te dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, których pracownicy ci nie otrzymywali na podstawie stosownych do nich do dnia 30 marca 2007 r. ogólnych przepisów płacowych dotyczących służby zdrowia, natomiast przewiduje je Układ w formie dodatkowych uprawnień (np. dodatek stażowy powyżej 25 lat pracy z art. 37 ust. 2 Układu)."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 14 listopada 2007 r.

Załącznik Nr 5

„Praca „w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia" zaliczona została, zgodnie z pkt 1 ppkt 8 załącznika Nr 5 do PUZP dla PWJOSB, do I stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości. Podstawowym kryterium decydującym o zaliczeniu pracy do wykonywanej w ww. warunkach, a tym samym przyznaniu dodatku pieniężnego z tego tytułu, jest konieczność stałego stosowania (tj. bez względu na porę dnia i roku) sztucznego oświetlenia w pomieszczeniu pracy. Prawo do tego dodatku posiadają zatem pracownicy zatrudnieni w:

- pomieszczeniach zlokalizowanych w obiektach podziemnych lub w części budynków pozbawionych oświetlenia naturalnego (dziennego),
- pomieszczeniach, w których oświetlenie światłem naturalnym nie jest konieczne lub nie jest wskazane ze względów na rodzaj wykonywanej pracy.

Ponadto zgodnie z interpretacją przedstawioną przez Departament Warunków Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, prawo do przedmiotowego dodatku przysługuje również pracownikom zatrudnionym w pomieszczeniach, w których występuje naturalne oświetlenie, ale jest ono na tyle niedostateczne tzn. nie spełnia wymagań określonych w Polskiej Normie PN-71/B-02380 *Oświetlenie wnętrz światłem dziennym. Warunki ogólne,* że niezależnie od pory

[2] Zgodnie z Protokołem Dodatkowym Nr 22 do PUZP dla PWJOSB kwota ta wynosi 950 zł.

roku wymagane jest stosowanie uzupełniającego oświetlenia sztucznego przez pełną zmianę roboczą.

W związku z powyższym, konieczność stałego oświetlenia światłem sztucznym tylko na stanowisku pracy (np. za pomocą lampy biurowej) czy też stosowania oświetlenia sztucznego w pomieszczeniu pracy tylko przez część zmiany roboczej lub w niektórych miesiącach roku, nie stanowi podstawy do przyznania przedmiotowego dodatku."

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 20 kwietnia 2006 r.

Skład i łamanie Wydawcy
Druk DWS SG WP. Zam. 402. 2009

NOTATKI

NOTATKI

NOTATKI