

MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ

**INTERPRETACJE PRZEPISÓW
PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY
DLA PRACOWNIKÓW WOJSKOWYCH JEDNOSTEK
ORGANIZACYJNYCH SFERY BUDŻETOWEJ
(uzupełnienie 2)**

WARSZAWA

2010 R.

1. Art. 8

„Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 8 PUZP dla PWJOSB, pracodawca może pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych udzielić dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze od 3 do 7 dni roboczych w roku kalendarzowym (po porozumieniu z zakładową organizacją związkową reprezentującą tych pracowników). Urlop ten powinien być wykorzystany w okresie 3 miesięcy od jego przyznania (art. 8 ust. 4). Jeżeli jego wykorzystanie do końca tego okresu jest niemożliwe z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownik nie traci prawa do niewykorzystanego w całości lub części urlopu, w tej sytuacji urlop powinien być wykorzystany bezpośrednio po ustaniu przyczyny tej nieobecności.

Innych technicznych postanowień w zakresie zasad udzielania i wykorzystywania dodatkowego urlopu wypoczynkowego 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 zatem naruszeniem postanowień Układu, gdy pracodawca i pracownik dojdą do porozumienia, co do podziału wykorzystania przyznanego już urlopu (tj. wykorzystania przyznanego urlopu w nie następujących po sobie dniach roboczych). Musi on jednak być wykorzystany w ciągu trzech miesięcy od dnia jego przyznania (tj. każdej jego części).

Układ nie zawiera również postanowienia w sprawie zakazu dzielenia (przyznawania w częściach) dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Istnieje zatem możliwość udzielania go w częściach, przy czym należy przyjąć następujące zasady:

- każda część nie może być mniejsza niż 3 dni robocze,
- urlop może być przyznawany w częściach w danym roku kalendarzowym w następujący sposób: 3+3, 3+4, 4+3.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

2. Art. 37 ust. 4 pkt 3

„Zgodnie z zapisem art. 37 ust. 4 pkt 3 Układu „Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art. 155 § 1 Kp.”.

Te inne okresy, o których mowa wyżej, oznaczają okresy, które w myśl odrębnych przepisów wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Takim uregulowaniem jest np. art. 186⁵ Kp, który stanowi „Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.” czy też art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 20.04.2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), zgodnie z którym „Okresy pobierania zasiłku i stypendium wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych...”.

Do okresów, o których mowa w art. 37 ust. 4 pkt 3 Układu, czyli wliczanych do stażu pracy od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, należy także okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka, przewidziany w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 20.07.2009 r. *o wliczeniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy* (Dz. U. Nr 54, poz. 310).

Z powyższego wynika, że jeżeli jakiś okres pracy jest zaliczony tylko do nabycia jednego, konkretnego uprawnienia pracowniczego, tak jak to zostało określone w art. 155 § 1 Kp, zgodnie z którym do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się wymienione w tym przepisie okresy trwania nauki – to nie stanowią one okresów, o których stanowi wymieniony wyżej art. 37 ust. 4 pkt 3.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

3. Załącznik Nr 5

1) pkt 1 ppkt 6

„Praca wykonywana „w zaciemnionych pomieszczeniach organów obserwacji w warunkach ciągłego migotania punktów świetlnych aparatury wskaźnikowej lub działania urządzeń projekcyjnych”, stanowiąca pkt 1 ppkt 6 Załącznika Nr 5 do PUZP dla PWJOSB, zaliczona została do I stopnia szkodliwości dla zdrowia. Do wykonywanej w przedmiotowych warunkach należy zaliczyć wykonywanie pracy bezpośrednio związanej z wykorzystaniem (obsługą, obserwacją) monitorów (radiolokacyjnych, ekranowych) oraz urządzeń projekcyjnych (np. projektorów multimedialnych) w pomieszczeniach, w których niezależnie od pory roku i dnia nie są spełnione normy dotyczące oświetlenia pomieszczeń pracy światłem elektrycznym. Przy czym, niższe (w stosunku do obowiązujących norm) natężenie oświetlenia elektrycznego musi wynikać z przepisów regulujących zasady organizacji tych pomieszczeń (ich przeznaczenia) lub rodzaju zadań wykonywanych w tych pomieszczeniach. Zgodnie z § 26 ust. 2 rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.), w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami. W związku z powyższym, przedmiotowy dodatek nie przysługuje pracownikom obsługującym monitory ekranowe (komputery) w pomieszczeniach administracyjno-biurowych.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

2) pkt 2 ppkt 6

„Praca wykonywana „w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym” została zaliczona do II stopnia szkodliwości (pkt 2 ppkt 6 Załącznika Nr 5 PUZP dla PWJOSB). Z treści przywołanego przepisu wynika, że kryterium kwalifikującym zaliczenie pracy do wykonywanej w przedmiotowych warunkach jest wydatek energetyczny - co najmniej 2.000 kcal dla mężczyzn i 1.100 kcal dla kobiet. Ocena ciężkości pracy wymaga zatem określenia wielkości wydatku energetycznego pracownika podczas całej zmiany roboczej. Ocenę przedmiotowego wydatku należy udokumentować na piśmie. W świetle powyższego, podstawy do przyznania dodatku nie może stanowić subiektywna ocena ciężkości pracy dokonana przez członków zespołu (o którym mowa w pkt 9 Załącznika Nr 5 PUZP dla PWJOSB) na podstawie obserwacji czynności wykonywanych przez pracownika. Dokumentacja z oceny wydatku powinna w szczególności zawierać chronometraż pracy (czas i rodzaj wykonywanych czynności roboczych) oraz uwzględniać czas przerw i odpoczynku podczas pracy.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

3) pkt 2 ppkt 6

„Wymuszona pozycja ciała podczas pracy to pozycja, która jest narzucona konstrukcją stanowiska pracy lub rodzajem wykonywanych czynności. Jednocześnie nie jest możliwa modyfikacja tej pozycji pod wpływem subiektywnego odczucia pracownika zgodnie z jego preferencjami. Przez pozycję wymuszoną rozumie się zatem np. pozycję kuczną oraz pochyloną, narzuconą czynnościami roboczymi (np. praca posadzkarza) lub spowodowaną warunkami przestrzennymi (np. praca w wąskich kanałach, zbiornikach). Do grupy tej nie kwalifikuje się

pracy stojącej (np. wartownika) czy siedzącej (np. operatora maszyny budowlanej, pracownika obsługującego monitor ekranowy/komputer).”.

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 6 maja 2010 r.

4) pkt 2 ppkt 7

„Praca „w warunkach narażenia na hałas” zaliczona została - zgodnie z pkt 2 ppkt 7 Załącznika Nr 5 do PUZP dla PWJOSB - do II stopnia szkodliwości dla zdrowia. W myśl pkt 5 cytowanego Załącznika, pracę w narażeniu na hałas uważa się za wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone jest najwyższe dopuszczalne natężenie hałasu (NDN). Zgodnie z wykazem A Załącznika Nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. *w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* (Dz. U. Nr 217, poz. 1833 z późn. zm.) wartość NDN hałasu odniesiona zarówno do 8- godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy jak i do tygodnia pracy wynosi 85 dB.

Normatyw 55 dB równoważnego poziomu dźwięku A (w czasie pobytu pracownika na stanowisku pracy) dla pomieszczeń administracyjnych – zgodnie z pkt. 2.3.1 normy PN-84/N-01307 (zastąpionej normą PN-N-01307) określającej dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy ze względu na możliwość realizacji przez pracownika jego podstawowych zadań - nie jest równoznaczny z wartością NDN hałasu. W świetle powyższego, nie ma podstaw do zaliczenia pracy pracowników administracyjno – biurowych narażonych na hałas o natężeniu większym niż 55 dB a niższym niż 85 dB do wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia i przyznania dodatku z powyższego tytułu. Tym niemniej, przekroczenie poziomu 55 dB wymaga podjęcia działań zmierzających do ograniczenia (eliminacji) narażenia pracowników na hałas.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

5) pkt 4 ppkt 5

„Zgodnie z pkt 4 ppkt 5 Załącznika Nr 5 do PUZP dla PWJOSB „praca na wysokości powyżej 2 m” została zaliczona do prac szczególnie niebezpiecznych. Upadek z wysokości jest bowiem na ogół przyczyną wypadków ciężkich lub śmiertelnych. Zgodnie jednak z § 105 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. *w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn.

zm.), do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 metra pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi,
- wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

W związku z powyższym, wykonywanie pracy na wysokości powyżej 2 metrów nad poziomem podłogi lub ziemi przy zastosowaniu wymienionych zabezpieczeń nie uprawnia do przyznania przedmiotowego dodatku. Obowiązkiem pracodawcy (dowódcy jednostki) jest jednak zapewnienie pracownikom wykonującym prace na wysokości warunków bezpieczeństwa, o których mowa w § 106 - 110 wymienionego rozporządzenia.”

Źródło: Protokół z posiedzenia Stron Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 26 stycznia 2010 r.

