

**MINISTERSTWO
RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**
Departament Prawa Pracy

DPP-IV.055.2.2022.JJO

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan
Kamil Antończak**

Dotyczy: rozpatrzenia petycji w sprawie doprecyzowania maksymalnej temperatury powietrza podczas wykonywania pracy na halach produkcyjnych i powierzchniach magazynowych, oraz wynikającego z tego tytułu nakazu skrócenia czasu pracy, bądź dodatkowej przerwy z zachowaniem pełnego wynagrodzenia

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie swojej właściwości uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 10 lipca 2022 r. (przekazana do MRiPS przez Rzecznika Praw Obywatelskich dnia 18 lipca 2022 r.) w sprawie doprecyzowania maksymalnej temperatury powietrza podczas wykonywania pracy na halach produkcyjnych i powierzchniach magazynowych, oraz wynikającego z tego tytułu nakazu skrócenia czasu pracy, bądź dodatkowej przerwy z zachowaniem pełnego wynagrodzenia, została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

W obowiązujących w Polsce przepisach prawa nie określono maksymalnej temperatury na stanowiskach pracy. Istnieje jednak szereg przepisów wydanych na podstawie upoważnień zawartych w przepisach działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), dotyczących obowiązku ograniczenia wpływu czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych na warunki występujące na stanowisku pracy oraz innych obowiązków w związku z wykonywaniem pracy w wysokich temperaturach. Zawarte są one m.in. w poniższych aktach prawnych:

- rozporządzenie 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.),
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. poz. 1286, z późn. zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279, z późn. zm.),
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 33, poz. 166, z późn. zm.).

Do obowiązków tych należy np.: konieczność zapewnienia pracownikom nieodpłatnie napojów, gdy temperatura na stanowiskach pracy przekracza 28°C, a na otwartej przestrzeni 25°C, konieczność zapewnienia przy pracach brudzących, wykonywanych w wysokiej temperaturze co najmniej 90 litrów wody dziennie na każdego pracownika do celów higienicznych, konieczność wyposażenia okien i świetlików w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy, czy też konieczność zapewnienia klimatyzowanych pomieszczeń do wypoczynku pracownikom wykonującym pracę w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C. Należy przy tym zauważyć, że Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do kontrolowania i egzekwowania od pracodawców przestrzegania obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Warto również podkreślić, że zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w tym reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Ponadto, zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających zidentyfikowane ryzyko. Zatem zastosowanie konkretnych środków profilaktycznych (np. skrócenie czasu pracy, stosowanie konkretnych środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej) powinno bezwzględnie wynikać z warunków pracy oraz przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą. Ocena ryzyka powinna być wykonywana zawsze wtedy, gdy zmieniają się warunki wykonywania pracy.

Do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w mikroklimacie gorącym, stosowany jest wskaźnik efektywnego obciążenia cieplnego $WBGT_{eff}$ (Effective Wet Bulb Globe Temperature). Jest on funkcją temperatury poczernionej kuli (t_g), temperatury naturalnej wilgotnej (t_{nw}) oraz (w przypadku oddziaływania promieniowania słonecznego) temperatury powietrza (t_a). Zgodnie z normą PN-EN ISO 7243 opisującą całą procedurę pomiarową do wskaźnika WBGT obliczonego na podstawie parametrów mikroklimatu dodaje się jeszcze współczynnik wynikający z oszacowania obciążenia cieplnego, które powoduje stosowana odzież, otrzymując w ten sposób wskaźnik $WBGT_{eff}$. Bezpieczne poziomy ciągłej ekspozycji określone wartościami wskaźnika $WBGT_{eff}$ w czasie 8 godzinowego dnia pracy w zależności od ciężkości pracy i poziomu aklimatyzacji pracownika są zawarte w Tabeli 2 rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 18 lutego 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 325). Jeżeli wyznaczona wartość $WBGT_{eff}$ jest większa od podanych tam progowych wartości odniesienia WBGT, to pracodawca ma obowiązek podjąć wszelkie działania, w tym działania z zastosowaniem profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej, zmierzające do ograniczania negatywnego wpływu zagrożenia mikroklimatem gorącym na zdrowie pracownika.

Ustawowo wyznaczone progowe wartości WBGT nie oznaczają oczywiście, że w warunkach, w których nie są one przekraczane, nie występuje obciążenie cieplne odczuwane jako uczucie gorąca, a warunki są określane jako uciążliwe. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem pracodawca musi podjąć specjalne działania zapobiegające uciążliwości wówczas, gdy jest ona określona jako „szczególna”. Wprawdzie nie ma ustawowej jednolitej definicji „szczególnej uciążliwości”, ale w odniesieniu do

mikroklimatu jej określenie znajduje się w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie posiłków profilaktycznych i napojów. Stanowi ono, że „pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych (...)”, czyli pracownikom zatrudnionym: w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C, przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C, na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach istnieje możliwość wprowadzenia dodatkowych przerw w pracy. Wynika to z art. 145 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm. Natomiast § 2 art. 145 Kodeksu pracy stanowi, że wykaz prac wykonywanych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Zatem w przypadku, gdy wartości dopuszczalne $WBGT_{eff}$ nie zostaną przekroczone, pracodawca nie ma obowiązku, ale (na prośbę pracowników) ma możliwość skrócenia czasu pracy lub wprowadzenia przerw wliczanych do czasu pracy.

Dodatkowo, zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Ze względu na występujące w Polsce w porze letniej wysokie temperatury mogące powodować problem z zapewnieniem właściwego komfortu pracy, przeprowadziliśmy konsultacje z jednostkami krajowymi (Główny Inspektorat Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Ministerstwo Zdrowia, CIOP-PIB) pod kątem potencjalnych zmian w prawie pracy dotyczących uregulowania ww. zagadnienia, a także ewentualnych środków organizacyjnych oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, które mogłyby poprawić sytuację pracujących w tym zakresie.

Potrzebne są jednak szersze badania, dlatego w ramach VI etapu programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, realizowanego w latach 2023-2025 przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, planowane jest podjęcie prac w zakresie obciążeń cieplnych pracowników w środowisku gorącym. Do czasu zakończenia badań nie przewidujemy jednak prac legislacyjnych zmierzających do uregulowania zagadnienia wysokich temperatur w przepisach prawa pracy.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Marcin Stanecki

Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości:

1. Biuro Dyrektora Generalnego MRiPS