



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 16 października 2019 r.

DPR.IV.053.50.2019.BB
DDP.II.053.98.1.2019.NK

**Przewodniczący
Komisji Krajowej ZZPiP**

**Prezes
Zarządu Głównego SIPRP**

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) zawiadamiam, że petycja w sprawie zmiany rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przekazana pismem z dnia 19 lipca 2019 r. została rozpatrzona w następujący sposób.

W petycji postulowano o taką zmianę przepisów, aby w przypadku występowania na stanowiskach pracy temperatury przekraczającej 28°C, która nie zależy od procesu technologicznego, obligowały one pracodawców do podejmowania odpowiednich działań technicznych lub organizacyjnych i umożliwiały organom do tego powołanym skuteczne egzekwowanie wywiązywania się pracodawców z obowiązków w tym zakresie.

Obowiązujące przepisy nakazują pracodawcy podjęcie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zmierzających do ograniczenia zagrożeń wynikających z warunków pracy w niekorzystnym mikroklimacie, jak też wskazują niektóre z tych środków. Podobną opinię wyraził Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w ramach konsultacji przeprowadzonych w ostatnich miesiącach w tym zakresie (opinia w załączeniu).

Na podstawie art. 207 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a także jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten pracodawca powinien realizować m.in. poprzez organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a także reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Na podstawie art. 94 pkt 2a Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy.

Zgodnie z § 15 ust. 1 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. poz. 1650, z późn. zm.) – zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie przepisów bhp” – pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności m.in.: odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem. Ponadto na podstawie § 31 rozporządzenia w sprawie przepisów bhp pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz.

W rozporządzeniu 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), zwanym dalej „rozporządzeniem w sprawie NDSiN”, w załączniku 2 określono wykaz wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Przepis lit. C pkt 1 załącznika nr 2 do rozporządzenia w sprawie NDSiN opisuje mikroklimat gorący, do którego oceny zastosowano wskaźnik WBGT oraz określono wartości dopuszczalne tego wskaźnika w zależności od ciężkości wykonywanej pracy, które nie mogą zostać przekroczone w ciągu 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą (np. wystąpienie na stanowisku pracy wysokiej temperatury) oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko, a także

informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Stosownie do przepisów § 39a ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie przepisów bhp podczas oceny ryzyka zawodowego należy uwzględnić wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac, natomiast stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny m.in. zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Możliwość wystąpienia w pomieszczeniach pracy wysokiej temperatury, niezależnej od procesu technologicznego, jest w ostatnich latach coraz większa. Zgodnie z przepisami normy PN-ISO 7726:2001 *Ergonomia środowiska termicznego – Przyrządy do pomiaru wielkości fizycznych* należy ją mierzyć na poziomie ciała pracownika, na stanowiskach, na których pracownik przebywa najczęściej. Pomiaru dokonuje się certyfikowanym termometrem, przy zastosowaniu wszelkich możliwych udogodnień technologicznych (np. przy włączonym nawiewie powietrza, systemie klimatyzacji, zasłoniętych roletach w oknach itp.), chroniąc sondę przed zakłóceniami, np. dodatkowym wpływem promieniowania z sąsiednich źródeł ciepła. Należy pamiętać, że wysoka temperatura jest czynnikiem zarówno szkodliwym dla zdrowia, jak i uciążliwym, więc ocena ryzyka powinna ją uwzględniać i wskazywać niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko.

Warto zauważyć, że w Polsce obowiązuje szereg przepisów, które regulują kwestie dotyczące zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – stale, nie tylko podczas upałów.

Zgodnie z § 112 rozporządzenia w sprawie przepisów bhp pracodawca jest obowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych oprócz wody także inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników.

Zgodnie z § 4 pkt 1 i 5 rozporządzenia w sprawie NDSiN pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C (pkt. 1) oraz na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C (pkt 5).

Przepis art. 145 § 1 Kodeksu pracy dopuszcza możliwość skrócenia czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Może to polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu norm czasu pracy.

Pragnę również podkreślić, że określone w przepisach wymagania są wymaganiami minimalnymi i powinny być bezwzględnie spełniane. Nie ma natomiast przeciwwskazań, aby pracodawcy określali wyższe standardy i zapewniali swoim pracownikom lepsze warunki pracy.

Mając powyższe na uwadze, uprzejmie informuję, że nie przewiduję w najbliższym czasie zmian w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

POUCZENIE

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

Z poważaniem
MINISTER
z up.
Stanisław Szewc
SEKRETARZ STANU

Załącznik:

Opinia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego

Opinia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w sprawie propozycji zmian do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 129 poz. 844, z późn. zm.) w zakresie określenia maksymalnej dopuszczalnej wartości temperatury oraz wilgotności względnej w miejscu pracy

Zapisy przedmiotowego rozporządzenia brzmią: „**§ 30.** *W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14 °C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 °C (291 K).* **§ 31.** *Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji (...).*”

W przepisach ujęto minimalne wartości temperatury, co nie oznacza, że pracodawca może dopuścić do występowania w pomieszczeniach pracy wysokiej temperatury. Nie będzie ona wówczas odpowiednia do rodzaju wykonywanej pracy. Zgodnie z zapisami § 31. w/w rozporządzenia, pomieszczenie i stanowiska pracy powinny być tak zabezpieczone, aby niekontrolowana emisja ciepła (w tym czynniki atmosferyczne) nie wpływała negatywnie na środowisko pracy.

Ponadto zasady pracy wynikające z obciążenia cieplnego organizmu podczas pracy w środowisku gorącym (uwzględniającym temperaturę powietrza, jak i wysiłek fizyczny) reguluje 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. 2018, poz. 1286). Punkt C 1. załącznika 1 do w/w rozporządzenia dotyczy pracy w środowisku gorącym. Do oceny obciążenia cieplnego pracownika na stanowisku pracy w środowisku gorącym służy wskaźnik WBGT, który jest funkcją pochodnych temperatury (temperatury naturalnie wilgotnej oraz temperatury poczernionej kuli). Rozporządzenie to określa wartości dopuszczalne wskaźnika WBGT w zależności od ciężkości wykonywanej pracy, które nie mogą zostać przekroczone w ciągu 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy (Tablica 1).

Tablica 1. Dopuszczalne wartości WBGT w środowisku pracy

Klasa tempa metabolizmu	Tempo metabolizmu		Wartości dopuszczalne WBGT			
	Odniesienie do jednostki powierzchni skóry [W/m ²]	Całkowite (przy średniej powierzchni skóry 1,8 m ²) [W]	Osoba zaaklimatyzowana w środowisku gorącym [°C]		Osoba niezaaklimatyzowana w środowisku gorącym [°C]	
0 (spoczynek)	M ≤ 65	M ≤ 117	33		32	
1 (praca lekka)	65 < M ≤ 130	117 < M ≤ 234	30		29	
2 (praca średnio ciężka)	130 < M ≤ 200	234 < M ≤ 360	28		26	
3 (praca ciężka)	200 < M ≤ 260	360 < M ≤ 468	nieodczuwalny ruch powietrza 25	odczuwalny ruch powietrza 26	nieodczuwalny ruch powietrza 22	odczuwalny ruch powietrza 23
4 (praca bardzo ciężka)	M > 260	M > 468	23	25	18	20

W przypadku przekroczenia dopuszczalnych wartości WBGT pracodawca ma obowiązek podjąć wszelkie działania, w tym działania z zastosowaniem profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej, zmierzające do ograniczania negatywnego wpływu zagrożenia wysoką temperaturą na zdrowie pracownika.

Dodatkowo w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 12 czerwca 2019 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. 2019, poz. 1160), znajduje się przepis obligujący pracodawcę do zapewnienia napojów pracownikom zatrudnionym „na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 °C”.

Kodeks Pracy w art. 145 przewiduje możliwość skrócenia przez pracodawcę czasu pracy, w warunkach szczególnie szkodliwych lub szczególnie uciążliwych, a do takich należy praca w kontakcie z czynnikami fizycznymi, do których zalicza się także wysoka temperatura powietrza. Skrócenie czasu pracy może polegać na skróceniu nominalnego czasu pracy lub ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Wykaz prac dla których zostanie skrócony czas pracy ustala pracodawca w porozumieniu z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w przepisach dotyczących konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Zgodnie z zapisami normy PN-78/B-03421 *Wentylacja i klimatyzacja Parametry obliczeniowe powietrza wewnętrznego w pomieszczeniach przeznaczonych do stałego przebywania ludzi*, optymalna wartość wilgotności względnej powietrza powinna mieścić się w zakresie 40-60%. Zgodnie z zapisami w/w normy, w okresie letnim, maksymalna wartość dopuszczalna wilgotności względnej

powietrza wynosi 70%. Ponadto sam wskaźnik WBGT uwzględnia pośrednio wpływ wilgotności względnej poprzez wartość temperatury naturalnie wilgotnej.

W celu obniżenia wysokiej wartości wilgotności względnej w pomieszczeniu, spowodowanej czynnikami atmosferycznymi, można zastosować system klimatyzacji, system wymuszonej wentylacji lub pochłaniacze wilgoci.

Biorąc powyższe pod uwagę można stwierdzić, że obowiązujące obecnie przepisy nakazują pracodawcy podjęcie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zmierzających do ograniczenia zagrożeń wynikających z warunków pracy w niekorzystnym mikroklimacie.

Podsumowując, należy podkreślić, że stosunkowo łatwiejszymi przypadkami do oceny i poprawy są sytuacje, w których źródłem wysokich temperatur są procesy technologiczne. Warunki pracy, na które wpływają czynniki atmosferyczne (upały), są mniej stabilne i przewidywalne co do wysokości temperatur i czasu trwania. W pracy „biurowej”, o stosunkowo małym wydatku energetycznym i w pomieszczeniach zamkniętych, w temperaturze powietrza powyżej 28 °C mierzonej w cieniu, pracodawca powinien zabezpieczyć pracowników przed przegrzaniem zapewniając pracownikom wodę pitną lub napoje (w ilości ok. 2 l. lub stały dostęp) umożliwiając chodzący przepływ powietrza co najmniej za pomocą wentylatorów oraz umieszczając rolety w oknach.

W przypadkach narażenia na wysokie temperatury związane z warunkami pracy również poza zamkniętymi pomieszczeniami, stosuje się pomiar wskaźnika WBGT i środki profilaktyczne, wynikające z poziomu wskaźnika. W takich przypadkach należy zwrócić też uwagę na ochronę pracowników przed bezpośrednim promieniowaniem słonecznych poprzez umożliwienie pracownikom zastosowania lekkiej odzieży oraz ochrony głowy i oczu. Kodeks pracy umożliwia też rozpatrzenie skrócenia czasu pracy w ciągu zmiany roboczej.