



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

---

Departament Prawa Pracy  
Dyrektor  
Marcin Stanecki

DPP-IV.055.1.2024.BS  
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan  
Dawid Prusak

## 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 12 stycznia br. dotycząca wprowadzenia zmian w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1139) – dalej jako „rozporządzenie RPT” – została rozpatrzona negatywnie.

## Uzasadnienie

Określenie dla kobiet innych niż dla mężczyzn norm dotyczących dopuszczalnego wysiłku fizycznego, w tym ręcznego przemieszczania ciężarów, jest związane z odmiennością budowy organizmu kobiety i związaną z tym masą i siłą mięśniową oraz wydolnością fizyczną mniejszą niż u mężczyzny. Takie regulacje są zgodne z art. 7 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 127 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ciężaru maksymalnego ładunków dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, przyjętej w Genewie dnia 28 czerwca 1967 r. (Dz. U. z 1973 r. poz. 142). W myśl ust. 2 tego artykułu – w przypadku zatrudniania kobiet i młodocianych pracowników przy ręcznym transporcie ładunków, maksymalny ciężar tych ładunków będzie musiał być znacznie mniejszy od tego, jaki jest dozwolony dla mężczyzn.

Jednocześnie zróżnicowanie norm dźwignia dla kobiet i mężczyzn nie jest sprzeczne z art. 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23), zgodnie z którym „Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cecha taka jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”. Mniejsza masa i siła mięśniowa oraz mniejsza wydolność fizyczna kobiet w stosunku do mężczyzn jest właśnie cechą związaną z płcią. Zrównanie norm obciążenia fizycznego kobiet i mężczyzn mogłoby natomiast stanowić formę dyskryminacji kobiet, gdyż przenoszenie przez nie takich samych ciężarów jak przez mężczyzn byłoby dla nich proporcjonalnie znacznie większym obciążeniem fizycznym.

Z badań wynika, że siła absolutna kobiet jest mniejsza niż mężczyzn o 40-50%, natomiast różnice międzypłciowe w wartościach siły względnej oscylują w zakresie 20-30%. Głównymi przyczynami mniejszych możliwości siłowych kobiet są istotne różnice międzypłciowe w wartościach parametrów czynnościowych, metabolicznych czy hormonalnych. Mniejsza siła mięśniowa kobiet wynika m.in. z tego, że zarówno pole przekroju poprzecznego mięśni jak i liczba włókien mięśniowych są mniejsze niż u mężczyzn. Różnice te zostały wzięte pod uwagę podczas tworzenia przepisów rozporządzenia RPT.

Prace fizyczne, w tym także ręczne prace transportowe, mogą być niebezpieczne dla zdrowia i życia pracowników, jeśli wymagają użycia siły przekraczającej ich możliwości. Brak równowagi między wymaganiami a możliwościami siłowymi skutkuje zwiększonym ryzykiem urazów układu mięśniowo-szkieletowego. Oznacza to, że w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji zdrowotnych, takich jak nadmierne obciążenie lub urazy układu mięśniowo-szkieletowego, stanowiska i procesy pracy powinny być dostosowane do możliwości siłowych określonych grup pracowników. Jest to również ważne z ekonomicznego punktu widzenia, ponieważ konsekwencje przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego mogą wpływać na szereg innych aspektów wydajności pracowników, takich jak wytrzymałość, funkcje poznawcze i psychomotoryczne (np. koncentracja uwagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa). Odnosi się to zarówno do prac indywidualnych jak i zespołowych. Dlatego w przypadku zespołowego transportu ładunków oraz wykonywania tych czynności przez pracowników o wyraźnie różnych możliwościach siłowych, np. jednocześnie przez kobiety i mężczyzn, nie można w prosty sposób oszacować obciążenia dla każdego z pracowników. Może to skutkować znacznym przeciążeniem pracownika o najniższych możliwościach siłowych, a nawet wypadkiem przy pracy skutkującym urazem. W związku z tym, gdy w zespole wykonującym tego typu prace jest kobieta, to maksymalna masa przenoszonego przedmiotu nie może przekraczać 200 kg (§ 17 ust. 3 rozporządzenia RPT).

Należy także zauważyć, że kluczowym przepisem rozporządzenia RPT jest § 3, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany stosować odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne zmierzające do wyeliminowania ręcznych prac transportowych a w razie braku możliwości ich wyeliminowania – w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności – pracodawca jest obowiązany organizować odpowiednio pracę i wyposażać pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej.

Warto w tym kontekście wspomnieć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych – w ramach konkursu „Dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy” – umożliwia uzyskanie dopłat do działań wspierających poprawę warunków pracy m.in. w zakresie ograniczenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników poprzez wyposażenie stanowisk pracy w urządzenia wspomagające ręczne prace transportowe.

#### **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-/

