

## Uwagi do Projektu rozporządzenia Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (numer z wykazu 36)

**Proponowaną treść rozporządzenia** Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (numer z wykazu 36) **należy ocenić krytycznie, przede wszystkim ze względu na:**

- rażąco krótkie *vacatio legis* i niewystarczający czas na dostosowanie pomieszczeń pracy;
- nieścisłości w szczególności w zakresie „*definicji pojęć i metody pomiaru tempa metabolizmu*”, odesłania do płatnych Polskich Norm, które nie są ogólnodostępne, a także ze względu na brak regulacji dotyczących samego pomiaru temperatury w pomieszczeniach;
- długotrwałą procedurę uzgadniania rozwiązań organizacyjnych w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami lub organizacjami związkowymi reprezentatywnymi, co poniekąd wiąże się z pierwszą uwagą.

W dniu 18 grudnia 2024 roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt rozporządzenia Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (numer z wykazu 36) stanowiący wykonanie upoważnienia z art. 237<sup>15</sup> § 1 k.p. Celem wdrożenia nowych przepisów jest dostosowanie sytuacji pracowników do zmian klimatu i związanych z tym fal upałów, a także zapobieganie zmniejszania produktywności pracowników związanej z kumulacją ciepła w organizmie.

Proponuje się, aby w pomieszczeniach pracy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy przy uwzględnieniu tempa metabolizmu, a w przypadku jej przekroczenia na pracodawcy ciążyć będzie obowiązek zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających tę temperaturę do określonej wartości, a jeżeli nie jest to możliwe zastosować inne rozwiązania organizacyjne uzależnione od warunków i specyfiki pracy. W projekcie wprowadza się także zaraz pracy w przypadku gdy pomimo zastosowania rozwiązań technicznych wskazanych w treści rozporządzenia temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy wskazane wysokości. Przy czym obowiązek czasowego wstrzymania pracy nie będzie dotyczył niektórych

rodzajów prac, których wykonywanie jest obiektywnie konieczne; katalog wyjątków od obowiązku czasowego wstrzymania prac w znacznym zakresie pokrywa się z rodzajami prac, których nie dotyczy zakaz pracy w niedzielę.

Nie ulega wątpliwości, że należy chronić pracowników przed skutkami zmiany klimatu poprzez zapewnienie im komfortowych i bezpiecznych warunków pracy, jednakże należy wziąć pod uwagę logistykę tego przedsięwzięcia, czas oraz koszty z tym związane. Biorąc pod uwagę, że przepisy dotyczą tak naprawdę zdrowia pracowników (BHP) ważnym jest aby były one przemyślane, przejrzyste, konkretne i realne do wdrożenia przez każdego przedsiębiorcę w odpowiednim czasie.

Proponowane rozporządzenie ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, a pracodawcy będą mieli czas do dnia 01 czerwca 2025 r. na dostawanie pomieszczeń pracy oraz dokonanie aktualizacji w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zgodnie z wymaganiami BHP określonymi w niniejszym rozporządzeniu. Zapisy nakładające daleko idące wymogi w zakresie BHP powinny zakładać odpowiedni czas na dostosowanie się do nich przez pracodawców. Remonty miejsc pracy, procedury przetargowe, oczekiwanie na terminy u wykonawców, czy też na zgody konserwatorów zabytków i zarządcy budynku, to wszystko to wiąże się z istotnym czynnikiem – czasem. **Dla wielu przedsiębiorców termin 01 czerwca 2025 roku będzie z ww. powodów terminem nierealnym do dotrzymania.** W części przypadków dostosowanie pomieszczeń będzie wiązało się z przestojem prac, co wiąże się z ogromną logistyką, ale też z potencjalnymi stratami. W przypadku mniejszych pracodawców pojawia się pytanie w jaki sposób będą mogli sfinansować dostosowanie miejsc pracy do nowych wymogów BHP, czy w związku z oczekiwaniami narzucanymi przez legislatora będą się łączyć dofinansowania, pożyczki lub ulgi? Już w samej treści OSR wskazano, że „projektowane **rozporządzenie może wiązać się z koniecznością ponoszenia kosztów** związanych z zapewnieniem odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych (...).”

**Projekt rozporządzenia jest nieprecyzyjny.** Temperatury graniczne w pomieszczeniach są uzależnione od tempa metabolizmu pracy. W treści aktu nie ma jednak jego definicji, wskazano tylko że „*definicje pojęć i metody pomiaru tempa metabolizmu określają Polskie Normy*”, które nie są ogólnodostępne i są dodatkowo płatne. Nie wskazano także, do jakich norm należy się odnieść, oraz czy pracodawca zobowiązany jest zbierania wrażliwych danych takich jak waga, wzrost i wiek pracownika w celu obliczania metabolizmu (co budzi wątpliwości pod względem ochrony danych osobowych, a także samej podstawy ich gromadzenia).

Na marginesie wskaźmy, że w obrocie prawnym istnieje pojęcie “*wydatku energetycznego*”, które funkcjonuje na rynku pracy w kontekście realizacji zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów przez pracodawcę. Można by też zastanowić się czy nie uprościć zapisów i nie ustalić zależności wysokości

dopuszczalnej temperatury od charakteru pracy, tj. czy jest ona administracyjno-biurowa, czy fizyczna.

Ponadto, **nie wskazano w żaden sposób jak ma być mierzona temperatura**, czy jest to dobową średnią temperaturą, czy najwyższą wartość w pomieszczeniu, w przypadku pracy na otwartej przestrzeni w pełnym nasłonecznieniu, czy w cieniu, o której godzinie powinna być mierzona. Zauważmy także, że w budynku temperatura w pomieszczeniach może przecież się różnić w zależności od położenia względem stron świata i kondygnacji. Proponowane zapisy dotyczą temperatury wynikającej z warunków atmosferycznych, a jak zatem należy postępować, jeśli przyczyną wysokiej temperatury będą jednocześnie względy technologiczne i atmosferyczne? W niektórych gałęziach gospodarki ustanowienie sztywnych ram temperaturowych (wynikających zarówno z warunków atmosferycznych, jak i technologicznych) przy których należy zakazać pracy może wiązać się z ryzykiem zamknięcia działalności. Przepisy określające maksymalną temperaturę w pomieszczeniach pracy powinny proste, przejrzyste i zrozumiałe dla każdego przedsiębiorcy.

**Projekt nakłada także obowiązek uzgadniania rozwiązań organizacyjnych w porozumieniu** z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami lub organizacjami związkowymi reprezentatywnymi. Takie uzgodnienia wiążą się z długotrwałymi negocjacjami i procedurami zatwierdzającymi wewnątrz zakładu pracy, co wiąże się z czasem i wspomnianym wcześniej krótkim *vacatio legis*. Rozważenia wymaga możliwość wprowadzenia procedury konsultowania tych rozwiązań organizacyjnych z pracodawcą w miejsce formalnego ich zatwierdzania w drodze porozumienia.

**Mając na uwadze powyższe, tak jak wskazano uprzednio projekt należy ocenić krytycznie.**