

<p><b>Nazwa projektu</b> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ministerstwo wiodące Ministerstwo Zdrowia – ministerstwo współpracujące</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Pan Jakub Szmit, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, nr telefonu 538 117 320 e-mail: sekretariat.dpp@mrpips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 16.12.2024 r.</p> <p><b>Źródło:</b> art. 237<sup>15</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222).</p> <p><b>Nr w wykazie prac Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – 36</b></p>
--	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Praca w upalne dni może być dużym wyzwaniem dla pracowników. Upał może mieć negatywne konsekwencje zdrowotne, takie jak omdlenia, udary, odwodnienie, nasilenie problemów układu sercowo-naczyniowego czy choroby nerek. Podczas upałów wiele osób czuje się gorzej, mogą występować problemy z koncentracją, może dojść do błędów i wypadków w pracy. Ekstremalnie wysokie temperatury to zagrożenie dla naszego zdrowia, a nawet życia. Z powodu postępujących zmian klimatu takich dni jest coraz więcej, w związku z powyższym pojawiła się konieczność zmiany obowiązujących przepisów.

Należy zauważyć, że w kodeksie pracy obowiązują przepisy prawa regulujące kwestie dotyczące zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepisy art. 207 § 2 kodeksu pracy wskazują na konieczność podejmowania przez pracodawców działań mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m.in.:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy (np. przez skrócenie czasu pracy pracowników lub wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy) oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Jednakże rozwiązania te są niewystarczające, w związku z powyższym konieczne stało się uregulowanie maksymalnej temperatury zarówno w pomieszczeniu pracy, jak i przy pracy wykonywanej na otwartej przestrzeni, w stosunku do których konieczne jest zapewnienie odpowiednich rozwiązań dla pracowników lub zatrzymanie pracy.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Proponowane zmiany w stosunku do obowiązujących obecnie regulacji polegają na:

- 1) zapewnieniu temperatury w pomieszczeniu pracy odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy, natomiast gdy temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy określoną wartość dla danej klasy tempa metabolizmu pracodawca zobowiązany będzie do zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających temperaturę, a jeśli nie będzie to możliwe, to do zastosowania innych rozwiązań organizacyjnych;
- 2) zobowiązaniu pracodawcy do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C;
- 3) zobowiązaniu pracodawcy do ustalania rozwiązań organizacyjnych w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami;
- 4) określeniu przykładowego katalogu rozwiązań technicznych i organizacyjnych w nowo dodawanym załączniku nr 4 do zmienianego rozporządzenia w celu ułatwienia pracodawcom wywiązania się z ww. obowiązków;
- 5) określaniu podczas oceny ryzyka zawodowego dla danego stanowiska pracy klasy tempa metabolizmu, których definicje pojęć i metody pomiaru są określone w Polskich Normach;
- 6) zobowiązaniu pracodawcy do czasowego wstrzymania wykonywania pracy, jeśli pomimo zastosowania rozwiązań technicznych temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 35 °C, a przy pracy na otwartej przestrzeni 32 °C, przy czym w przypadku pracy na otwartej przestrzeni konieczność czasowego wstrzymania pracy dotyczyć będzie jedynie ciężkich prac fizycznych;

- 7) przyjęciu rozwiązania, że 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.

Wprowadzenie powyższych rozwiązań pozwoli na wykonywanie przez pracowników bezpiecznej pracy, a także jest ważne z punktu widzenia dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, w sytuacji, gdy temperatura osiągnie określoną w rozporządzeniu wartość.

Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie dotyczące wykonywania pracy na stanowiskach pracy oraz na otwartej przestrzeni są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W UE obowiązują przepisy, których celem jest wyeliminowanie wszystkich zagrożeń, w tym również zagrożeń wynikających ze zmian klimatycznych, oraz które nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Do kwestii związanych z wysoką temperaturą odnoszą się również dyrektywy szczególne, np. dyrektywa w sprawie tymczasowych lub ruchomych placów budowy i dyrektywa w sprawie miejsc pracy, które precyzują, że „w godzinach pracy temperatura w pomieszczeniach, w których znajdują się stanowiska pracy, musi być odpowiednia dla ludzi, biorąc pod uwagę stosowane metody pracy i wymagania fizyczne stawiane pracownikom”. Państwa członkowskie UE zaimplementowały te wymogi do ustawodawstwa krajowego, jednak mogą one również określać je bardziej szczegółowo.

W wielu państwach zostały ustalone dolne wartości temperatury, w jakich należy wykonywać pracę, jednak nie ma ustalonych wartości górnych, w związku z tym posługiwać się można również pojęciem tzw. rozsądnej (ang. *reasonable*) temperatury. Pojęcie to oznacza temperaturę odczuwaną przez pracownika jako komfortowa w odniesieniu do rodzaju wykonywanej pracy oraz panujących warunków środowiskowych.

Pomimo braku prawnie wiążących wartości najwyższej dopuszczalnej temperatury powietrza w miejscu pracy, w niektórych krajach UE stworzono wytyczne dla pracodawców, w których zasugerowano jej najwyższą wartość, powyżej której pracodawca powinien lub musi wdrożyć środki zaradcze, zmierzające do obniżenia tej temperatury.

**Austria** – według Rozporządzenia o miejscach pracy (AStV, art. 28) temperatura powietrza w pomieszczeniach powinna wynosić od 19 do 25 °C podczas pracy wymagającej niewielkiego wysiłku fizycznego oraz od 18 do 24 °C przy pracy średnio-ciężkiej lub co najmniej 12 °C przy pracach wymagających dużego wysiłku fizycznego. Jeśli dostępny jest system klimatyzacji lub wentylacji, temperatura w miejscu pracy nie powinna, jeśli to możliwe, przekraczać 25 °C. W przypadku długotrwałej pracy na świeżym powietrzu, w bezpośrednim świetle słonecznym i w wysokiej temperaturze, pracodawcy muszą przeprowadzić ocenę ryzyka oraz zapewnić odpowiednie środki np. zapewnienie napojów; prysznice; unikanie popołudniowych upałów; dodatkowe przerwy; odzież przepuszczającą powietrze i odporną na promieniowanie UV, nakrycie głowy; odpowiedni krem przeciwsłoneczny i okulary przeciwsłoneczne. Ponadto, jeśli temperatura na placach budowy przekroczy 32,5 °C, prace na zewnątrz mogą zostać wstrzymane, jeśli nie można zapewnić chłodniejszego alternatywnego miejsca pracy. Decyzja w tej sprawie zasadniczo należy do pracodawcy lub jego upoważnionych przedstawicieli; pracownicy otrzymują zwrot kosztów za pracę odwołaną z powodu upałów na podstawie rejestru zwrotów kosztów związanych z niekorzystnymi warunkami pogodowymi.

**Belgia** – według Rozporządzenia z dnia 4 czerwca 2012 r. w sprawie termicznych czynników środowiskowych (sekcja 2.1) najwyższa dopuszczalna temperatura powietrza dla lekkich prac fizycznych wynosi 29 °C, dla prac umiarkowanych 26 °C, dla prac ciężkich 22 °C, natomiast dla prac bardzo ciężkich 18 °C. Podstawą wyznaczenia temperatury granicznej jest w tym przypadku wskaźnik WBGT.

**Węgry** – według wspólnego rozporządzenia w sprawie minimalnego poziomu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dla miejsca pracy (SzCsM-EüM] 3/2002 (II.8.), Dział 7) w przypadku prac lekkich temperatura w pomieszczeniu wynosić może maksymalnie 31 °C, dla prac umiarkowanych 29 °C, a dla prac ciężkich 27 °C. W przypadku przekroczenia o 1 °C wyznaczonej najwyższej dopuszczalnej temperatury pracownicy mogą podjąć pracę dopiero po tygodniowym okresie stopniowej aklimatyzacji.

**Łotwa** – według Rozporządzenia Rady Ministrów nr 35923 z dnia 28 kwietnia 2009 r. w sprawie „Wymagań ochrony pracy w miejscu pracy”, najwyższa dopuszczalna temperatura pracy w pomieszczeniach wynosi 28 °C, jednak dla niektórych branż lub sektorów istnieją wyjątki.

**Słowenia** – według rozporządzenia w sprawie wymagań zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy najwyższa dopuszczalna temperatura powietrza w pomieszczeniach wynosi 28 °C, jednak niektóre rodzaje stanowisk są wyjątkami.

**Hiszpania** – według III dekretu królewskiego (486/1997) w pomieszczeniach w przypadku pracy siedzącej temperatura musi wynosić od 17 do maksymalnie 27 °C, natomiast w przypadku prac lekkich od 14 do maksymalnie 25 °C.

**Cypr** – według minimalnych wymagań Regulaminu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (2002), gdy WBGT wzrośnie powyżej 32,2 °C dla pracy o niskiej intensywności, 31,1 °C dla pracy o umiarkowanej intensywności lub 30,0 °C dla pracy o wysokiej intensywności następuje całkowita przerwa w pracy dla pracowników tzw. zaaklimatyzowanych (zaadaptowanych do mikroklimatu w danym miejscu pracy). W przypadku pracowników tzw. niezaaklimatyzowanych wartości te zmniejsza się o 2,5 °C.

**Dania** – według ustawy o środowisku pracy temperatura powinna być utrzymywana na poziomie 20-22 °C dla pracy siedzącej i nie powinna przekraczać 25 °C. W szczególnych przypadkach, np. przy występowaniu fali upałów, należy przyjąć, że temperatura w pomieszczeniu może przekroczyć 25°C, ale konieczne jest wtedy podjęcie działań zapewniających pracownikom jak największą ochronę przed dyskomfortem i zagrożeniem zdrowia. W warunkach wilgotności wynoszących od 40 % do 60 % pracownicy muszą mieć zapewnione odpowiednie przerwy w pracy, jeżeli temperatura powietrza przekracza 35 °C dla pracy siedzącej i 32 °C dla pracy fizycznej.

**Niemcy** – zgodnie z postanowieniami przepisów technicznych dotyczących miejsc pracy (ASR) temperatura w pomieszczeniach w miejscu pracy (także w pomieszczeniach sanitarnych, socjalnych, stołówkach itp.) nie może przekraczać 26 °C. Jeżeli z powodu nadmiernej ekspozycji słonecznej przez okna, świetliki itp. dochodzi do wzrostu temperatury w pomieszczeniu powyżej wskazanej wartości, należy wyposażyć te elementy w odpowiednie systemy ochrony przeciwsłonecznej (w dokumencie podano przykładowe formy zabezpieczeń, m.in. żaluzje czy oszklenie przeciwsłoneczne). Jeżeli temperatura powietrza na zewnątrz wynosi więcej niż 26 °C, a środki ochrony przeciwsłonecznej na oknach są zastosowane, należy podjąć dodatkowe środki w momencie, gdy temperatura w pomieszczeniu przekroczy 26 °C. W przypadku wzrostu temperatury w pomieszczeniach powyżej 30 °C należy podjąć skuteczne środki (wskazane wyżej) zgodne z opracowaną wcześniej oceną ryzyka. Środki techniczne i organizacyjne mają w tym przypadku pierwszeństwo przed środkami osobistymi. Gdy temperatura powietrza przekracza 35 °C, a pomieszczenie nie jest wyposażone w środki techniczne (np. kurtyny wodne), organizacyjne (fazy odprowadzania ciepła) lub ochrony osobistej (np. odzież chroniąca przed wysoką temperaturą), pomieszczenie uznaje się za nieodpowiednie do pracy. Wskazano ponadto, że środki techniczne obniżające temperaturę nie mogą zwiększać wilgotności pomieszczenia. Odpowiednie napoje (np. woda pitna) powinny być zapewnione, kiedy temperatura powietrza przekracza 26 °C, natomiast gdy jest ona wyższa niż 30 °C – muszą być zapewnione.

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Zatrudnieni (pracownicy najemni)	13 510 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 371 tys. osób; w sektorze publicznym 4 139 tys. osób	Rocznik Statystyczny Pracy 2023 Dane za 2022 str. 132 <u>Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Roczniki statystyczne / Roczniki Statystyczne / Rocznik Statystyczny Pracy 2023</u>	Wpływ na osoby pracujące przez zapewnienie dodatkowej ochrony w miejscu pracy w przypadku wystąpienia upałów.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej)	3 034 278	<u>Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Podmioty gospodarcze. Wyniki finansowe / Zmiany strukturalne grup podmiotów / Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON wrzesień 2023</u>	Wpływ na pracodawców przez nałożenie obowiązku zapewnienia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w celu lepszej ochrony pracowników przed skutkami pracy w nadmiernej temperaturze.
Pracodawcy – sektor publiczny	111 929	<u>Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Podmioty gospodarcze. Wyniki finansowe / Zmiany strukturalne grup podmiotów / Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r.</u>	Wpływ na pracodawców przez nałożenie obowiązku zapewnienia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w celu lepszej ochrony pracowników przed skutkami pracy w nadmiernej temperaturze.

#### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Opracowanie projektu zostało poprzedzone przeprowadzeniem szerokich prekonsultacji projektu z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Instytutem Medycyny Pracy im prof. J. Nofera w Łodzi, Państwową Inspekcją Pracy. Ponadto zostało zorganizowane spotkanie prekonsultacyjne z ww. instytucjami i przedstawicielami resortów: Ministerstwa Edukacji, Ministerstwa Infrastruktury, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwa Klimatu i Środowiska, Ministerstwa Rozwoju i Technologii i Ministerstwa Zdrowia.

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych: – na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”.

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego.

Projekt rozporządzenia zostanie również przekazany do zaopiniowania:

- Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.);
- Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949).

Ponadto, na podstawie § 38 ust. 1 pkt 3 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) projekt zostanie przekazany do zaopiniowania:

- Głównemu Inspektorowi Pracy – na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712);
- Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców – na podstawie art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 1668).

W ramach konsultacji publicznych projekt będzie przekazany do:

- 1) Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego;
- 2) Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi;
- 3) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 4) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 5) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 6) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 8) Federacji Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”;
- 9) Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw;
- 10) Stowarzyszenia Ochrony Pracy;
- 11) Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu rozporządzenia przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu rozporządzenia z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29

października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów projekt ustawy będzie udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Źródła finansowania</b>													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie projektowanego rozporządzenia spowoduje skutki finansowe dla jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Skutki te polegać będą na obowiązku pokrycia dodatkowych kosztów, które muszą ponieść pracodawcy, w tym pracodawcy sektora publicznego, w związku z koniecznością zapewnienia rozwiązań technicznych bądź organizacyjnych zabezpieczających pracowników przed pracą w nadmiernej temperaturze. Ze względu na różnorodność obecnie stosowanych przez pracodawców sektora publicznego rozwiązań zapewniających komfort pracy pracowników, nie jest możliwe oszacowanie tych kosztów dla budżetu państwa ani budżetów jednostek samorządu terytorialnego.												

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Wejście w życie rozporządzenia będzie wiązało się z koniecznością zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych zabezpieczających pracowników przed pracą w nadmiernej temperaturze. Ponadto w przypadku niektórych rodzajów prac, gdy pomimo zastosowania ww. rozwiązań temperatura osiągnie przewidziane w rozporządzeniu bardzo wysokie wartości, konieczne będzie wstrzymanie pracy.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Wejście w życie rozporządzenia będzie wiązało się z koniecznością zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych zabezpieczających pracowników przed pracą w nadmiernej temperaturze. Ponadto w przypadku niektórych rodzajów prac, gdy pomimo zastosowania ww. rozwiązań temperatura osiągnie przewidziane w rozporządzeniu bardzo wysokie wartości, konieczne będzie wstrzymanie pracy.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Korzyści zdrowotne dla obywateli będących pracownikami wynikające z zapewnienia większej ochrony przed wysokimi temperaturami na stanowisku pracy.						
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	Brak wpływu.						

Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie może wiązać się z koniecznością ponoszenia kosztów związanych z zapewnieniem odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych zabezpieczających pracowników przed pracą w nadmiernej temperaturze, a w przypadku bardzo wysokich temperatur również czasowego wstrzymania pracy. Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców i pracowników.	
<b>8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu</b>		
<input type="checkbox"/> nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy	
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Komentarz: Wejście w życie projektowanego rozporządzenia spowoduje konieczność aktualizacji oceny ryzyka na stanowiskach pracy.		
<b>9. Wpływ na rynek pracy</b>		
Projektowane rozporządzenie będzie miało wpływ na rynek pracy. Wprowadzone zmiany z jednej strony nałożą na pracodawców dodatkowe obowiązki, jednakże pozwolą na wykonywanie przez pracowników bezpiecznej pracy i zadbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, w sytuacji, gdy temperatura osiągnie określoną w rozporządzeniu wartość. Zmiany przyczynią się do zwiększenia ochrony zdrowia pracowników podczas pracy w upalne dni.		
<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie ma na celu poprawę poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
Rozporządzenie wejdzie w życie po 14 dniach od dnia ogłoszenia, natomiast pracodawcy w terminie do dnia 1 czerwca 2025 r. dostosują pomieszczenia pracy oraz dokonają aktualizacji w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy określonymi w niniejszym rozporządzeniu.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
Nie planuje się ewaluacji efektów projektu.		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>		
Brak.		