

## UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie zmieniające 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. poz. 1650, z późn. zm.), zwane dalej „rozporządzeniem obhp”, stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 237<sup>15</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.).

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie obhp nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia w pomieszczeniach pracy temperatury odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższej niż 14 °C – chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. Natomiast w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna i w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie może być niższa niż 18 °C. Należy w tym miejscu podkreślić, że obowiązujące przepisy wskazują minimalną temperaturę w miejscu pracy, natomiast nie określają temperatury maksymalnej.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast art. 210 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że 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.

Przepisy prawa pracy regulują jedynie środki ochrony pracownika pracującego w warunkach szkodliwych mikroklimatu gorącego. Przepisy dotyczą jednak pracy w wysokiej temperaturze spowodowanej czynnikami technologicznymi, a nie warunkami atmosferycznymi. Tym samym rozwiązania nie dotyczą ogółu pracowników, a jedynie niewielkiego odsetka wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Zmiany klimatu, coraz częściej występujące upały wskazują, że obecne rozwiązania stają się niewystarczające, aby skutecznie chronić życie i zdrowie pracowników, stąd konieczne jest dostosowanie obowiązujących przepisów do pojawiających się zmian klimatu. Praca w upalne dni może być dużym wyzwaniem dla ogółu pracowników. Upał może mieć

negatywne konsekwencje zdrowotne, takie jak omdlenia, udary, odwodnienie, nasilenie problemów układu sercowo-naczyniowego czy chorób 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.

Rosnąca temperatura powietrza, będąca najczęściej identyfikowanym skutkiem zmian klimatu, staje się jednym z głównych problemów środowiskowych zagrażających zdrowiu i życiu ludzi na całym świecie. Szczególnie groźne są fale upałów (według definicji CMM IMGW-PIB – okres 3 lub więcej dni, w których maksymalna temperatura osiąga lub przekracza 30 °C), które stają się częstsze, intensywniejsze i przewiduje się, że będą trwały dłużej. Temperatura powietrza ma szczególne znaczenie w sytuacji dodatkowego obciążenia organizmu wysiłkiem fizycznym skutkującym wytwarzaniem ciepła metabolicznego. Skokowy wzrost temperatury powietrza wraz z nadejściem fal upałów jest szczególnie niebezpieczny dla osób niezaaklimatyzowanych, czyli zdecydowanej większości, gdyż proces aklimatyzacji trwa od 5 do 7 dni ekspozycji na daną temperaturę.

Z powodu postępujących zmian klimatu dni upalnych jest coraz więcej. Jak wynika z opracowania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytut Badawczego (CIOP-PIB) długotrwała praca w środowisku gorącym może powodować nadmierne obciążenie cieplne (stres cieplny), zmęczenie, a także zaburzenia w funkcjonowaniu układu krwionośnego. Obciążenie cieplne jest definiowane jako całkowite obciążenie, na które może być narażony pracownik w wyniku połączonego wpływu ciepła metabolicznego, odzieży i czynników środowiskowych (tj. temperatura powietrza, wilgotność względna oraz prędkość przepływu powietrza, promieniowanie/nasłonecznienie). Obciążenie cieplne organizmu występuje, gdy układ termoregulacji nie jest w stanie utrzymać temperatury wewnętrznej w zakresie  $37 \pm 1$  °C. Przyjmuje się w normach dot. środowiska termicznego pracy, że temperatura wewnętrzna ciała w warunkach obciążenia pracownika pracą fizyczną i środowiskiem gorącym, nie powinna przekraczać 38 °C.

W związku z powyższym pojawiła się konieczność zmiany obowiązujących przepisów, w tym uregulowania dodatkowych rozwiązań w sytuacji, gdy z uwagi na warunki atmosferyczne temperatura w pomieszczeniach pracy, jak i na otwartej przestrzeni, osiągnie określone w projektowanym rozporządzeniu wartości. W tym celu proponuje się, aby do obowiązującego rozporządzenia obhp dodać poniższe przepisy:

1. nałożenie na pracodawców obowiązku zapewnienia w pomieszczeniu pracy temperatury odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy (tempa metabolizmu) nie wyższej niż: 28 °C (301 K) dla pracy o niskim i umiarkowanym tempie metabolizmu i w pomieszczeniach biurowych, 25 °C (298 K) dla pracy o wysokim tempie metabolizmu lub 22 °C (295 K) dla pracy o bardzo wysokim tempie metabolizmu, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają;
2. gdy temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy określoną wartość dla danej klasy tempa metabolizmu pracodawca obowiązany będzie do zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających temperaturę, a jeśli nie będzie to możliwe, to do zastosowania innych rozwiązań organizacyjnych;
3. przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C pracodawca będzie obowiązany do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych;
4. rozwiązania organizacyjne pracodawca będzie ustalał w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami;
5. w celu ułatwienia pracodawcom wywiązania się z ww. obowiązków przykładowy katalog rozwiązań technicznych i organizacyjnych zostanie określony w nowo dodawanym załączniku nr 4 do zmienianego rozporządzenia obhp;
6. w celu określenia tempa metabolizmu wyróżniono poniższe klasy (patrz tabela poniżej), gdzie definicje pojęć i metody pomiaru tempa metabolizmu określają Polskie Normy;
7. wskazane w tabeli klasy tempa metabolizmu będą określone podczas oceny ryzyka zawodowego dla danego stanowiska pracy;
8. jeśli pomimo zastosowania rozwiązań technicznych temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 35 °C, wówczas żadna praca w pomieszczeniu pracy nie będzie mogła być wykonywana;
9. jeśli przy pracy na otwartej przestrzeni temperatura przekroczy 32 °C, to w czasie występowania takiej temperatury nie będzie mogła być wykonywana żadna praca o wysokim tempie metabolizmu lub bardzo wysokim tempie metabolizmu;
10. obowiązek czasowego wstrzymania nie będzie dotyczył jednak 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.

Tempo metabolizmu (klasa)	Tempo metabolizmu [W]
Niskie (1)	180 (125-235)
Umiarkowane (2)	300 (235-360)
Wysokie (3)	415 (360-465)
Bardzo wysokie (4)	520 (>465)

Tabela: Klasyfikacja tempa metabolizmu.

Określone powyżej wartości temperatury, po osiągnięciu których należy podjąć odpowiednie działania, przyjęto na podstawie przeprowadzonych przez CIOP-PIB symulacji komputerowych temperatury, przy której praca (z podziałem na poszczególne klasy tempa metabolizmu) może stanowić dla przeciętnego pracownika nadmierne obciążenie cieplne<sup>i</sup>. Takie same progowe wartości temperatur dla poszczególnych klas tempa metabolizmu wykonywanej pracy zawarł w swoim opracowaniu Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi (IMP).

Zgodnie z opracowaniem IMP ustanowienie maksymalnych wartości obciążenia cieplnego, w jakim może być wykonywana praca, jest uzasadnione nie tylko ochroną zdrowia pracownika, ale również potrzebą utrzymania jego zdolności do pracy. Przy większym obciążeniu utrata ciepła przez promieniowanie, konwekcję i przewodzenie zaczyna być mniejsza niż jego produkcja lub pochłanianie z otoczenia. Skutkiem tego jest wzrost temperatury ciała i zmniejszenie możliwości wykonywania nie tylko wysiłku fizycznego, ale i umysłowego. Wyniki wielu badań są stosunkowo spójne i w odniesieniu do pracy umysłowej wskazują na 2 % spadek wydajności pracy na stopień wzrostu temperatury otoczenia po przekroczeniu temperatury 25 °C<sup>ii</sup>. W odniesieniu do wysiłku fizycznego wykazano spadek produktywności w pracy od 0,8 % do 5 % na każdy stopień wzrostu wskaźnika WBGT powyżej 24 °C<sup>iii</sup>. Analizy Międzynarodowej Organizacji Pracy sugerują (przy założeniu globalnego wzrostu temperatury do końca XXI wieku o 1,5 °C, trendów dotyczących siły roboczej oraz

wykonywania prac rolniczych i budowlanych w cieniu), że w 2030 r. udział utraconych godzin pracy wzrośnie do 2,2 %, co oznacza utratę produktywności odpowiadającą 80 milionom pełnoetatowych miejsc pracy<sup>iv</sup>. Jeśli założy się, że ww. prace są wykonywane w słońcu, przewidywana utrata godzin pracy w 2030 r. wzrośnie do 3,8 % – co odpowiada 136 milionom pełnoetatowych miejsc pracy. Ponieważ globalne ocieplenie będzie postępować po 2030 r., oczekuje się, że większy wzrost temperatury jeszcze bardziej zmniejszy wydajność pracy.

IMP wskazał również, że zmniejszanie produktywności pracowników wraz z kumulacją ciepła w organizmie jest zjawiskiem nieuchronnym, co powinno być uwzględnione przy planowaniu pracy. Podejmowane przez pracodawcę działania w celu zmniejszenia obciążenia cieplnego pracowników zmniejszą ryzyko przegrzania, ale nie poprawią ich produktywności. Dlatego pracodawca układając harmonogram prac w warunkach obciążenia gorącym musi brać pod uwagę, że w związku ze zmniejszeniem produktywności realizacja określonych zadań wymagać będzie dłuższego czasu lub większej liczby pracowników.

Ponadto, wprowadzony do nowelizowanego rozporządzenia obhp załącznik nr 4 zawiera przykładowy katalog rozwiązań technicznych i działań organizacyjnych podejmowanych w celu ograniczenia nadmiernego obciążenia cieplnego. Rozwiązania wymienione w załączniku nr 4 nie mają charakteru obowiązkowego ani tym bardziej wyczerpującego, lecz stanowią wskazówki pracodawcy co do istniejących już rozwiązań technicznych oraz występujących w przepisach prawa pracy rozwiązań organizacyjnych, które pracodawca w porozumieniu z pracownikami może zastosować w celu wywiązania się z obowiązków nałożonych w projektowanym rozporządzeniu. Przykładowe rozwiązania mają na celu ułatwienie pracodawcom podjęcie odpowiednich działań, mają też przyczynić się do ograniczenia zagrożeń wynikających z warunków pracy w niekorzystnym klimacie.

Niezależnie od powyższych rozwiązań należy zauważyć, że zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca odpowiedzialny jest za bezpieczne i higieniczne warunki pracy, z uwzględnieniem zmieniających się warunków wykonywania pracy, w pierwszej kolejności przez zastosowanie środków ochrony zbiorowej. W przypadkach braku możliwości zastosowania środków ochrony zbiorowej do chłodzenia organizmu pracownika podczas pracy, rozwiązaniem tego problemu może być zastosowanie środków ochrony indywidualnej, w tym indywidualnych systemów chłodzenia organizmu.

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 projektowanym rozporządzeniu wartość.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Ponadto proponuje się by pracodawcy, do dnia 1 czerwca 2025 roku, byli zobowiązani do dostosowania pomieszczeń pracy do wymogów określonych w nowo dodawanym § 30a zmienianego rozporządzenia obhp, a także aktualizacji w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego przez ujęcie w opisie stanowiska pracy klasy metabolizmu (ciężkości pracy), zgodnie z nowo dodawanym § 39a ust. 3 pkt 1 lit. ba oraz ust. 4 i 5 zmienianego rozporządzenia obhp.

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

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535).

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

---

<sup>i</sup> Program PHS (Predicted Heat Strain) do przewidywania występowania stresu cieplnego oparty o założenia normy PN-EN ISO 7933:2005 Ergonomia środowiska termicznego – Analityczne wyznaczanie i interpretacja stresu cieplnego z wykorzystaniem obliczeń przewidywanego obciążenia termicznego.

<sup>ii</sup> Kjellstrom T. et al. (2016) Heat, human performance, and occupational health: a key issue for the assessment of global climate change impacts, *Annual Review of Public Health*, 37 (1), 97-112. <https://doi.org/10.1146/annurevpublhealth-032315-021740>.

<sup>iii</sup> Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work International Labour Office – Geneva, ILO, 2019.

<sup>iv</sup> Narocki C. Heatwaves as an occupational hazard The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities. Brussels, 2021.