

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. 237¹⁵ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) – dalej „Kodeks pracy”.

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.

Obowiązujące przepisy wskazują zatem minimalną temperaturę w miejscu pracy, natomiast nie określają temperatury maksymalnej, co jest istotnym mankamentem obecnych regulacji prawnych

Zmiany klimatu oraz wynikające z tego faktu coraz częściej występujące wysokie temperatury sprawiają, że praca w upalne dni jest dużym wyzwaniem dla ogółu pracowników. Upał może mieć dla nich negatywne konsekwencje zdrowotne, takie jak omdlenia, udary, odwodnienie, nasilenie problemów układu sercowo-naczyniowego czy chorób nerek. Podczas upałów pracownicy czują się gorzej, mogą mieć problemy z koncentracją, a w konsekwencji może dojść do błędów przy wykonywaniu pracy i wypadków w pracy. Praca w ekstremalnie wysokiej temperaturze może być także zagrożeniem dla zdrowia, a nawet życia pracowników.

Warto podkreślić, iż powyższe powoduje także negatywne konsekwencje dla pracodawców, którzy nie zapewniając pracownikom właściwej dla ich rodzaju pracy temperatury w miejscu pracy, nie mogą w rezultacie liczyć na efektywne oraz terminowe wykonanie przez nich pracy podczas upału.

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 ± 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 niezbędne stało się przeprowadzenie odpowiednich zmian legislacyjnych mających na celu dostosowanie obowiązujących przepisów prawnych do zaistniałych zmian klimatycznych, tak aby zapewnić pracownikom odpowiedni komfort pracy, chronić ich życie i zdrowie, a także zmniejszyć liczbę ewentualnych wypadków w pracy.

Warto wskazać, iż 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.

W konsekwencji konieczne jest wprowadzenie zmiany obowiązujących ogólnych przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, polegającej na uregulowaniu obowiązków pracodawców 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 następujące zmiany.

1. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę nie wyższą niż 35 °C (308 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
2. Przy wykonywanych na otwartej przestrzeni pracach ciężkich – tj. związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, temperatura nie może być wyższa niż 32 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
3. Od stosowania powyższych obowiązków wprowadzono wyjątki w odniesieniu do prac, których wykonywanie jest obiektywnie konieczne.
4. W przypadku gdy temperatura w pomieszczeniu pracy z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy 28 °C, a przy pracach ciężkich – 25 °C, pracodawca będzie zobowiązany:
 - 1) zapewnić odpowiednie rozwiązania techniczne obniżające tę temperaturę, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają,
 - 2) jeżeli obniżenie temperatury nie jest możliwe – zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ temperatury na zdrowie pracowników
- uzależnione od warunków i specyfiki pracy.
5. Przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych.

6. Rozwiązania organizacyjne pracodawca będzie ustalał po konsultacji z pracownikami w ramach komisji bhp, o której mowa w art. 237¹² Kodeksu pracy, albo w trybie art. 237^{11a} Kodeksu pracy, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Określone powyżej wartości temperatury przyjęto na podstawie przeprowadzonych przez CIOP-PIB symulacji komputerowych temperatury, przy której praca może stanowić dla przeciętnego pracownika nadmierne obciążenie cieplneⁱ. Takie same progowe wartości temperatur zawarł w swoim opracowaniu Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi (IMP). Na uwagę zasługuje również, że progi temperatury, przy których należy podjąć działania techniczne lub organizacyjne, są zbieżne z progami, po przekroczeniu których pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom napojeⁱⁱ.

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 °Cⁱⁱⁱ. W odniesieniu do wysiłku fizycznego wykazano spadek produktywności w pracy od 0,8 % do 5 % na każdy stopień wzrostu wskaźnika WBGT powyżej 24 °C^{iv}. 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^v. 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 gorącem musi brać pod uwagę, że w związku ze zmniejszeniem produktywności realizacja określonych zadań wymagać będzie dłuższego czasu lub większej liczby pracowników.

Przewidziane w projekcie wyjątki od obowiązku zapewnienia maksymalnej dopuszczalnej temperatury, obejmują następujące rodzaje prac:

- w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151¹⁰ pkt 1 Kodeksu pracy);
- w ruchu ciągłym (art. 151¹⁰ pkt 2 Kodeksu pracy);
- w transporcie i w komunikacji (art. 151¹⁰ pkt 5 Kodeksu pracy);
- w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych (art. 151¹⁰ pkt 6 Kodeksu pracy);
- przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób (art. 151¹⁰ pkt 7 Kodeksu pracy);
- w rolnictwie i hodowli (art. 151¹⁰ pkt 8 Kodeksu pracy);
- w gastronomii (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. c Kodeksu pracy),
- w zakładach hotelarskich (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. d Kodeksu pracy),
- w jednostkach gospodarki komunalnej (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. e Kodeksu pracy),
- w zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. f Kodeksu pracy),
- w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. g Kodeksu pracy),
- w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku (art. 151¹⁰ pkt 9 lit. h Kodeksu pracy),
- w instytucjach opieki nad dziećmi do lat 3 (żłobki, klub dziecięcy, dzienny opiekun),
- służba funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych.

Co do zasady zakaz pracy w niedziele i święta (art. 151⁹ Kodeksu Pracy) stanowi realizację i konkretyzację prawa pracownika do wypoczynku, który również przekłada się w dłuższej perspektywie na dbałość o zdrowie pracownika. Wyjątki od zakazu pracy

w niedziele i święta dotyczą okoliczności, które zostały uznane przez ustawodawcę za takie, w których konieczność zapewnienia wykonywania pracy (w pewnym sensie interes publiczny) ma pierwszeństwo przed prawem pracownika do wypoczynku (czyli interesem indywidualnym pracownika). W tym kontekście za uzasadnione należy uznać oparcie się w kwestii wyjątków od ograniczenia dopuszczalności pracy powyżej określonych wartości temperatury na wyjątkach od zakazu pracy w niedziele. Inny charakter chronionego dobra (prawo do wypoczynku a prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) powoduje przy tym, że katalog wyjątków przewidzianych w rozporządzeniu jest jednak węższy od wyjątków od zakazu pracy w niedziele i święta. Dodatkowo wyjątkiem objęto pracę funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych (ze względu na charakter służby), a także pracowników instytucji opieki nad dziećmi do lat 3 (ze względu na konieczność zapewnienia opieki dzieciom).

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.

Do przykładowych rozwiązań organizacyjnych, które mogą być zastosowane w przypadku przekroczenia wskazanej w projekcie temperatury należą np. dodatkowe przerwy w pracy (art. 145 § 1 Kodeksu pracy), skrócony czas pracy (art. 145 § 1 Kodeksu pracy), praca zmianowa (art. 146 Kodeksu pracy), odpoczynek w klimatyzowanym pomieszczeniu, odpoczynek w zacienionym miejscu.

Rozwiązania techniczne, które mogą być zastosowane w przypadku przekroczenia wskazanej w projekcie temperatury, przykładowo: wentylacja naturalna, mechaniczna, indywidualna (na stanowisku pracy), klimatyzacja, rolety okienne oraz zewnętrzne żaluzje przeciwsłoneczne, wykorzystanie systemów ochrony przeciwsłonecznej, stosowanie odblaskowych lub pochłaniających ciepło osłon lub barier, stosowanie nieodblaskowych/matowych powierzchni w celu uniknięcia odbicia promieni UV na stanowisku pracy, umieszczanie stanowisk pracy z dala od bezpośredniego światła słonecznego, korzystanie z urządzeń lub innego sprzętu w celu ograniczenia pracy fizycznej.

W pierwszej kolejności jednak należy zastosować możliwe środki ochrony zbiorowej (art. 207 § 2, art. 211, art. 213 § 2, art. 215 Kodeksu pracy), w tym wentylację i klimatyzację.

Należy podkreślić, że podane powyżej rozwiązania są tylko przykładowymi rozwiązaniami. Na poziomie aktu prawnego, ze względu na ogólny charakter regulacji, nie jest możliwe szczegółowe opisanie wszystkich rozwiązań organizacyjnych, które mogłyby zastosować pracodawca. W związku z powyższym proponuje się, aby pracodawcy mieli obowiązek konsultacji zaproponowanych rozwiązań organizacyjnych z przedstawicielami pracowników, na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy, dla konsultacji spraw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dział X Rozdział XIII), np. w ramach komisji bhp.

Wprowadzenie opisanych powyżej zmian w rozporządzeniu obhp 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 rozporządzenie weszło w życie 1 stycznia 2026 roku.

Opracowanie projektu zostało poprzedzone przeprowadzeniem prekonsultacji projektu z CIOP-PIB, IMP i 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 został 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 lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535).

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

ⁱ 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.

ⁱⁱ Stosownie do § 4 ust. 1 pkt 3-5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279, z późn. zm.)

ⁱⁱⁱ 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>.

^{iv} Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work International Labour Office – Geneva, ILO, 2019.

^v 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.