

<p>Nazwa projektu Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ministerstwo wiodące Ministerstwo Zdrowia – ministerstwo współpracujące</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Pan Jakub Szmít, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, nr telefonu 538 117 320 e-mail: sekretariat.dpp@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 18.02.2025 r.</p> <p>Źródło: art. 237¹⁵ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965).</p> <p>Nr w wykazie prac Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – 36</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.

Zgodnie z opracowaniem Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi 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. W odniesieniu do wysiłku fizycznego wykazano spadek produktywności w pracy od 0,8 % do 5 % na każdy stopień wzrostu wskaźnika WBGT powyżej 24 °C. 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. 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.

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

Proponowane zmiany w stosunku do obowiązujących obecnie regulacji polegają na:

- 1) Zapewnieniu przez pracodawcę w pomieszczeniu pracy temperatury nie wyższej niż 35 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
- 2) Zapewnieniu przez pracodawcę, aby prace na otwartej przestrzeni, związane 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, wykonywane były przy temperaturze nie wyższej niż 32 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.

- 3) Wprowadzeniu katalogu wyjątków od obowiązku czasowego wstrzymania prac w znaczącym stopniu pokrywa się z rodzajami prac, których nie dotyczy zakaz pracy w niedzielę oraz pracowników instytucji, o których mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, a także funkcjonariuszy oraz żołnierzy zawodowych.
- 4) Zobowiązaniu pracodawcy do podjęcia działań w przypadku gdy temperatura w pomieszczeniu pracy z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy 28 °C, a przy pracach 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 – 25 °C, tj.:
 - 1) zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających tę temperaturę, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają,
 - 2) jeżeli obniżenie temperatury nie jest możliwe – zastosowania odpowiednich rozwiązań organizacyjnych minimalizujących wpływ temperatury na zdrowie pracowników
- uzależnionych od warunków i specyfiki pracy.
- 5) Zobowiązaniu pracodawcy do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w przypadku pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C.
- 6) Zobowiązaniu pracodawcy do podjęcia konsultacji stosowanych rozwiązań organizacyjnych z pracownikami w ramach komisji bhp, o której mowa w art. 237¹² Kodeksu pracy, albo w trybie art. 237^{11a} Kodeksu pracy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

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 (ASStV, 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; pryszniców; 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)	Zatrudnieni (pracownicy najemni) 13 907 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 715 tys. osób; w sektorze publicznym 4 192 tys. osób.	Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 2 kwartał 2024 r. (tablica 2.1). https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-2-kwartal-2024-roku,4,55.html	Wpływ na osoby pracujące przez zapewnienie dodatkowej ochrony w miejscu pracy w przypadku wystąpienia upałów.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki	3 034 278	Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne /	Wpływ na pracodawców przez nałożenie obowiązku

narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej)		<u>Podmioty gospodarcze. Wyniki finansowe / Zmiany strukturalne grup podmiotów / Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON wrzesień 2023</u>	zapewnienia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w celu lepszej ochrony pracowników przed skutkami pracy w nadmiernej temperaturze, spowodowanej warunkami atmosferycznymi.
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, spowodowanej warunkami atmosferycznymi.
Państwowa Inspekcja Pracy	1 517 liczba Inspektorów pracy	Państwowa Inspekcja Pracy/ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania/sprawozdanie-z-dzialalnosci-pip-za-2023	Wpływ na Państwową Inspekcję Pracy, w szczególności na wykonywanie pracy przez inspektorów pracy poprzez konieczność uwzględniania problematyki wysokich temperatur, spowodowanych warunkami atmosferycznymi, podczas kontroli przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 został 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, z późn. zm.) 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, z późn. zm.) 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 został 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).

budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania												
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. Skutki powstałe z tytułu wprowadzanego rozporządzenia zostaną sfinansowane w ramach limitów wydatków będących w dyspozycji poszczególnych jednostek sektora finansów publicznych i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel. Wydatki w zakresie zdrowia zostaną zabezpieczone w ramach limitów wydatków przeznaczonych na finansowanie zadań w obszarze zdrowia, w tym w ramach ustalonego funduszu wynagrodzeń (niezwiększonego z tytułu projektu), określonych zgodnie z art. 131c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, bez możliwości ubiegania się o dodatkowe środki.										

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 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.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

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 type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" 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 wprowadzenia rozwiązań technicznych i organizacyjnych zabezpieczających pracowników przed pracą w nadmiernej temperaturze, a w przypadku bardzo wysokich temperatur również czasowego wstrzymania pracy. Rozwiązania organizacyjne pracodawca ustala po konsultacji z pracownikami w ramach komisji bhp. Jeżeli u danego pracodawcy nie została powołana komisja bhp, rozwiązania organizacyjne pracodawca ustala w trybie art. 237^{11a} Kodeksu pracy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Po zakończeniu konsultacji pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o ustalonych rozwiązaniach organizacyjnych.

9. Wpływ na rynek pracy

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. W przypadku przekroczenia maksymalnej temperatury wskazywanej w projektowanym rozporządzeniu konieczne może być czasowe wstrzymanie pracy.

Z opinii IMP wynika, 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.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<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.
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Rozporządzenie wejdzie w życie 1 stycznia 2026 roku.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie planuje się ewaluacji efektów projektu.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.

