

FPP/11/2025

Warszawa, 27 stycznia 2025 r.

Pani
dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministro,

w odpowiedzi na pismo o nr. DPP-IV.0210.29.5.2024, dotyczące przedstawienia opinii w sprawie projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (WPL MRPiPS nr 36), Federacja Przedsiębiorców Polskich negatywnie odnosi się do proponowanych rozwiązań i przedstawia poniżej swoje stanowisko.

Jesteśmy oczywiście świadomi zmian klimatycznych i wynikającego z tego faktu stałego wzrostu temperatury powietrza w naszym kraju i na kontynencie. Doceniamy też inicjatywę ministerstwa w zakresie wprowadzenia konkretnych rozwiązań prawnych i określenia maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zwracamy jednak uwagę, że przedmiotowe zagadnienie jest dość skomplikowane, a przedstawione przez resort przepisy już teraz wywołują szereg pytań o charakterze zarówno prawnym, jak i praktycznym.

W naszej ocenie propozycje zawarte w projekcie będą stanowić nadmierne obciążenie dla przedsiębiorców – zarówno pod względem organizacyjnym, finansowym, jak i formalno-prawnym. Określenie tak daleko idących wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz konieczność dostosowania się do nich przez pracodawców poprzez wprowadzenie rozwiązań czy to organizacyjnych (np. dodatkowa przerwa, skrócenie czasu pracy), czy technicznych (np. wentylacja, klimatyzacja, rolety) będzie się wiązało z dodatkowymi, nadmiernymi kosztami. Będzie to istotne obciążenie szczególnie w przypadku mniejszych pracodawców, którzy nie stosują tego rodzaju narzędzi. Ponadto, naszym zdaniem dla pracodawców problematyczne będzie określane podczas oceny ryzyka zawodowego – klasy tempa metabolizmu dla danego stanowiska pracy. Obawiamy się, że nie wszyscy pracodawcy czy pracownicy działów kadr posiadają odpowiednią w tym zakresie wiedzę. Będą musieli posiłkować się wsparciem specjalistów, co nie zawsze jest właściwym rozwiązaniem, bo wymagającym dobrej znajomości specyfiki procesu pracy. W efekcie może to stanowić kolejny, nieuzasadniony koszt i problemy w praktyce. W wielu branżach będzie trudno dostosować się do nowych wymogów. Przykładem są hale produkcyjne, kuchnie restauracyjne czy budowy, gdzie warunki termiczne wynikają ze zróżnicowanych uwarunkowań (m.in. procesów technologicznych, natężenia pracy,

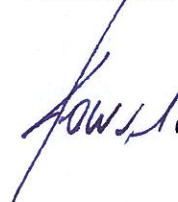
nieprzewidywalnych warunków atmosferycznych). Należy mieć na względzie trudności techniczne i energetyczne (wprowadzenie maksymalnej temperatury wymagałoby w wielu przypadkach intensywnego wykorzystania klimatyzacji, co zwiększa zużycie energii, generuje koszty i może mieć negatywny wpływ na środowisko), a także różne potrzeby i preferencje pracowników (optymalna temperatura pracy jest subiektywna i zależy od indywidualnych preferencji, rodzaju wykonywanej pracy i odzieży). Niekiedy konieczna byłaby modernizacja pomieszczeń lub budynków, co wydaje się mało racjonalnym wymogiem postrzeganym w kategoriach uciążliwości, a nie poprawy warunków pracy, którą można spełnić innymi, bardziej elastycznymi metodami.

Co więcej zwracamy uwagę, że zgodnie z prawną regułą „Lex specialis derogat legi generali”, według której przepis o większym stopniu szczegółowości należy stosować przed przepisem ogólniejszym, w przypadku gdy w obszarze będącym przedmiotem projektowanej nowelizacji, obowiązują przepisy branżowe, to powinny one mieć pierwszeństwo zastosowania przed przepisami ogólnymi bhp, co może prowadzić do kolizji prawa. Należy zauważyć, że przepisy branżowe są niejednokrotnie lepiej dostosowane do specyfiki poszczególnych działów przemysłu niż regulacje o charakterze ogólnym.

Ze względu na powyżej przedstawione wątpliwości oraz szczegółowe uwagi zawarte w załączonej tabeli stoimy na stanowisku, że przedmiotowy projekt powinien być dokładnie przeanalizowany i oszacowany pod względem skutków ekonomicznych dla przedsiębiorstw i całej gospodarki. Wzrost kosztów prowadzenia działalności przekłada się bowiem na wzrost cen produktów i usług, co w obecnej sytuacji nie jest dobrym rozwiązaniem dla ogółu społeczeństwa. Naszym zdaniem proponowane zmiany muszą zostać poddane nie tylko konsultacjom publicznym, ale przede wszystkim dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych, a także przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy. Strona rządowa powinna uwzględnić stanowisko partnerów społecznych, które zostało wyrażone na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. prawa pracy 24 stycznia 2025 r.

Łączę wyrazy szacunku,

Marek Kowalski
Przewodniczący FP



Załącznik:

Tabela uwag szczegółowych FPP do *projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.*

Uwagi szczególne Federacji Przedsiębiorców Polskich do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Propozycja zmiany przepisu
1.	§ 30a ust. 1	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Projektowane rozporządzenie wskazuje wartości temperatur, których zaistnienie wymusi wdrożenie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych przez pracodawcę. Projekt nie precyzuje jednak, w jaki sposób mają być dokonywane pomiary tej temperatury, a także nie uwzględnia sytuacji, w której mogą występować jej różnice i w odniesieniu do różnych pomieszczeń (zlokalizowanych np. na różnych kondygnacjach budynków), jak i w ramach jednego pomieszczenia (np. duża hala magazynowa lub produkcyjna).	Uzasadnione byłoby uwzględnienie tych okoliczności w treści rozporządzenia poprzez wskazanie, czy należałoby wziąć pod uwagę np. temperaturę najwyższą, najniższą lub średnią w odniesieniu do jednego lub wszystkich pomieszczeń.
2.	§ 30a ust. 2	Federacja Przedsiębiorców Polskich	W § 30a, pkt 2 wskazano, że nowe wymaganie dotyczy przypadków pracy w pomieszczeniach gdzie panuje wysoka temperatura, „...z uwagi na warunki atmosferyczne...”. Dotychczasowe wymagania regulujące przypadki pracy w warunkach szkodliwych mikroklimatu gorącego, dotyczyły pracy w wysokiej	Zagadnienie to wymaga wyjaśnienia.

			<p>temperaturze spowodowanej czynnikami technologicznymi.</p> <p>Jak w takim razie będziemy postępować, jeśli przyczyną wysokiej temperatury będą jednocześnie względy technologiczne i atmosferyczne?</p>	
3.	§ 30a ust. 3 i 7	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Należy doprecyzować czym i w jakim miejscu należy mierzyć podaną wartość.</p> <p>Pracownicy układają masę bitumiczną i przy ziemi będzie to dużo wyższa temperatura niż na wysokości głowy.</p> <p>Pomiar temperatury na różnych urządzeniach może się różnić o kilka stopni.</p> <p>Temperatura będzie się zmieniać w zależności od miejsca pomiaru jeśli chodzi o stanowiska. Pracownik przy układaniu masy (ziemi) będzie mógł mieć przekroczoną wartość a reszta pracowników pracująca np. w klimatyzowanym walcu będzie mogła pracować dalej. W związku z taką zmianą cały zespół nie może pracować.</p>	<p>W naszej ocenie należy dookreślić miejsce pomiaru (np. wysokość od poziomu gruntu).</p> <p>Należy też doprecyzować wykorzystanie narzędzia pomiarowego (klasa, certyfikacja, norma).</p>
4.	§ 30a ust. 3 i 7	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Pojawia się pytanie, jak długo ma obowiązywać taka temperatura, aby trzeba było wprowadzić rozwiązania chroniące pracowników lub przerwać pracę?</p>	<p>Określenie czasu pracy (ekspozycji) ww. warunkach, po których należy wprowadzać rozwiązania lub przerwanie pracy. Określenie zależności przy pracy w grupach, zespołach (np. praca w brygadach bitumicznych – warunki na stanowisku jednej osoby mogą unieruchomić cały zespół).</p>

			<p>Jeśli temperatura 32 stopni zostanie przekroczona na 10 minut/ pół godziny to czy wówczas pracodawca też ma nakaz przerwać pracę?</p> <p>Nawet uwzględniając skrupulatne planowanie prac nie jesteśmy w stanie określić dokładnie czy kolejnego dnia będzie przekroczona temperatura czy nie. Dokładając do tego różnicę w stosowanym narzędziu pomiarowym, pozostawia to pole do różnych interpretacji rzeczywistości.</p> <p>Teoretycznie np. podwykonawca może przerwać pracę ze względu na temperaturę, ponieważ według jego pomiaru będzie przekroczona dopuszczalna temperatura, a według pomiaru nadzoru budowy temperatura będzie w granicach dopuszczalnych do pracy. Kto ma o tym decydować?</p>	
5.	§ 30a ust. 3 i 7	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Zwracamy uwagę, że jeśli chodzi o obciążenie organizmu przy pracy na otwartej przestrzeni, to na pewno duże znaczenie ma również wilgotność powietrza, nasłonecznienie czy wiatr.</p> <p>Dlaczego te czynniki nie są uwzględnione w przedmiotowym projekcie? Praca w 25 stopniach w pochmurny wietrzny dzień nie jest tak samo obciążająca jak praca przy dużym nasłonecznieniu bez ruchów powietrza.</p>	Rozszerzenie warunków, w których trzeba podejmować działania o inne czynniki jak nasłonecznienie, ruch powietrza czy wilgotność.

6.	§ 30a ust. 6 i 7	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Dlaczego ustalono dwie różne wartości graniczne temperatury (temp. w pomieszczeniu pracy 35°C i na otwartej przestrzeni 32°C) powyżej których praca nie może być wykonywana?</p> <p>Domyślamy się, że jest to związane z nasłonecznieniem występującym na otwartej przestrzeni, ale w przypadku pomieszczeń również taka sytuacja może mieć miejsce np. poprzez okna dachowe.</p>	
7.	§ 30a ust. 4 i 5		<p>Projektowane rozporządzenie przewiduje, że wprowadzone przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne dotyczące przeciwdziałania pracy w wysokiej temperaturze w pomieszczeniach i przy pracy wykonywanej na otwartej przestrzeni mają być ustalane w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Obawiamy się, że takie rozwiązanie doprowadzi do długotrwałych negocjacji, które niekoniecznie muszą zakończyć się uzgodnieniem.</p> <p>W projekcie nie wspomniano co w sytuacji braku takiego uzgodnienia. Czy wówczas pracodawca będzie mógł podjąć decyzję samodzielnie i wprowadzić rozwiązania, które umożliwią pracownikom wykonywanie pracy w komfortowych warunkach np. możliwość odpoczynku w klimatyzowanym pomieszczeniu, czy też będzie miał związane ręce? Byłoby to niezrozumiałe, ponieważ to na pracodawcy</p>	<p>Rekomendujemy wprowadzenie procedury konsultacji zamiast uzgodnienia.</p>

			cięży obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.	
8.	§ 30a ust. 7	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Praca przy niskim i umiarkowanym tempie metabolizmu, ale w temperaturze np. 40 stopni według tego przepisu może być bez problemu wykonywana przy zastosowaniu dodatkowych rozwiązań.</p> <p>Ta zmiana nie wnosi praktycznie żadnej ochrony dla pracowników pracujących na budowach, na otwartych przestrzeniach w firmach lekceważących przepisy BHP, a stwarza dużo problemów dla pracodawców dbających o kwestie bezpieczeństwa.</p>	<p>Określenie realnych wartości granicznych zakazujących pracę powyżej granicznej wartości.</p> <p>Pozostawienie szczególnych możliwości, w których praca mimo wszystko może być wykonywana (np. zapewnienie bezpieczeństwa innym pracownikom czy osobom trzecim np. ręczne kierowanie ruchem, wykonywanie zabezpieczeń miejsc niebezpiecznych itp.).</p>
9.	§ 39a ust. 4 i 5	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Projekt odnosi się do klasy tempa metabolizmu, której to ustalenie przez pracodawców może wywoływać istotne wątpliwości praktyczne. Obawiamy się, że obecnie brakuje wiedzy wśród pracodawców czy pracowników działów kadr, którzy mają aktualizować ocenę ryzyka zawodowego pracowników, co do tego czym jest klasa tempa metabolizmu. Jest to termin zupełnie przez nich nie znany i wymagający dodatkowej edukacji.</p>	<p>Być może warto zastanowić się nad zmianą w tym zakresie i odniesieniem się do pojęcia „wydatku energetycznego”, które powszechnie funkcjonuje na gruncie przepisów BHP w kontekście realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów przez pracodawcę.</p>
10.	§ 2 i 3	Federacja Przedsiębiorców Polskich	<p>Zaproponowany w projekcie 14-dniowy termin wejścia w życie przedmiotowej nowelizacji oraz wyznaczenie terminu 1 czerwca br. na dostosowanie pomieszczeń i aktualizację oceny</p>	<p>Pracodawcy powinni mieć minimum roczne vacatio legis na dostosowanie się do projektowanych zmian prawnych. Nowelizacja wiąże się z nakładami finansowymi i organizacyjnymi, które będą musiały ponieść firmy, a także z dodatkowym obciążeniem</p>

			ryzyka zawodowego – uważamy za zdecydowanie zbyt krótki.	działów kadrowych związanym z aktualizacją oceny ryzyka zawodowego, do czego konieczna jest także edukacja odnośnie klasy tempa metabolizmu.
--	--	--	----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------