

Warszawa, 16 stycznia 2025 r.

KL/11/1/RL/2025

Pani

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministro,

w nawiązaniu do pisma z dnia 18 grudnia 2024 r., przy którym przekazano projekt *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (WPL MRPiPS nr 36), przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Zrozumiała jest kwestia podjęcia publicznej dyskusji nad warunkami pracy w kontekście wysokich temperatur. Wielu pracodawców już teraz podejmuje szereg działań na rzecz poprawy dobrostanu pracowników, w ramach swoich możliwości organizacyjnych i technologicznych.

Natomiast jednoznacznie należy podkreślić, iż wdrożenie zaproponowanych w projekcie rozporządzenia rozwiązań, będzie skutkowało ogromnymi, negatywnymi konsekwencjami dla działalności i rozwoju szeregu sektorów naszej gospodarki, w szczególności przemysłu.

Krytycznie oceniamy zaproponowane rozwiązania. **Ze względu na koszty dostosowania się do proponowanych wymagań, zastrzeżenia legislacyjne, brak dyskusji odnośnie do założeń nowych regulacji, czy rzetelnej oceny skutków regulacji, postulujemy odejście od dalszego procedowania projektu rozporządzenia.**

Uważamy, iż w miejsce zaproponowanej zmiany rozporządzenia, w najbliższym czasie należy przeprowadzić szerszą dyskusję ze stroną społeczną i ekspertami, analizę obecnej sytuacji oraz rzetelną ocenę skutków dla poszczególnych sektorów gospodarki i w pierwszej kolejności wypracować stosowne rekomendacje.

1. Szczególne zastrzeżenia wywołuje propozycja wprowadzenia maksymalnych wartości temperatur pracy w pomieszczeniach (32 °C - § 30a ust. 6 projektu) i na otwartej przestrzeni (35 °C - §30a ust. 7 projektu).
 - ze względu na technologię oraz organizację pracy, pracodawcy nie są w stanie wyeliminować przypadków, czasem sporadycznych, kiedy zostaną przekroczone wartości zaproponowanych, maksymalnych temperatur w miejscu pracy. Nawet pracodawcy

member of



BUSINESSatOECD

member of



BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

- aktualnie wdrażający rozwiązania dużo korzystniejsze niż minimum wymagane obecnie obowiązującymi przepisami bhp, nie będą w stanie spełnić zaproponowanych wymogów.
- w wielu podmiotach proces produkcji ma charakter ciągły, nie ma możliwości wstrzymania procesów, nawet na jeden, bądź kilka dni, czy wcześniejszego gromadzenia zapasów materiałów. Nowe rozwiązania miałyby też konsekwencje dla terminowości realizacji zamówień, a także gotowości do podejmowania nowych zobowiązań.
 - próba dostosowania pomieszczeń do zaproponowanych warunków, oznacza konieczność poniesienia przez niektóre przedsiębiorstwa ogromnych kosztów; wstępne szacunki wskazują na kwoty sięgające nawet kilkunastu czy kilkudziesięciu milionów złotych. Ze względu na wysokość potencjalnych kosztów, takie procesy musiałyby być rozłożone na okres kilku lat.
 - co istotne, wątpliwe jest, czy obniżenie temperatur np. w całych halach produkcyjnych jest technologicznie możliwe. Zatem ponoszone miałyby być ogromne koszty bez gwarancji, iż wprowadzone rozwiązania, spełnią założenia projektodawcy.
 - pojawia się pytanie o zasadność ponoszenia ewentualnych kosztów w sytuacji, kiedy przekroczenie temperatur może dotyczyć różnych okresów, np. kilku dni w roku kalendarzowym. Instalacja dodatkowych rozwiązań np. urządzeń klimatyzujących, przy rosnących cenach energii elektrycznej, stawiałaby pod znakiem zapytania sens prowadzenia dalszej działalności gospodarczej w co najmniej kilku istotnych dla naszej gospodarki sektorach. Dodatkowo, co nie jest bez znaczenia, działania w tym zakresie przyczynią się do zwiększenia emisji gazów cieplarnianych.
 - zaproponowane rozwiązania nie uwzględniają zmienności warunków zewnętrznych czy reagowanie na sytuacje awaryjne.
 - proponowane rozwiązania wywołują tym większe zaskoczenie, iż nawet w krajach południowej Europy, np. Włochy, Hiszpania nie wprowadza się tego rodzaju rozwiązań. Również analizując systemy prawne w przypadku krajów sąsiadujących z Polską nie odnotowaliśmy przykładów analogicznych regulacji.

Zaproponowane regulacje będą skutkowały nieproporcjonalnym utrudnieniem funkcjonowania polskich przedsiębiorstw, zmniejszeniem atrakcyjności i konkurencyjności naszego kraju dla potencjalnych inwestycji i doprowadzeniem do rozważań na temat relokacji już działających zakładów pracy.

2. W świetle reguł poprawnej legislacji zasadnicze zastrzeżenia budzi wprowadzanie tak istotnych dla pracodawców zmian, skutkujących nowymi obowiązkami, w postaci zmiany rozporządzenia, przy bardzo ogólnie sformułowanym upoważnieniu w art. 237¹⁵ Kodeksu pracy. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał, iż ustawowe upoważnienie do wydania aktu wykonawczego nie może mieć charakteru blankietowego.

3. Niezależnie od powyższych uwag, pragnę zauważyć, iż zaproponowane przepisy rozporządzenia są bardzo skompilowane, niejasne, bądź wprowadzają nieproporcjonalne utrudnienia.

- odnośnie do wskaźnika „tempa metabolizmu”. Nie jest jasne, w jaki sposób dla poszczególnych stanowisk pracy miałby być ustalany ten wskaźnik. Jak się ma „wydatek energetyczny” do „tempa metabolizmu”?

Co więcej, ustalanie tempa metabolizmu dla poszczególnych stanowisk (normy, badania środowiska, zlecenie badań laboratoriom zewnętrznym) będzie wymagało poniesienia sporych kosztów przez każdego pracodawcę w Polsce. Następnie trzeba uwzględnić koszty związane z dostosowaniem się do nowych wymogów. Kolejne koszty będą związane z wprowadzeniem rozwiązań organizacyjnych, np. aktualizacja oceny ryzyka zawodowego, dodatkowe badania medycyny pracy.

- nie jest rozstrzygnięte jaką metodą miałyby być mierzona temperatura w pomieszczeniach i na otwartej przestrzeni. Tytułem przykładu w jaki sposób mierzona będzie temperatura na otwartej przestrzeni m.in. w nasłonecznieniu, w zacienieniu i czy w strefie pracy? Czy mówimy o temperaturze powietrza czy temperaturze odczuwalnej?
- w § 30a ust. 2 oraz 3 wskazując na konieczność ustalenia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych, posłużono się sformułowaniem „w tym”. Oznaczałoby to, iż konieczne jest przyjęcie wszystkich, zaproponowanych w załączniku do rozporządzenia rozwiązań oraz dodatkowego w nim nie przewidzianego.
- proponowane wyłączenia zakazów wykonywania pracy w wysokich temperaturach w przypadku niektórych sektorów pozostają także niejasne, np. w odniesieniu do transportu i komunikacji, nie wiadomo, czy wyłączenie będzie dotyczyć także przedsiębiorstw zajmujących się szeroko rozumianą spedycją i logistyką, związaną z transportem i niezbędną do zapewnienia ciągłości łańcucha dostaw.
- § 30a ust. 4 i 5 – sprzeciw budzi wprowadzany wymóg zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową w sprawie ewentualnych rozwiązań organizacyjnych. To pracodawca ponosi odpowiedzialność za warunki BHP w zakładzie pracy i to on powinien podejmować ostateczne decyzje w tym zakresie.

Sposób konsultacji rozwiązań w zakresie BHP jest uregulowany w Rozdziale XI Kodeksu pracy. Określa on, jakie zagadnienia powinny być przedmiotem konsultacji z przedstawicielami pracowników w tematyce BHP. Dodatkowo, u większych pracodawców (zatrudniających więcej niż 250 pracowników), tworzy się Komisję BHP, która dedykowana jest trwałej współpracy w zakresie BHP pomiędzy pracodawcą a załogą. Komisja składa się w równej liczbie z przedstawicieli pracodawcy i przedstawicieli pracowników, a w jej pracach bierze udział lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Przedstawiciele pracowników biorący udział w konsultacjach z zakresu BHP lub będący członkami Komisji BHP, nie mogą ponosić żadnych negatywnych konsekwencji z tytułu

swojej działalności w zakresie BHP i są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Podsumowując, obowiązujące przepisy określają zasady partycypacji pracowników w kwestiach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i nie ma uzasadnienia dla modyfikacji aktualnie funkcjonującego modelu.

- powstają wątpliwości odnośnie do wpływu nowych przepisów na sytuację wykonywania pracy zdalnie.
- termin na wdrożenie nowych rozwiązań – w § 2 stanowi, iż 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. To jest termin nierealny.

Z poważaniem



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

1. Pani Izabela Leszczyna, Minister Zdrowia
2. Pan Krzysztof Paszyk, Minister Rozwoju i Technologii
3. Pan Grzegorz Karpiński, Sekretarz Stanu, zastępca szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy