

Warszawa, 20 marca 2025 r.

KL/118/40/RL/2025

Pani

**dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*Szanowna Pani Minister,*

w nawiązaniu do pisma z dnia 21 lutego 2025 r., przy którym przekazano drugą wersję projektu *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.

Dostrzegamy zmiany wprowadzone w projekcie rozporządzenia, uwzględniające niektóre z przekazanych uwag. Jednocześnie projekt nie odpowiada na zasadnicze zastrzeżenia strony pracodawców dotyczące jego skutków na organizację pracy i ewentualne koszty nowych rozwiązań. Ocena skutków regulacji nie zawiera żadnej analizy obecnej sytuacji w kluczowych sektorach gospodarki czy skutków pieniężnych dla pracodawców. Opis skutków niepieniężnych, ujęty w zdaniu „zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych”, należy uznać za wysoce niewystarczający.

Zrozumiała jest kwestia podjęcia publicznej dyskusji nad warunkami pracy w kontekście wysokich temperatur. Podtrzymujemy jednak stanowisko, iż 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. **Z tych względów postulujemy o wstrzymanie prac nad projektem rozporządzenia.**

Biorąc pod uwagę stopień skomplikowania niezbędnych działań do wywiązania się z obowiązków, które będzie nakładać rozporządzenie, to termin wdrożenia może wynosić co najmniej 3-5 lat (analiza stanu, projekt, wzmocnienia konstrukcji, nowe instalacje, itd.). Dla wielu firm poniesienie takich nakładów będzie wciąż niemożliwe.

1. Krytycznie oceniamy propozycję nowego § 30a ust. 1.

- *w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę nie wyższą niż 35 °C (308 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.*

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

- przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni, 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 (305 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.

Zaproponowane rozwiązanie nie uwzględnia szeregu podnoszonych już argumentów:

- ze względu na procesy oraz organizację pracy, pracodawcy nie są w stanie wyeliminować przypadków, czasem sporadycznych, kiedy zostaną przekroczone wartości zaproponowanych, maksymalnych temperatur w miejscu pracy. Nawet pracodawcy aktualnie wdrażający rozwiązania dużo korzystniejsze niż minimum wymagane obecnie obowiązującymi przepisami bhp, nie będą w stanie spełnić zaproponowanych wymogów.
- w halach produkcyjnych o dużych wielkościach wątpliwa jest możliwość osiągnięcia proponowanych parametrów. Zainstalowanie kolejnych urządzeń wentylacyjnych na dzisiejszych obiektach jest już często niemożliwe, gdyż nośność konstrukcji jest wykorzystana w pełni.
- 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.
- zaproponowane rozwiązania nie uwzględniają zmienności warunków zewnętrznych czy reagowania na sytuacje awaryjne.
- doprowadzenie do dużych różnic temperatur z wykorzystaniem klimatyzacji/nawiewów zwiększa ryzyko chorób;
- projektodawca nie uwzględnia dodatkowego poboru energii, wzrostu emisji dla przedsiębiorstwa.

Użyte przez projektodawcę rozporządzenia pojęcie „względy technologiczne” rodzi szereg wątpliwości i wymagałoby doprecyzowania. Zaproponowany wyjątek „chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają” będzie miał zastosowanie w bardzo ograniczonym zakresie. Pojęcie „względy technologiczne” może oznaczać, iż praca mogłaby być wykonywana w wyższych temperaturach tylko wtedy kiedy wymagają tego procesy wytworzenia danego materiału, produktu (proces nie może odbywać się w niższej temperaturze). Nie dotyczyłoby to sytuacji kiedy wysoka temperatura w pomieszczeniu jest wyłącznie skutkiem zastosowanych procesów produkcyjnych, wytwórczych, które mogłyby zostać zmienione uwzględniając obecny poziom techniki. Wyjątek ten będzie miał też niewielkie zastosowanie w przypadku prac na otwartych przestrzeniach.

Termin „względy technologiczne” budzi od wielu lat wątpliwości w przypadku przepisu dotyczącego temperatury minimalnej kończy się sprawami sądowymi. *W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14 °C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (§ 30 obowiązującego rozporządzenia).*

Poniżej przykład jak utrudnione jest stosowanie przepisu rozporządzenia ws. minimalnej temperatury. Praca pod wiatą w warunkach +11st. byłaby traktowana jako praca na otwartej przestrzeni, podczas gdy praca w obiekcie magazynowym przy tej samej temperaturze +11st.C jest niedopuszczalna ze względu na niemożliwość zastosowania tutaj uzasadnienia "względy technologiczne". Obiektów cross-dockowych (przeładunek towarów), ze względu na organizację przeładunku pomiędzy samochodami o różnej budowie, nie sposób ogrzać do oczekiwanej prawem temperatury +14st. przy otwartych kilkudziesięciu bramach, a przynajmniej nie sposób ogrzać ekonomicznie, ekologicznie i nie narażając pracowników na spore wahania temperatur. Na przykładzie pracowników branży kurierskiej - osiągnięcie dobrego komfortu przy niższej, niż wymagana temperatura, jest realne bez osiągnięcia wymaganych +14st.C umożliwiając pracownikom np. możliwość ogrzania się, wydając ciepłe posiłki, napoje i przede wszystkim odpowiednio dobraną odzież funkcyjną. Podobnie może reagować pracodawca, kiedy ma pozostawioną przestrzeń do działania z własnej inicjatywy.

**Skoncentrowanie się na konieczności spełnienia regulowanej co do zasady temperatury minimalnej bądź maksymalnej spowoduje obciążenie pracodawców wysokimi kosztami, nie pozostawiając żadnego pola do własnych inicjatyw - dostosowanych do realiów danego środowiska pracy.**

Dlatego koniecznym jest kontynuowanie dyskusji nad zdefiniowaniem terminu „względny technologiczny” czy uwzględnienie różnorodności działalności pracodawców i umożliwienie podjęcia przez pracodawcę równorzędnych działań zmierzających do poprawy komfortu pracowników.

2. Wydatek energetyczny. Uzależnienie maksymalnej dopuszczalnej temperatury od poziomu wydatku energetycznego organizmu stwarza konieczność wykonania bardzo dużej ilości pomiarów wydatku energetycznego, co będzie niezwykle kosztowne i czasochłonne z uwagi na (choćby) bardzo ograniczone moce przerobowe laboratoriów pomiarowych.
3. Kwestia pomiaru temperatury. Nie jest jasne, czy, aby uczynić zadość projektowi zmian rozporządzenia wystarczy dokonać pomiaru temperatury pomieszczenia, w którym wykonywana jest praca czy może należy dokonać pomiaru na każdym stanowisku pracy? Rodzi wątpliwości również kwestia interpretacji wyników, mianowicie, czy chodzi o temperaturę chwilową, szczytową, czy może średnią w ciągu godziny, czy może w ciągu zmiany (tzw. „dniówki”)? W każdym przypadku jednak pomiar temperatury wiązać się będzie z wysokimi kosztami oraz czasochłonnością wykonywanych pomiarów.
4. Temperatura na otwartej przestrzeni. Nie jest rozstrzygnięte, jaką metodą miałyby być mierzona temperatura w pomieszczeniach i na otwartej przestrzeni. Dla przykładu, w jaki sposób mierzona będzie temperatura na otwartej przestrzeni m.in. w nasłonecznieniu, w zacienieniu i czy w strefie pracy? Czy chodzi o temperaturę powietrza czy temperaturę odczuwalną?
5. „Prace związane z wysiłkiem fizycznym”. Konieczne jest doprecyzowanie i wyjaśnienie pojęcia „prac związanych z wysiłkiem fizycznym”. Czy dotyczy prac typowo fizycznych, czy również dotyczy sytuacji, gdy praca ta jest wykonywana okazjonalnie niejednokrotnie w trudnych do przewidzenia interwałach.
6. Szczególny tryb konsultacji. Nie jest zrozumiałe wprowadzenie szczególnego trybu konsultacji rozwiązań organizacyjnych, o których mowa w § 30a ust. 2 pkt 2 i ust. 3. Uważamy, że dotychczasowe przepisy w zakresie funkcjonowania Komisji BHP w sposób wystarczający spełniają oczekiwania w zakresie wprowadzania rozwiązań organizacyjnych. 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.
7. Krótki termin na wejście w życie nowych rozwiązań. Proponowany termin wejścia w życie, tj. 1 stycznia 2026 jest zbyt krótki. Z uwagi na konieczność przeprowadzenia złożonej, kompleksowej i czasochłonnej analizy mającej na celu ocenę poszczególnych stanowisk pracy,

obszarów, hal, itd. pod kątem możliwości zastosowania rozwiązań technicznych (również przy uwzględnieniu ewentualnych wyników pomiarów wydatku) prowadzi do wniosku, że proponowany termin jest niewystarczający. W przypadku konieczności zastosowania konkretnych rozwiązań technicznych obniżających temperaturę niezbędne są znaczne nakłady finansowe, które nie zostały w żaden sposób zaplanowane w budżetach i ich zdobycie będzie niemożliwe przed 1 stycznia 2026. Dodatkowo nie uwzględnia się faktu, iż wdrożenia nowych rozwiązań wymaga opracowania planów i przeprowadzenia dodatkowych prac.

Biorąc pod uwagę stopień skomplikowania niezbędnych działań do wywiązania się z obowiązków, które będzie nakładać rozporządzenie, to termin wdrożenia może wynosić co najmniej 3-5 lat (analiza stanu, projekt, wzmocnienia konstrukcji, nowe instalacje, itd.). Konieczność dopasowania np. w 1 rok spowoduje wzrost kosztów na rynku instalacji przemysłowych klimatyzacji/ wentylacji, jak również brak podaży. Dla wielu firm poniesienie takich nakładów będzie niemożliwe, będzie skutkowało koniecznością restrukturyzacji i przeniesienia działalności.

Z poważaniem



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

1. Pani Izabela Leszczyna, Minister Zdrowia
2. Pan Krzysztof Paszyk, Minister Rozwoju i Technologii
3. Maciej Berek, Minister - Członek Rady Ministrów, Przewodniczący Komitetu Stałego Rady Ministrów

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