

Decyzja

Prezydium KK

nr 6/25

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (WPL MRPiPS nr 36)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje przedstawiony projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (WPL MRPiPS nr 36) (dalej: rozporządzenie bhp) w odniesieniu do celu jakim jest dbałość o dobro pracownika narażonego na oddziaływanie wysokich temperatur w miejscu pracy. Jednocześnie przedstawiamy następujące uwagi, których uwzględnienie uważamy za konieczne, aby projektowane zmiany odniosły pożądany skutek.

W projektowanym § 30a ust. 2 i 3. rozporządzenia bhp występuje niekonsekwencja dotycząca charakteru obowiązków nałożonych na pracodawcę w odniesieniu do **projektowanego załącznika nr 4**. W **punkcie 3 uzasadnienia** projektowanych zmian rozporządzenia bhp wskazano, że **pracodawca ma obowiązek** podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w sytuacji, gdy temperatura na otwartej przestrzeni przekracza 25°C. Jednak w opisie załącznika nr 4 zaznaczono, że zawiera on jedynie przykłady rozwiązań technicznych i organizacyjnych, **które mają charakter niewyczerpujący i nie są obowiązkowe**. Taka rozbieżność może prowadzić do trudności w interpretacji przepisów, ponieważ **brak jest jednoznacznych wskazań, jakie konkretne działania pracodawca powinien podjąć**, aby spełnić nałożone obowiązki. W konsekwencji może to powodować problemy podczas kontroli przeprowadzanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy lub w przypadku sporów z pracownikami, którzy mogą oczekiwać zastosowania rozwiązań technicznych lub organizacyjnych uznanych za adekwatne z katalogu załącznika, lecz niewskazanych w katalogu załącznika.

Ponadto, w punkcie 3 uzasadnienia projektowanych zmian rozporządzenia bhp wskazano, że pracodawca ma obowiązek podjęcia "odpowiednich rozwiązań organizacyjnych"

w przypadku pracy w wysokich temperaturach, jednak brak jest szczegółowych kryteriów pozwalających na ocenę, co należy uznać za rozwiązanie odpowiednie. Projektowany załącznik nr 4, który zawiera przykłady rozwiązań technicznych i organizacyjnych, pełni jedynie funkcję informacyjną, bez jasno określonych wymagań co do ich skuteczności, zakresu czy kontekstu stosowania. Taki brak precyzji może prowadzić do różnic w interpretacji pojęcia "odpowiednie", zarówno między pracodawcami a pracownikami, jak i podczas kontroli prowadzonych przez organy nadzoru nad warunkami pracy. W konsekwencji może dochodzić do sytuacji, w których rozwiązania wdrażane przez pracodawców będą oceniane jako niewystarczające przez pracowników lub kontrolujących, co potencjalnie zwiększa ryzyko sporów i niejasności prawnych. Brak jednoznacznych wytycznych może również prowadzić do stosowania minimalnych środków, które niekoniecznie zapewnią pełne bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników w warunkach podwyższonej temperatury.

Jednocześnie, projektowany załącznik nr 4, opisany jako zbiór **niewiążących „wskazówek pracodawcy”**, które **pracodawca może** zastosować w celu wywiązania się z obowiązków, wprowadza potencjalną **sprzeczność z wymaganiami wynikającymi z Kodeksu pracy**. Przepisy **kodeksowe jednoznacznie zobowiązują pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**, przy czym priorytet powinny mieć środki ochrony zbiorowej, a środki indywidualne mogą być stosowane jedynie w sytuacji, gdy zbiorowe są niewykonalne. **Brak wyraźnego powiązania katalogu z projektowanego załącznika nr 4 z obowiązkami wynikającymi z Kodeksu pracy** może prowadzić do sytuacji, w której **pracodawca uzna wdrożenie minimalnych działań z tego katalogu za wystarczające, mimo że mogą one nie spełniać standardów określonych przez przepisy kodeksowe**. Taka interpretacja może skutkować niewystarczającą ochroną pracowników i potencjalnymi konfliktami w przypadku kontroli lub sporu o przestrzeganie prawa. Konieczne wydaje się doprecyzowanie charakteru prawnego projektowanego załącznika nr 4 i jego relacji do obowiązków kodeksowych, aby uniknąć dowolności w ich stosowaniu i zapewnić spójność regulacji.

Co więcej, należy zwrócić uwagę na zasadę wynikającą z Kodeksu pracy, zgodnie z którą środki ochrony zbiorowej powinny być stosowane w pierwszej kolejności, a środki ochrony indywidualnej jedynie w sytuacjach, gdy ochrona zbiorowa jest niemożliwa do wdrożenia. Problem pojawia się w kontekście projektowanego załącznika nr 4, który przedstawia przykłady rozwiązań technicznych i organizacyjnych, ale nie precyzuje, w jakich okolicznościach techniczne środki ochrony zbiorowej mogą być uznane za niewystarczające, co mogłoby usprawiedliwiać zastosowanie indywidualnych systemów

chłodzenia. Brak takich szczegółowych wytycznych może prowadzić do nadużyć. Pracodawcy mogą potencjalnie pomijać ochronę zbiorową, powołując się na trudności techniczne lub wysokie koszty wdrożenia, i decydować się na stosowanie środków ochrony indywidualnej, nie przedstawiając wyczerpującego uzasadnienia braku możliwości wprowadzenia ochrony zbiorowej. Taka sytuacja mogłaby skutkować naruszeniem zasady priorytetowego stosowania ochrony zbiorowej oraz prowadzić do obniżenia standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w warunkach wysokich temperatur, gdzie ochrona zbiorowa często zapewnia bardziej efektywne i kompleksowe rozwiązania.

W projektowanym § 30a ust. 4 określono, że pracodawca ma obowiązek ustalenia rozwiązań organizacyjnych w porozumieniu z zakładową organizacją związkową oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Jednocześnie projektowany załącznik nr 4, zawierający przykłady rozwiązań technicznych i organizacyjnych, ma na celu ułatwienie pracodawcom wywiązywanie się z tych obowiązków. **Niejasność pojawia się jednak w odniesieniu do zakresu konsultacji – nie zostało jednoznacznie wskazane, czy obowiązek porozumienia z zakładową organizacją związkową dotyczy również zastosowania rozwiązań technicznych (np. instalacji systemów chłodzenia czy wprowadzenia indywidualnych systemów chłodzenia organizmu), czy ogranicza się wyłącznie do rozwiązań organizacyjnych, takich jak zmiana harmonogramu pracy.** Taki brak precyzji może prowadzić do różnych interpretacji, zarówno po stronie pracodawców, jak i organizacji związkowych, co w praktyce może rodzić spory co do zakresu konsultacji wymaganych przez przepisy oraz do trudności w ustaleniu zgodności działań pracodawcy z wymaganiami prawnymi.

W związku z powyższym, należy jednoznacznie określić status prawny projektowanego załącznika nr 4. Kluczowe jest wskazanie, że zawarte w nim przykłady rozwiązań mają charakter wiążący. Brak takiej precyzji może prowadzić do niejasności interpretacyjnych i różnic w sposobie wdrażania obowiązków przez pracodawców, a tym samym do potencjalnych naruszeń przepisów prawa pracy. Ustalenie wyraźnego charakteru załącznika pozwoli także organom nadzoru na skuteczniejsze egzekwowanie przepisów.

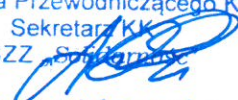
Wskazane jest także doprecyzowanie, czy obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową obejmuje wyłącznie rozwiązania organizacyjne, czy również techniczne, takie jak instalacja systemów chłodzenia. Jeżeli konsultacje mają dotyczyć obu kategorii, należy określić, w jakim zakresie i formie powinny być prowadzone, aby uniknąć rozbieżności w interpretacji i sporów między pracodawcą a pracownikami.

Ponadto, konieczne jest zdefiniowanie jasnych kryteriów, które pozwolą ocenić, czy zastosowane przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne lub techniczne spełniają wymagania wynikające z istniejących przepisów. Kryteria te powinny uwzględniać specyfikę pracy, stopień narażenia pracowników na obciążenia cieplne oraz efektywność zastosowanych działań. Dzięki temu zarówno pracodawcy, jak i organy nadzoru będą mieli jednolitą podstawę oceny zgodności działań z wymogami prawnymi.

Jednocześnie, należy jasno określić, w jakich sytuacjach środki ochrony indywidualnej mogą zastąpić ochronę zbiorową, zgodnie z zasadami Kodeksu pracy. Powinno to obejmować szczegółowe wytyczne dotyczące okoliczności, w których ochrona zbiorowa jest technicznie lub ekonomicznie niemożliwa do zastosowania. Taka klarowność pomoże uniknąć sytuacji, w których pracodawcy rezygnują z ochrony zbiorowej na rzecz tańszych, ale mniej skutecznych środków ochrony indywidualnej, co mogłoby narazić pracowników na większe ryzyko.

Gdańsk, 15 stycznia 2025 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK  
Sekretarz KK  
NSZZ „Solidarność”  
  
Grzegorz Adamowicz