



Legnica, 4 marca 2025 roku

ZPPM / 2S / III / 2025
DPP-IV.0210.29.5.2024

Szanowna Pani
Dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**Szanowna Pani Ministro,
Szanowni Państwo,**

W załączeniu przesyłamy uwagi Związku Pracodawców Polska Miedź do nowego projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (nr 36 w Wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) z dnia 18.02.2025 roku.

Związek Pracodawców Polska Miedź jest samorządną organizacją pracodawców, niezależną w swej działalności od organów władzy i administracji państwowej, samorządowej oraz innych organizacji. Nasza organizacja zrzesza ponad 120 pracodawców, zatrudniających blisko 38 000 pracowników. Założycielem Związku jest KGHM Polska Miedź S.A., a naszymi członkami są również podmioty prywatne, w szczególności z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jak również firmy samorządowe niezwiązane kapitałowo z Grupą KGHM. Od ponad 28 lat Związek monitoruje i opiniuje projekty aktów prawnych istotnych dla gospodarki, chroniąc prawa i reprezentując interesy pracodawców i przedsiębiorców.

Analiza projektu rozporządzenia i załączonych dokumentów (uzasadnienie, OSR) pozwoliły nam na przygotowanie załączonych w tabeli uwag. Zwracamy się z prośbą o wzięcie pod uwagę zaprezentowanych w niniejszej opinii wniosków, uwag oraz przedłożonej argumentacji przy tworzeniu ostatecznego kształtu projektu aktu prawnego, na dalszym etapie prac legislacyjnych lub w przypadku jego zmiany w przyszłości. Jesteśmy otwarci na dyskusję merytoryczną dotyczącą modyfikacji projektowanych zapisów na dalszym etapie prac legislacyjnych.

1. Kolejna wersja Rozporządzenia uwzględnia tylko część uwag wniesionych przez opiniujących. Zamiast pojęcie „tempo metabolizmu” wprowadzono mniej kłopotliwe pojęcie „wydatek energetyczny” o wartościach odpowiadających w zasadzie pracy ciężkiej lub bardzo ciężkiej.
W przypadku pomieszczeń trzy progi zastosowania działań interwencyjnych zastąpiono dwoma startującymi od wartości 25°C (vs od 22°C). Wprowadzono również możliwość wykonywania pracy na otwartej przestrzeni, gdy temperatura powietrza przekroczy 32°C (nawet dla prac ciężkich lub bardzo ciężkich), gdy wynika to ze względów technologicznych.
2. Są to dobre korekty treści pierwotnego dokumentu. Warto jednak zauważyć, że jak wskazuje OSHA, NIOSH w większości krajów na świecie nie ma przepisów dotyczących dopuszczalnego zakresu temperatur, a rozwiązania szczegółowe (co zresztą potwierdzają przykłady zawarte w ocenie skutków regulacyjnych) dotyczą w szczególności pomieszczeń pracy. Zagrożenie na ekspozycję na temperaturę jest bardziej złożone i związane również z wilgotnością, działaniem na bezpośrednią ekspozycję źródeł ciepła, prędkością powietrza, ciężkością pracy, aklimatyzacją, czasem ekspozycji (stosunkiem czasu bezpośredniej ekspozycji do wypoczynku lub braku zagrożenia), stosowaną odzieżą, a także przygotowaniem psychofizycznym pracownika. Generalnie, gdy temperatura otoczenia nie przekracza 35°C nie ma zjawiska przyrostu bądź utraty ciepła. W uzasadnieniu do zmian regulacji sami Autorzy (CIOP-PIB) zauważają te zależności wskazując, że:

Związek Pracodawców Polska Miedź

NIP: 692-11-70-332; Regon 390437022

ul. Rycerska 24, 59-220 Legnica
Tel. 76/8478585; e-mail: sekretariat@pracodawcy.pl

www.pracodawcy.pl



„Długotrwała praca w środowisku gorącym może powodować nadmierne obciążenie cieplne (stres cieplny), zmęczenie, a także zaburzenia w funkcjonowaniu układu krwionośnego. Obciążenie cieplne jest definiowane jako całkowite obciążenie, na które może być narażony pracownik w wyniku połączonego wpływu ciepła metabolicznego, odzieży i czynników środowiskowych (tj. temperatura powietrza, wilgotność względna oraz prędkość przepływu powietrza, promieniowanie/nasłonecznienie)”.

i dalej

„Obciążenie cieplne organizmu występuje, gdy układ termoregulacji nie jest w stanie utrzymać temperatury wewnętrznej w zakresie $37 \pm 1^\circ \text{C}$ ”.

W żadnym z fragmentów uzasadnienia do zmian Autorzy nie odnoszą się do temperatury powietrza. **Z tego powodu zaproponowane rozwiązanie odnoszące się wyłącznie do jednego z wielu wskazanych parametrów, jest w szczególności w wypadku temperatur na przestrzeni otwartej precedensowe.**

3. Wydaje się, że ograniczona czasowo ekspozycja pracownika w przypadku otwartej przestrzeni na temperaturę powietrza powyżej 32°C , nawet przy dużym tempie metabolizmu jest dopuszczalna np. przy remontach na co wskazują publikacje medyczne OSHA i NIOSH, co pominięto w włączeniach (w art. 151¹⁰ pkt 4 K.P.)
4. Uwzględniając treść punktu 2. należy mieć na względzie, że zaproponowane rozwiązania stanowią precedens w skali UE. Może on pociągnąć za sobą w dalszej kolejności zaostrzenie przepisów w branżach, które dawno wypracowały już rozwiązania w tym zakresie. Związane to było zarówno z dużym wysiłkiem naukowym i finansowym również ze strony Państwa Polskiego. W pracach tych np. odnośnie górnictwa brały udział wiodące krajowe branżowe ośrodki naukowe i medyczne.
5. Biorąc powyższe pod uwagę, ponownie wnosimy więc o zmianę treści ust. 7 Rozporządzenia tak by, przyjęło ono ostatecznie brzmienie:

Przepisów ust. 1 nie stosuje się w odniesieniu do prac, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1–2, 4–8 oraz 9 lit. c-h ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pracowników instytucji, o których mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2024 r. poz. 338, 743 oraz 858), funkcjonariuszy oraz żołnierzy zawodowych, a także w branżach, w których wprowadzono szczegółowe regulacje prawne w tym zakresie.

6. Istotne jest również, że proponowane liczne zmiany prawne w obszarze BHP dotyczą konkurencyjności gospodarki polskiej w stosunku do unijnej i światowej. Ma to szczególne znaczenie w obecnej sytuacji geopolitycznej. Wnosimy o zapewnienie w ramach KPO pomocy sektorowej na dostosowanie się do coraz bardziej restrykcyjnych uregulowań prawnych. Bez takich rozwiązań istnieje duże prawdopodobieństwo, że polskie przedsiębiorstwa będą miały duży problem, ze spełnieniem tych wymogów, co w konsekwencji może skutkować koniecznością likwidacji niektórych branż, w tym strategicznych dla Państwa Polskiego.

Wyrażając nadzieję na pozytywne podejście do naszych uwag, pozostajemy z wyrazami szacunku

Jarosław Dudkowiak
Prezes Zarządu Związku Pracodawców Polska Miedź

Stanowisko przygotowane na podstawie ekspertyz i opinii pochodzących od podmiotów członkowskich oraz opracowań własnych Związku Pracodawców Polska Miedź