

Obowiązki pracodawcy w dni upalne



W związku z trwającymi upałami w pomieszczeniu, w którym pracuję, temperatura wzrasta nieraz do 30 stopni C. Czy pracodawca ma obowiązek dostarczenia pracownikom, w takiej sytuacji, wody mineralnej? Czy powinien zwolnić pracowników wcześniej z pracy? Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracowników w upalne dni?

Przepisy prawa nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy w upalne dni.

I. Podwyższona temperatura sprzyja większemu wydalaniu przez organizm wody i dlatego istnieje zwiększone zapotrzebowanie na uzupełnianie płynów w organizmie. W tym zakresie Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia nieodpłatnie pracownikom zatrudnionym w szczególnie uciążliwych warunkach odpowiednie napoje (art. 232 k.p.). Również rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – dalej r.o.b.h.p. – zawiera pewne regulacje dotyczące napojów. Zgodnie z § 112 r.o.b.h.p. pracodawca ma obowiązek zapewnienia wszystkim pracownikom wody zdatnej do picia lub innych napojów, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnienia, oprócz wody, innych napojów. Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów – dalej r.p.p.n. Zgodnie z § 4 ust. 1 r.p.p.n. pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym:

- 1) w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25 stopni C,
- 2) w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- 3) przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10 stopni C lub powyżej 25 stopni C,
- 4) przy pracach 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,
- 5) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 stopni C.

Napoje powinny być zapewnione w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy, a w przypadku pracowników zatrudnionych w warunkach gorącego mikroklimatu, powyżej 25 stopni C napoje powinny być wzbogacone o sole mineralne i witaminy.

Napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie i powinny być dostępne dla pracowników w czasie całej zmiany roboczej.

Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników. Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za napoje.

II. Pracodawcy mają też obowiązek zapewnienia dopływu powietrza w pomieszczeniach pracowniczych. W pomieszczeniach, w których znajduje się klimatyzacja pracodawcy mają obowiązek oczyszczenia powietrza doprowadzanego z klimatyzacji bądź wentylacji z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia i obowiązek odpowiedniej konserwacji urządzeń.

III. Przepisy prawa nie nakładają natomiast na pracodawcę obowiązku skracanie pracownikom czasu pracy w upalne dni. Nie istnieje jednak w tym zakresie żaden zakaz prawny. Pracodawcy mogą zatem skrócić czas pracy, albo poprzez obniżenie dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy bądź poprzez wprowadzenie dodatkowych przerw, wliczanych do czasu pracy. Skrócenie czasu pracy lub wprowadzenie dodatkowych przerw w czasie pracy nie może spowodować obniżenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

IV. Może się zdarzyć, że pracownik w związku z upałami nie będzie w stanie wykonywać obowiązków ze względu na zły stan psychofizyczny. Może on wtedy przerwać pracę, nie ponosząc za to konsekwencji finansowych. Art. 210 §4 Kodeksu pracy stanowi, iż pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Za nieprzestrzeganie przepisów BHP, w tym niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązków zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy w upalne dni pracodawca może zapłacić grzywnę od 1 tys. do 30 tys. zł kary.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t.),
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. 1996 r. nr 60 poz. 279 z późn. zm.)

Barbara Stefaniak-Gnyp