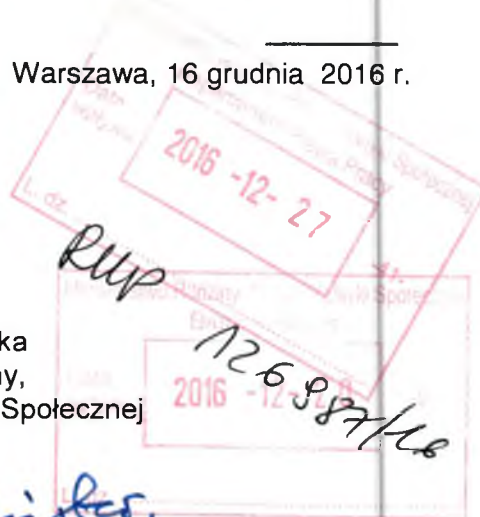
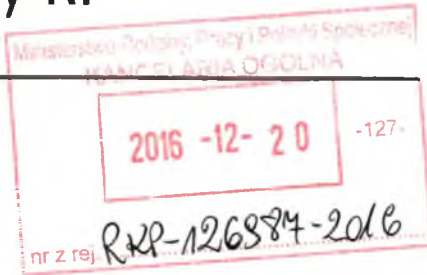
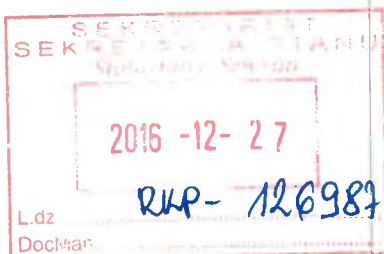




Warszawa, 16 grudnia 2016 r.

CML/1046/12.16/AP/WŻ



DPR

Pani  
Elżbieta Rafalska  
Minister Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

*Stanowisko Pani Ministros,*

W odpowiedzi na pismo z 23 listopada br., nr DPR.IV.02101.10.2016.BS, dotyczące przedstawienia opinii o projekcie:

- rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią;
- rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych;

przesyłamy w załączeniu stanowisko wobec tych projektów, z prośbą o uwzględnienie naszych uwag.

*2 wygranami numeru*

Prezydent  
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

*Andrzej Malinowski*  
Andrzej Malinowski

Załączniki:

1. Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią;
2. Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych.

**Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej  
wobec projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac  
uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży  
lub karmiących dziecko piersią**

**I. Ocena ogólna**

W pełni zgadzamy się z potrzebą wydania nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią. Popieramy również zawarte w przygotowanym projekcie zmiany prawne zmierzające do dostosowania przepisów do obecnych warunków środowiska pracy oraz wyników badań ekspertów z dziedziny medycyny pracy i ochrony pracy, w szczególności CIOP-PIB i Instytutu Medycyny Pracy. Niemniej jednak niektóre z zaproponowanych przepisów budzą nasze wątpliwości.

**II. Uwagi szczegółowe**

Istotną zmianą wprowadzaną projektowanym rozporządzeniem jest wydłużenie dla kobiet w ciąży dopuszczalnej normy czasu pracy na stanowiskach z monitorami ekranowymi z 4 h do 8 h, z zastrzeżeniem, że w każdej godzinie praca ta nie może być wykonywana dłużej niż 45 min. (cz. I ust. 1 pkt 12 Wykazu, stanowiącego załącznik do projektu rozporządzenia). Oznacza to, że realny całkowity czas pracy kobiety w ciąży zostanie wydłużony z 4 h do 6 h, co jest korzystną zmianą zarówno dla pracodawców, jak i pracownic, które mimo iż chcą pracować, pracodawca jest zobowiązany przenieść do innej pracy, jeżeli miałyby wykonywać pracę wzbronioną albo zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Zmiana ta zasługuje na poparcie, gdyż obecne rozwiązanie w zakresie świadczenia pracy przy obsłudze monitorów ekranowych dla kobiet w ciąży jest uciążliwe dla pracodawców, ze względu na to, że praca wielu kobiet w całości jest wykonywana przy użyciu komputera i bez niego nie może być świadczona. Zgodnie z intencją projektodawców, wprowadzenie częstszych przerw ma przynieść lepsze efekty dla zdrowia niż skrócenie czasu pracy w ciągu doby.

Ponadto w związku z obowiązkiem udzielania przerw w każdej godzinie pracy pojawiają się dwie wątpliwości. Po pierwsze, z projektowanego przepisu wprost nie wynika, że ma to być ciągle 45 minut pracy i 15 minut przerwy (jak wskazano w uzasadnieniu do projektu). W naszej ocenie, w celu uniknięcia wątpliwości, należy tę kwestię doprecyzować. Zwracamy jednocześnie uwagę na to, iż praca w cyklu np. 25 minut pracy + 5 minut przerwy

+ 20 minut pracy + 10 minut itd. może nie być efektywna. Kolejny problem dotyczy tego, jak w praktyce miałyby być weryfikowane to, czy pracodawca przestrzega zasad udzielania przerw. Jest to istotne w kontekście ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności za wykroczenie związane z naruszeniem przepisów o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.). Należy mieć jednakże na uwadze fakt, że w przypadku kontroli, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że udziela przerw zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Warto także rozważyć umożliwienie pracownikom w ciąży pracę przez 8 h i wprowadzić np. dodatkową (oprócz przerwy, o której mowa w art. 134 k.p.) 30 minutową przerwę, którą pracownica według uznania (np. w zależności od samopoczucia danego dnia) może wykorzystać w ciągu dnia (w całości lub w części) albo odebrać ten czas, wychodząc odpowiednio wcześniej z pracy. Powyższa propozycja nie rozwiąże do końca problemu weryfikacji czasu pracy, niemniej wydaje się, że łatwiej jest zweryfikować jedną dodatkową przerwę niż kilka w ciągu dnia, zaś efektywność pracy byłaby z pewnością wyższa bez szczególnego uszczerbku na zdrowiu pracownicy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że z uzasadnienia do projektu (str. 3) nie wynika, by badania CIOP-PIB wykazały szkodliwość współczesnych monitorów ekranowych. Wydaje się, że współcześnie problem szkodliwości samych monitorów ekranowych już nie istnieje, w szczególności iż każdy jest otoczony elektroniką np. telefonem komórkowym. W uzasadnieniu skupiono się tylko na potrzebie zmniejszenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i wskazano, że wprowadzenie częstszych zmian daje lepsze efekty niż skrócenie całkowitego czasu pracy w ciągu zmiany roboczej. Przy czym, co istotne, powyższa teza odnosi się do pracy wykonywanej w niezmienniej pozycji ciała. Nie można wykluczyć, iż są rodzaje prac przy monitorach ekranowych, które faktycznie wymagają niezmienniej pozycji. Natomiast przy zwykłej pracy biurowej wydaje się, że okoliczność ta nie występuje – w sposób naturalny pozycja ciała jest zmieniana, gdyż konieczne jest np. przeniesienie dokumentacji, skorzystanie z drukarki, udział w spotkaniu.

Ponadto w naszej ocenie samo sformułowanie „monitory ekranowe” wymaga zdefiniowania na nowo. Zwracamy uwagę na to, że termin ten musi odpowiadać zarówno obecnemu, jak i przyszłemu rozwojowi technologii.

**Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej  
wobec projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy  
przy ręcznych pracach transportowych**

**I. Ocena ogólna**

Popieramy cel projektowanego rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. Zaproponowane w nim rozwiązania porządkują i uszczegóławiają obecną regulację. Doprecyzowanie dopuszczalnych wartości obciążenia fizycznego dla kobiet (nie będących w ciąży oraz w okresie karmienia) przy poszczególnych pracach oraz zebranie wymaganych wartości w jednym dokumencie spowoduje, że nowe przepisy będą dla pracodawców bardziej klarowne. Niemniej jednak w odniesieniu do brzmienia niektórych przepisów mamy pewne zastrzeżenia.

**II. Uwagi szczegółowe**

1. Instytut Medycyny Pracy w Łodzi zaproponował w stosunku do kobiet podwyższenie dopuszczalnej masy ładunku (łącznie z masą wózka) przewożonego na wózkach 2, 3- i 4-kołowych po terenie płaskim o twardej, gładkiej nawierzchni — z 80 kg do 180 kg. Jest to wzrost o 125%. Praca kobiet w wielu branżach polega głównie na ręcznym transporcie właśnie na 4-kołowych wózkach różnych rodzajów i typów, realizowanych w równej części przez mężczyzn i kobiety. Dla wzrostu o 125% dopuszczalnej masy transportowanej przez kobiety na wózkach 4-kołowych trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie — mamy tu już do czynienia z różnicą klas. Na tej podstawie rodzi się pytanie, czy ten wzrost koreluje z wartością określonego w proponowanym nowym brzmieniu § 6 ust. 3, dopuszczalnego wydatku energetycznego w ciągu zmiany roboczej, dla kobiet określonego na poziomie 1200 kcal. W związku z powyższym proponuje się zweryfikowanie proponowanych wartości dopuszczalnych mas przemieszczanych przez kobiety na wózkach 2, 3 i 4-kołowych w oparciu o rzetelne pomiary wydatku energetycznego, uwzględniając jego wpływ na zdrowie kobiet w procesach pracy.
2. W naszej ocenie brak jest nadal regulacji, która określałaby wartości dopuszczalnej masy (wyrażonej w kg) jaką można przemieszczać przy zespołowym pchaniu i/lub ciągnięciu. Obowiązujący § 13 rozporządzenia stanowi jedynie o podnoszeniu i przenoszeniu określonej masy, co jest regulacją niewystarczającą i nie obejmującą pojęcia pchania i/lub ciągnięcia



ciężaru. Niestety przedłożona nowelizacja także tego problemu nie rozwiązuje, a tymczasem zjawisko pchania czy też ciągnięcia określonej masy jest zjawiskiem standardowo występującym w warunkach pracy produkcyjnej.

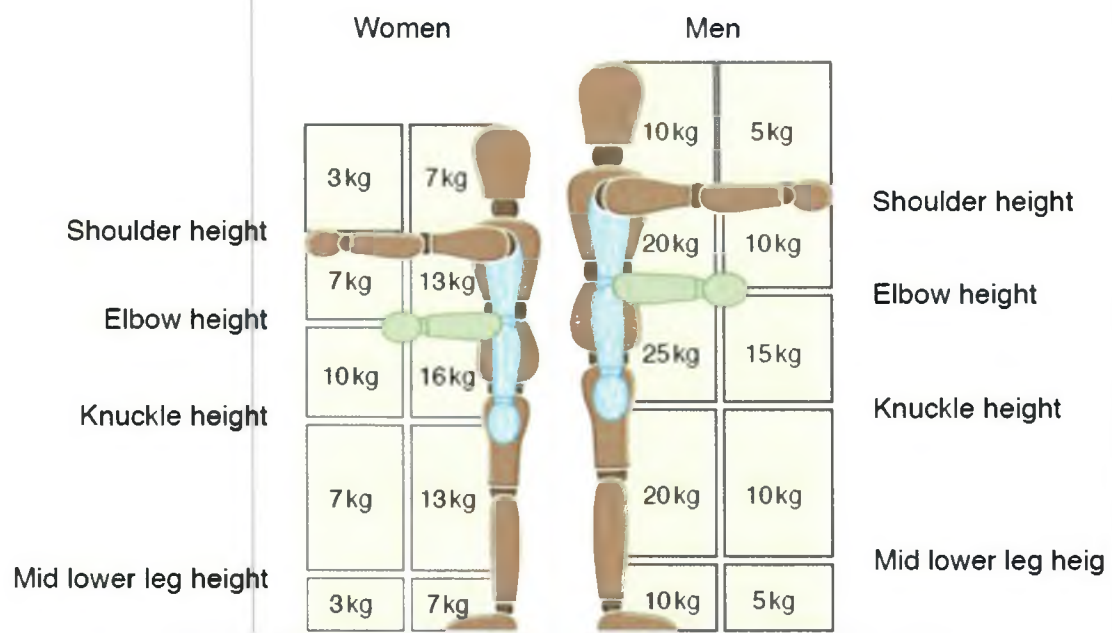
3. W naszej ocenie w projekcie rozporządzenia można by również wyznaczyć normę podnoszenia w Rozdziale 3 „Przemieszczanie przedmiotów przez jednego pracownika”. Przykładowo:

„§ 13. 1. Masa przedmiotów podnoszonych przez jednego pracownika na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać (zmniejszone o 30% od normy podstawowej)

1) dla kobiet – 8 kg przy pracy stałej oraz 14 kg przy pracy dorywczej,

2) dla mężczyzn – 21 kg przy pracy stałej oraz 35 kg przy pracy dorywczej”.

Poniżej przedstawiamy ilustrację obrazującą normy zastosowane w Wielkiej Brytanii.



4. Ponadto należy wskazać na pewne zawężenie pojęciowe w proponowanym brzmieniu § 21 ust. 1 i 2, § 22 ust 1 i § 24 ust 1. We wszystkich tych przepisach projekt posługuje się pojęciem „przewożenie” dla określenie formy przemieszczania ładunku. W naszej ocenie jest to zawężenie definicji „przemieszczenia”. W obecnym kształcie przepisów § 21, 22 i 24 zmienianego rozporządzenia używa się pojęcia „przemieszczenie”, które oznacza różne formy zmiany położenia ładunku, w tym: przewożenie, ciągnięcie, pchanie, podnoszenie, unoszenie, przenoszenie, przesuwanie (patrz. § 2 zmienianego rozporządzenia). Tymczasem proponowana zmiana doprecyzowuje, a jednocześnie w sposób nieuzasadniony zawęża przemieszczanie ładunków wyłącznie do przewożenia. Powstaje zatem pytanie, czy właśnie taka była intencja projektodawcy. A może intencją było jednak uznanie, że pojęcie „przewożenia” zawiera w sobie także i inne formy przemieszczania ładunku np. pchania i/lub ciągnięcia? Wydaje się to jednak mało prawdopodobne, albowiem językowe znaczenie ww. słów jest jednak inne. Dlatego też, w naszej ocenie, zasadne jest przeredagowanie

powołanych powyżej przepisów poprzez wyeliminowanie pojęcia „przewożenie”. Pozostawienie regulacji w zaproponowanym brzmieniu grozi niebezpiecznym zawężeniem stosowania ww. przepisów i możliwości ich interpretowania prowadzących do wniosku, że np. w sytuacji pchania ładunku na wózku szynowym nie obowiązują normy max. masy ładunku, co może stanowić bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia pracowników.

5. Zwracamy uwagę na to, że w projektowanym rozporządzeniu pozostawiono przepis dotyczący transportu na wózkach (§ 21), przy czym wartości ładunków transportowanych na wózkach nie odpowiadają wartościom, do których np. wózki elektryczne są przeznaczone. Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca posiadający wózek paletowy elektryczny, który przeznaczony jest do transportu ładunków do masy 2 ton, będzie mógł powierzyć tę pracę jednemu pracownikowi, jeśli siła przez niego użyta będzie dopuszczalna wedle załączonej tabeli? Czy też posługując się wytycznymi odnośnie transportu ciężarów na wózkach, będzie mógł go używać tylko przy ładunkach do 450 kg?

W kontekście powyższego proponujemy rozważenie zamieszczenia w projektowanym § 21 informacji o wyłączeniu wózków z napędem elektrycznym lub wprowadzenia normy dotyczącej wózków 3 lub 4-kołowych z napędem elektrycznym, których nośność obliczona jest na więcej niż 450 kg dla mężczyzn i 180 kg dla kobiet. Wózki te wymagają również użycia siły, szczególnie pchania i ciągnięcia. Są jednak powszechnie używane praktycznie we wszystkich sklepach wielkopowierzchniowych oraz magazynach w Polsce.