

**Czy pracodawca może odstąpić od zapewnienia mi odpowiedniej temperatury bo go na to nie stać?**

Nie. Sądy patrzą nieprzychylnie na podnoszony przez pracodawców argument, iż zapewnienie właściwych norm temperaturowych przekroczyłoby realne możliwości finansowe przedsiębiorstwa. Dopuszczalne są jedynie ustępstwa usprawiedliwione szczególnymi względami technologicznymi, ale w takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom szczególnie środki ochrony osobistej oraz skrócić czasu pracy poniżej 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu.

**Czy te zasady dotyczą osób zatrudnionych na umowie zlecenie i prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą?**

Tak. art. 304 § 1 Kodeksu pracy nakazuje pracodawcy zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązki te stosuje się również do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, bądź też prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Innymi słowy: większość zasad BHP obowiązuje także osoby zatrudniane na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnione. Bez wątpienia dotyczy to norm w zakresie temperatur.

**Pamiętaj: Najlepszym zabezpieczeniem praw pracowniczych jest silny i zorganizowany ruch związkowy! Jeśli chcesz pracować w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy, wstąp do związku zawodowego!**

**Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza**

ul. Kościelna 4/1A  
60-538 Poznań  
[www.ozzip.pl](http://www.ozzip.pl)  
e-mail: [kontakt@ozzip.pl](mailto:kontakt@ozzip.pl)  
tel.: 609 486 340

**Serwis prawny  
OZZ Inicjatywa Pracownicza**  
Inicjatywa Pracownicza prowadzi serwis prawny zawierający porady i omówienia najważniejszych przepisów prawa pracy oraz informacje o zmianach aktów prawnych.  
[www.ozzip.pl/porady-prawne](http://www.ozzip.pl/porady-prawne)



## **Temperatury w pracy – upały? mrozy? Odmawiaj pracy, gdy przekraczane są normy!**



 **OGÓLNOPOLSKI  
ZWIĄZEK ZAWODOWY  
INICJATYWA PRACOWNICZA**

## Jaka jest minimalna temperatura w pracy?

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650) określa minimalne temperatury następująco:

- w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą jednak niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (np. praca w chłodniach).
- w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana leka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie może być niższa niż 18°C.

## Jaka jest maksymalna temperatura w pracy?

Rozporządzenie nie wskazuje wprost, jaka jest maksymalna dopuszczalna temperatura w miejscu pracy. Przyjmuje się jednak, że temperatura maksymalna dla pracy fizycznej to 28°C, jeżeli zaś chodzi o pracę w przeważającym stopniu umysłową – 30°C.

**UWAGA!** Normy te mogą być dla niektórych osób niższe (w przypadku maksymalnej temperatury) lub wyższe (w przypadku minimalnej) – może to wynikać np. ze stanu zdrowia pracownika lub pracow-

nicy. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia konkretnego pracownika.

## Co robić, gdy w pracy jest za gorąco lub za zimno?

Gdy temperatury w miejscu pracy zagrażają twojemu życiu lub zdrowiu, art. 210 § 1 Kodeksu pracy daje Ci prawo powstrzymania się od wykonywania pracy. Jedynym warunkiem, który musisz spełnić jest zawiadomienie o tym niezwłocznie przełożonego, wskazując jednoznacznie na przyczynę, w związku z którą zaprzestałeś wykonywania pracy.

Dodatkowo, zalecamy kontakt z Państwową Inspekcją Pracy i zgłoszenie jej sytuacji zagrażającej zdrowiu lub życiu pracowników. Ogólnopolska Infolinia Telefoniczna Państwowej Inspekcji Pracy: 459 599 000 (pn-pt, 9:00 – 15:00)  
Strona internetowa: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

## Kiedy możemy mówić o temperaturach „zagrażających życiu lub zdrowiu”?

W wypadku temperatur znacznie przekraczających 30°C w pomieszczeniu gdzie wykonywana jest praca, bez względu na jej rodzaj (o ile pracodawca nie zapewnia szczególnych środków ochrony osobistej) zawsze występuje obiektywne zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, uprawniające cię do zaprzestania

pracy. Są to bowiem temperatury, które nawet bez związku z wykonywaniem pracy mogą się okazać szkodliwe dla zdrowia a wysiłek fizyczny lub umysłowy tylko to zagrożenie potęguje. Nie można jednak wykluczyć że w wypadku niższych temperatur takie zagrożenie także występuje uwzględniając rodzaj lub metody wykonywanej pracy. Na pewno próg wytrzymałości temperaturowej pracownika jest niższy w wypadku ciężkiej pracy fizycznej. Jest on natomiast wyższy w wypadku pracy o przeważającym charakterze umysłowym.

## Czy po powstrzymaniu się od wykonywania pracy musisz pozostać na stanowisku pracy?

Jeżeli w pomieszczeniu, w którym pracujesz, temperatura wciąż jest niebezpiecznie wysoka, zastosowanie znajduje art. 210 § 2 Kodeksu pracy. Daje ci on prawo do oddalenia się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Może to oznaczać albo przejście do klimatyzowanych pomieszczeń znajdujących się w zakładzie pracy, albo gdy takich brak, opuszczenie zakładu pracy.

## Co w wypadku gdy pracuję na zewnątrz albo w miejscu, które nie jest pomieszczeniem pracy?

Pracodawca nie może od ciebie wymagać pracy na zewnątrz w warunkach atmosferycznych zagra-

żających twojemu zdrowiu lub życiu. Dotyczy to także wszystkich innych miejsc, które nie spełniają definicji pomieszczenia pracy – np. kanałów, instalacji naziemnych, stanowisk umieszczonych w ramach budowli itp.

## Czy za czas powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca pracy zachowuję prawo do wynagrodzenia?

Tak. Zgodnie art. 210 § 3 Kodeksu pracy, za czas powstrzymania się od pracy lub opuszczenia miejsca zagrożenia zachowujesz prawo do wynagrodzenia. Będzie ono liczone na podobnych zasadach jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

## Czy pracodawca może mnie ukarać gdy w związku z wysokimi temperaturami zaprzestałem pracy lub opuściłem miejsce świadczenia pracy?

Kodeks pracy wprost zabrania pracodawcy wyciągania jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji od pracowników, którzy z powodu zbyt wysokiej temperatury powstrzymali się od pracy lub oddalili z miejsca zagrożenia (art. 210 § 21 Kodeksu pracy). W takich sytuacjach nie możesz być ukarany karą porządkową. Tym bardziej pracodawca nie może tobie z tego powodu rozwiązać umowy o pracę.