Gdy słupek rtęci pnie się coraz wyżej, wydajność pracy może maleć. Jak temu zapobiec? Wskazówki znajdziemy w przepisach prawa pracy. Pamiętajmy – w czasie upałów na pracodawcy spoczywają dodatkowe obowiązki.

W Kodeksie pracy znajdują się ogólne regulacje prawne, które wskazują na konieczność podejmowania przez pracodawców działań mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, m.in.:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

W celu zastosowania ww. przepisów pracodawca, w sytuacji gdy ze względu na warunki atmosferyczne dochodzi do pogorszenia warunków pracy, powinien podjąć niezbędne działania organizacyjne lub zastosować środki techniczne, w celu zapewnienia właściwych

warunków pracy.

Przykładem takich działań mogą być:

- skrócenie czasu pracy pracowników,
- wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy,
- zapewnienie klimatyzowanych pomieszczeń do odpoczynku,
- zapewnienie klimatyzacji w pomieszczeniach pracy.

Skrócenie czasu pracy

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca może w upalne dni wprowadzić dodatkowe przerwy albo pozwolić pracownikowi na wcześniejsze wyjście z pracy. Warto przy tym pamiętać, że zależy to wyłącznie od dobrej woli pracodawcy. Jednocześnie nie może to powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

Przerwy regeneracyjne

W ostatnich latach rośnie popularność oferowanych przez niektórych pracodawców tzw. przerw regeneracyjnych w pokojach relaksu.

Wysokość temperatury

Jakkolwiek istniejące regulacje nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia w pomieszczeniach odpowiedniej temperatury, wymiany powietrza oraz zabezpieczenia przed wilgocią oraz niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, to jednak – co do zasady – nie określają maksymalnej temperatury powietrza, w jakiej praca może być wykonywana w pomieszczeniach.

Większa ochrona młodocianych

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, pracownicy z tej grupy nie mogą pracować w pomieszczeniach, w którym temperatura przekracza 30 stopni Celsjusza, a wilgotność względna powietrza – 65%.

Klimatyzacja i zimne napoje

Zmniejszenie związanych z upałami uciążliwości pracy w pomieszczeniach jest możliwe między innymi dzięki zapewnieniu właściwej wentylacji oraz klimatyzacji pomieszczeń. Stosowanie takich rozwiązań zwalnia pracodawcę z obowiązku zapewnienia napojów pracownikom wykonującym pracę w pomieszczeniach zamkniętych, o ile temperatura w takich pomieszczeniach nie przekracza 28 stopni Celsjusza.

Kiedy temperatura w pomieszczeniu pracy przekracza 28 stopni Celsjusza, pracodawca musi zapewnić pracownikom napoje. W takiej sytuacji nie ma znaczenia to, czy stanowisko pracy jest wyposażone w klimatyzację czy też nie.

W odniesieniu do osób pracujących na otwartej przestrzeni obowiązek zapewnienia napojów przez pracodawcę ma miejsce wtedy, gdy temperatura przekracza 25 stopni Celsjusza. Niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana w pomieszczeniu czy na otwartej przestrzeni, napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

UWAGA! nierespektowanie przez pracodawcę tego obowiązku stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 do 30 tys. złotych.

źródło: https://www.gov.pl