



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 23.12.2010

nr. 6905 podpis.....

Warszawa, dnia 21 grudnia 2010 r.

DPR-IV-0702-120-WL/2010

SECRETARIA T  
Minister Pracy i Polityki Społecznej  
wpłynęło dn. 27.12.10  
nr. 10592 podpis.....

Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek Senatu RP

W związku z przesłaniem przy piśmie z dnia 24 listopada br. znak: BPS/DSK-043-3123/10 oświadczenia Pana Senatora Ryszarda Knosali, złożonego podczas 65. posiedzenia Senatu RP w dniu 17 listopada 2010 r., w sprawie uregulowań prawnych z zakresu higieny pracy umysłowej i organizacji pracy w grupie – uprzejmie informuję:

Polskie prawo w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnia w pełni postanowienia dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Postanowienia tych dyrektyw nie uwzględniają działań mających na celu zapobieganie stresowi w miejscu pracy.

Należy jednak zauważyć, że obecnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w szerokim zakresie określają obowiązki pracodawców dotyczące higieny pracy i organizacji pracy, mające również wpływ na przeciwdziałanie stresowi. Przepisy takie zawarte są w szczególności w ustawie – Kodeks pracy, w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973). I tak m.in.:

- art. 94 pkt 2a Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do organizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- zgodnie z art. 94 pkt 10 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego,

- art. 207 § 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników, w tym do:
  - organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
  - reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
  - zapewnienia rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- art. 212 Kodeksu pracy zobowiązuje osobę kierującą pracownikami do organizowania, przygotowywania i prowadzenia prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy i chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- art. 226 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,
- zgodnie z § 39 ust. 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca jest obowiązany dostosować warunki i procesy pracy do możliwości pracowników, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników,
- zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe – pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy m.in. w aspekcie organizacji stanowisk pracy oraz obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy. Na podstawie tej oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadza kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy przez pracodawców oraz stosuje odpowiednie środki przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że w 2004 r. pomiędzy organizacjami UNICE<sup>1</sup>, UEAPME<sup>2</sup>, CEEP<sup>3</sup> i ETUC<sup>4</sup> zostało zawarte *Europejskie porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą*, którego celem jest zapewnienie pracodawcom i pracownikom ram pozwalających identyfikować i zapobiegać lub rozwiązywać problemy towarzyszące stresowi związanemu z pracą. Porozumienie zobowiązuje członków tych organizacji do wdrożenia jego postanowień zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla strony pracodawców i strony pracobiorców w państwach członkowskich i krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Przedstawiając powyższe wyjaśnienie pragnę nadmienić, że zarówno przepisy Kodeksu pracy jak i ww. rozporządzeń nie mogą szczegółowo regulować kwestii związanych z zadaniami wykonywanymi u danego pracodawcy (w tym podziału zadań oraz relacji między pracownikami). W razie potrzeby kwestie te mogą być uregulowane w aktach wewnętrzzakładowych.

Moim zdaniem powyższe przepisy stanowią wystarczającą podstawę do podejmowania przez pracodawców odpowiednich działań mających na celu zapewnienie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym również zapobieganie stresowi w miejscu pracy. Nie ma zatem potrzeby rozszerzania obowiązujących przepisów o problematykę dotyczącą przeciwdziałania stresowi w miejscu pracy.



MAJESTER  
Jolanta Fedak

---

<sup>1</sup> Unia Konfederacji Przemysłu i Pracodawców Europy

<sup>2</sup> Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw

<sup>3</sup> Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym

<sup>4</sup> Europejska Konfederacja Związków Zawodowych