



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.266.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 9947 Pana Posła Marcina Józefaciuka, w sprawie nierówności w dostępie do posiłków regeneracyjnych oraz wyższej wypadkowości wśród mężczyzn, proszę przyjąć wyjaśnienia pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

O zasadzie równości pracowników stanowi art. 11<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>1</sup>. Zgodnie z tą zasadą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Jakakolwiek dyskryminacja w tym obszarze, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z tym przepisem jest niedopuszczalna. Równemu traktowaniu w zatrudnieniu poświęcono rozdział IIa działu pierwszego przywołanej ustawy.

Niemniej, różnicowanie poziomu dopuszczalnego wydatku energetycznego kobiet i mężczyzn nie narusza art. 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>2</sup>. Zgodnie z przywołanym artykułem „Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cecha taka jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”. O takich przesłankach mowa w odniesieniu do norm dźwigania.

Obecne wymagania w zakresie norm dźwigania określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym<sup>3</sup>. Normy dźwigania są zróżnicowane, m.in. ze względu na płeć oraz wiek pracownika (podział na osoby dorosłe i młodociane). Ponadto, zgodnie z § 4 ust. 1 przywołanego aktu pracodawca jest obowiązany oceniać ryzyko zawodowe występujące przy ręcznych pracach

<sup>1</sup> (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.);

<sup>2</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.);

<sup>3</sup> (Dz. U. z 2018 r. poz. 1139);

transportowych, uwzględniając m.in. indywidualne predyspozycje pracownika, takie jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia. Sprawność fizyczna wynika z cech zewnętrznych pracownika, takich jak jego wzrost i masa ciała. Z kolei charakter wykonywanej pracy wpływa bezpośrednio na pozycję ciała przyjmowaną podczas pracy, siłę zewnętrzną oraz czas lub częstość wykonywania czynności pracy. Czynniki te zostały uwzględnione w rozporządzeniu. Normy dźwigania są adekwatne w zakresie płci, wieku i charakteru pracy. W zakresie wzrostu i masy ciała nie wymagają one uzupełnienia.

Uchwałą Nr 124 Rady Ministrów z dnia 24 września 2025 r. ustanowiono VII etap Rządowego Programu Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy (dalej jako „program poprawy bezpieczeństwa”), koordynowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB), który będzie realizowany w latach 2026-2028. W ramach realizacji tego etapu programu poprawy bezpieczeństwa zaplanowane zostało podjęcie tematu dotyczącego aktualizacji wartości kosztu energetycznego czynności roboczych na różnych stanowiskach pracy z uwzględnieniem płci pracownika i przeprowadzenie aktualizacji tabel wartości wydatku energetycznego na różnych stanowiskach pracy z uwzględnieniem płci pracownika. W ramach konsultacji eksperckich przeprowadzona zostanie szczegółowa analiza bilansu energetycznego pracowników. Ponadto planowane są konsultacje ze specjalistami ds. bhp i przedstawicielami przedsiębiorstw m.in. na temat problemów i potrzeb związanych z przeprowadzaniem oceny ciężkości pracy i szacowania kosztu energetycznego, jak również możliwości wykorzystania narzędzi wspomagających powyższe procesy w ich codziennej pracy. Opracowany zostanie kompleksowy serwis informacyjny stanowiący bazę wiedzy nt. identyfikacji, oceny i eliminacji zagrożeń związanych z narażeniem pracownika na obciążenie fizyczne, zawierający materiały edukacyjne i narzędzia wspomagające proces oceny ciężkości pracy.

W kwestii danych dotyczących udziału mężczyzn w programach rehabilitacji zawodowej i zdrowotnej po wypadkach przy pracy należy wskazać na statystykę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w zakresie osób rehabilitowanych w 2024 r. Dane ZUS grupują ubezpieczonych według rodzajów schorzeń, w następstwie których zostali poddani rehabilitacji leczniczej, oraz ich wieku i płci.

ZUS określa ponadto, że środków przewidzianych w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) na dany rok budżetowy, kwotę wydatków na prewencję wypadkową, pokrywanych ze środków finansowych zgromadzonych w funduszu wypadkowym (art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>4</sup>). Środki te przeznacza się na finansowanie działalności związanej z zapobieganiem wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a w szczególności:

- ☐ dofinansowanie działań mających utrzymać zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek;
- ☐ analizy przyczyn i skutków wypadków przy pracy, a zwłaszcza wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych oraz chorób zawodowych;
- ☐ upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom;

---

<sup>4</sup> (Dz. U. z 2025 r. poz. 257, z późn. zm.);

- ☐ prowadzenie prac naukowo-badawczych mających na celu eliminację lub ograniczenie przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

W ramach prewencji wypadkowej ZUS organizuje bezpłatne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców, którzy prowadzą działalność w sekcjach PKD o najwyższej liczbie wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, oraz dla ich pracowników. W ostatnich latach do największej liczby wypadków dochodziło w przemyśle przetwórczym, ochronie zdrowia, handlu hurtowym i detalicznym, budownictwie i transporcie oraz przy pracy związanej z naprawą pojazdów. Uczestnicy szkoleń mogą poznać m.in.: czynniki środowiska stanowiące zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia w czasie wykonywania pracy, a także przepisy dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązki, jakie z nich wynikają. Od 2003 r. do 2024 r. ZUS przeszkolił ponad 285 tys. osób. W zakresie prewencji wypadkowej ZUS aktywnie współpracuje z CIOP-PIB i z Państwową Inspekcją Pracy.

ZUS organizuje też coroczne konkursy dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Zakwalifikowane projekty przedstawione przez pracodawców otrzymują z ZUS dofinansowanie (art. 37a-37h ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych).

CIOP-PIB aktywnie wspiera działania na rzecz utrzymania zdolności do pracy, również w odniesieniu do pracowników wykonujących ciężką pracę fizyczną. Instytut od 2015 r. uczestniczy w realizacji programu dofinansowania działań płatników składek, prowadzonego przez ZUS. Program umożliwia pracodawcom – także spółkom Skarbu Państwa – wdrażanie działań prewencyjnych, inwestycyjnych i doradczych w zakresie poprawy warunków pracy. W ramach współpracy CIOP-PIB uczestniczy w opracowywaniu katalogu działań kwalifikujących się do dofinansowania, obejmujących m.in. ergonomiczne przystosowanie stanowisk, ograniczenie wysiłku fizycznego oraz wdrażanie nowoczesnych rozwiązań technicznych. Instytut prowadzi również ocenę skuteczności realizowanych przedsięwzięć, potwierdzając ich pozytywny wpływ na zdrowie pracowników oraz ograniczenie poziomu ryzyka w środowisku pracy.

CIOP-PIB wspiera też działania kierowane do osób narażonych na ryzyko wynikające z pracy fizycznej o dużym obciążeniu, m.in. poprzez opracowywanie założeń programowych, przygotowywanie ekspertyz, ocen ryzyka zawodowego i analiz skuteczności wdrażanych rozwiązań profilaktycznych. W ocenie Kierownictwa Instytutu, kontynuacja i intensyfikacja tego typu działań – z aktywnym udziałem dużych pracodawców, w tym spółek Skarbu Państwa – jest istotna dla ograniczenia absencji chorobowych, wydłużenia aktywności zawodowej i rzeczywistej poprawy jakości życia pracowników zatrudnionych w warunkach obciążających fizycznie.

Kwestię posiłków profilaktycznych uregulowano rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów<sup>5</sup>. W opinii nadzorowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej CIOP-PIB różnicowanie wartości wydatku energetycznego ze względu na płeć jest uzasadnione. Wykonywanie pracy wymagającej identycznego wydatku energetycznego przez kobiety i mężczyzn nie oznacza równego obciążenia organizmu, ponieważ koszt fizjologiczny oraz potencjalne skutki zdrowotne różnią się między płciami.

---

<sup>5</sup> (Dz. U. poz. 279, z późn. zm.);

Trzeba podkreślić, że koszty związane ze świadczeniem posiłków regeneracyjnych przez pracodawcę uprawnionym pracownikom są zwolnione z potocznie nazwanych „składek ZUS”, w tym m.in. składek na ubezpieczenia społeczne.

W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe<sup>6</sup>, wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>7</sup>, wskazano katalog przychodów pracowniczych, które nie stanowią podstawy wymiaru składek. Zaliczają się do nich:

- ☐ wartości przyznanych pracownikom bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania posiłków i napojów bezalkoholowych (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia);
- ☐ wartości finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartości otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia).

Zgodnie z generalną zasadą równości zawartą w art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązki i prawa określone ustawowo przysługują, na równych zasadach, tak kobietom, jak i mężczyznom. Zasada dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, a także okresu wypłaty świadczeń i zachowania do nich prawa.

W ramach IV etapu programu poprawy bezpieczeństwa, finansowanego w latach: 2017-2019 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju zrealizowano projekt pn. „Czynniki warunkujące zachowania zdrowotne oraz ich wpływ na zdolność do pracy mężczyzn”, w którym analizowano zachowania zdrowotne mężczyzn wykonujących pracę umysłową i fizyczną, w tym również pracę zmianową. Na podstawie wyników projektu opracowano program edukacji zdrowotnej dla mężczyzn pn. „Postaw na zdrowie!<sup>8</sup>”. Zawierał on zalecenia dla mężczyzn wykonujących różne rodzaje pracy, w tym pracę w systemie zmianowym i nocnym, dotyczące prozdrowotnego stylu życia.

W kontekście działań podejmowanych na rzecz ograniczania obciążenia fizycznego pracowników warto też wymienić ogłaszany co roku przez ZUS konkurs „Dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Coraz powszechniej dostrzegana jest waga problemu wypalenia zawodowego i szerzej zdrowia psychicznego pracowników, także w odniesieniu do mężczyzn zaliczających się do

---

<sup>6</sup> (Dz. U. z 2025 r. poz. 316);

<sup>7</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.);

<sup>8</sup> Dostępny pod linkiem:

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P1401037871334841682883&html\\_tresc\\_root\\_id=12934&html\\_tresc\\_id=300010857&html\\_klucz=10972&html\\_klucz\\_spis](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P1401037871334841682883&html_tresc_root_id=12934&html_tresc_id=300010857&html_klucz=10972&html_klucz_spis)

różnych grup zawodowych. Wypalenie zawodowe łącono z początku głównie z profesjami wymagającymi intensywnego kontaktu interpersonalnego, w których długotrwałe zaangażowanie w niesienie pomocy oraz nadmierne obciążenie emocjonalne prowadziły do jego rozwoju. Współczesne badania pokazują jednak, że zjawisko to dotyczy szerokiego spektrum zawodów, co wynika m.in. z podnoszenia za sprawą zmieniających się realiów rynkowych poziomu wymagań ilościowych, któremu nie zawsze towarzyszy odpowiednia praktyka w zakresie zapobiegania sytuacjom stresowym i radzenia sobie z napięciem emocjonalnym.

W ramach działalności CIOP-PIB prowadzone są liczne działania służące poprawie warunków pracy, redukcji stresu zawodowego oraz promocji zdrowia psychicznego pracowników fizycznych. Wszelkie inicjatywy Instytutu (projekty badawcze, kampanie informacyjne) poprzedza analiza sytuacji w docelowych grupach zawodowych oraz etap konsultacji z partnerami społecznymi i ekspertami.

W kwestii stworzenia mechanizmów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników fizycznych po 55 roku życia należy wskazać, że w tym zakresie obowiązują przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych<sup>9</sup>. Akt ten określa m.in. warunki nabywania gwarantowanych przez państwo praw do emerytur pomostowych przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Zgodnie z ustawą możliwe jest przyznanie prawa do emerytury pomostowej pracownikowi, który: urodził się po 31 grudnia 1948 r.; przepracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze co najmniej 15 lat; osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat (kobiety) lub co najmniej 60 lat (mężczyźni); ma okres składkowy i nieskładkowy ustalony na zasadach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn oraz po 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Zmiana przepisów normujących warunki przyznawania prawa do wskazanych emerytur nie jest obecnie planowana, nie przewiduje się też zmian w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie świadczeń wypadkowych.

W odniesieniu do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) należy podkreślić, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie sprawuje nadzoru nad jej organami i nie ma możliwości zwierzchniego oddziaływania na tę instytucję. Organizację i zakres uprawnień PIP określono w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>10</sup>. Zgodnie z art. 2 tego aktu PIP podlega Sejmowi, a nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

---

<sup>9</sup> (Dz. U. z 2024 r. poz. 1696, z późn. zm.);

<sup>10</sup> (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.).