



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.30.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 14595 Pani Posłanki Marty Stożek, w sprawie egzekwowania § 49 dotyczącego ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przeciwdziałania praktyce zakazu siadania w sieciach handlowych i usługowych, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Praca w pozycji stojącej jest niewątpliwie czynnikiem uciążliwym, mogącym powodować złe samopoczucie czy nadmierne zmęczenie pracownika. Przepis § 49 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹ (dalej jako „rozporządzenie”) w ust. 2 wskazuje wyraźnie, że przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca pracy możliwość odpoczynku w pozycji siedzącej.

Zgodnie z informacją przekazaną przez Państwową Inspekcję Pracy organ nie posiada danych dotyczących skarg, które wyodrębniałyby naruszenia § 49 wskazanego rozporządzenia. Jednocześnie z danych dotyczących ogółu kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w latach 2023-2025 wynika, że inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie tego przepisu w przypadku:

- 1) w 2023 r. – 182 kontroli (w następstwie których wydano 190 decyzji bhp oraz 5 wniosków w wystąpieniach);
- 2) w 2024 r. – 159 kontroli (w następstwie których wydano 170 decyzji bhp oraz 5 wniosków w wystąpieniach);
- 3) w 2025 r. – 181 kontroli (w następstwie których wydano 180 decyzji bhp oraz 10 wniosków w wystąpieniach).

Do właściwej organizacji stanowiska pracy niezbędna jest ocena ryzyka zawodowego. Pracodawca ma obowiązek, zgodnie z § 39a ust. 1 rozporządzenia, uwzględniać podczas oceny ryzyka zawodowego wszystkie czynniki środowiskowe występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac. Należy zwrócić uwagę, że na obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego pracownika ma wpływ zarówno przyjmowana pozycja ciała, jak i czas jej utrzymywania oraz stopień i rodzaj napięcia mięśniowego. Wszystkie te parametry powinny zostać uwzględnione przy sporządzaniu oceny ryzyka zawodowego.

Zgodnie z § 49 ust. 1 rozporządzenia przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość siedzenia. Natomiast § 49 ust. 2 tego aktu stanowi, że przy wykonywaniu pracy wymagającej stałego zachowania pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej.

Trzeba przy tym podkreślić, że miejsce odpoczynku w pozycji siedzącej w pobliżu stanowisk pracy ma zapewnić pracownikom krótki odpoczynek, który nie powoduje przerwania

¹ (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.),

procesu pracy. W miejscu tym pracownik powinien mieć możliwość kontroli procesu pracy. Obowiązku wynikającego § 49 ust. 2 nie realizuje zapewnienie pomieszczeń przeznaczonych na odpoczynek i spożywanie posiłków oraz korzystanie z przerw w pracy zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy.

Jako Ministra rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mogę potwierdzić, że do resortu nie wpływały dotychczas pisma, w których sygnalizowano by wątpliwości dotyczące interpretacji § 49. Trzeba przy tym podkreślić, że wydanie zaleceń nie byłoby skutecznym sposobem na zapewnienie egzekwowania obowiązujących już w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisów.

W opinii Kierownictwa Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego przepis dotyczący zapewnienia pracownikom pracującym w pozycji stojącej możliwości „siedzącego” odpoczynku w pobliżu miejsca jej wykonywania sformułowano w sposób bardzo ogólny, który w świetle informacji o nieprzestrzeganiu tego wymogu przez pracodawców należy doprecyzować w zakresie maksymalnego czasu pracy w pozycji stojącej oraz minimalnego czasu odpoczynku w pozycji siedzącej. Zdaniem członków Instytutu należałoby również doprecyzować wymagania ergonomiczne dotyczące siedziska lub pozycji siedzącej oraz wielkości i kształtu siedziska, a także warunków podparcia stóp i pleców. Względy wizerunkowe istotne dla przedsiębiorcy nie mogą wpływać negatywnie na warunki wykonywania pracy zawodowej. Trzeba też podkreślić, że przekonanie, iż właściwe zagospodarowanie jednego z tych obszarów musi powodować zaniedbanie drugiego jest błędne – zapewnienie pracownikom bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wpływa pozytywnie, pośrednio i bezpośrednio, na wizerunek firmy.

Obecnie w Ministerstwie nie prowadzi się prac zmierzających do opracowania zmian legislacyjnych w omawianym zakresie. Jednakże w związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy, w tym zmianami na stanowiskach pracy wynikających z postępu technologicznego, pracownicy Resortu prowadzą bieżącą analizę potrzeb wprowadzania zmian w obecnie obowiązujących przepisach. W przypadku pojawiania się dalszych wątpliwości dotyczących zbyt ogólnego charakteru omawianego przepisu, w MRPiPS podjęte zostaną odpowiednie działania.

Należy przy tym wskazać, że Państwowa Inspekcja Pracy, będąca organem odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nie dostrzega potrzeby nowelizacji przepisów § 49 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem PIP tego rodzaju uszczegółowienie powinno być realizowane indywidualnie poprzez zawarcie konkretnych przepisów w regulaminach pracy lub innych aktach wewnętrznych pracodawców.

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że inspektorzy podczas kontroli zwracają uwagę na zagadnienia regulowane przepisami § 49 rozporządzenia i egzekwują je w sytuacji stwierdzenia naruszeń w tym zakresie.

Warto podkreślić, że każdy pracownik w Polsce ma możliwość złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy skargi na działalność pracodawcy. Skargę należy kierować do okręgowego inspektoratu pracy lub oddziału okręgowego inspektoratu pracy właściwego miejscowo do rozpatrzenia sprawy ze względu na adres siedziby pracodawcy. Szczegółowa informacja o siedzibach okręgowych inspektoratów pracy dostępna jest na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy pod adresem: <https://www.pip.gov.pl/kontakt/inspektoraty>. Dane osoby wnoszącej skargę podlegają ochronie i nie są ujawniane w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, chyba że wyrazi ona na to pisemną zgodę.

Odpowiadając na pytanie piąte należy wskazać art. 304 Kodeksu pracy, służący rozszerzeniu uregulowań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na osoby świadczące

pracę na podstawie innej niż stosunek pracy. Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić 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, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 tego aktu. Obowiązki określone w tym przepisie, zgodnie z art. 304 § 3, stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy i prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Pracodawca oraz przedsiębiorca niebędący pracodawcą są obowiązani chronić życie i zdrowie osób wykonujących pracę na ich rzecz poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności, zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy, są oni obowiązani:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie i kontrolować ich wykonanie;
- reagować na potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, która uwzględnia zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są kampanie kierowane do pracowników, których celem jest zwiększenie świadomości na temat praw pracowniczych, w tym praw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przykładem jest prowadzona obecnie kampania dotycząca prawa pracy skierowana do młodych ludzi pn. „Prawo pracy? Easy mode” (<https://www.pracaeasymode.pl/>), która zawiera również treści dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Informuję, że CIOP-PIB, jako jednostka nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy, prowadzi stałe działania mające na celu poprawę warunków pracy pracowników wykonujących prace w pozycji stojącej. Działania te polegają przede wszystkim na informowaniu pracodawców, służby bhp zakładów pracy oraz pracowników o możliwości wykonywania pracy naprzemiennie w pozycji stojącej i siedzącej lub stojącej z podparciem. Informacje te są przekazywane podczas okresowych, specjalistycznych szkoleń dla pracodawców/specjalistów bhp prowadzonych zarówno w siedzibie CIOP-PIB, jak i zakładach pracy, a także podczas bezpośredniej współpracy z przedsiębiorcami. Ponadto w CIOP-PIB prowadzone są w omawianym zakresie liczne badania m.in. w ramach projektów i zadań realizowanych w programie wieloletnim pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy. Poniżej przedstawiam tytuły wybranych z nich:

- Ocena wpływu poziomu obciążenia wysiłkiem fizycznym w pracy zawodowej i życiu pozazawodowym na występowanie nadwagi i otyłości wśród pracowników fizycznych (VI etap);

- Ocena obciążenia pracą kobiet 55+ zatrudnionych w sektorze handlu detalicznego na stanowiskach pracy fizycznej (IV etap);
- Interwencje oparte na aktywności fizycznej i relaksacji przyczyniające się do poprawy zdrowia psychicznego i fizycznego oraz wydłużenia aktywności zawodowej (VI etap);
- Opracowanie pakietu edukacyjnego do upowszechniania zasad organizacji stanowisk pracy przy monitorach w związku ze zmianami technologicznymi (VI etap);
- Określenie składowych obciążenia biomechanicznego i psychicznego jako komponentów ryzyka rozwoju dolegliwości mięśniowo-szkieletowych (VI etap).

Państwowa Inspekcja Pracy w 2026 roku nie planuje podjęcia odrębnych działań informacyjnych, opracowanych specjalnie dla sektora handlu i usług, dotyczących przepisów rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy czy przysługujących pracownikom uprawnień w razie zagrożenia życia, zdrowia oraz naruszeń przepisów bhp. Warto natomiast wspomnieć, że w ofercie wydawniczej Państwowej Inspekcji Pracy znajduje się pozycja adresowana do pracodawców i pracowników sektora handlu. Karta bhp „Bezpieczna praca w handlu – małe sklepy spożywcze i sklepy wielobranżowe” zawiera informacje o tym, jak zorganizować stanowisko pracy, by było bezpieczne, higieniczne i zgodne z zasadami ergonomii oraz by nie wpływało negatywnie na zdrowie pracownika. W publikacji omówiono zagadnienia takie jak: podstawowe wymagania dla pomieszczeń pracy, ergonomia pracy, organizacja stanowiska kasjera oraz rozładunek i ręczne przemieszczanie ciężarów.

Materiały Państwowej Inspekcji Pracy dostępne są bezpłatnie na stronie internetowej pod adresem www.pip.gov.pl, a także wykorzystywane w działaniach kontrolnych i prewencyjnych prowadzonych przez inspektorów pracy.

Z wyrazami szacunku

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