



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.130.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 15452 Pana Posła Filipa Kaczyńskiego, w sprawie temperatury w pomieszczeniach zakładu pracy, zasad dokonywania pomiaru i urządzeń pomiarowych, proszę przyjąć wyjaśnienia pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zapewnienie właściwej temperatury w miejscu pracy jest, niezależnie od pory roku, obowiązkiem pracodawcy. Zgodnie z § 30 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>1</sup> (dalej: „rozporządzenie o bhp”) temperatura w pomieszczeniu pracy powinna być odpowiednia do rodzaju wykonywanej pracy, tj. metod i wysiłku fizycznego niezbędnych do jej wykonania, przy czym nie może być niższa niż 14°C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (np. gdy praca jest wykonywana w chłodni). Wyższą temperaturę – tj. co najmniej 18°C (291 K) – należy zapewnić w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna oraz w pomieszczeniach biurowych. Ponadto pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz (§ 31 rozporządzenia o bhp).

Należy wyjaśnić, że zgodnie z definicją zawartą w § 2 pkt 7 rozporządzenia o bhp pomieszczeniem pracy jest pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w którym wykonywana jest praca. Za takie pomieszczenia nie uznaje się pomieszczeń, w których:

- a) łączny czas przebywania tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem albo konserwacją urządzeń lub utrzymaniem czystości i porządku;
- b) mają miejsce procesy technologiczne niepozwalające na zapewnienie odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi bez zastosowania środków ochrony indywidualnej specjalnego reżimu organizacji pracy;
- c) jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą związanych z tym zadań.

Przepisy § 30 rozporządzenia o bhp dotyczące temperatur nie mają zastosowania do pomieszczeń nieprzeznaczonych na pobyt pracowników.

Pomieszczenia higienicznosanitarne (zwane inaczej pomieszczeniami socjalnymi), chociaż nie są pomieszczeniami pracy w rozumieniu przepisów rozporządzenia o bhp, to stanowią w zakładzie pracy ważną przestrzeń przeznaczoną do regeneracji pracowników oraz zaspokajania ich podstawowych potrzeb. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne, których rodzaj, liczba

<sup>1</sup> (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.);

i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych osób, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków jej wykonywania (§ 111 rozporządzenia o bhp). Wymagania dotyczące tych pomieszczeń i urządzeń określono w załączniku nr 3 do rozporządzenia o bhp. W § 1 ust. 3 załącznika wskazano, że pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i polskimi normami.

Pomieszczeniami pracy w rozumieniu przepisów rozporządzenia o bhp nie są też ciągi komunikacyjne (korytarze, klatki schodowe). Co prawda stanowią one integralną część zakładu pracy i muszą spełniać określone wymogi bezpieczeństwa, ale we wskazanych przepisach nie określono w odniesieniu do nich dopuszczalnej temperatury.

W rozdziale 9 (§ 44) załącznika nr 3 do rozporządzenia o bhp określono natomiast wymagania dotyczące pomieszczeń do ogrzewania się pracowników. W myśl tego przepisu przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach pracodawca powinien zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. W pomieszczeniach tych powinna panować temperatura co najmniej 16 °C (289 K). Jedynie w przypadku, gdy ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie ww. pomieszczeń, dopuszczalne jest udostępnienie pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzonego źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

Praca w niskich temperaturach jest niewątpliwie czynnikiem uciążliwym, a długotrwałe przebywanie w zbyt niskiej temperaturze może powodować wyziębienie organizmu, które zagraża zdrowiu, a nawet życiu pracowników.

W art. 210 Kodeksu pracy zawarto prawo pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy. Jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, ma on prawo powstrzymać się od jej wykonywania, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Warto zwrócić uwagę, że pracownik nie może ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach. Ponadto za czas powstrzymania się od wykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia.

Na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>2</sup> instytucją upoważnioną do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Każdy pracownik ma możliwość złożenia do PIP skargi na działalność pracodawcy. Skargę należy kierować do okręgowego inspektora pracy lub oddziału okręgowego inspektoratu pracy właściwego miejscowo do jej rozpatrzenia ze względu na adres siedziby pracodawcy. Dane osoby wnoszącej skargę podlegają ochronie i nie są ujawniane w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, chyba że wyrazi ona na to pisemną zgodę.

---

<sup>2</sup> (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.);

Szczegółowa informacja o siedzibach okręgowych inspektoratów pracy dostępna jest na stronie internetowej PIP<sup>3</sup>.

Warto nadmienić, że tegorocznej zimy, w związku z przedłużającym się okresem niskich temperatur, w PIP uruchomiono specjalną infolinię przeznaczoną do przyjmowania skarg na niewłaściwe temperatury w miejscu pracy<sup>4</sup>.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy<sup>5</sup> czynności te wykonują wyspecjalizowane laboratoria, akredytowane w tym zakresie na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności<sup>6</sup> lub ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku<sup>7</sup>, lub inne jednostki wskazane w tym rozporządzeniu. Badania i pomiary wykonuje się zgodnie z metodami określonymi w polskich normach, a w przypadku braku takich norm, metodami rekomendowanymi przez ww. laboratoria lub laboratoria szkół wyższych, instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutów badawczych, które takie badania i pomiary prowadzą oraz wdrożyły system zapewnienia ich jakości. Należy przy tym podkreślić, że przepisy dotyczące pomiarów pozostają we właściwości Ministra Zdrowia.

Z uwagi na uprawnienia kontrolne PIP i Państwowej Inspekcji Sanitarnej<sup>8</sup>, która jest organem uprawnionym do nadzoru i kontroli przestrzegania zasad i przepisów higieny pracy oraz warunków środowiska pracy, również ich inspektorzy mogą dokonywać pomiarów temperatury w miejscu wykonywania pracy odpowiednio skalibrowanymi termometrami. Termometr nie jest wprawdzie urządzeniem uwzględnionym w przepisach ustawy o PIP, gdzie wspomina się o możliwości rejestrowania przebiegu oględzin z wykorzystaniem urządzenia rejestrującego obraz lub dźwięk, można jednak przyjąć, że jego wykorzystanie jest działaniem niezbędnym do oceny przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących temperatur minimalnych. Trudno bowiem, aby inspektor w takim przypadku musiał odwoływać się do pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie zachowania temperatury minimalnej w pomieszczeniach pracy inspektor pracy sporządzi protokół z kontroli, który będzie stanowił podstawę do wydania nakazu zapewnienia przez pracodawcę wymaganej temperatury.

Warto przypomnieć, że ignorowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 2 000 do 60 000 zł (art. 283 § 1 Kodeksu pracy), a w skrajnych przypadkach – odpowiedzialnością karną.

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku zapewnienia w pomieszczeniach pracy urządzeń do pomiaru temperatury. Wynika to z konstrukcji przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które skupiają się na efektach, a nie na narzędziach kontroli. Pracodawca ma spełniać określone wymagania – do niego należy sposób ich realizacji.

Uprzejmie również informuję, że 10 lipca 2026 r. zostało opublikowane rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.<sup>9</sup> Rozporządzenie to wprowadza regulacje dotyczące prac wykonywanych w wysokich

<sup>3</sup> <https://www.pip.gov.pl/kontakt/inspektoraty>;

<sup>4</sup> <https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/zimno-w-pracy-zglaszaj-to-panstwowej-inspekcji-pracy>;

<sup>5</sup> (Dz. U. z 2025 r. poz. 949);

<sup>6</sup> (Dz. U. z 2023 r. poz. 215);

<sup>7</sup> (Dz. U. z 2025 r. poz. 568);

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 416).

<sup>9</sup> (Dz. U. z 2026 r. poz. 927);

temperaturach spowodowanych warunkami atmosferycznymi. Rozporządzenie zostało wydane w celu zapewnienia większej ochrony pracowników przed niekorzystnym oddziaływaniem czynników atmosferycznych, ograniczenia liczby potencjalnych wypadków przy pracy oraz zwiększenia przejrzystości regulacji w tym zakresie. Długotrwała ekspozycja na wysokie temperatury może prowadzić do przeciążenia termicznego organizmu, odwodnienia, zaburzeń koncentracji, spadku wydolności psychofizycznej. W konsekwencji wzrasta ryzyko popełniania błędów i wystąpienia wypadków przy pracy, zwłaszcza podczas wykonywania zadań wymagających wysiłku fizycznego, obsługi maszyn lub pracy na otwartej przestrzeni. Szczególnie narażeni są pracownicy należący do grup wrażliwych, w tym osoby starsze i cierpiące na choroby przewlekłe.

Wprowadzone zmiany dotyczą:

1. Zapewnienia przez pracodawcę w pomieszczeniach pracy temperatury nie wyższej niż 35 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
2. Zapewnienia przez pracodawcę, aby prace na otwartej przestrzeni, związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane były przy temperaturze nie wyższej niż 32 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
3. Wprowadzenia katalogu wyjątków od obowiązku czasowego wstrzymania prac. Katalog ten wynika z konieczności zapewnienia niezakłóconego dostępu do podstawowych usług publicznych.
4. Zobowiązania pracodawcy do podjęcia działań w przypadku, gdy temperatura w pomieszczeniu pracy, z uwagi na warunki atmosferyczne przekroczy 28 °C, a przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet – 25 °C, tj.:
  - a) zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających lub ograniczających wzrost tej temperatury, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają, lub
  - b) zastosowania odpowiednich rozwiązań organizacyjnych minimalizujących wpływ temperatury na zdrowie pracowników  
– uzależnionych od warunków i specyfiki pracy.
5. Zobowiązania pracodawcy do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych w przypadku pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C.
6. Zobowiązania pracodawcy do podjęcia konsultacji stosowanych rozwiązań organizacyjnych z pracownikami w ramach komisji bhp, o której mowa w art. 237<sup>12</sup> Kodeksu pracy, albo w trybie art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Jednakże należy zauważyć, że wstrzymanie prac dotyczy tylko czasu, w którym temperatura, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy określone w § 30a ust. 1 rozporządzenia progi, a nie przez cały dzień, kiedy zapowiadana jest maksymalna temperatura na takim poziomie. Zostało to doprecyzowane w ust. 2 dodawanego przepisu.

Wyrażam nadzieję, że wprowadzone zmiany przyczynią się do znaczącej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy zwiększając bezpieczeństwo oraz ochronę zdrowia pracowników podczas wykonywania pracy w upalne dni.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**

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