



Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
Zarząd Regionu Pomorza Zachodniego
70-483 Szczecin, Al. Wojska Polskiego 113
tel. (91) 422 74 22 fax. (91) 423 05 69

Konto:

Bank Santander S.A. 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000

Internet: www.solidarnosc.szczecin.pl

e-mail: solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Z uwagi na falę upałów, Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego w Szczecinie, apeluje do pracodawców o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz w miarę możliwości skracanie czasu pracy, w szczególności dla pracowników pracujących powyżej 8 godzin dziennie.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy związanym z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, i to niezależnie od panujących upałów, jest konieczność zapewnienia pracownikowi dostatecznej ilości wody zdatnej do picia oraz do celów higieniczno-sanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych. Wskazać przy tym należy, że ilość wody do celów higienicznych, przypadająca dziennie na każdego pracownika, nie może być mniejsza niż 120, 90 lub 30 litrów w zależności od wykonywanej pracy.

Niezależnie jednak od wskazanych wyżej norm, w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania organizmu człowieka na płyny, spowodowanej wysokimi temperaturami powietrza, przepisy normujące bezpieczeństwo i higienę pracy nakładają na pracodawcę dodatkowe zobowiązania. Jak stanowi § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy. **Obowiązek dostarczenia pracownikowi napojów** w ilości zaspokajającej jego potrzeby fizjologiczne, odpowiednio zimnych, dotyczy między innymi sytuacji zatrudniania przez pracodawcę pracowników na stanowiskach pracy, na których **temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C oraz przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25°C.**

Pracodawca ma możliwość z własnej inicjatywy lub na wniosek pracowników, lub organizacji związkowej zorganizować pracę w ramach skróconego czasu pracy. Możliwość taka dotyczy w szczególności skrócenia obowiązującego czasu pracy poniżej norm wynikających z przepisów. W tym przypadku skrócenia czasu pracy poniżej norm dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych, mogłoby to polegać na ustanowieniu dodatkowych lub wydłużeniu przyjętych w zakładzie pracy przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy lub też na **skróceniu czasu w ogóle**. Pracownik, w sytuacji świadczenia pracy w skróconym wymiarze, zachowywałby prawo do wynagrodzenia.

W związku z powyższym, zwracamy się z prośbą, aby pracodawcy pamiętali o swoich pracownikach i zapewnili im odpowiednie warunki pracy dostosowane do warunków pogodowych.