



Jak przygotowaÅ? pomieszczenia pracy na upaÅ?y zgodnie z przepisami BHP?

Opis

UpaÅ? w pracy nie jest wyÅ?Å cznie kwestiÅ komfortu. Wysoka temperatura obniÅ¼a koncentracjÅ?, zwiÅ?ksza zmÅ?czenie i moÅ¼e prowadziÅ? do zasÅ?abniÅ?cia albo udaru cieplnego. Dlatego przygotowanie pomieszczeÅ? BHP na lato powinno zaczÅ? siÅ? przed pierwszÅ? falÅ? gorÅ?ca. Potrzebne sÅ? sprawne urzÅ?dzenia, procedury, pomiary oraz informacja o napojach, strefach odpoczynku i wyposaÅ¼eniu pierwszej pomocy.

Jakie wymagania BHP powinny speÅ?niaÅ? pomieszczenia pracy podczas upaÅ?Å³w?

Pracodawca ma obowiÅ?zek chroniÅ? zdrowie i Å¼ycie pracownikÅ³w poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunkÅ³w pracy. Pomieszczenia pracy powinny mieÅ? skutecznÅ? wymianÅ? powietrza, ochronÅ? przed sÅ?oÅ?cem i rozwiÅ?zania ograniczajÅ?ce obciÅ? Å¼enie cieplne. Temperatury nie naleÅ¼y oceniaÅ? â??na wycucieâ?•. Pomiar naleÅ¼y wykonywaÅ? tam, gdzie ludzie pracujÅ?, zwÅ?aszcza przy przeszkleniach, pod nagrzewajÅ?cym siÅ? dachem, w pobliÅ¼u maszyn i w strefach o sÅ?abym przepÅ?ywie powietrza.

WedÅ?ug stanu prawnego na 27 lipca 2026 roku ogÅ³lne przepisy BHP nie wyznaczajÅ? jeszcze jednej maksymalnej temperatury dla wszystkich pomieszczeÅ?. Zmieni siÅ? to 11 stycznia 2027 roku. Od tego dnia temperatura w pomieszczeniu pracy nie bÅ?dzie mogÅ?a przekraczaÅ? 35Å°C, chyba Å¼e jej obniÅ¼enie uniemoÅ¼liwiajÅ? wzglÅ?dy technologiczne. Po przekroczeniu tego progu z powodu warunkÅ³w atmosferycznych praca co do zasady nie bÅ?dzie mogÅ?a byÅ? wykonywana, z uwzglÅ?dnieniem wyjÅ?tkÅ³w wskazanych w nowych regulacjach.

Przed sezonem trzeba:

- wyznaczyÅ? osoby odpowiedzialne za pomiary i reakcjÅ? na przekroczenia,
- skontrolowaÅ? wentylacjÅ?, klimatyzacjÅ? i osÅ?ony okienne,
- ustaliÅ? zasady przerw, rotacji i przenoszenia pracownikÅ³w,
- przygotowaÅ? procedurÅ? na wypadek awarii lub objawÅ³w przegrzania.

Jak ograniczyć nagrzewanie się pomieszczeń i zabezpieczyć okna przed słońcem?

Najlepiej zatrzymać ciepło, zanim przedostanie się do wnętrza. Okna i drzwi powinny mieć zabezpieczenia przed nadmiernym nasłonecznieniem, na przykład rolety albo żaluzje. Osłony najlepiej uruchamiać z wyprzedzeniem, szczególnie na elewacjach silnie nasłonecznionych. Zastępowanie szyb dopiero po nagraniu pomieszczenia jest mniej skuteczne.

Warto też zmienić ustawienie stanowisk. Biurka, stoły montażowe lub punkty obsługi można odsunąć od rozgrzanych szyb i drzwi. Maszyny, drukarki, oświetlenie oraz inne urządzenia emitujące ciepło powinny pracować tylko wtedy, gdy są potrzebne. W halach pomaga wydzielenie gorących stref i odprowadzanie rozgrzanego powietrza blisko sufitu.

Wietrzenie jest korzystne, gdy powietrze na zewnątrz jest chłodniejsze niż w budynku. Intensywne otwieranie okien w najgorętszej części dnia może dodatkowo ogrzać wnętrze. Zwykle lepiej przewietrzać rano, wieczorem lub nocą, o ile pozwalają na to warunki techniczne i bezpieczeństwo obiektu.

Jak prawidłowo korzystać z klimatyzacji i wentylacji w miejscu pracy?

Klimatyzacja i wentylacja powinny być sprawne, czyste oraz dostosowane do funkcji pomieszczenia. Filtry, nawiewniki i kanały wymagają regularnego serwisowania, ponieważ zanieczyszczenia obniżają wydajność urządzeń i pogarszają jakość powietrza. Samo uruchomienie klimatyzatora nie oznacza jeszcze, że ryzyko zostało skutecznie ograniczone.

Strumienia chłodnego powietrza nie należy kierować bezpośrednio na pracownika. Instalacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia ani przegrzewania pomieszczeń. Nie należy też ustawiać bardzo niskiej temperatury – liczy się stabilny komfort cieplny, a nie gwałtowne chłodzenie.

Przed sezonem należy sprawdzić stan urządzeń, drożność nawiewów i wywiewów, kierunek przepływu powietrza oraz skuteczność instalacji. W razie awarii trzeba ponownie ocenić warunki. Przeniesienie stanowisk, dodatkowe przerwy albo wstrzymanie pracy mogą być konieczne, gdy pojawia się zagrożenie dla zdrowia.

Kiedy pracodawca musi zapewnić pracownikom napoje chłodzące?

Bezpieczne napoje profilaktyczne należy zapewnić, gdy temperatura na stanowisku pracy, spowodowana warunkami atmosferycznymi, przekracza 28°C. Przy pracy na otwartej przestrzeni obowiązek powstaje po przekroczeniu 25°C. Napoje muszą być dostępne w dniach, w których występują te warunki, przez cały dzień i w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników.

Punkt z wodą powinien być łatwo dostępny w hali, magazynie i na rozległym terenie. W większym zakładzie warto przygotować kilka oznaczonych punktów i ustalić zasady ich uzupełniania. Czytelne tabliczki ułatwiają odnalezienie wody, strefy odpoczynku lub apteczki, zwłaszcza pracownikom nowym, sezonowym i podwykonawcom.

Za należne napoje nie można wypłacić ekwiwalentu pieniężnego. Muszą zostać zapewnione w naturze. Jest to obowiązek odrębny od zapewnienia bieżącej wody do celów higienicznych, dlatego dostęp do umywalki nie zastępuje napojów przeznaczonych do picia.

Jak dostosować organizację pracy do wysokiej temperatury?

Rozwiązania techniczne są podstawą, lecz podczas silnych upałów mogą nie wystarczyć. Organizację pracy trzeba dopasować do temperatury, wysiłku i czasu przebywania w gorącej strefie. Cięższe zadania można wykonywać rano, ograniczać ekspozycję w najcieplejszych godzinach i wprowadzać rotację między stanowiskami.

Pracodawca może zastosować dodatkowe przerwy lub skrócić czas pracy. Nie może to obniżyć należnego wynagrodzenia. Kryteria działania powinny być znane wcześniej: pracownicy muszą wiedzieć, kto podejmuje decyzję, jakie pomiary są brane pod uwagę i gdzie zgłaszać złe samopoczucie.

Od 11 stycznia 2027 roku po przekroczeniu 28°C w pomieszczeniu pracodawca będzie musiał zapewnić rozwiązania techniczne ograniczające wzrost temperatury albo zastosować działania organizacyjne minimalizujące jej wpływ na zdrowie. Przy ciężej pracy fizycznej wykonywanej w pomieszczeniu próg ten wyniesie 25°C. Rozwiązania organizacyjne będą wymagały konsultacji z pracownikami w trybie określonym w przepisach.

Procedura na upały powinna określać:

- miejsce i częstotliwość pomiarów,
- progi uruchamiające kolejne działania,
- zasady przerw, rotacji i przenoszenia pracowników,
- sposób zgłaszania objawów,
- postępowanie przy podejrzeniu udaru cieplnego.

Jak uwzględniać upały w ocenie ryzyka zawodowego?

Ocena ryzyka nie powinna kończyć się na stwierdzeniu, że latem występuje wysoka temperatura. Należy przeanalizować temperaturę, wilgotność, ruch powietrza, nasłonecznienie, ciepło emitowane przez urządzenia, wysiłek fizyczny, odzież roboczą i długość ekspozycji. Trzeba także uwzględnić miejsca kumulacji gorącego powietrza i awarie, takie jak przerwa w zasilaniu klimatyzacji.

Szczegółnej uwagi wymagają osoby bardziej podatne na gorąco oraz zadania związane z prowadzeniem pojazdów, obsługą maszyn lub pracą na wysokości. Nawet umiarkowane

osłabienie może wtedy zwiększyć ryzyko wypadku.

Dokumentacja powinna wskazywać środki ochronne, osoby odpowiedzialne i sposób sprawdzania skuteczności działań. Ocenę aktualizuje się po zmianie technologii, wyposażenia lub organizacji oraz wtedy, gdy zdarzenie pokazuje, że zabezpieczenia są niewystarczające.

W Stamler oferujemy tabliczki, naklejki i oznakowanie BHP wspierające komunikację w zakładzie. Można nimi oznaczyć punkty z wodą, strefy odpoczynku, drogi do apteczek, miejsca zgłaszania zagrożeń oraz obowiązuje instrukcje. Widoczny komunikat nie zastępuje procedury, ale ułatwia jej stosowanie także przy nagłym pogorszeniu samopoczucia.

Najczęściej zadawane pytania (FAQ)

- Czy przepisy określają maksymalną temperaturę w miejscu pracy?** Według stanu na 27 lipca 2026 roku ogólne przepisy nie wskazują jeszcze jednego maksymalnego poziomu dla wszystkich pomieszczeń pracy. Od 11 stycznia 2027 roku zacznie obowiązywać limit 35°C w pomieszczeniach, z wyjątkami wynikającymi m.in. ze względów technologicznych i zakresu nowych regulacji.
- Czy pracownik może odmówić wykonywania obowiązków podczas upałów?** Sama wysoka temperatura nie daje automatycznie prawa do odmowy. Pracownik może powstrzymać się od pracy, gdy warunki nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia jego albo innych osób. Musi niezwłocznie zawiadomić przełożonego. Jeżeli spełnione są warunki z Kodeksu pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- Czy pracodawca może skrócić czas pracy lub wprowadzić dodatkowe przerwy?** Tak. Może skrócić dzień pracy, zmienić godziny wykonywania zadań, zastosować rotację lub dodatkowe przerwy. Rozwiązania powinny odpowiadać skali obciążenia cieplnego i nie mogą powodować obniżenia należnego wynagrodzenia.
- Czy pracodawca może zamiast napojów wypić pracowników ekwiwalent?** Nie. Napoje profilaktyczne przysługują w naturze i powinny być dostępne przez cały czas zmian w dniach, w których występują warunki uzasadniające ich wydawanie. Dodatek do pensji, bonus lub zwrot kosztów nie zastępuje tego obowiązku.
- Jakie objawy mogą świadczyć o przegrzaniu pracownika?** Niepokojące są m.in. osłabienie, zawroty i bóle głowy, nudności, silne pocenie, kurcze mięśni, zaburzenia koncentracji oraz zasłabnięcia. Gorąca skóra, wysoka temperatura ciała, zaburzenia świadomości lub utrata przytomności mogą wskazywać na udar cieplny. Poszkodowanego należy przenieść do chłodnego miejsca, rozpocząć chłodzenie i przy objawach zagrożenia życia natychmiast wezwać pomoc pod numerem 112 lub 999.
- Gdzie pracownik może zgłosić nieprawidłowe warunki termiczne?** Najpierw warto powiadomić przełożonego, pracodawcę, są również BHP, społecznego inspektora pracy lub przedstawiciela pracowników. Jeżeli problem nie zostanie rozwiązany, skargę można skierować do właściwego okręgowego inspektoratu pracy. PIP nie rozpatruje skarg anonimowych, ale dane skarżących do zasady są chronione i nie są ujawniane pracodawcy bez jego pisemnej zgody.

Kategoria

1. Bez kategorii

Data utworzenia

2026-09-12

Autor

admin

default watermark