Stowarzyszenie na rzecz Chłopców i Mężczyzn

Straszyn, 12.03.2025

Stowarzyszenie na rzecz Chłopców i Mężczyzn
ul. Daglezjowa 11
83-010 Straszyn
email: kontakt@schm.org.pl
https://schm.org.pl

Sz. Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Petycja o obniżenie progów kalorycznych uprawniających do otrzymania przez pracowników mężczyzn posiłków profilaktycznych do poziomu określającego tożsamą ciężkość pracy jak określona dla kobiet

Zwracamy się z prośbą o doprowadzenie do zmiany *Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów* ("**Rozporządzenie**") w celu wprowadzenia zasady równego traktowania pracowników niezależnie od ich płci, z zachowaniem zróżnicowania uzasadnionego różnicami fizjologicznymi pomiędzy płciami, w taki sposób aby próg obciążenia pracowników mężczyzn wykonujących pracę fizyczną określony w § 3 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia został obniżony z poziomu 2000 kcal do 1750 kcal, **aby zarówno dla kobiet jak i mężczyzn była to wartość odpowiadająca pracy ciężkiej**.

Proponujemy wprowadzenie następującego brzmienia przepisu: *§ 3. 1. Pracodawca zapewnia posiłki pracownikom wykonującym prace:*

1) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1750 kcal (*7322kJ) u mężczyzn i 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet.*

Uzasadnienie

Uważamy, że nieuzasadnione jest obecne ustalenie progu wydatku energetycznego uprawniającego pracowników do otrzymania posiłku profilaktycznego w sposób zróżnicowany co do klasy ciężkości pracy zależnie od płci pracownika: dla pracy ciężkiej w przypadku kobiet oraz pracy bardzo ciężkiej w przypadku mężczyzn. Jest to zróżnicowanie dodatkowe, nieuzasadnione fizjologicznymi różnicami między płciami - to bowiem zostało wyrażone w odrębnym określaniu klas ciężkości pracy dla pracowników każdej z płci.

Pracownicy mężczyźni również powinni w naszej opinii otrzymywać posiłki profilaktyczne podczas wykonywania pracy ciężkiej, aby zapewnić ich równe traktowanie (z uwzględnieniem różnic biologicznych) wobec pracowników kobiet.

Zwracamy uwagę, że posiłek wydawany pracownikom posiada identyczną wartość energetyczną niezależnie od ich płci i realnego wydatku energetycznego na konkretnym stanowisku. Tym trudniej zrozumieć wyznaczenie progów uprawniających mężczyzn do jego otrzymania na poziomie wyższej ciężkości pracy, gdy nawet przyjęcie jednolitego poziomu prowadziłoby do wydania posiłków rekompensujących około 90%[1] granicznego wydatku energetycznego kobiet i jedynie 57%[2] wydatku energetycznego mężczyzn.

Biorąc pod uwagę, że kobietom nie wolno powierzać pracy sklasyfikowanej jako bardzo ciężka, ich rekompensata w formie posiłku nigdy nie spadnie poniżej 83%[3] wydatku energetycznego związanego z pracą, co pozostaje poziomem nieosiągalnym dla pracowników mężczyzn zarówno w obecnym stanie prawnym, jak i w przypadku wprowadzenia proponowanej korekty.

Dodatkowo aby pracownik mężczyzna otrzymał posiłek, nie może on wykonywać wyłącznie pracy fizycznej związanej z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów. W tego rodzaju pracy wysiłek fizyczny pracownika mężczyzny jest ograniczony do 2000 kcal w ciągu zmiany roboczej[4], jeżeli więc pracownik nie wykonuje innej pracy fizycznej, pomimo osiągnięcia najwyższych wartości obciążenia dla pracy klasy ciężkiej, nie otrzyma od pracodawcy posiłku profilaktycznego. Zmiana pozwoli na wydawanie posiłków pracownikom, którzy są blisko osiągnięcia limitu obciążenia związanego z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, a więc pracują nadzwyczaj ciężko.

Wydanie posiłków profilaktycznych mężczyznom wykonującym pracę ciężką, przyczyni się do poprawy ich stanu zdrowia dzięki promowaniu zdrowej diety i spożywania odpowiednio dobranych ciepłych posiłków w trakcie zmiany roboczej[5]. Jest to szczególnie istotne wobec gorszego stanu zdrowia mężczyzn wykonujących pracę fizyczną względem reszty populacji.

Inną metodą zmiany Rozporządzenia, która zapewni równe traktowanie pracowników niezależnie od płci, może być wprowadzenie dodatkowych, innych niż płeć, elementów służących ocenie obciążenia w odniesieniu do możliwości fizycznych konkretnego pracownika i wynikającego z nich zapotrzebowania na posiłek oraz napoje.
Taka zmiana również zostanie uznana za wypełnienie postulatów zawartych w niniejszej petycji.

---

[1] Posiłek ok. 1000 kcal przy wydatku energetycznym 1100 kcal
[2] Posiłek ok. 1000 kcal przy proponowanym wydatku energetycznym 1750 kcal
[3] Posiłek ok. 1000 kcal przy wydatku energetycznym 1200 kcal - maksymalne obciążenie dopuszczalne dla kobiet zgodnie z § 6 ust. 3 Rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym
[4] § 6 ust. 4 tamże
[5] Wanjek, C. *Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*, Geneva, International Labour Office, 2005

W przypadku dokonania wnioskowanej zmiany, prosimy o zweryfikowanie dodatkowo norm określonych w § 3 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz § 4 ust. 1 pkt 4 Rozporządzenia, co do wyrażania przez nie realnych różnic fizjologicznych pomiędzy kobietami i mężczyznami przy wykonywaniu pracy o tej samej klasie ciężkości we wskazanych w tych przepisach warunkach.

Wyrażam zgodę na publikację danych podmiotu składającego petycję.

Z poważaniem

Jakub Chabik
Prezes Stowarzyszenia na rzecz Chłopców i Mężczyzn

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.055.2.2025

Pan
Jakub Chabik
Prezes Stowarzyszenia na rzecz Chłopców i Mężczyzn
ul. Daglezjowa 11
83-010 Straszyn

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie,

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie właściwości Departamentu Prawa Pracy, uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 12 marca br. dotycząca zmiany rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. poz. 279 ze zm.), zarejestrowana pod numerem 36, została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Stanowisko Departamentu Prawa Pracy zostało wyrażone w piśmie znak: DPP-IV.056.1.2024 z 17 października ubiegłego roku, skierowanym do Dyrektorki Departamentu do spraw Równego Traktowania KPRM w odpowiedzi na przekazaną przez KPRM petycję w powyższej sprawie. Autorem ubiegłorocznej petycji była osoba, która została wskazana jako osoba współpracująca przy przygotowaniu petycji z 12 marca br.

Od jesieni 2024 r. nie zaszły żadne istotne okoliczności, które miałyby wpływ na przedstawioną wówczas argumentację. Po ponownym zasięgnięciu opinii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB), Departament podtrzymuje swoje stanowisko, przedstawiając poniżej jego najistotniejsze elementy.

Bazując na aktualnej wiedzy, DPP nie widzi konieczności wprowadzenia zmian w ww. rozporządzeniu. Opierając się na opinii CIOP-PIB, stwierdzamy, że różnicowanie wartości wydatku energetycznego ze

względu na płeć jest uzasadnione, ponieważ z uwagi na uwarunkowania fizjologiczne wykonywanie takiej samej pracy będzie stanowić większe obciążenie dla kobiet niż dla mężczyzn. Natomiast wykonanie pracy o takim samym wydatku energetycznym przez kobiety i mężczyzn nie jest jednoznaczne z takim samym obciążeniem dla organizmu – koszt fizjologiczny i skutki zdrowotne nie są tożsame.

Różnicowanie poziomu dopuszczalnego wydatku energetycznego dla 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 (Dz.U. UE L 204 z 26.07.2006 r.). Zgodnie z ww. artykułem bowiem, „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".

Należy także podkreślić, że podczas nowelizacji rozporządzenia w 2019 r. przepisy te nie zostały uznane za wymagające zmian. Nowelizacja dotyczyła jedynie wprowadzenia możliwości spożycia posiłku w czasie pracy w inny sposób niż wydanie jednego dania gorącego (np. poprzez przekazanie produktów, bonów, talonów lub kuponów). Również normy żywienia dla populacji Polski (Normy żywienia dla populacji Polski i ich zastosowanie, red. M. Jarosz, E. Rychlik, K. Stoś, J. Charzewska, NIZP-PZH, 2020) nowelizowane w latach: 2008, 2017 oraz 2020 nie zmieniły się diametralnie, od momentu uchwalenia ww. rozporządzenia.

Natomiast jeśli chodzi o zmianę wartości odniesienia dotyczących wydatku energetycznego, uwzględniających pojawianie się nowych stanowisk pracy, form pracy czy wykonywania pracy z użyciem nowoczesnych narzędzi, CIOP-PIB dostrzega potrzebę uaktualnienia tabel wydatku energetycznego. W związku z tym, planowane jest podjęcie zadania badawczego pod roboczym tytułem: „Obciążenie pracą fizyczną na stanowiskach roboczych – kompleksowy serwis internetowy zawierający zaktualizowane tabele wartości wydatku energetycznego oraz narzędzie do oceny obciążenia fizycznego pracą" w ramach programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VII etap (2026-2028). Dopiero po zakończeniu tego badania, jego wyniki będą mogły posłużyć jako baza merytoryczna do wprowadzenia ewentualnej nowelizacji rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa