

*Maciej Jarota\** <https://orcid.org/0000-0001-6568-1626>

## DIALOG W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY – DOŚWIADCZENIA POLSKIE A PERSPEKTYWA MIĘDZYNARODOWEGO PRAWA PRACY

**Streszczenie.** Dialog pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w sferze bhp jest kluczowym elementem wzmocnienia ochrony zdrowia pracowników. W wielu konwencjach i zaleceniach MOP odniesiono się do współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przedmiocie warunków pracy. Mając na względzie nowe zagrożenia bhp, należy wzmocnić konsultacje bhp z pracownikami. Ich wsparcie powinno polegać na popularyzacji tej formy dialogu. Dodatkowo wprowadzenie w kodeksie pracy narzędzi porządkujących postępowanie przed komisją bhp może być uzasadnione zwłaszcza z perspektywy sprawności i merytorycznego przebiegu jej posiedzeń. Polska powinna również ratyfikować Konwencje MOP Nr 155 i Nr 187, co mogłoby nadać większe znaczenie konsultacjom w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Słowa kluczowe:** dialog społeczny, pracodawca, związek zawodowy, bezpieczeństwo i higiena pracy, komisja bhp

## DIALOGUE ON HEALTH AND SAFETY AT WORK: THE POLISH EXPERIENCE AND THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LABOUR LAW

**Abstract.** The dialogue between employers and trade unions in the OHS sphere is a key element in strengthening workers' health protection. Many ILO Conventions and Recommendations refer to cooperation between employers and workers on working conditions. In view of the new OHS risks, OHS consultations with workers should be strengthened. Their support should consist in popularising this form of dialogue. In addition, the introduction in the Labour Code of tools ordering the proceedings before the OHS Commission may be justified especially from the perspective of the efficiency and substantive course of its meetings. Poland should also ratify ILO Conventions No. 155 and No. 187, which could give more importance to consultations on matters of health and safety at work.

**Keywords:** social dialogue, employer, trade union, health and safety at work, health and safety committee

---

\* Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, [m.jarota@kancelariajarota.pl](mailto:m.jarota@kancelariajarota.pl)

## 1. WSTĘP

W ostatnim czasie występują globalne wyzwania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyrazem powyższego jest choćby epidemia COVID-19, która miała wpływ na funkcjonowanie całego świata. Poszczególne państwa przyjmowały różne zasady reagowania na nowe zagrożenie biologiczne pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy. Obecnie można zauważyć inne wyzwania międzynarodowe w zakresie bhp dotyczące m.in. rozwoju nowych technologii. One także mają charakter ponadnarodowy, czego najlepszym przykładem jest sztuczna inteligencja i jej zastosowanie w procesie pracy (European Commission 2020, 8–9).

W kontekście nowych zagrożeń bhp o charakterze globalnym, istotna jest rola Międzynarodowej Organizacji Pracy. To ona za pomocą konwencji i zaleceń może kształtować agendę międzynarodowej ochrony zdrowia pracownika. Konwencje w zależności od ich charakteru wywołują różne obowiązki dla państw członkowskich. Jeżeli są ratyfikowane przez dane państwo, mają charakter umowy międzynarodowej, której wykonanie jest wówczas obowiązkiem tego państwa (Białocerkiewicz 1981, 47). Przeciwnie jest z zaleceniami, które nie rodzą takiego obowiązku wprost. Jednakże tworzą one swoisty przewodnik dla państw członkowskich w zakresie sposobu ich postępowania (Czachorowski 2002, 121).

Podjęcie określonych działań w zakresie bhp może odbywać się w ramach dialogu. Dialog zakładowy jako podstawa współdziałania (Duda, Świerczek 2014, 186–187) może stanowić narzędzie do reagowania na nowe zagrożenia bhp i zapobiegania wypadkom przy pracy (Kurzynoga 2019, 1023–1027). Problemy bhp powinny być bowiem rozpatrywane wspólnie przez pracowników i pracodawców, tak by przyjmować optymalne rozwiązania prawne chroniące zdrowie osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Z tej perspektywy istotne jest ustalenie, czy międzynarodowe prawo pracy wskazuje narzędzia pozwalające państwom stworzyć warunki dla dialogu bhp, w jaki sposób są wdrażane standardy MOP przez Polskę oraz czy praktyka pracodawców i pracowników zwłaszcza w ostatnim czasie sprzyja współpracy w zakresie bhp.

## 2. DIALOG W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY Z PERSPEKTYWY MIĘDZYNARODOWEGO PRAWA PRACY

Żeby przeanalizować instytucję dialogu zakładowego w zakresie bhp z perspektywy prawa międzynarodowego i praktyki pracodawców, należy w pierwszej kolejności wyjaśnić jego istotę. W piśmiennictwie prawa pracy definiuje się dialog jako formę komunikacji rzeczywistnie istniejącą ideę demokracji w zakładzie pracy (Głądoch 2014, 10). Jego istota polega na rozmowie, pozwalającej wymienić poglądy czy stanowiska; dialogowi może towarzyszyć także proces rokowań

(Nowik 2012, 263–264). W niniejszej publikacji nie podjęto analizy negocjacji w sprawach z zakresu bhp, w których z założenia strony rozmów dążą do zawarcia porozumienia, lecz skupiono się na miękkiej formie dialogu sprowadzającej się do konsultowania ochrony zdrowia pracownika pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników.

W prawie międzynarodowym nie zdefiniowano wprost instytucji dialogu, chociaż w wielu aktach prawnych prawodawca międzynarodowy odnosi się do współpracy czy prowadzenia konsultacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami. Problematyka dotycząca dialogu rozumianego jako współpraca czy konsultacje pomiędzy pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy ma swoje odzwierciedlenie w wielu międzynarodowych aktach prawnych. Przykładowo do konwencji międzynarodowych odnoszących się do dialogu między pracodawcami a pracownikami w sprawach bhp można zaliczyć: Konwencję MOP Nr 187 dotyczącą struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy<sup>1</sup> (art. 4 ust. 2 lit. d), Konwencję MOP Nr 148 dotyczącą ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją<sup>2</sup> (art. 7 ust. 2), Konwencję MOP Nr 152 dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych<sup>3</sup> (art. 6 ust. 2, art. 37, w którym przewidziano udział komisji bhp), Konwencję MOP Nr 170 dotyczącą bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy<sup>4</sup> (art. 16), Konwencję MOP Nr 162 dotyczącą bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu<sup>5</sup> (art. 6 ust. 3), Konwencję MOP Nr 129 dotyczącą inspekcji pracy w rolnictwie<sup>6</sup> (art. 13), Konwencję MOP Nr 119 dotyczącą zabezpieczenia maszyn<sup>7</sup> (art. 1 ust. 2). W szczególności mocą art. 4 ust. 2 lit. d Konwencji MOP Nr 187 przyjęto, że na krajowy system działań prewencyjnych będą składały się m.in. rozwiązania w celu wspierania współpracy pomiędzy kierownictwem zakładu pracy, pracownikami i ich przedstawicielami.

Właściwie to przede wszystkim Konwencja MOP Nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy<sup>8</sup> i protokół do niej z 2002 r.<sup>9</sup> wprowadza podstawowe instrumenty prawne wspierające dialog i bezpieczeństwo pracy. Na podstawie art. 16 konwencji pracodawców należy zobowiązać do takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest

<sup>1</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>2</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 29, poz. 255.

<sup>3</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k152.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>4</sup> Dz. U. z 2006 r. Nr 194, poz. 1433.

<sup>5</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k162.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>6</sup> Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452.

<sup>7</sup> Dz. U. z 1977 r. Nr 14, poz. 53.

<sup>8</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>9</sup> Protokół z 2002 r. do Konwencji Nr 155 dotyczący bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r., <https://www.gov.pl/attachment/6aabe3a2-682f-46bc-8bce-bbe0a702f1db> (dostęp: 9.11.2023).

to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy, a także czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne, nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W tym celu pracodawcy powinni, w razie potrzeby, dostarczyć odzież ochronną i odpowiedni sprzęt ochronny. Powinni również informować przedstawicieli pracowników o podjętych w zakładzie pracy środkach ochrony ich zdrowia (art. 19 Konwencji). Podstawą do stosowania poszczególnych środków przez pracodawcę jest współpraca pomiędzy pracodawcami a pracownikami i ich przedstawicielami (art. 20 Konwencji).

Uzupełnieniem licznych konwencji MOP w zakresie współpracy i konsultacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami, odnoszących się do bhp, są zalecenia tej organizacji. Przykładowo trzy z nich, tj. Zalecenie MOP Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie<sup>10</sup>, Zalecenie MOP Nr 31 dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy<sup>11</sup> i Zalecenie MOP Nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy<sup>12</sup> wprowadzają środki mające na celu wzmocnienie współdziałania pracodawcy i pracowników. Z kolei Zalecenie MOP Nr 197 dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy<sup>13</sup> zakłada w ramach wsparcia współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami utworzenie komitetu ds. bhp (pkt II ppkt 5 lit. e).

W pkt. IV ppkt 12 Zalecenia MOP Nr 164 przyjęto wskazówkę realizującą wytyczne Konwencji MOP Nr 155. Zgodnie z nią środki podejmowane na rzecz współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami powinny – jeśli jest to możliwe i niezbędne – przewidzieć instytucję delegatów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, komitetów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub połączonych komitetów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z krajową praktyką; w tych ostatnich pracownicy powinni być reprezentowani co najmniej na równi z pracodawcami. W myśl tego punktu ww. zalecenia tym delegatom, komitetom pracowniczym czy innym przedstawicielom pracowników w ramach przywołanego zalecenia powinny być zapewnione niezbędne informacje oraz możliwość przeprowadzenia analiz czynników, które szkodzą bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników. Stronie pracowniczej ponadto zgodnie z przytoczonym zaleceniem powinno się zagwarantować prawo do przedkładania własnych propozycji w zakresie bhp.

Podsumowując ten etap rozważań, należy zauważyć, że pracodawca międzynarodowy poważnie traktuje współpracę czy konsultacje pomiędzy pracodawcą a pracownikami lub ich przedstawicielami w zakresie bhp. Świadczy o tym zwłaszcza liczba i charakter konwencji MOP, w których odniesiono się

<sup>10</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z129.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>11</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z031.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>12</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z164.html> (dostęp: 13.08.2023).

<sup>13</sup> <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z197.html> (dostęp: 13.08.2023).

do wspólnych działań pracodawców i pracowników w przedmiocie warunków pracy oraz standardy międzynarodowe wskazujące możliwe do zastosowania środki wspierające dialog. Nie wszystkie jednak przywołane wyżej konwencje zostały ratyfikowane przez Polskę. Warto odnotować, że z perspektywy dialogu w sprawach bhp, szczególne wątpliwości może budzić fakt nieratyfikowania Konwencji Nr 155 i Nr 187. W obu tych konwencjach pracodawca międzynarodowy wprowadza dla państwa ratyfikującego konwencję obowiązek w zakresie stworzenia systemowego rozwiązania dla ochrony zdrowia pracownika w formie polityki bhp czy systemu krajowego. Według Konwencji MOP Nr 155 to ogólnokrajowe rozwiązanie powinno uwzględniać konsultowanie i współdziałanie w zakresie bhp na poziomie zakładu pracy. W praktyce istotną rolę do odegrania w przedmiocie współdziałania na rzecz bhp ma zarówno strona pracownicza, jak i pracodawca. Pomimo tego, że konwencja ta odnosi się głównie do obowiązków pracodawcy, to jednak wymaga także od pracowników aktywnego działania (Gromek 1983, 17). Jak już zaś zaznaczono, na podstawie Konwencji MOP Nr 187 przyjęto zasadę, by państwo wspierało dialog zakładowy (art. 4 ust. 2 lit. d Konwencji).

Wydaje się, że nieratyfikowanie tych dwóch konwencji nie daje właściwej rangi instytucji dialogu bhp w Polsce. Przy braku ich ratyfikacji państwo nie jest zobligowane do ich stosowania, chociaż w związku z zakwalifikowaniem zasad bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy do ram podstawowych zasad i praw w pracy MOP, Rzeczpospolita Polska ma obecnie dodatkowe powinności względem Konwencji MOP Nr 155 i Nr 187<sup>14</sup>. Na podstawie Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy<sup>15</sup> obowiązkiem wynikającym z samego faktu członkostwa w organizacji jest bowiem szanować, popierać i realizować, w dobrej wierze i zgodnie z Konstytucją, zasady dotyczące praw podstawowych będących przedmiotem tych konwencji. Niemniej jednak ratyfikowanie ww. aktów prawa międzynarodowego stworzyłoby większą szansę dla właściwego wspierania współpracy pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w analizowanym przedmiocie w celu wywiązania się z przyjętych na siebie zobowiązań. Ratyfikacja Konwencji MOP Nr 187, czy zwłaszcza Konwencji MOP Nr 155, której brak jest dostrzegany w literaturze (Barańska, Surdykowska 2022, 17–23) mogłaby prowadzić do dodatkowego moralnego, społecznego i prawnego nacisku na władze publiczne w celu przyjęcia określonej praktyki zmierzającej do poprawy dialogu. Wsparcie zaś organów może okazać się szczególnie istotne, gdyż może motywować pracodawców i związki zawodowe do regularnych konsultacji w zakresie bhp. Przykładowo udzielanie pomocy w sferze budowania dialogu zakładowego przez organy administracji publicznej, choćby w postaci miękkich metod oddziaływania

<sup>14</sup> [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS\\_305902/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_305902/lang--en/index.htm) (dostęp: 11.11.2023).

<sup>15</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf) (dostęp: 11.11.2023).

polegających na doradzeniu czy promowaniu postaw komunikacyjnych, umożliwia wzmocnienie tego dialogu (Projekt zbiorowego kodeksu pracy z 2008 r.; zob. Jarota 2018, 113–115).

### 3. PRAWNA PERSPEKTYWA DIALOGU BHP W POLSCE A MIĘDZYNARODOWE PRAWO PRACY

W Polsce w art. 20 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>16</sup> wprost uznano dialog partnerów społecznych (do których zaliczają się pracodawcy i związki zawodowe) za jeden z filarów ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej. Ustawa zasadnicza wskazuje, że dialog jest instrumentem realizacji idei społecznej gospodarki rynkowej. Tę ogólną dyrektywę normatywną sprecyzowano w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, statuując prawo do prowadzenia rokowań (Ćwiertniak 2011, 530–532). Nie bez znaczenia jest również fakt, iż mocą jej art. 66 ust. 1 zapewniono każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Dialog jako forma komunikacji czy współpracy pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników w aspekcie ochrony zdrowia pracownika został uregulowany w polskim prawie pracy. W polskich realiach prawnych przewidziano wprost obowiązek podjęcia konsultacji ze stroną pracowniczą w zakresie bhp. W rozumieniu art. 237<sup>1a</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy<sup>17</sup> pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami poszczególne działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Skoro wymieniony w tym przepisie kodeksu pracy katalog spraw wymagających ustaleń rozpoczyna się od wyrażenia „w szczególności”, można uznać, iż konsultacje te mogą dotyczyć także innych zagadnień bhp (Walczak, Witoszko 2024, 872). W literaturze przedmiotu nazwano te konsultacje tzw. konsultacjami niesformalizowanymi, gdyż odbywają się one bez wyraźnego organu i procedury (Wyka 2012, 394). Są one płaszczyzną do wymiany poglądów i podjęcia dialogu. Nie można jednak ich traktować jako prawa związku zawodowego do współdecydowania (Wyka 2012, 393–394). O nim można by mówić w sytuacji, kiedy organizacja związkowa nie tylko mogłaby wyrażać swoje opinie co do danej sprawy, lecz jej stanowisko miałoby charakter decydujący, tzn. bez akceptacji związku zawodowego pracodawca nie mógłby podejmować danej czynności. Przykładowo takie współdecydowanie ma miejsce, kiedy to na podstawie art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p. pracodawca określa prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, o ile ta u niego funkcjonuje (Wyka 2014, 491).

<sup>16</sup> Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

<sup>17</sup> T.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.



W polskim prawie pracy przewidziano również możliwość konsultowania spraw bhp za pośrednictwem odpowiedniej komisji utworzonej u pracodawcy. Takie konsultacje zwane są także z uwagi na specjalny organ – komisję – konsultacjami sformalizowanymi (Wyka 2012, 394). Mocą art. 237<sup>12</sup> § 1 k.p. pracodawca zobowiązał pracodawcę zatrudniającego więcej niż 250 pracowników do powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy jako swojego organu doradczego i opiniodawczego. Ma ona w myśl tej regulacji 237<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p. dokonywać przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniować podejmowane przez pracodawcę środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułować wnioski dotyczące poprawy warunków pracy oraz współdziałać z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Komisja powinna się spotykać raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (237<sup>13</sup> § 2 k.p.). Należy zauważyć, że przedstawiciele pracowników do komisji i w ogóle do konsultacji z pracodawcą w zakresie bhp także poza posiedzeniem komisji powołują co do zasady zakładowe organizacje związkowe, na co wskazuje brzmienie art. 237<sup>13a</sup> k.p. Uprawniona jest zatem konstatacja, że *de facto* rozmowy w zakresie bhp prowadzi pracodawca z przedstawicielami związków zawodowych. Gdyby te rozmowy były prowadzone w ramach komisji bhp, wówczas jeszcze uczestniczą w niej pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz społeczny inspektor pracy, co wynika z 237<sup>13</sup> § 1 k.p. Zgodnie z art. 237<sup>11a</sup> § 5 k.p. w ramach komisji mogą być prowadzone konsultacje we wszystkich sprawach bhp, także tych określonych w art. 237<sup>11a</sup> § 1 k.p., a więc m.in. dotyczących przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Bez wątplenia to związki zawodowe mogą być dla pracodawcy głównym i rzeczywistym partnerem rozmów. W art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>18</sup> zagwarantowano im współuczestnictwo w tworzeniu warunków pracy. W myśl art. 29 ust. 1 ww. ustawy mogą one nawet wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań w zakresie bhp, gdy istnieje podejrzenie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Związki zawodowe mają zatem pewne mechanizmy prawne pozwalające wpłynąć na bhp, z tym że przewodniczącym komisji w myśl art. 237<sup>12</sup> k.p. jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona. Zgodnie z art. 237<sup>11a</sup> § 3 k.p. pracodawca dodatkowo zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza gwarantuje, aby odbywały się one w godzinach pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W piśmiennictwie prawa pracy wskazuje się, że ten aspekt organizacji, zwłaszcza prawo wyznaczenia przewodniczącego, świadczy szczególnie o tym, iż komisja ta jest zależna od samego pracodawcy (Wyka 1999, 79). Oprócz uprawnienia

<sup>18</sup> T.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.

do konsultacji art. 237<sup>1a</sup> k.p. stanowi podstawę do uzyskania przez związki zawodowe określonych informacji od pracodawcy (Smusz-Kulesza 2012, 82). Takie pojmowanie tego prawa potwierdza stanowisko, zgodnie z którym w ramach konsultacji związku zawodowe najpierw uzyskują informację, a później mogą wyrazić jedynie swoją opinię i podjąć dyskusję co do określonych spraw, pozostawiając w uznaniu pracodawcy decyzję w zakresie poszczególnych aspektów bhp (Wyka 2012, 393–394).

Z powyższego wynika, że obowiązek prowadzenia konsultacji jest niezależny od liczby zatrudnionych przez pracodawcę pracowników. Wyjątkowo jedynie ustawodawca co do utworzenia komisji bhp przyjął, iż obowiązek ten dotyczy pracodawcy zatrudniającego więcej niż 250 pracowników (Dörre-Kolasa 2023, 956). Zestawiając regulacje polskie z przywołanymi standardami międzynarodowymi, można przyjąć, iż są one zbliżone do tych standardów (Zarychta, 2001, 47), chociaż w przeszłości w doktrynie prawa pracy w odniesieniu do przepisów sprzed nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw prezentowano wątpliwości co do całkowitej ich zgodności z Konwencją MOP Nr 155<sup>19</sup>, wprowadzającą m.in. równą liczbę przedstawicieli pracowników i pracodawcy w komisji. Głównym zarzutem wskazującym na brak spójności pomiędzy przepisami prawa polskiego a konwencją MOP był charakter opiniodawczo-doradczy komisji i jej skład, zwłaszcza brak w niej parytetów stron rozmów (Wyka 2003, 217). Postulowano nawet zwiększenie liczby przedstawicieli pracowników w komisji, tak by byli oni większością (Jankowiak 1999, 92–109). Jak się wydaje obecny stan prawny gwarantuje równowagę w tym zakresie. Natomiast sama treść konwencji nie narzuca wyraźnie państwu sposobów współpracy. Wydaje się jednak, że pewną wątpliwość co do zgodności przepisów kodeksowych z normami międzynarodowymi może wywoływać realizacja art. 12 ust. 1 lit. h Zalecenia MOP Nr 164, który gwarantuje komitetom ds. bhp (a więc w warunkach polskich komisji bhp) prawo do uczestnictwa w negocjacjach prowadzonych na terenie przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W tym zakresie należałoby rozważyć, czy przepisy prawa pracy, które wprowadzają miękkie konsultacje sformalizowane i niesformalizowane w sprawach bhp bez mechanizmu współdecydowania, nie wymagają zmian.

W kontekście Konwencji MOP Nr 155 i 187 warto byłoby w praktyce przyjąć instrumenty wspierania tworzenia komisji bhp i jej wykorzystania, mając na względzie zadanie wynikające z Deklaracji MOP w przedmiocie popierania, szanowania i realizowania zasady bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy. Przede wszystkim należałoby przemyśleć wprowadzenie dodatkowych mechanizmów, które promowałyby tę formę konsultacji bhp w zakładzie pracy, co odpowiadałoby m.in. art. 4 ust. 2 lit. d Konwencji MOP Nr 187 czy ogólnym

<sup>19</sup> Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081.



założeniom Trójstronnej Grupy Roboczej ds. Mechanizmu Przeglądu Standardów MOP (The Standards Review Mechanism Tripartite Working Group 2017, 7–15). Przepisy kodeksowe mogłyby też precyzyjniej określać zasady organizacyjne komisji, nie tylko odnosząc się do jej przewodniczącego w osobie pracodawcy czy częstotliwości jej posiedzeń. Ogólne zasady procedowania w ramach komisji wskazywałyby pracodawcom kierunek postępowania, jednocześnie mobilizując ich do podjęcia określonych działań na rzecz dialogu zakładowego. W istocie bowiem pomimo tego, że konsultacje w trybie art. 237<sup>12</sup> § 1 k.p. są nazywane sformalizowanymi, ustawodawca nie przyjął ramowych zasad prowadzenia konsultacji w tej formie. Wydaje się, że regulacje prawne, wprowadzające obowiązek utworzenia komisji bhp jedynie u pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników, także wymagają zmian, gdyż jak słusznie podnosi się w doktrynie prawa pracy, ograniczają one szanse powszechnego korzystania z tej formy współpracy pracodawcy z pracownikami (Wyka 2003, 218).

Dialog prowadzony w duchu kooperacji związków zawodowych i pracodawcy może poprawić warunki pracy pracowników. Prowadzenie konsultacji w uporządkowany sposób ma także swoje uzasadnienie z perspektywy prawidłowego zarządzania i regulowania ryzykiem w środowisku pracy zwłaszcza w aspekcie nowych technologii stosowanych w miejscu pracy (Gazso 2012, 108). Bezpośrednia rozmowa stron zbiorowych stosunków pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy prawne funkcjonujące w tej sferze oraz może ograniczyć ewentualne konflikty na tym tle, co umożliwi zachowanie pokoju społecznego w zakładzie pracy. Dialog w zakresie bhp powinien służyć jednak nie tylko samemu zapewnieniu ładu społecznego, ale szerzej godności pracy ludzkiej (Nowik 2012, 281–282; Baran 2007, 200).

#### **4. WYKORZYSTYWANIE W PRAKTYCE DIALOGU W ZAKRESIE BHP W OKRESIE EPIDEMII COVID-19 – WYBRANE DOŚWIADCZENIA**

W kontekście nadania przez prawodawcę międzynarodowego istotnego znaczenia współpracy i konsultacjom pomiędzy pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami, mając na względzie polskie realia prawne, tytułem przykładu interesująca może okazać się wybrana praktyka prowadzenia tych konsultacji. W związku z epidemią COVID-19 powstały dla pracodawców nowe wyzwania w zakresie bhp. W tym czasie pracodawcy mogli rozmawiać ze związkami zawodowymi, rozwiązując bieżące problemy szczególnie w zakładach pracy, w których występowały poważne wyzwania dla ochrony zdrowia pracowników, tj. w podmiotach leczniczych.

W Polsce pierwotnie rozporządzeniem z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego<sup>20</sup> Minister Zdrowia ogłosił na terytorium RP stan zagrożenia epidemicznego. Po kilku dniach rozporządzeniem z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>21</sup> wprowadzono stan epidemii na obszarze całego kraju. Przesłał on obowiązywać od dnia 16 maja 2022 r. na skutek rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 12 maja 2022 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>22</sup>. Natomiast stan zagrożenia epidemicznego został uchylony z dniem 1 lipca 2023 r. na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego<sup>23</sup>.

W przedstawionym badaniu uczestniczyło 21 przewodniczących związków zawodowych działających w podmiotach leczniczych, co może oznaczać, że jego wyniki dotyczą 21 pracodawców. Wyniki badania zostały sformułowane na podstawie internetowej ankiety zawierającej pytania i odpowiedzi, która była udostępniona do wypełnienia od 6 września do 30 listopada 2021 r.

Odnosząc się bezpośrednio do prac komisji bhp, ilość jej spotkań w badanych przypadkach może budzić wątpliwości w zakresie realizacji przepisów prawa w kontekście art. 237<sup>1a</sup> § 1 k.p. Tylko 9,52% ankietowanych zadeklarowało, że przed 14 marca 2020 r. spotkania odbywały się częściej niż raz na kwartał, a 52,38% z nich stwierdziło, że nawet nie było spotkań regularnych co kwartał w tym czasie. Sytuacja w zakresie częstotliwości posiedzeń komisji nie zmieniła się znacząco w okresie od ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego. Jak wynika z ankiety liczba spotkań na rok w ramach komisji nawet się pomniejszyła. O tym fakcie świadczy to, że 57,14% respondentów wskazało, iż w okresie od 14 marca 2020 r. takie komisje się nie odbywały, a 9,52% osób zaznaczyło, iż odbywały się rzadziej niż raz na kwartał (tabela nr 1). Przedstawiciele związków zawodowych w zdecydowanej większości chcą rozmawiać jeszcze częściej (76,19 %), albo co najmniej z taką częstotliwością, jak obecnie to ma miejsce, na co wskazało 19,05% ankietowanych (tabela nr 2). Warto odnotować, że w odpowiedziach na pytanie wielokrotnego wyboru przedstawiciele organizacji związkowych w 43,47% wskazywali, że chcieliby prowadzić dialog w zakresie bhp na poziomie pracodawca – związek zawodowy bez wykorzystania sporu zbiorowego. Duża liczba osób (43,47%) wskazała, że rozmowy mogłyby być prowadzone w ramach stałego, wewnątrzzakładowego modelu współpracy w zakresie bhp ustalonego pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym (tabela 3)<sup>24</sup>.

<sup>20</sup> Dz. U. z 2020 r., poz. 433.

<sup>21</sup> Dz. U. z 2020 r., poz. 491.

<sup>22</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 1027.

<sup>23</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 1118.

<sup>24</sup> Zob. także: Jarota 2023a, 305–309; 2023b, 136–139.

**Tabela 1.** Częstotliwość posiedzeń komisji bhp

<b>Posiedzenia komisji bezpieczeństwa i higieny pracy miały miejsce:</b>	<b>W okresie od 14 marca 2020 r. do dzisiaj (w %)</b>	<b>W okresie przed 14 marca 2020 r. (w %)</b>
Raz na kwartał (A1)	14,29	19,05
Częściej niż raz na kwartał (A2)	4,76	9,52
Rzadziej niż raz na kwartał (A3)	9,52	23,81
Nie było takich posiedzeń (A4)	57,14	28,57
Nie funkcjonuje w naszym zakładzie pracy komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, Pracodawca zatrudnia do 250 pracowników (A5)	9,52	4,76
Nie funkcjonuje w naszym zakładzie pracy komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, Pracodawca zatrudnia więcej niż 250 pracowników (A6)	0,00	4,76
Brak odpowiedzi	4,76	9,52

**Tabela 2.** Oczekiwania przedstawicieli związków zawodowych co do częstotliwości prowadzenia rozmów w zakresie bhp (w %)

<b>Jak często chciałaby Pani/chciałby Pan prowadzić rozmowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy? (pytanie jednokrotnego wyboru)</b>	
Częściej niż w okresie od 14 marca 2020 r. do dzisiaj	76,19
Tak jak w okresie od 14 marca 2020 r. do dzisiaj jest wystarczająco	19,05
Rzadziej niż w okresie od 14 marca 2020 r. do dzisiaj	0,00
Nie chcę prowadzić takich rozmów	0,00
Brak odpowiedzi	4,76

**Tabela 3.** Oczekiwania przedstawicieli związków zawodowych co do formy prowadzenia rozmów bhp (w %)

<b>Wolałbym/Wolałabym (pytanie wielokrotnego wyboru)</b>	
Prowadzić dialog w zakresie bhp na poziomie Pracodawca – Związek zawodowy bez wykorzystania sporu zbiorowego w zakresie warunków pracy	43,47
Prowadzić dialog w zakresie bhp na poziomie Pracodawca – Związek zawodowy z wykorzystaniem sporu zbiorowego	8,69
Prowadzić dialog w zakresie bhp na poziomie Pracodawca – Związek zawodowy w ramach stałego, wewnątrzzakładowego modelu współpracy w zakresie bhp ustalonego pomiędzy Pracodawcą a Związkiem zawodowym	43,47
Nie chcę prowadzić dialogu w zakresie bhp	4,34

## 5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Polski prawodawca przyjął konkretne narzędzia prawne, które pozwalają przy odpowiedniej praktyce realizować standardy międzynarodowego prawa pracy w zakresie prowadzenia konsultacji w sprawach bhp. Prawodawstwo gwarantuje bowiem pracownikom prawo do uczestnictwa w konsultacjach prowadzonych w zakresie bhp. Bez wątplenia zaś komisja bhp może stanowić odpowiednie narzędzie do konsultowania z pracownikami warunków pracy, chociaż w badanej grupie przeważały odpowiedzi wskazujące na rzadką częstotliwość spotkań w ramach tego gremium. Problemem jest zatem właściwa realizacja regulacji prawnych. *De lege lata* pracodawca i związki zawodowe mają w tym aspekcie szczególną rolę do odegrania.

Uprawniona jest także konstatacja, że w ramach przeprowadzonego badania przedstawiciele związków zawodowych wyrażali oczekiwanie częstszego omawiania z nimi spraw bhp. Ewentualne rozmowy nie musiałyby być prowadzone w ramach sporu zbiorowego, tylko np. w formie regularnych spotkań.

W jaki sposób wzmocnić znaczenie dialogu między związkami zawodowymi a pracodawcą? Umocnieniu dialogu może służyć m.in. zwiększenie częstotliwości spotkań pracodawcy ze stroną pracowniczą. W praktyce przedstawiciele pracodawcy powinni rozmawiać ze stroną pracowniczą w komisji bhp w razie zaistnienia takiej potrzeby, niezależnie od minimalnej częstotliwości wynikającej z przepisów prawa – jednego spotkania na kwartał.

Wydaje się, że problemem związanym z obowiązkiem przeprowadzenia konsultacji w sprawach bhp nie jest tylko wykonywanie prawa, lecz również treść aktualnych przepisów prawa pracy. W kodeksie pracy nie określono ogólnych ram prowadzenia konsultacji w ramach komisji. Wprowadzenie generalnych zasad organizacyjnych komisji byłoby pomocne w celu wypracowania systemowego podejścia do tej instytucji pozwalającej prowadzić konsultacje sformalizowane w sprawach ochrony zdrowia pracowników. Sama zaś komisja bhp powinna funkcjonować także u mniejszych pracodawców. Jej stosowanie nie może ograniczać się wyłącznie do pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników, gdyż problemy bhp wymagające współdziałania pracodawcy z pracownikami występują również u pracodawców, którzy nie zatrudniają tak dużej grupy osób świadczących pracę. Odpowiednia zmiana regulacji prawnych w tym zakresie stwarzałaby szansę na upowszechnienie tej metody współpracy pracowników z pracodawcą. W polskich realiach prawnych należałoby także rozważyć ratyfikację Konwencji MOP Nr 155 i Nr 187, co mogłoby nadać większą rangę instytucji dialogu zakładowego w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2007. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Barańska, Paulina. Barbara Surdykowska. 2022. *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu niepracowniczym. Przypadek Polski*. Warszawa: Friedrich Ebert Stiftung.
- Białocerkiewicz, Jan. 1981. *Wpływ Międzynarodowej Organizacji Pracy na ujednoczenie prawa pracy*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Czachorowski, Piotr. 2002. *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza – struktura – funkcjonowanie*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Ćwiertniak, Bolesław Maciej. 2011. „Podstawowe zasady prawa pracy. Zagadnienia ogólne”. W *Zarys systemu prawa pracy*. T. I. 509–740. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Dörre-Kolasa, Dominika. 2023. „Komentarz do art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 956–957. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: CH Beck.
- Duda, Małgorzata. Antoni Świerczek. 2014. *Dialog powinnością człowieka wierzącego*. Kraków: Wydawnictwo Św. Stanisława BM.
- European Commission. 2020. *White Paper on Artificial Intelligence: a European approach to excellence and trust*. Brussels: Directorate-General for Communication European Commission.
- Gazso, Andre. Christiane Hauser. Mario Kaiser. 2012. „Regulating Nanotechnologies by Dialogue”. *European Journal Risk Regulation* 3(1): 103–108. <https://doi.org/10.1017/S1867299X00001884>
- Gładoch, Monika. 2014. *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*. Toruń: TNOiK SWU Dom Organizatora.
- Gromek, Tomasz. 1983. „Ochrona bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy w nowej konwencji międzynarodowej”. *Polityka Społeczna* 4: 14–17.
- Jankowiak, Jarosław. 1999. „Model kolektywnego przedstawicielstwa pracowniczego w sferze ochrony pracy według prawa polskiego”. *Studia Prawnicze* 4: 91–129. <https://doi.org/10.37232/sp.1999.4.4>
- Jarota, Maciej. 2020. „A few reflections on human labour. Worker’s Safety in the light of scientific and technological progress vs. the teachings of the catholic church”. *Teka Komisji Prawniczej PAN Oddział w Lublinie* 12(1): 173–184. <https://doi.org/10.32084/tekapr.2020.13.1-14>
- Jarota, Maciej. 2023a. „Wyzwania w zakresie bhp w podmiotach leczniczych a uprawnienia społecznego inspektora pracy: wnioski związane z epidemią COVID-19 w kontekście kontroli wewnętrznej bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników”. *Medycyna Pracy. Workers’ Health and Safety* 74(4): 301–316. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01347>
- Jarota, Maciej. 2023b. „Occupational Health and Safety and Challenges Posed by Protecting the Health of Employees Working with Nanomaterials: How to Draft Laws So That the Obligation to Ensure Safe Working Conditions Is Performed Properly”. *Krytyka Prawa. Niezależne Studia Nad Prawem* 15(3): 119–146.
- Kurzynoga, Małgorzata. 2019. „Współpraca w przedsiębiorstwie między pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami”. W *System prawa pracy*. Tom IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. 1011–1031. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Nowik, Paweł. 2012. „Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne”. W *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. 263–282. Red. Zbigniew Hajn. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Smusz-Kulesza, Monika. 2012. *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

- The Standards Review Mechanism Tripartite Working Group. 2017. *Report of the Officers, in accordance with paragraph 17 of the terms of reference of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*. Geneva: International Labour Standards Department.
- Walczak, Krzysztof. Wioletta Witoszko. 2024. „Komentarz do art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 872–874. Red. Wojciech Muszalski, Krzysztof Walczak. Warszawa: CH Beck.
- Wyka, Teresa. 1999. *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*. Warszawa: Difin.
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści w stosunku do pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wyka, Teresa. 2012. „Ochrona zdrowia i życia pracowników jako zadanie związku zawodowego”. W *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. 383–397. Red. Zbigniew Hajn. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wyka, Teresa. 2014. „Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników”. W *System prawa pracy*. Tom V. *Zbiorowe prawo pracy*. 469–493. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Zarychta, Wiesław. 2001. *Międzynarodowe standardy a ustawodawstwo z zakresu bezpieczeństwa pracy w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.