

Monika Latos-Miłkowska*

 <https://orcid.org/0000-0001-6851-8971>

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W USTALANIU I KONTROLI PRZESTRZEGANIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Streszczenie. Ochrona życia i zdrowia pracowników, której realizacji służą zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, jest jednym z najważniejszych zadań zakładowych organizacji związkowych. W celu umożliwienia zakładowym organizacjom związkowym realizacji tego zadania, ustawodawca wyposażył je w szereg uprawnień. Uprawnienia te – w podziale na uprawnienia regulacyjne i uprawnienia kontrolne – są przedmiotem analizy w niniejszym artykule. Celem podjętej analizy jest dokonanie oceny adekwatności przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań w tym zakresie oraz wskazanie ewentualnych zmian *de lege ferenda* mających na celu wzmocnienie pozycji zakładowych organizacji związkowej w tej niezwykle istotnej sferze.

Słowa kluczowe: bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zakładowa organizacja związkowa, kontrola, społeczna inspekcja pracy, układ zbiorowy pracy, regulamin pracy

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN DETERMINING AND SUPERVISING COMPLIANCE WITH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STANDARDS

Abstract. Protecting the life and health of employees, implemented through the principles of occupational health and safety, is one of the most important tasks of company trade unions. In order to enable company trade unions to carry out this task, the legislator has provided them with a number of competencies. These competencies – divided into regulatory powers and control powers – are the subject of analysis in this article. The purpose of undertaken analysis is to evaluate the adequacy of the solutions adopted by the legislator in this area and to indicate possible *de lege ferenda* changes aimed at strengthening the position of company trade unions organisations in this extremely important sphere.

Keywords: safe and healthy work conditions, company trade union organisations, control, social labour inspection, collective labour agreement, work regulations

* Akademia Leona Koźmińskiego, mlatos@kozminski.edu.pl

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Ochrona zdrowia i życia pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 1¹ § 1 ustawy o związkach zawodowych¹ jest jednym z podstawowych zadań zakładowych organizacji związkowych. Znajduje to wyraz m.in. w treści art. 26 pkt 3 ZwZawU, zgodnie z którym do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustawodawca szeroko ukształtował uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Składają się na nie uprawnienia unormowane w ustawie o związkach zawodowych, ustawie o społecznej inspekcji pracy oraz kodeksie pracy. Niewątpliwie doniosłość zadania ochrony życia i zdrowia pracowników przez związki zawodowe uzasadnia sięgnięcie przez ustawodawcę do szerokiego katalogu kompetencji i uprawnień przydzielanych zakładowym organizacjom związkowym dla realizacji tego celu ich działania. W literaturze przedmiotu przedstawiana jest różna systematyka kompetencji zakładowych organizacji związkowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Wyka 2014, 472). Na potrzeby niniejszego opracowania uprawnienia te zostały podzielone na uprawnienia regulacyjne, które dają zakładowym organizacjom związkowym możliwość wpływania na kształtowanie zasad BHP obowiązujących u pracodawcy, uprawnienia kontrolne, które dają zakładowym organizacjom związkowym możliwość egzekwowania przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy, a także uprawnienia konsultacyjne, o charakterze partycypacyjnym.

Warto przy tym zauważyć, że w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zakładowe organizacje związkowe reprezentują nie tylko pracowników, ale i wszystkie osoby świadczące pracę u pracodawcy, niezależnie od podstawy jej świadczenia (art. 2 w zw. z art. 1¹ § 1 ZwZawU). Koreluje to z art. 304 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Celem niniejszego opracowania jest analiza uprawnień zakładowych organizacji związkowych w sferze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz próba oceny adekwatności i efektywności przyjętych przez ustawodawcę w tym zakresie rozwiązań.

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 440); dalej: ZwZawU.

2. ROLA ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W USTALANIU ZASAD BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY W ZAKŁADZIE PRACY

Ustawodawca zagwarantował zakładowym organizacjom związkowym szeroki wpływ na ustalanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładowych źródłach prawa pracy. Podkreślić przy tym należy, że uprawnienia w tym względzie mają z reguły charakter stanowczy (polegają na zawarciu porozumienia normatywnego lub uzgodnieniu), co wzmacnia pozycję zakładowych organizacji związkowych i jej wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy.

Przed wszystkim warunki BHP mogą być przedmiotem regulacji w układach zbiorowych pracy, jeżeli tak zadecydują strony układu. Możliwość określania przedmiotu układu jest częścią autonomii układowej. Jak wskazuje L. Florek, układ może regulować wszystkie sprawy objęte treścią stosunków pracy poza tymi, których regulacja układowa byłaby wyłączona z mocy wyraźnego przepisu ustawy (Florek 2010, 148). Możliwość uregulowania warunków BHP w układzie zbiorowym pracy pośrednio wynika również z art. 104 k.p., który uzależnia obowiązek wydania regulaminu pracy (którego treść obejmuje warunki BHP) od braku uregulowania kwestii objętych minimalną treścią regulaminu pracy wskazanych w art. 104¹ k.p. w układzie zbiorowym pracy. Oznacza to, że układ może zastępować regulamin pracy i obejmować sprawy stanowiące materię regulaminu pracy, włączając warunki BHP (Florek 2010, 150).

Regulacja kwestii bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w układzie zbiorowym pracy daje zakładowym organizacjom związkowym bardzo silny wpływ na ukształtowanie tych warunków w zakładzie pracy. Zawarcie układu zbiorowego pracy wymaga zawsze ustalenia jego treści przez obydwie strony układu, co gwarantuje akceptację zakładowych organizacji związkowych dla przyjmowanych rozwiązań, a normatywny charakter postanowień układu zbiorowego oddziałuje na treść stosunku pracy i kształtuje go zgodnie z przyjętymi przez strony układu zbiorowego pracy rozwiązaniami. Układ zbiorowy pracy umożliwia również najbardziej kompleksową regulację warunków BHP, o której zakresie decydują – w ramach przysługującej im autonomii układowej – strony tego układu. Należy również wskazać, że w zakresie BHP odpowiednim źródłem regulacji wydaje się zakładowy układ zbiorowy pracy, co jest zgodne z polską praktyką układową. Uregulowania w zakresie BHP muszą bowiem odpowiadać warunkom pracy i zagrożeniom występującym w danym zakładzie pracy, co może być trudne, a nawet w pewnych sytuacjach niemożliwe do osiągnięcia w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy (Skoczyński, Dzienisiuk 2017, 696). Spotykanym rozwiązaniem jest również częściowe uregulowanie warunków BHP w układzie zbiorowym pracy, a częściowe w regulaminie pracy, co – ze względu na szczegółowość regulowanej materii – wydaje się rozwiązaniem uzasadnionym (Pisarczyk, Rumian, Wiczorek 2021, 5). Problemem jest natomiast mała liczba

układów zbiorowych pracy. Polska ma najniższy wskaźnik pokrycia układami zbiorowymi pracy w całej Unii Europejskiej (OECD 2023) i na razie nie widać realnej szansy na zmianę tego stanu rzeczy.

Z powyższych względów częściej zakładowe organizacje związkowe uczestniczą w ustalaniu warunków BHP w regulaminach pracy. Określenie warunków BHP jest objęte obligatoryjną treścią regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104¹ pkt 3 i 8 regulamin pracy powinien ustalać w szczególności wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, określać obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz regulować wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym i kobietom.

Zakładowe organizacje związkowe mają prawo do uzgodnienia treści regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104² k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przez uzgodnienie należy rozumieć wyrażenie przez zakładową organizację związkową zgody na określoną treść regulaminu pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/24) regulamin, który nie został uzgodniony z zakładową organizacją związkową (jeżeli działa ona u pracodawcy), nie ma mocy wiążącej². To daje zakładowym organizacjom związkowym istotny wpływ na kształtowanie zasad BHP w zakładzie pracy.

Są jednak dwa istotne wyjątki od obowiązku uzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pierwszy to nieuzgodnienie treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie (art. 104² § 2 k.p.). W razie przekroczenia ustalonego przez strony terminu, pracodawca jest uprawniony do wydania regulaminu pracy jednostronnie. W takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony do ukształtowania treści regulaminu pracy samodzielnie, niezależnie od przebiegu rokowań nad treścią regulaminu pracy i ewentualnego uzgodnienia poszczególnych kwestii z zakładową organizacją związkową. Artykuł 104² § 2 nie zawiera bowiem regulacji analogicznej, jak na przykład w treści art. 67³⁰ § 3 k.p., w której w razie upływu czasu na zawarcie porozumienia w sprawie warunków pracy zdalnej pracodawca może samodzielnie określić te warunki w regulaminie, ale z uwzględnieniem tych elementów, co do których w toku rokowań zbiorowych stronom udało się osiągnąć konsensus. *De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie do art. 104² k.p. takiego zastrzeżenia w celu wzmocnienia wpływu zakładowych organizacji związkowych na treść regulaminu pracy również w przypadku, gdy skutek upływu czasu przewidzianego na rokowania zbiorowe pracodawca finalnie ustala ten regulamin samodzielnie. W tym kontekście warto jednak zauważyć, że pracodawca będzie mógł skorzystać z możliwości, o której jest mowa w art. 104² § 2 k.p. tylko wówczas, gdy strony uzgodniły termin na rokowania i termin ten upłynął. Jak wskazuje SN w wyroku z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00), pracodawca

² Odmienne stanowisko prezentują Daniel Książek (2022, 1292) oraz Jacek Skoczyński, Dorota Dzienisiuk (2017, 710).

nie będzie mógł samodzielnie, bez udziału zakładowych organizacji związkowych, wydać regulaminu pracy w sytuacji, w której strony takiego terminu nie ustaliły. W praktyce zakładowe organizacje związkowe często nie ustalają terminu na prowadzenie rokowań zbiorowych, o którym jest mowa w art. 104² § 2 k.p. w celu nieutrącenia prawa do uzgodnienia regulaminu pracy.

Drugim przypadkiem, w którym pracodawca może samodzielnie wydać regulamin pracy, jest sytuacja, w której zakładowe organizacje związkowe, a przynajmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające dodatkowo co najmniej 5% pracowników, nie przedstawiły pracodawcy w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska (art. 30 ust. 6 ZwZawU). W takiej sytuacji – braku wspólnego stanowiska wszystkich, bądź przynajmniej wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych – zakładowe organizacje związkowe tracą możliwość stanowczego udziału w rokowaniach dotyczących treści regulaminu pracy, a pracodawca może ten regulamin wydać samodzielnie. Z punktu widzenia zakładowych organizacji związkowych i ich wpływu na ustalanie w regulaminie pracy warunków BHP jest to oczywiście sytuacja niepożądana, niemniej jednak co do zasady regulację art. 30 ust. 6 i 7 ZwZawU należy ocenić jako zasadną. W sytuacji pluralizmu związkowego w zakładzie pracy należy oczekiwać, aby w tak ważnych sprawach jak m.in. regulamin pracy zakładowe organizacje związkowe potrafiły współpracować i działać wspólnie. Nie jest możliwe w takich warunkach uzgadnianie regulaminu pracy (ani innego zakładowego źródła prawa pracy) z każdą zakładową organizacją związkową z osobna.

Należy jednak zauważyć, że obowiązek wydania regulaminu pracy spoczywa tylko na pracodawcach, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników. To jest w polskich warunkach wysoki próg zatrudnienia – *gros* pracodawców funkcjonujących na polskim rynku pracy to mali lub wręcz mikro pracodawcy. U większości tych pracodawców nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. Nie można jednak wykluczyć, że w jakiejś części takich zakładów pracy będzie działała zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa. W takiej sytuacji zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy, który zatrudnia mniej niż 50, a co najmniej 20 pracowników, może wystąpić z wnioskiem o wydanie regulaminu pracy. Wniosek taki obliguje pracodawcę do opracowania projektu regulaminu pracy i przystąpienia do procesu uzgadniania go z zakładową organizacją związkową. W ten sposób zakładowe organizacje związkowe mogą uzyskać wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy.

Należy również wspomnieć, że warunki BHP mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. W literaturze przedmiotu panuje powszechna zgoda co do szerokiej wykładni pojęcia „warunki pracy” użytego przez ustawodawcę w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³. W szczególności wskazuje się, że przez

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123); dalej: RozSporZbU.

warunki pracy w rozumieniu art. 1 RozSporZbU należy rozumieć wszelkie okoliczności, które dotyczą świadczenia pracy przez pracowników (Baran 2019, 402; Stelina 2014, 551–553). Zakładowe organizacje związkowe mogą zatem w drodze sporu zbiorowego dążyć do określonego ukształtowania warunków BHP w zakładzie pracy – będzie to niewątpliwie spór o zbiorowe interesy pracowników. W wyniku sporu zbiorowego może dojść do zawarcia porozumienia kończącego spór zbiorowy, które w zakresie w jakim reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy ma charakter normatywny. Można zatem stwierdzić, że również w tym przypadku uprawnienia zakładowych organizacji związkowych mają charakter regulacyjny (kształtujący).

3. UPRAWNIENIA KONTROLNE ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Zakładowe organizacje związkowe mają szczególną pozycję i szczególne uprawnienia w zakresie sprawowania kontroli nad przestrzeganiem warunków BHP przez pracodawcę. Uprawnienia kontrolne w tym zakresie wyraźnie wynikają z art. 26 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 26 pkt 3 ZwZawU) oraz kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy (art. 26 pkt 4 ZwZawU). Podstawy prawnej dla kompetencji kontrolnych związków zawodowych w dziedzinie ochrony zdrowia i życia pracowników można też upatrywać w treści art. 18⁵ § 1 k.p. stanowiącego, że społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy (Wyka 2012, 389). Jak wskazuje T. Wyka, wprowadzie w normie tej ustawodawca nie przypisuje wprost kompetencji kontrolnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związkom zawodowym, to jednak, zważywszy że w świetle art. 26 pkt 4 ZwZawU do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej, czyli także do zakresu kompetencji tej organizacji należy „kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy”, trzeba stwierdzić, że to właśnie ostatecznie związkom zawodowym ta szczególna kompetencja została przyznana (Wyka 2012, 390).

Kompetencje kontrolne związków zawodowych w dziedzinie BHP mogą być zatem realizowane przez zakładową organizację związkową bezpośrednio lub pośrednio, przez społeczną inspekcję pracy (Wyka 2012, 390).

Kompetencją realizowaną bezpośrednio przez zakładową organizację związkową jest prawo do żądania badania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z powołanym przepisem w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie

pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym również właściwego okręgowego inspektora pracy. Odrzucenie wniosku lub niezajęcie stanowiska przez pracodawcę uprawnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia tych badań na koszt pracodawcy, po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, który z kolei może się zwrócić do okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań. Przeprowadzenie badań wbrew opinii okręgowego inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów badań. Analizowane uprawnienie niewątpliwie zasługuje na pozytywną ocenę. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, jest to bardzo mocny środek prawny służący bez wątpienia realizacji kompetencji kontrolnych, wyróżniając to zadanie związków zawodowych spośród innych zadań, także objętych kompetencjami kontrolnymi, którym ustawa o związkach zawodowych nie poświęca jednak tego rodzaju szczegółowych rozwiązań prawnych (Wyka 2012, 391).

Zakładowe organizacje związkowe realizują również kompetencje kontrolne w zakresie przestrzegania BHP poprzez społeczną inspekcję pracy. Takie pośrednie sprawowanie kontroli wynika ze szczególnego statusu społecznej inspekcji pracy, która, będąc służbą społeczną reprezentującą interesy wszystkich pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy – pracodawcę w szczególności bezpiecznych higienicznych warunków pracy, jest tworzona i kierowana przez zakładowe organizacje związkowe (Wyka 2014, 478).

Ustawa o społecznej inspekcji pracy⁴ wyposaża społecznego inspektora pracy w dość zróżnicowane środki kontroli, o różnym charakterze prawnym i różnej intensywności (Wyka 2014, 479). Można mówić o pewnej stopniowości tych uprawnień, poczynając od prawa do poinformowania pracodawcy o nieprzestrzeganiu przepisów, w tym przepisów i zasad BHP, następnie przechodząc do prawa do zwrócenia uwagi pracownikowi, zwrócenia się do pracodawcy o czasowe odwołanie pracownika od pracy, aż do przyznania społecznemu inspektorowi pracy środka najmocniejszego, jakim jest zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy usunięcia w określonym terminie lub niezwłocznie stwierdzonych uchybień (Wyka 2014, 479). Zalecenie zakładowego społecznego inspektora pracy jest środkiem prawnym o charakterze stanowczym. Ma charakter wiążący, na co wskazuje art. 207 § 2 pkt 7 k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek wykonywania zaleceń społecznego inspektora pracy, zaś niewykonanie zalecenia jest zabezpieczone sankcją karno-wykroczeniową w art. 22 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy (Wyka 2014, 480). Należy też wspomnieć o szerokim wachlarzu uprawnień gwarancyjnych, umożliwiających społecznemu inspektorowi pracy

⁴ Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.); dalej: SpoInsPU.

wykonywanie jego uprawnień bez narażenia na działania odwetowe ze strony pracodawcy, zwłaszcza o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Powyższe wskazuje na bardzo silną pozycję społecznego inspektora pracy i potencjalnie dużą efektywność podejmowanych przez niego działań w zakresie kontroli nad przestrzeganiem BHP w zakładzie pracy.

Wreszcie należy rozważyć, czy jako specyficznego środka kontrolnego w zakresie BHP nie można potraktować prawa do wszczęcia sporu zbiorowego. Tezę taką prezentuje w literaturze przedmiotu T. Wyka (Wyka 2012, 391). W mojej ocenie pogląd ten można uznać za częściowo uzasadniony. Według przeważających w literaturze przedmiotu opinii, przedmiotem sporu zbiorowego mogą być zarówno zbiorowe interesy, jak i zbiorowe prawa pracowników. O specyficznych uprawnieniach kontrolnych w zakresie BHP w odniesieniu do sporu zbiorowego można mówić tylko w kontekście sporu o prawa zbiorowe. Spór o interesy zbiorowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy bowiem – jak wskazano w poprzedzającym podrozdziale – zaliczyć do kompetencji regulacyjnych, których celem jest określone ukształtowanie zasad BHP u pracodawcy, a nie egzekwowanie ich wykonania. Wydaje się natomiast, że część uprawnień pracowników w zakresie BHP można zaliczyć do praw o charakterze zbiorowym, ponadindywidualnym, których adresatem jest cała załoga zakładu pracy i które nie mogą być dochodzone w indywidualnym postępowaniu przed sądem pracy, co jest warunkiem dopuszczalności prowadzenia sporu zbiorowego⁵. Naruszenie praw zbiorowych tego rodzaju, na przykład niewykonywanie przez pracodawcę obowiązków w zakresie BHP zagwarantowanych załodze w zakładowych źródłach prawa pracy, może być przedmiotem sporu zbiorowego.

4. UPRAWNIENIA OPINIODAWCZO-KONSULTACYJNE

Uprawnienia opiniodawczo-konsultacyjne w zakresie BHP zakładowe organizacje związkowe realizują głównie poprzez wybieranych przez siebie przedstawicieli, którzy współtworzą komisję BHP lub uczestniczą w procesie konsultacji w trybie określonym w art. 237^{11a} k.p. Uprawnienia te, jak zauważa się w literaturze przedmiotu, mają charakter partycypacyjny. Charakterystyczną cechą ukształtowania kompetencji zakładowych organizacji związkowych w zakładzie pracy jest ich wykraczanie poza sferę reprezentowania praw i interesów pracowników wobec pracodawcy, co jest podstawową funkcją związków zawodowych. Części kompetencji zakładowych organizacji związkowych można przypisać charakter partycypacyjny (Hajn 2012, 38–39; Latos-Milkowska 2001, 243–249). Do takich uprawnień należy zaliczyć uprawnienie konsultacyjne wskazane w art. 237^{11a} oraz 237¹² k.p. Ich partycypacyjny charakter podkreśla konsultacyjno-opiniodawczy

⁵ Art. 4 ust. 2 RozwSpZbU.

charakter tych kompetencji oraz okoliczność, że w przypadku braku zakładowych organizacji związkowych są one realizowane przez przedstawicieli pracowników wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo wybierania przedstawicieli pracowników do komisji BHP (o której mowa w art. 237¹² k.p.), która stanowi organ doradczy i opiniodawczy w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, która jest powoływana u pracodawcy zatrudniającego więcej niż 250 pracowników. Przedstawiciele wskazywani przez zakładowe organizacje związkowe są również partnerem pracodawcy w procesie konsultacji działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Rozwiązanie dające zakładowym organizacjom związkowym pierwszeństwo we wskazywaniu przedstawicieli do przeprowadzania z pracodawcą konsultacji w sprawach z zakresu BHP należy ocenić pozytywnie. Wprawdzie może to budzić pewne wątpliwości z punktu widzenia zasady negatywnej wolności związkowej, jednakże nie można pominąć faktu, że niewątpliwie zakładowe organizacje związkowe są najlepiej przygotowane merytorycznie do pełnienia tej funkcji. Warto przy tym zauważyć, że ustawodawca nie wskazał liczby przedstawicieli. To może narażać pracodawcę na nadużycia w postaci wskazywania zbyt dużej liczby przedstawicieli przez zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej jednak strony może to ułatwić współdziałanie zakładowych organizacji związkowych przy wyborze przedstawicieli w sytuacji pluralizmu związkowego w zakładzie pracy. W takiej sytuacji możliwe będzie np. wskazanie po jednym przedstawicielu przez każdą z zakładowych organizacji związkowych.

Uprawnienia konsultacyjne o których mowa w art. 237^{11a} k.p. przysługują przedstawicielom wybranym przez zakładowe organizacje związkowe niezależnie od wielkości pracodawcy (przy czym u pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników są realizowane przez komisję BHP). Zakresem przedmiotowym konsultacji objęte są wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności zaś te, które zostały *expressis verbis* wymienione w art. 237^{11a} § 1 k.p. Przedstawicielom przysługuje również prawo przedstawiania pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczania zagrożeń zawodowych. Jak wspomniano wyżej, uprawnienia przedstawicieli wskazanych w art. 237^{13a} w zw. z art. 237^{11a} oraz 237¹² k.p. mają charakter opiniodawczo-konsultacyjny. Jest to zatem forma partycypacji o charakterze niewiążącym. U tych pracodawców, którzy objęci są obowiązkiem ustalania regulaminu pracy (lub objęci układem zbiorowym pracy), uprawnienia te dopełniają uprawnienia dotyczące kształtowania warunków BHP w zakładowych źródłach prawa pracy. U pracodawców nieobjętych obowiązkiem ustalania regulaminu pracy jest to w zasadzie główny instrument oddziaływania przez zakładowe organizacje związkowe na regulacje dotyczące BHP w zakładzie pracy.

Można się jednak zastanawiać co do efektywności tej regulacji. Wydaje się, że istnieje pewien rozdźwięk między bardzo szerokim zakresem przedmiotowym konsultacji (wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy)

a słabymi gwarancjami realizacji tego uprawnienia. W zasadzie decyzję o przeprowadzeniu procesu konsultacji i jej częstotliwości pozostawiono pracodawcy. Obecna regulacja nie zawiera środków przymuszających pracodawcę do odbywania tych konsultacji. Być może sytuację polepszyłoby zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzania takiej konsultacji przynajmniej raz na pewien czas, albo w przypadku planowanych zmian w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy (co można wyinterpretować z art. 237^{11a} § 1 pkt 1 k.p.). Można również rozważyć upoważnienie przedstawicieli pracowników do wnioskowania o przeprowadzenie konsultacji i zobowiązania pracodawcy co najmniej do ustosunkowania się do wniosku przedstawicieli pracowników. W chwili obecnej obserwacja praktyki pokazuje, że uprawnienia konsultacyjne nie odgrywają istotnej roli praktycznej w zapewnianiu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co trudno uznać za stan zadowalający.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Kompetencje zakładowych organizacji związkowych w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać za szerokie i co do zasady prawidłowo ukształtowane.

Przed wszystkim należy podkreślić rolę zakładowych organizacji związkowych w zakresie kształtowania warunków BHP w autonomicznych źródłach prawa pracy – układach zbiorowych pracy i regulaminach pracy. Można powiedzieć, że u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników ustawodawca zagwarantował zakładowym organizacjom związkowym istotny wpływ na ukształtowanie warunków BHP w zakładzie pracy. U pracodawców zatrudniających co najmniej 20, a mniej niż 50 pracowników, zakładowa organizacja związkowa ma prawo wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o wydanie regulaminu pracy, który obliguje pracodawcę do rozpoczęcia procesu uzgadniania regulaminu pracy z organizacjami związkowymi. Zakładowe organizacje związkowe, w celu zgodnego ze swoimi oczekiwaniami ukształtowania warunków BHP, mogą również wstąpić na drogę sporu zbiorowego, w rezultacie którego warunki BHP mogą zostać określone w porozumieniu kończącym spór zbiorowy.

Jako mocne i istotne należy również ocenić kompetencje kontrolne zakładowych organizacji związkowych, zarówno te, które realizują bezpośrednio, jak i realizowane poprzez społeczną inspekcję pracy. Kompetencje te należy ocenić pozytywnie – związki zawodowe muszą mieć skuteczne narzędzia reagowania na naruszenia przepisów BHP, od których przestrzegania zależy życie i zdrowie pracowników. Co istotne, zakładowe organizacje związkowe mogą wykonywać te kompetencje niezależnie od wielkości pracodawcy.

Odnosząc się do kompetencji konsultacyjnych, należy zaaprobować fakt, że pomimo partycypacyjnego charakteru tych kompetencji ustawodawca przyznał

jednak prymat przedstawicielom wybieranym przez zakładowe organizacje związkowe (dopiero w braku zakładowej organizacji związkowej przedstawiciele wybierają pracownicy). Zakładowe organizacje związkowe są niewątpliwie najlepiej przygotowane do pełnienia tej funkcji. Nawet jeżeli kwestia ta mogłaby budzić pewne wątpliwości z punktu widzenia zasady negatywnej wolności związkowej, w sprawach tak ważnych jak ochrona zdrowia i życia pracowników, należy przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie zaakceptować. Warto też zauważyć, że znaczenie kompetencji konsultacyjnych zakładowych organizacji związkowych rośnie (przynajmniej teoretycznie) zwłaszcza u tych pracodawców, u których nie obowiązuje układ zbiorowy pracy i regulamin pracy, u których uprawnienia konsultacyjne będą podstawowym instrumentem oddziaływania na warunki BHP. *De lege ferenda* należy jednak rozważyć wprowadzenie regulacji wzmacniających realizację tych uprawnień konsultacyjnych. Obecna regulacja pozostawia bowiem decyzję o przeprowadzeniu konsultacji i jej ewentualnej częstotliwości w zasadzie w gestii pracodawcy, nie dając przedstawicielom żadnych środków przymuszających pracodawcę do realizacji konsultacji – poza ewentualnym sporem zbiorowym w tym przedmiocie. Stan obecny trudno zatem uznać za zadowalający, zwłaszcza że obserwacja praktyki potwierdza niskie znaczenie procesu konsultacji.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. (red.). 2019. *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- CBOS. 2021. *Związki zawodowe w Polsce*, Komunikat z badań nr 140/2021. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF (dostęp: 20.04.2024).
- Florek, Ludwik. 2010. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Zbigniew. 2012. „Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość”. W *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. 27–58. Red. Zbigniew Hajn. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Książek, Daniel. 2022. „Komentarz do art. 104²”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, Monika. 2001. „Działalność zakładowej organizacji związkowej jako forma partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy”. W *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*. 233–250. Red. Grzegorz Goździewicz. Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”.
- OECD. 2023. *Collective bargaining coverage*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/collective-bargaining-and-social-dialogue/detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf> (dostęp: 20.03.2024).
- Pisarczyk, Łukasz. Jan Rumian. Krzysztof Wiecek. 2021. „Zakładowe układy zbiorowe pracy – nadzieja na dialog społeczny?”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 6: 3–14. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.6.1>
- Skoczyński, Jacek. Dorota Dziennisik. 2017. „Komentarz do art. 104²”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. 709–713. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Stelina, Jakub. 2014. „Spory zbiorowe”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 535–563. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

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.

Wyka, Teresa. 2014. „Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. 468–494. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).

Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 440).

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00).