

TERESA WYKA  
ORCID: 0000-0001-9498-4116  
Uniwersytet Łódzki

## PRAWO DO BHP JAKO GWARANT ŁADU SPOŁECZNEGO W ŚWIECIE PRACY

**Abstrakt:** W artykule wykazano, że realizacja prawa każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma na celu zapewnienie pokoju społecznego w pracy. Takie stanowisko reprezentują w najnowszych dokumentach Międzynarodowa Organizacja Pracy i Unia Europejska, podkreślające znaczenie dialogu społecznego w sprawach bhp. Także ustawodawstwo polskie przyznaje pracownikom i ich przedstawicielom prawo do konsultacji z pracodawcą wszelkich działań dotyczących bhp. W pewnych przypadkach pracownicy uzyskują nawet prawo do współdecydowania z pracodawcą o tych sprawach. Służy to ochronie dobra wspólnego — życia i zdrowia zatrudnionych.

**Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo i higiena pracy, ład społeczny, pokój społeczny, pracownik, pracodawca, konsultacje

### 1. WPROWADZENIE

Celem artykułu jest uzasadnienie tezy, że realizacja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przysługującego osobom zatrudnionym może służyć zachowaniu ładu społecznego. Teza ta znajduje oparcie nie tylko w poglądach doktryny, lecz także w najnowszych dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) i Unii Europejskiej, a ponadto można ją wyprowadzić z polskich rozwiązań prawnych.

### 2. POJĘCIE ŁADU SPOŁECZNEGO

Wykazanie słuszności wyżej postawionej tezy wymaga w pierwszej kolejności zdefiniowania pojęcia ładu społecznego, w szczególności ładu społecznego w świecie pracy.

Kategoria ładu społecznego jest różnie ujmowana w różnych nurtach filozoficznych. Najogólniej ład społeczny jest definiowany jako pokojowe uporządkowanie

relacji międzyludzkich, między innymi na płaszczyźnie życia społecznego. Prawo pełni tu funkcję narzędzia służącego konstruowaniu ładu społecznego z uwzględnieniem dobra jednostki i dobra wspólnego. Według koncepcji liberalnej dobro wspólne jest wtórne wobec dobra jednostki, koncepcja personalistyczna zaś stawia dobro wspólne jako podstawowe i pierwsze w porządku logicznym i aksjologicznym względem dobra indywidualnego<sup>1</sup>. *Powszechna encyklopedia filozofii* definiuje dobro wspólne jako „podstawowy czynnik życia społecznego motywujący działania społeczne osób tworzących daną społeczność, dobro, które jest rzeczywistym celem każdego człowieka i zarazem całej społeczności”<sup>2</sup>. Koresponduje z tą definicją personalistyczna koncepcja dobra wspólnego, według której celem wszelkich działań indywidualnych i zbiorowych pozostają człowiek jako osoba i jego dobro. Temu też dobru wspólnemu wszystko ma służyć — urządzenia, instytucje społeczne i rzeczy materialne — nigdy na odwrót<sup>3</sup>.

Jeśli zaakceptować w pełni tak definiowane dobro wspólne jako gwarant ładu społecznego, także w świecie pracy, wydaje się, że najbardziej przydatne z uwagi na przedmiot niniejszej analizy będzie określenie ładu społecznego jako uporządkowania relacji w organizacji opartej na normach i regułach współdziałania wynikających z przyjętego określonego systemu wartości, w szczególności wartości sprawiedliwości społecznej rozumianej jako odpowiednie rozdzielanie dóbr i ciężarów między członkami danej społeczności<sup>4</sup>. Należy podkreślić, że zasada sprawiedliwości społecznej jest jedną z aksjologicznych podstaw prawa pracy<sup>5</sup>. Istotą sprawiedliwego ładu społecznego w stosunkach zatrudnienia jest partycypacja wszystkich jego uczestników zarówno w prawach, jak i obowiązkach.

Ład społeczny w świecie pracy, rozumiany jako realizacja zasady sprawiedliwości społecznej, jest budowany przy użyciu różnych instrumentów i metod. Jedną z ważniejszych jest metoda dialogu społecznego<sup>6</sup>. Przedmiotem dialogu społecznego są wspólne kształtowanie z udziałem partnerów społecznych (przedstawicielstwo pracownicze, w tym związki zawodowe, pracodawcy, rząd) warunków pracy i płacy oraz przyznawanie świadczeń socjalnych z zachowaniem zasady niezależności i równowagi partnerów, wzajemnego zaufania i prowadzenia

<sup>1</sup> J. Koperek, *Pojęcie ładu społecznego w państwie prawa*, „Saeculum Christianum. Pismo historyczno-społeczne” 1995, nr 2, s. 170–171.

<sup>2</sup> M.A. Krąpiec, *Dobro wspólne*, [hasło w:] *Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 2. C–D, red. P. Balcerowicz, A. Maryniarczyk, Lublin 2001, s. 628.

<sup>3</sup> K. Gryżenia, *Dobro wspólne — rozwój osobowy — życie gospodarcze*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 10, 2007, nr 2, s. 13.

<sup>4</sup> Por. M. Sulmicka, *Ład społeczny a globalizacja*, „Prace i Materiały Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH” 2001, nr 68, s. 83.

<sup>5</sup> Por. szerzej: T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 76 n.

<sup>6</sup> Por. szeroko na ten temat: M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.

dialogu (rokowań) zgodnie z prawem<sup>7</sup>. Tak definiowany dialog społeczny ma swoje umocowanie konstytucyjne w art. 20 Konstytucji RP, w którego świetle solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych stanowią podstawę ustroju Rzeczypospolitej Polskiej<sup>8</sup>. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego celem dialogu społecznego ma być „sformułowanie rozstrzygnięcia równomiernie rozkładającego ustępstwa i korzyści”<sup>9</sup>.

Dialog społeczny w świecie pracy jest w doktrynie ujmowany jako narzędzie zarówno rozwiązywania konfliktów, jak i zapobiegania im<sup>10</sup>. Uważam, że najważniejsza funkcja dialogu społecznego jako metody o charakterze prewencyjnym, czyli zapobiegania konfliktom i przez to osiągnięcia ładu (pokoju) społecznego w świecie pracy, jest metafunkcją pośród innych funkcji przypisywanych tej instytucji<sup>11</sup>.

Dialog społeczny może mieć formę zinstytucjonalizowaną, taką jak Rada Dialogu Społecznego<sup>12</sup>, lub niezinstytucjonalizowaną, na przykład w postaci różnych form przedstawicielstwa pracowniczego, zarówno związkowego, jak i pozazwiązkowego, także w zakresie bhp<sup>13</sup>, w szczególności w ramach konsultacji w sprawach bhp, o czym stanowi art. 237 (11a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy<sup>14</sup>.

### 3. PRAWO DO BHP JAKO KATEGORIA NORMATYWNA

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jako kategoria normatywna ma swoje uzasadnienie w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP, który stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Użycie w tym przepisie zwrotu „każdy” pozwala określić charakter tego prawa jako prawa człowieka<sup>15</sup>. Prawo to pozostaje w ścisłej zależności z konstytucyjnym prawem

<sup>7</sup> Por. K. Walczak, *Dialog społeczny*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 946.

<sup>8</sup> Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).

<sup>9</sup> Wyrok TK z dnia 7 maja 2014 roku, K 43/12.

<sup>10</sup> Por. między innymi A. Sobczyk, A. Daszyńska, *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 10 n.

<sup>11</sup> Tak: T. Wyka, *Koncepcja dobra wspólnego według Jana Pawła II — implikacje dla zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 455.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2017 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.).

<sup>13</sup> Zwraca na to uwagę K. Walczak, *Dialog społeczny...*, s. 973–975.

<sup>14</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej: k.p.

<sup>15</sup> B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 203 i 399.

każdego do ochrony życia (art. 38 Konstytucji) oraz z konstytucyjnym prawem każdego do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji). Tym samym prawo każdego do bhp jako prawo socjalne służy realizacji praw pierwszej generacji<sup>16</sup>, a wartościami chronionymi tym prawem są życie i zdrowie zaangażowane i zagrożone w procesie pracy.

Warto zauważyć, że ustrojodawca upatruje realizacji tego prawa w obowiązkach pracodawcy określonych w ustawodawstwie zwykłym. Stanowi się bowiem w zdaniu drugim ust.1 art. 66 Konstytucji, że sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Zatem obowiązki pracodawcy w sferze bhp są wtórne wobec prawa każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mającego za cel ochronę zdrowia i życia osoby świadczącej pracę<sup>17</sup>. Nie dziwi więc, że w ustawodawstwie zwykłym, w szczególności w Kodeksie pracy, stanowi się w tym przedmiocie głównie o obowiązkach pracodawcy, a nie o prawach osoby zatrudnionej<sup>18</sup>. Chodzi zwłaszcza o art. 15 k.p. definiujący podstawową zasadę prawa pracy jako obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę oraz o art. 207 § 2 k.p. formułujący generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki<sup>19</sup>.

Znaczenie art. 66 ust. 1 Konstytucji dla normatywnego określenia prawa każdego do bhp polega nie tylko na tym, że rozwinięcie tego prawa w Kodeksie pracy pozwoliło na skonstruowanie generalnego prawa pracowniczego do ochrony zdrowia i życia zagrożonego w związku z pracą, to jest prawa, którego rozwinięcie w Kodeksie pracy stało się podstawą do sformułowania „pracowniczego standardu bhp”<sup>20</sup>, lecz także na tym, że niejako w wykonaniu postanowień Konstytucji o prawie „każdego” do bhp ów pracowniczy standard bhp został przeniesiony na zatrudnienie pozapracownicze. Znajduje to oparcie w szczególności w art. 304 §1 i §3 k.p. określającym obowiązek zapewnienia przez pracodawcę oraz przedsiębiorcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o czym

<sup>16</sup> Tak A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 167.

<sup>17</sup> Pozwoliło to na postawienie tezy, że pracownik ma w istocie prawo do ochrony zdrowia i życia stanowiącego treść stosunku pracy, pomimo że w Kodeksie pracy takie prawo nie zostało wprost sformułowane (szerzej: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 133–151).

<sup>18</sup> Kodeks pracy stanowi w sposób wyraźny jedynie o indywidualnym prawie pracownika do powstrzymania się od pracy niebezpiecznej (art. 210 k.p.) oraz o uprawnieniu zbiorowym do konsultacji z pracodawcą wszelkich spraw dotyczących bhp (art. 237 (11a) k.p.).

<sup>19</sup> Szerzej na temat generalnego obowiązku pracodawcy z art. 207 § 2 k.p.: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 230–255; por. także rolę orzecznictwa w ukształtowaniu rangi tego obowiązku: A. Jabłoński, *Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2019, t. 118, s. 126–132.

<sup>20</sup> T. Wyka, *Stosowanie przepisów BHP w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] *System prawa pracy*, t. 7. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 652–654.

mowa w art. 207 § 2 k.p., osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek w zakładzie lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Znajduje to też oparcie w art. 304 (1) k.p. stanowiącym z kolei o obowiązkach w sferze bhp (określonych dla pracowników w art. 211 k.p.) adresowanych do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Nie ulega wątpliwości, że konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, rozwinięte w prawie pracy i na mocy przepisów tej gałęzi prawa przeniesione szeroko na grunt zatrudnienia pozapracowniczego, a także jeszcze szerzej na każde świadczenie pracy, nawet nieodpłatne<sup>21</sup>, jeżeli tylko jest wykonywane w warunkach określonego podporządkowania, jest najbardziej uniwersalnym, powszechnym prawem człowieka w świecie pracy.

#### 4. UZNANIE RANGI PRAWA DO BHP W DIALOGU SPOŁECZNYM W NAJNOWSZYCH DOKUMENTACH MOP I UE

W 2022 roku na 110. Międzynarodowej Konferencji Pracy MOP przyjęła Rezolucję o dodaniu do Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych praw i zasad w pracy z 1998 roku (w której już w zdaniu pierwszym stanowi się, że MOP została utworzona w przekonaniu, że sprawiedliwość społeczna jest podstawą powszechnego i trwałego pokoju<sup>22</sup>) piątego filaru — bezpieczeństwo i higiena pracy. Do tej pory MOP wyodrębniła cztery kategorie podstawowych zasad i praw w pracy wynikające z odpowiednich konwencji, określonych w Deklaracji jako fundamentalne:

- swoboda zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa do rokowań zbiorowych (konwencja nr 87 i 98);
- likwidacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej (konwencja nr 29 i 105);
- skuteczna likwidacja pracy dzieci (konwencja nr 182);
- likwidacja dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu (konwencja nr 100 i 111).

W Rezolucji MOP z 2022 roku uznano konwencję nr 155 z 1981 roku dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy oraz konwencję nr 187 z 2006 roku dotyczącą struktur promujących bezpieczeństwo za konwencje fundamentalne, które od 2022 roku są źródłem dla piątej kategorii podstawowych praw

<sup>21</sup> Por. *ibidem*, s. 660–680.

<sup>22</sup> Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1998 roku dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy oraz działania uzupełniające, <https://www.mop.pl> (dostęp: 16.06.2023).

w świecie pracy<sup>23</sup>. Warto zauważyć, że wśród głównych postanowień, które zdecydowały o uznaniu tych konwencji za fundamentalne, bo promujące poszanowanie prawa do bhp, wymienia się, obok przyjęcia podejścia opartego na systemach strategicznych i promowania zasad prewencji, także wzmocnienie dialogu społecznego na szczeblu krajowym i w przedsiębiorstwach poprzez udział pracowników w procesach decyzyjnych i wykonawczych pracodawcy w sferze bhp. Warto podkreślić, że obydwie te konwencje wymagają zapewnienia pracownikom prawa do konsultacji w sprawach bhp<sup>24</sup>.

MOP stawia prawo do bhp jako przedmiot dialogu społecznego nie tylko w aktach normatywnych, lecz także w szeroko zakrojonych działaniach edukacyjnych<sup>25</sup>. Należy do nich ogłaszanie co roku głównego tematu na Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia<sup>26</sup>. W 2022 roku tematem tym było „Wzmocnienie dialogu społecznego na rzecz kultury bezpieczeństwa i zdrowia”. W jego ramach wyróżniono w sposób szczególny zagadnienie współpracy pracodawców i pracowników na rzecz skutecznego zarządzania bhp<sup>27</sup>. Z kolei w 2023 roku był to temat: „Bezpieczna praca podstawowym prawem każdego pracownika”<sup>28</sup>.

Podsumowując — MOP w ostatnich latach bardzo wzmocniła rangę prawa każdego do bhp jako przedmiotu dialogu społecznego na poziomie państwowym i zakładowym dzięki uznaniu tego prawa za jeden z pięciu filarów aksjologicznych i normatywnych swojej działalności.

Prawo do bhp za przedmiot dialogu społecznego jest także od dawna uznawane w Unii Europejskiej. Już w dyrektywie ramowej 89/391/EWG<sup>29</sup> w art. 11 wyraźnie mówi się o zapewnieniu pracownikom prawa do konsultacji i partycypacji z pracodawcą w sprawach bhp, w tym umożliwieniu im czynnego udziału w działaniach na rzecz poprawy stanu bhp w przedsiębiorstwie<sup>30</sup>.

<sup>23</sup> Pracodawcy RP, <https://pracodawcyrp.pl> (dostęp: 27.05.2023).

<sup>24</sup> MOP, *Podstawowe Konwencje w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy Przegląd Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. (nr 155) oraz Konwencji dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. (nr 187)*, Warszawa 2023, s. 4–7.

<sup>25</sup> Na temat działalności normatywnej i pozanormatywnej MOP w sferze bhp: T. Wyka, *Powszechna ochrona pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 9. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 544–550.

<sup>26</sup> MOP proklamowała w 2003 roku dzień 28 kwietnia Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Por. także uchwałę Sejmu RP z 9 lipca 2003 roku w sprawie ustanowienia 28 kwietnia Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (M.P. z 2003 r. Nr 37, poz. 513).

<sup>27</sup> MOP, *Wzmacnianie dialogu społecznego na rzecz kultury bezpieczeństwa i zdrowia. Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w pracy 2022*, Warszawa 2022, s. 1–25.

<sup>28</sup> <https://www.ciop.pl> (dostęp: 27.05.2023).

<sup>29</sup> Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989).

<sup>30</sup> D. Makowski, *Źródła prawa wtórnego*, [w:] *System prawa pracy*, t. 10. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 902–905.



W ostatnich latach widać jednak wyraźnie bardzo mocne podkreślanie roli dialogu społecznego dla realizacji prawa każdego do bhp. W komunikacie Komisji Europejskiej z dnia 28 czerwca 2021 roku Strategiczne ramy UE dotyczące bhp na lata 2021–2027 w zmieniającym się świecie pracy wyodrębniono trzy zasadnicze cele:

- przewidywanie zmian (ekologicznych, cyfrowych, demograficznych, klimatycznych) istotnych dla bhp;
- poprawę w ochronie przed wypadkami przy pracy, „wizja 0” dla wypadków śmiertelnych;
- zwiększenie gotowości w obronie przed przyszłym kryzysem zdrowotnym.

W ramach każdego z nich podkreśla się konieczność udziału partnerów społecznych i dialogu społecznego dla realizacji wyodrębnionych priorytetów (między innymi pkt 31, 35)<sup>31</sup>.

Podobnie w rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 roku w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bhp po 2020 roku wymaga się od przedsiębiorców, aby traktowali zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jako obowiązek nie tylko prawny, lecz także etyczny i społeczny z uwzględnieniem dialogu społecznego (między innymi pkt A.F)<sup>32</sup>. Warto zauważyć w tym miejscu, że w rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2023 roku w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego znalazło się wyraźne nawiązanie do wartości głoszonych przez MOP, w tym do dialogu społecznego, oraz zachęca się do ratyfikowania konwencji MOP, w szczególności konwencji fundamentalnych, zatem także wyżej cytowanych konwencji nr 155 i 187 MOP (między innymi pkt S)<sup>33</sup>.

Ciekawe ustalenia w ramach badanego tematu nastąpiły również na Szczycie BHP w UE, który odbył się w Szwecji 15–16 czerwca 2023 roku i dotyczył podsumowania Strategicznych ram UE dotyczących bhp na lata 2021–2027<sup>34</sup>. Zwracając uwagę na wyzwania stojące w dziedzinie bhp w zmieniającym się świecie pracy, wynikające z tego dokumentu, w pierwszej kolejności podkreślono konieczność większej aktywności partnerów społecznych, w tym rządów państw. Oceniono

<sup>31</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Ramy strategiczne UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027”, COM (2021), 323 final, EUR-lex -52021DC0323-PL; por. także: B. Solawa, *Strategia Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. Droga, którą każdy może podążać czy myślenie życzeniowe?*, „Atest” 2022, nr 2, s. 27–30.

<sup>32</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 roku w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 roku (Dz.U. UE C.2022.347.122), <https://www.europarl.europa.eu> (dostęp: 27.05.2023).

<sup>33</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2023 roku w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego, EUR-lex-52023IP0218-EN (Dz.U. UE C.2023.1225).

<sup>34</sup> Szczyc BHP w Szwecji w dniach 15–16 czerwca 2023 roku, <https://osha.europa.eu> (dostęp: 29.06.2023).

także dyrektywę ramową 89/391/EWG jako: „złoty standard ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy”. Odwołano się do Europejskiego filaru praw socjalnych, w którego rozdziale drugim zatytułowanym „Uczciwe warunki pracy” wyraźnie stwierdza się w pkt 10 o prawie pracowników do wysokiego poziomu bhp w miejscu pracy<sup>35</sup>. Z kolei wśród zaleceń na najbliższe lata na pierwszym miejscu wymieniono zapewnienie „trójstronności”, czyli dialogu społecznego, we wdrażaniu ram strategicznych UE dotyczących bhp do 2027 roku. Podniesiono w ten sposób rangę dialogu społecznego w dziedzinie bhp nie tylko na poziomie zakładowym, lecz także rządowym. W Polsce obecnie obowiązuje w tym przedmiocie uchwała nr 193/2022 Rady Ministrów z dnia 20 września 2022 roku w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy” — VI etap, okres realizacji: lata 2023–2025<sup>36</sup>.

## 5. PRAWO DO BHP JAKO PRZEDMIOT DIALOGU SPOŁECZNEGO W USTAWODAWSTWIE POLSKIM

Prawo każdego do bhp jest prawem podmiotowym złożonym, składającym się z wiązki uprawnień indywidualnych i zbiorowych. Jak się wydaje, przydatność tego prawa dla osiągnięcia ładu/pokoju społecznego w pracy dokona się głównie w wyniku realizacji uprawnień zbiorowych przez pracowników.

Uprawnienia zbiorowe pracowników w sferze bhp są oparte na dwóch różnych założeniach. Po pierwsze, mogą to być uprawnienia oparte na konflikcie interesów pracowników i pracodawcy w sferze bhp. Wówczas ustawodawca przyznaje pracownikom najczęściej uprawnienia o charakterze konfrontacyjnym, choćby w postaci prawa do kontroli społecznej pracodawcy w przedmiocie przestrzegania przez niego przepisów i zasad bhp, na przykład w ramach społecznej inspekcji pracy<sup>37</sup>. Po drugie, mogą to być uprawnienia zbiorowe oparte na wspólnocie interesów pracowników i pracodawcy, realizowane głównie w ramach pracowniczych uprawnień konsultacyjnych<sup>38</sup>. W moim przekonaniu osiąganie ładu społecznego w pracy dokona się głównie przy wykorzystaniu przez pracowników uprawnień zbiorowych o charakterze konsultacyjnym, a nie konfrontacyjnym.

Przepisy dotyczące pracowniczych uprawnień konsultacyjnych w sferze bhp w pierwszej kolejności odnajdujemy w rozdziale jedenastym działu dziesiątego Kodeksu pracy zatytułowanym: „Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny

<sup>35</sup> Europejski filar praw socjalnych z dnia 17 listopada 2017 roku (Dz.U. UE L.2017.113.56), [commission.europa.eu](https://commission.europa.eu) (dostęp 29.06.2023).

<sup>36</sup> RM-06111-196-22, <https://www.gov.pl> (dostęp: 29.06.2023).

<sup>37</sup> Por. ustawę z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 567).

<sup>38</sup> Szerzej na ten temat: T. Wyka, *Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5..., s. 473–493.



pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy”, obejmującym przepisy od art. 237 (11a) k.p. do art. 237(13a) k.p.

Ustawodawca wyodrębnił w tych przepisach dwie formuły kompetencji konsultacyjnych. Po pierwsze, jest to forma kompetencji niezinstytucjonalizowanych, wyrażająca się w prawie pracowników lub ich przedstawicieli (związkowych lub pozazwiązkowych) do konsultacji z pracodawcą wszystkich działań związanych z bhp, o czym stanowią art. 237 (11a) i art. 237 (13a) k.p.<sup>39</sup> Po drugie, są to kompetencje konsultacyjne sformalizowane, prowadzone w ramach komisji bhp. Do nich znajdują zastosowanie przepisy art. 237 (12) i art. 237 (13) k.p. oraz art. 237 (13a) k.p. Ich cechą wspólną jest to, że zakładają one przekazanie pracownikom stosownych informacji, wymianę poglądów, podjęcie z pracownikami dialogu społecznego w przedmiocie spraw dotyczących bhp, tym samym są wyrazem współdziałania pracowników z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w tym zakresie<sup>40</sup>. Szczegółowym przykładem tego rodzaju uprawnień konsultacyjnych jest prawo pracowników do konsultowania z pracodawcą wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych oraz prac monotonnych uzasadniających skrócenie czasu pracy, o czym stanowi art. 145 § 1 i § 2 k.p.<sup>41</sup> Innym przykładem jest również prawo pracowników lub ich przedstawicieli do konsultowania z pracodawcą częstotliwości i czasu trwania szkoleń bhp (§ 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp<sup>42</sup>) oraz prawo do konsultowania z pracodawcą działań dotyczących rozpoznawania i typowania czynników szkodliwych oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (§ 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 roku w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy<sup>43</sup>). W wyżej wymienionych szczegółowych przypadkach konsultacji spraw dotyczących bhp znajdzie zastosowanie procedura konsultacyjna określona w kodeksie pracy w art. 237 (11a).

Przedstawione wyżej współdziałanie pracowników z pracodawcą w ramach uprawnień konsultacyjnych nie zakłada jednak współdecydowania z nim w działaniach na rzecz bhp w środowisku pracy. Tego rodzaju mocniejsze uprawnienia o charakterze współdecydowania wynikają z przepisów szczególnych w stosunku do przepisów Kodeksu pracy określających jedynie procedurę konsultacji (art. 237 (11a) k.p.). Należy do nich art. 151 (7) § 4 k.p. wymagający od pracodawcy

<sup>39</sup> Szerzej na temat zakresu podmiotowego, przedmiotowego oraz gwarancji uprawnień konsultacyjnych w sferze bhp: T. Wyka, *Komentarz do art. 237 (11a) k.p. i art. 237 (12, 13, 13a) k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2. Art. 94–305(5), red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 1938–1943.

<sup>40</sup> Por. art. 237 (13) § 1 k.p.

<sup>41</sup> Por. ocenę regulacji wynikających z art. 145 k.p. oraz z art. 237 (11a) k.p. dokonaną przez: A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy*, t. 2. *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022, s. 320–323.

<sup>42</sup> Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 ze zm.

<sup>43</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 419.

porozumienia z przedstawicielstwem związkowym lub pozazwiązkowym w sprawie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Podobne mocne pracownicze uprawnienie zbiorowe w dziedzinie bhp zawarto w art. 13 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy<sup>44</sup>, który wprawdzie przewiduje dla pracodawcy prawo wyboru podstawowej jednostki służby medycyny pracy, jednakże powinien on w tym przedmiocie działać „w porozumieniu z przedstawicielami pracowników”, co oznacza, że sama konsultacja tu nie wystarczy. Przepisy nie określają procedury uzyskiwania porozumienia z przedstawicielstwem pracowniczym w wyżej wymienionych sprawach. Wydaje się, że mogłyby tu znaleźć odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące samej tylko konsultacji (art. 237 (11a) k.p.) z dopełnieniem ich, w trybie uzyskiwania porozumienia przyjętym u danego pracodawcy. W tym miejscu należy sformułować słowa krytyki pod adresem ustawodawcy, który w procedurze konsultacyjnej nie wskazuje na żadne obowiązki pracodawcy o charakterze dokumentacyjnym i biurokratycznym, co ostatecznie utrudnia zweryfikowanie, na przykład przez Państwową Inspekcję Pracy, wykonania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikom udziału w konsultacjach w sprawach dotyczących bhp.

## 6. PODSUMOWANIE

Przedstawione wyżej uprawnienia zbiorowe pracowników o charakterze konsultacyjnym, będące wyrazem nie tylko współdziałania, lecz także współdecydowania z pracodawcą w sprawach bhp, mają za cel ochronę dobra wspólnego, którym są w świecie pracy człowiek, jego życie i zdrowie zaangażowane i zagrożone w związku z pracą. Dobro wspólne w kontekście prawa pracy zakłada odrzucenie indywidualistycznego podejścia do praw człowieka<sup>45</sup>, zaś w sferze bhp polega na takim tworzeniu wspólnie z pracodawcą godnych warunków pracy, w których każdy pracownik z osobna (a nawet szerzej, każdy zatrudniony) i jednocześnie wszyscy pracujący działają razem na rzecz bezpieczeństwa wspólnego. Realizacja prawa każdego pracującego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest więc realizacją dobra wspólnego dla wszystkich razem i każdego z osobna, a to służy ostatecznie osiągnięciu pokoju społecznego.

Dziedzina bhp nie może i nie powinna być postrzegana jako źródło konfliktu interesów pracowników i pracodawcy, a wręcz przeciwnie — jako obszar, w którym obydwie strony stosunku pracy, to jest pracodawca organizujący pracę i pracownicy ją wykonujący, powinni mieć świadomość, że praca nie może być świadczona za „cenę życia”, ale właśnie dla zachowania dóbr najwyższych — życia i zdrowia zaangażowanego w procesie pracy.

<sup>44</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 437.

<sup>45</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1..., s. 125.

Nie jest to podejście idealistyczne. Przedstawione wyżej najnowsze dokumenty MOP i UE świadczą o tym, że świat coraz lepiej rozumie znaczenie prawa każdego do bhp jako gwaranta ładu społecznego. Nie jest to także podejście bardzo nowatorskie. Warto bowiem przypomnieć, że w Polsce już w okresie międzywojennym H. Kraheńska, pisząc o ochronie pracy w kontekście bhp, stwierdziła: „[...] ochrona pracy jest bardzo potrzebna. Spełnia, poza pewnym uporządkowaniem, normowaniem wyzysku pracy ludzkiej niewątpliwą rolę gaśnicy: łagodzi konflikty społeczne [...]”<sup>46</sup>, zaś W. Szubert w znanej i ciągle aktualnej monografii z 1966 roku *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne* stwierdził, że: „Bezpieczeństwo pracy zależy od współdziałania całej załogi, wszyscy jej członkowie są związani w tym zakresie węzłami ścisłej solidarności”<sup>47</sup>, a „Realne osiągnięcia w realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zależą od zrozumienia wspólnych celów i zaufania wśród załogi”<sup>48</sup>.

Wypowiedzi doktryny, jak również przedstawione dokumenty MOP i UE oraz polskie rozwiązania prawne, wydają się potwierdzać postawioną tezę, że realizacja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy służy zachowaniu ładu społecznego w świecie pracy.

## THE RIGHT TO OSH AS A GUARANTOR OF SOCIAL ORDER IN THE WORLD OF WORK

### Summary

The article shows that the implementation of everyone's right to safe and healthy working conditions is aimed at ensuring social peace at work. This position is represented in recent documents by the International Labour Organization and the European Union, stressing the importance of social dialogue on OSH issues. Polish legislation also grants employees and their representatives the right to consult their employer on all OSH activities, and even in some cases employees have the right to co-decide with their employer on these matters. This serves to protect the common good, which is the life and health of employees.

Keywords: occupational health and safety, social order/peace, employee, employer, consultation

### BIBLIOGRAFIA

- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012.  
Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.  
Gryżenia K., *Dobro wspólne — rozwój osobowy — życie gospodarcze*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 10, 2007, nr 2, s. 11–22.  
Jabłoński A., *Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2019, t. 118, s. 123–143.

<sup>46</sup> H. Kraheńska, *Prawda o stosunkach pracy*, Lwów 1934, s. 35.

<sup>47</sup> W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 129.

<sup>48</sup> *Ibidem*, s. 139.

- Koperek J., *Pojęcie ładu społecznego w państwie prawa*, „Saeculum Christianum. Pismo historyczno-społeczne” 1995, nr 2, s. 161–176.
- Krahelska H., *Prawda o stosunkach pracy*, Lwów 1934.
- Krąpiec M.A., *Dobro wspólne*, [hasło w:] *Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 2. C–D, red. P. Balcerowicz, A. Maryniarczyk, Lublin 2001, s. 628.
- Liszczyk T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Makowski D., *Źródła prawa wtórnego*, [w:] *System prawa pracy*, t. 10. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 880–917.
- Sobczyk A., *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Zarys systemu prawa pracy*, t. 2. *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022.
- Sulmicka M., *Ład społeczny a globalizacja*, „Prace i Materiały Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH” 2001, nr 68, s. 83–113.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Walczak K., *Dialog społeczny*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 945–978.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 468–493.
- Wyka T., *Stosowanie przepisów BHP w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] *System prawa pracy*, t. 7. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 650–680.
- Wyka T., *Koncepcja dobra wspólnego według Jana Pawła II — implikacje dla zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 443–459.
- Wyka T., *Powszechna ochrona pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 9. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 542–586.
- Wyka T., *Komentarz do art. 237 (11a) k.p. i art. 237 (12, 13, 13a) k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2. *Art. 94–305(5)*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 1938–1943.