

Akademia prawa pracy 1562

Firma musi zasięgnąć opinii pracowników w zakresie bhp

**SŁAWOMIR PARUCH**radca prawny, Senior Counsel
w kancelarii **Raczkowski**
i Wspólnicy

Pracodawca ma obowiązek skonsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jak dokładnie działania podlegają obowiązkowi konsultacji i jak one przebiegają?

Konsultacji wymagają m.in. działania dotyczące zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, oceny ryzyka zawodowego, tworzenia służby bhp czy przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej (art. 237¹ k.p.). W szczególności pracodawca ma obowiązek skonsultowania z zatrudnionymi postanowień regulaminu pracy, które dotyczą bhp. Firmy często zapominają o tym obowiązku i wydają go bez zasięgnięcia opinii.

Konsultacji należy dokonać z przedstawicielami pracowników wybiera-

nymi przez zakładowe organizacje związkowe. W razie braku związków przedstawiciele wybierają pracownicy, w trybie przyjętym w zakładzie. Rekomendowane jest wówczas zorganizowanie wyborów (ich zasady powinien określać regulamin). Kodeks pracy nie określa, ilu przedstawicieli powinno zostać wybranych. Posługiwanie się liczbą mnogą („przedstawiciele pracowników”) nakazuje jednak zakładać, że powinny to być przynajmniej dwie osoby. Wybory powinny zostać przeprowadzone, a konsultacje dokonane

przed podjęciem określonych działań dotyczących bhp (a więc np. przed podpisaniem i ogłoszeniem nowego regulaminu pracy).

W przypadku pracodawców, u których powołana została komisja bhp, konsultacje przeprowadzane są w jej ramach. Obowiązek jej powołania powstaje w przypadku zatrudnienia więcej niż 250 pracowników. Jest ona wybierana w takim samym trybie jak przedstawiciele pracowników.

Obowiązek konsultacji dotyczy wykazu prac szczególnie uciążli-

wych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, monottonnych czy prac w ustalonym z góry tempie. Obejmuje nie tylko obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników, lecz także zasięgnięcia opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami (art. 145 k.p.).

Dopełnienie opisanych obowiązków pozwala niekiedy na wyłączenie lub ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy.

not. LG