

Prawna ochrona pracy (2)

**PARTYCYPACJA
PRACOWNICZA****w dziedzinie
bezpieczeństwa i higieny pracy
– aspekty prawne**

Artykuł zawiera omówienie form partycypacji pracowniczej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Unii Europejskiej i prawodawstwie polskim z uwzględnieniem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Law-based protection of labour. Workers' participation in the area of occupational safety and health

The article discusses forms of workers' participation in the field of OSH in the European Union and in the Polish legislation taking into account the jurisprudence of the European Court of Justice.

Wstęp

Sprawy partycypacji pracowniczej stanowią istotny element łączący zagadnienia gospodarcze (zarządzanie przedsiębiorstwem) z prawem socjalnym. Idea partycypacji pracowniczej eksponowana była w doktrynie socjalistycznej, ale też mocno podkreślana w myśli społeczno-chrześcijańskiej¹. Służy ona umacnianiu wpływu pracowników na podejmowane przez pracodawcę decyzje dotyczące ich losów. Idea partycypacji pracowniczej jest również szeroko uwzględniana w prawodawstwie socjalnym Unii Europejskiej. Świadczy o tym wiele dyrektyw odnoszących się do tej idei. Chodzi tu o dyrektywę o ustanowieniu Europejskiej Rady Zakładowej, o partycypacji w organizacjach gospodarczych o zasięgu

wspólnotowym, działających w formie spółki europejskiej lub spółdzielni europejskiej, czy też najważniejszą z nich, dyrektywę 2002/14 ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Dyrektywy te dotyczą partycypacji w sprawach gospodarczych i związanych z tym spraw zatrudnienia w firmie.

Równie duże znaczenie Unia Europejska przywiązuje do uczestnictwa pracowników w sprawach z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. W tej dziedzinie prawodawstwo Unii Europejskiej stało się podstawą do tworzenia reprezentacji pracowniczej, niezależnie od reprezentacji w ramach związków zawodowych czy też powołanej do uczestnictwa pracowników w sprawach gospodarczych; przy czym udział pracowników w kształtowaniu warunków pracy jest zróżnicowany. Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca

1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy², tzw. ramowa, przewiduje różne formy udziału pracowników w kształtowaniu warunków pracy – od najniższej, tj. informowania pracowników, poprzez konsultacje, aż do uczestnictwa i prawa do żądania od pracodawcy podjęcia stosownych środków (art.11 ust.3 dyrektywy). Przyczyna, dla której Unia Europejska (wówczas Europejska Wspólnota Gospodarcza) przywiązuje takie znaczenie do informacji i współuczestniczenia pracowników została przedstawiona w preambule do tej dyrektywy. Zostało tam wskazane, że obowiązek informowania ma na celu zapewnienie wyższego poziomu ochrony pracowników, zaś informacja, dialog i współuczestnictwo mają na celu zapewnienie im bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ale też ma spełniać funkcje kontrolne przez danie możliwości stwierdzenia przez pracowników lub ich przedstawicieli, że podjęto odpowiednie środki ochronne.

Również w literaturze często zwraca się uwagę na konieczność angażowania pracowników w sprawy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przytaczając różne

¹ J. Wrątny *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w świetle dyrektywy 2002/14 WE*. „Państwo i Prawo” 8/2006, s. 48

² OJ EC No L 183/1

uzupełniające się argumenty, uzasadniające konieczność takiego uczestnictwa.

Konieczność prowadzenia dialogu z pracownikami uzasadnia się wyjątkową uciążliwością spraw bhp dla obydwu stron stosunku pracy (spełnienie wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przez pracodawcę pociąga za sobą koszty i nie sprzyja maksymalizacji zysków)³. Stwierdza się również, że kształtowanie postaw pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa przez wydawanie odpowiednich zarządzeń i instrukcji przez pracodawcę okazało się nieprzekonujące i mało skuteczne.⁴ Zwraca się też uwagę, że takie współuczestnictwo pozwala na zaangażowanie się pracowników we wdrożenie podjętych niejako wspólnie decyzji odnośnie do działań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Takie współdziałanie pracodawcy z pracownikami ułatwia współpracę opartą na wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu, bez którego nie jest możliwe zapewnienie pełnego bezpieczeństwa.⁵

I wreszcie, współuczestnictwo pracowników w sprawach tak dla nich istotnych, jak bezpieczeństwo i ochrona zdrowia powoduje, że pracownik nie jest postrzegany jako narzędzie produkcji, ale jako podmiot stosunku pracy.

Należy również zwrócić uwagę na psychologiczne aspekty partycypacji. Stwierdza się, że im bardziej jednostka angażuje się w podejmowanie decyzji, tym bardziej jest prawdopodobne, że decyzji tych będzie przestrzegała.⁶ Jest to o tyle istotny argument przemawiający za rozszerzeniem formy partycypacji pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, że na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych dotyczących motywacji pracowników, warunki środowiska pracy zostały wymienione tylko w grupie pracowników powyżej 50. roku życia, i to na przedostatnim miejscu.⁷

Prawo europejskie dotyczące uczestnictwa pracowników w sprawach z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia

W dyrektywie ramowej 89/391/EWG prawo do uczestnictwa w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy rozumiane jest jako prawo do informacji i konsultacji oraz najdalej idące uprawnienie do wysuwania żądań. Uprawnienia te, ich przedmiot i zakres, zostały odpowiednio uregulowane w art. 10 i 11 dyrektywy. Wprawdzie, zgodnie z art. 10 dyrektywy, pracodawca nie jest bezpośrednio zobowiązany do informowania pracowników, to przepis tego artykułu nakłada na niego obowiązek zapewnienia, aby pracownicy otrzymali wszelkie informacje dotyczące zagrożeń występujących zarówno w zakładzie pracy, jak i na stanowiskach określonego typu lub rodzaju oraz o podjętych środkach ochronnych i zapobiegawczych. Obowiązek ten dotyczy zapewnienia takich informacji nie tylko swoim pracownikom, ale też pracownikom z zewnętrznych zakładów, którzy wykonują prace w jego zakładzie. Informacje te przekazywane są przede wszystkim w formie szkolenia bhp, ale też przy okazji realizacji obowiązku pracodawcy informowania o ryzyku zawodowym.

Zgodnie z treścią artykułu 10 dyrektywy, obowiązki zapewnienia informacji nie ograniczają się do pracowników własnych bądź zatrudnionych u innych pracodawców, ale dotyczą również umożliwienia zapewnienia otrzymania informacji przez osoby, w ramach kompetencji których znajdują się sprawy z zakresu bhp oraz przedstawicieli pracowników. Informacje te dotyczą oceny ryzyka zawodowego i środków podjętych w celu jego ograniczenia oraz rejestrów i raportów dotyczących wypadków przy pracy.

Nieco odmiennie przedstawia się obowiązek konsultacji, który nałożony został bezpośrednio na pracodawcę, co oznacza, że pracodawca powinien przeprowadzać konsultacje osobiście⁸. Konsultacje te pracodawca przeprowadza z pracownikami bądź z ich przedstawicielami. Jednakże uprawnienia pracowników lub ich przedstawicieli

dotyczące uczestnictwa w zapewnieniu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia dotyczą nie tylko konsultacji, ale także wysuwania wniosków i współuczestnictwa.

Współuczestnictwo przejawia się w ich uprawnieniu do żądania od pracodawcy podjęcia stosownych środków w celu zmniejszenia zagrożeń lub usuwania źródeł zagrożeń oraz przedstawiania wniosków w tym zakresie. Ustalenie w jakiej formie ma przejawiać się współuczestnictwo zależy w znacznej mierze od prawodawcy krajowego, na co wskazuje dyrektywa.

Aby móc wykonywać w sposób prawidłowy tak szerokie uprawnienia, osoby pełniące funkcje przedstawicielskie mają gwarancję, że nie mogą znaleźć się w jakimkolwiek niekorzystnym położeniu z powodu realizacji swoich funkcji. Na pracodawcy ciąży również obowiązek zapewnienia wolnego czasu i środków do realizacji ich zadań.

Dyrektywa w art. 11 określa zakres spraw, w jakich pracodawca swoją decyzję musi poprzedzić konsultacją lub współuczestnictwem, nie precyzując jednak, jaka ma być forma tego uczestnictwa – czy będą to konsultacje (czyli forma „płytszej” lub „pogłębionej” wymiany informacji na określony temat), wysuwanie wniosków, czy też współuczestnictwo. W przypadku, gdy ich interwencja okaże się bezskuteczna, lub gdy podjęte przez pracodawcę działania są nieodpowiednie do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, przedstawiciel pracowników odpowiedzialny za bhp lub sami pracownicy powinni mieć zagwarantowane w prawie krajowym prawo odwołania się do władz odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia podczas pracy.

W słowniczku zawartym w art. 3 dyrektywy podana została definicja „przedstawiciela pracowników odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia”. Zgodnie z tą definicją jest to jakakolwiek osoba wybrana lub wyznaczona, zgodnie z krajowym prawem i (lub) zwyczajami, w celu reprezentowania pracowników w sytuacjach, gdy powstają problemy związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników podczas pracy. Z definicji wynika, że przedstawiciele pracowników uczestniczą jedynie w przypadku zaistnienia problemów, a więc niejako *post factum*. Należy więc ją interpretować w kontekście treści i celu dyrektywy, czyli w ten sposób, że przedstawiciele pracowników uczestniczą również w konsultacjach poprzedzających podjęcie przez pracodawcę decyzji w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

³ T. Wyka *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa 2003, s. 209 i nast.

⁴ M. Fołtyn *Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy*. „Humanizacja Pracy”, 3/98, s. 47

⁵ W. Szubert *Ochrona pracy*. Warszawa 1966, s. 290

⁶ M. Widerszal-Bazyl, M. Warszewska *Partycypacja bezpośrednia a stres i bezpieczeństwo*. Warszawa 2002, praca niepublikowana

⁷ Na brak zainteresowania sprawami własnego bezpieczeństwa w pracy zwraca również uwagę Komisja Europejska, vide *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomicznego i Socjalnego Komitetu Regionów, COM (2004) 62 final*, s. 22

⁸ Jednak taka interpretacja wydaje się zbyt daleko idąca, szczególnie w przypadku dużych i bardzo dużych zakładów pracy. W takim przypadku wydaje się być wystarczające uczestnictwo w konsultacjach przedstawiciela pracodawcy wyposażonego w odpowiednie pełnomocnictwa pozwalające na podejmowanie wiążących decyzji.

Szczegółowe uregulowanie w dyrektywie jedynie zakresu przedmiotowego partycypacji pracowniczej w omawianej dziedzinie powoduje, że w prawodawstwie poszczególnych państw członkowskich istnieją różnice co do jej formy, organizacji jak też wyboru przedstawicieli pracowników.

Przepisy polskie

Problem partycypacji pracowników w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest uregulowany w prawie polskim różnorodnie. Wynika to po części z konieczności dostosowania standardów polskich do wynikających z przepisów Unii Europejskiej, ale też z utrzymania w prawie polskim tradycyjnych, stosowanych dotychczas rozwiązań dotyczących uczestnictwa przedstawiciela pracowników w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ukształtowanej w tym zakresie roli związków zawodowych.

Rola związków zawodowych, jako organu przedstawicielskiego pracowników, w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest istotna. Na podstawie art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854) zakładowa organizacja związkowa sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W celu prawidłowej realizacji uprawnień kontrolnych związek zawodowy ma prawo do wszelkich informacji dotyczących warunków pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Uprawnienie to wynika z obowiązku udzielenia informacji na żądanie związku zawodowego nałożonego na pracodawcę przepisem art. 28 tej ustawy. Ta ogólna zasada podlega ograniczeniu na podstawie odrębnych przepisów dotyczących ochrony tajemnicy.

Przepisy ustawy o związkach zawodowych przewidują również środki, z których może skorzystać zakładowa organizacja związkowa, wykonując swoje uprawnienia kontrolne. Obejmują one postępowanie w przypadku zaistnienia uzasadnionego podejrzenia wystąpienia w zakładzie pracy zagrożenia życia i zdrowia pracownika. Środki wskazane przepisem, to możliwość wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań,

z jednoczesnym zawiadomieniem okręgowego inspektora pracy. Pracodawca ma obowiązek w ciągu 14 dni zawiadomić organizację związkową o swoim stanowisku. Jeżeli pracodawca nie wyraża zgody na przeprowadzenie badań lub nie zajmuje stanowiska w wyznaczonym terminie, organizacja związkowa, po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, ma prawo przeprowadzenia takich badań na jego koszt. Pracodawca może odwołać się od decyzji organizacji związkowej do inspektora pracy. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora, zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów badań.

Należy podkreślić, że mimo tak szerokich uprawnień organizacji związkowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jej rola jest bardziej konfrontacyjna niż partnerska. Uprawnienia organizacji związkowej w zakresie oddziaływania na decyzje pracodawcy są ograniczone i sprowadzają się do powiadomienia okręgowego inspektora pracy. Uprawnienia organizacji związkowej w tym zakresie polegają na stwierdzeniu czy też potwierdzeniu istniejącego stanu rzeczy. Odnoszą się więc one do istniejącego stanu, a nie do planowanych działań pracodawcy.

Omawiając partycypację pracowniczą w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, **nie sposób nie wspomnieć o społecznej inspekcji pracy**, powołanej ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (DzU nr 35, poz. 163 ze zm.). Zgodnie z art. 18⁵ § 1 Kp jest to organ sprawujący społeczną kontrolę przestrzegania prawa, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zostało to potwierdzone w preambule ustawy o społecznej inspekcji pracy. Społeczny inspektor pracy wybierany jest przez ogół pracowników w wyborach organizowanych przez związki zawodowe. Taki tryb przeprowadzania wyborów społecznego inspektora pracy powoduje, że jest on wybierany jedynie tam, gdzie działają związki zawodowe.

Zadania społecznego inspektora pracy, obok zadań o charakterze kontrolnym, dotyczą także uczestnictwa w badaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy, a na podstawie przepisu art. 237¹² Kp uczestnictwa w posiedzeniach komisji bhp. Rola i ranga społecznego inspek-

tora pracy wzmocniona jest przez określone w ustawie uprawnienia i gwarancje trwałości stosunku pracy. Jeżeli chodzi o uprawnienia, to niewątpliwie najważniejszym jest żądanie od kierownika zakładu pracy, osób kierujących i pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach z zakresu jego działania, informowanie kierownika zakładu pracy o nieprzebrzeganiu przepisów, a przede wszystkim, możliwość wydawania kierownikowi zaleceń w formie pisemnej (od łagodniejszych, jakimi są zalecenia usunięcia uchybień, do zalecenia wstrzymania pracy urządzenia lub określonych robót, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek). Zalecenia te są wpisywane do książki zaleceń społeczne inspektora pracy. Niewykonanie zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy, jak też naruszenie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy skutkuje sankcją grzywny w wysokości do 20 tys. złotych.

W celu zapewnienia możliwości realizacji swoich uprawnień – bez obawy dyskryminacji ze strony pracodawcy – społeczny inspektor pracy ma zagwarantowaną trwałość zatrudnienia, przejawiającą się w zakazie wypowiedzenia i rozwiązywania z nim stosunku pracy, chyba że zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona ta dotyczy całego czasu trwania mandatu społecznego inspektora pracy i trwa jeszcze rok po jego wygaśnięciu. Gwarancja ta dotyczy również wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Mimo szerokich uprawnień i gwarancji trwałości stosunku pracy, rola społecznego inspektora pracy, jako przedstawiciela pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest coraz bardziej ograniczona, bowiem w zakładach pracy, w których nie działa organizacja związkowa społeczny inspektor pracy nie jest wybierany.

Konieczność dostosowania prawa polskiego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy do standardów europejskich i dużej roli jaką w prawodawstwie Unii odgrywa partycypacja pracownicza w sprawach z zakresu bhp spowodowała konieczność ustalenia przedstawicielstwa pracowniczego również w zakładach pracy, w których nie został wybrany społeczny inspektor pracy. Wiąże się to przede wszystkim z nałożeniem na praco-

dawcę obowiązków konsultacyjnych. Zgodnie z art. 237^{1a} Kodeksu pracy **pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy**. Konsultacje te muszą być przeprowadzone przede wszystkim wówczas, gdy działania pracodawcy dotyczą zmian organizacyjnych, oceny ryzyka zawodowego, tworzenia służby bhp, przydzielania środków ochrony indywidualnej i szkolenia pracowników. Konsultacje te mogą się odbywać bezpośrednio z pracownikami, z ich przedstawicielami oraz w ramach komisji bhp, powoływanej przez pracodawcę zatrudniającego więcej niż 250 pracowników. Komisja bhp to organ doradczy i opiniodawczy, w którego skład wchodzi również przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

W ramach konsultacji pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać wnioski dotyczące eliminowania lub ograniczania zagrożeń oraz formułować wnioski dotyczące poprawy warunków pracy. Mają oni również prawo zgłaszania umotywowanych wniosków do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli w sprawach dotyczących zagrożenia zdrowia i życia pracowników. W związku z takimi działaniami nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu pełnienia funkcji przedstawicielskich. Gwarancja taka jest z jednej strony słabsza niż zapewniona społecznemu inspektorowi pracy trwałość stosunku pracy i płacy, z drugiej zaś szersza, gdyż obejmuje wszystkie aspekty związane z wykonywaniem pracy, w tym także ewentualne szkody ze strony pracodawcy spowodowane udziałem w konsultacjach i przedstawianiem stanowiska nie odpowiadającego pracodawcy.

Zgodnie z Kodeksem pracy wyboru przedstawiciela pracowników ds. bhp dokonują zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli takie organizacje nie działają, to wyboru dokonują pracownicy w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Z przepisu nie wynika tryb oraz liczba tych przedstawicieli, jaka powinna być wybierana i od czego powinna ona zależeć, czy np. od wielkości zakładu pracy, rodzaju działalności oraz zagrożeń występujących w zakładzie pracy. Takie określenie w kodeksie sposobu wyboru przedstawicieli pracow-

ników budzi wątpliwości dotyczące trybu ich wyboru – czy ustalają to związki zawodowe i czy w tym przypadku postępują analogicznie jak przy wyborze społecznego inspektora pracy. Czy w przypadku gdy związki zawodowe nie działają w zakładzie pracy, sposób wyboru przedstawiciela ustala pracodawca, czy też pracownicy? Jeżeli oni, to jak, oraz w jaki sposób, przez kogo i do kogo zgłaszani są kandydaci? Czy kandydaci powinni spełniać jakieś dodatkowe kryteria (np. powinni być zatrudnieni w ramach stosunku pracy, z odpowiednim stażem pracy, po odpowiednim przeszkoleniu w zakresie bhp). Brak bardziej precyzyjnych uregulowań w zakresie wyboru przedstawicieli pracowników powoduje wiele niejasności, a często prowadzi do tego, że tacy przedstawiciele nie są w ogóle wybierani.

Orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczące wyboru przedstawicieli pracowników odpowiedzialnych za bhp

Brak sprecyzowania w prawie europejskim trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników powoduje liczne wątpliwości dotyczące oceny prawidłowości transpozycji tych przepisów do prawa krajowego. Wątpliwości te były podstawą wniesienia przez Komisję Europejską do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości sprawy przeciwko Republice Portugalii o niekompletną transpozycję dyrektywy 89/391/EWG w zakresie wyboru przedstawicieli pracowników ds. bhp.

W przedstawionej sprawie Komisja zarzuciła Republice Portugalii, że niedostatecznie sprecyzowała proces wyboru reprezentantów pracowników. Zarzuciła także brak jasnych i precyzyjnych przepisów dotyczących procesu wyboru i zasad ochrony reprezentantów. Zarzuciła również, że mimo, iż ustawa reguluje niektóre istotne aspekty wyboru reprezentantów pracowników, nie odnosi się jednak do aspektów praktycznych wyboru. Należy przy tym podkreślić, że Republika Portugalii w ustawie transponującej dyrektywę 89/391/EWG dość precyzyjnie określiła zasady wyboru reprezentantów, uzależniając ich liczbę od wielkości zakładu pracy i wskazując kto może być reprezentantem pracowników (bierne prawo wyborcze), określa sposób przygotowywania list kan-

dydatów i określa zasady procesu wyboru (wybory bezpośrednie, tajne) oraz sposób liczenia głosów (metoda d'Hondt). Możliwość zakwestionowania wyborów przed sądami została przewidziana na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Mimo tych uregulowań, Komisja stwierdziła, że ustalenia te nie są dość precyzyjne i nie gwarantują prawidłowości wyboru reprezentantów pracowników ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odmienne stanowisko zajął Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Stwierdził on w swoim orzeczeniu, że prawodawstwo portugalskie reguluje istotne kwestie dotyczące wyboru reprezentantów pracowników w dziedzinie bhp, pozwalające pracownikom wybrać ich reprezentantów. W uzasadnieniu orzeczenia Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że z przepisów dyrektywy 89/391/EWG nie wynika dla państw członkowskich obowiązek przewidywania procedury wyboru reprezentantów pracowników. Przepisy dyrektywy przewidują bowiem różne możliwości wyboru lub mianowania tych reprezentantów. Co więcej, jeśli państwo członkowskie dokonało wyboru procedury elekcji, dyrektywa nie nakazuje, aby prawodawstwo krajowe precyzowało wszystkie modalności mające zastosowanie do tej procedury. Jednakże, jeżeli państwo członkowskie przewiduje, że reprezentanci pracowników powinni być wybrani, to ciąży na nim obowiązek podjęcia działań gwarantujących pracownikom możliwość przeprowadzenia wyboru swoich reprezentantów, zgodnie z legislacją krajową.

W związku ze stanowiskiem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości przedstawionym w uzasadnieniu orzeczenia, a także biorąc pod uwagę liczne wątpliwości jakie nasuwają się przy zastosowaniu przepisu art. 237^{1a}, **wydaje się celowe podjęcie badań dotyczących partycypacji pracowniczej**, jej roli w tworzeniu właściwych warunków bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz sposobu wyłaniania przedstawicieli pracowników ds. bhp w zakładach pracy. Badania takie pozwolą na ustalenie, jak w praktyce działają przepisy, jakie są przyczyny ich niestosowania, a także pomogą w ustaleniu kierunków takich ewentualnych zmian w przepisach, które wzmocnią udział i rolę pracowników w tworzeniu właściwych warunków bhp.