

Koordinacja działań pracodawców w zakresie bhp z prawnego punktu widzenia

Fot. Goodluz/Bigstockphoto



Problematyka artykułu obejmuje współdziałanie pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Problem ten pojawia się w sytuacji, gdy w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców. Polski ustawodawca nakłada na pracodawców prowadzących pracę w jednym miejscu obowiązek współdziałania, a także obowiązek wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu. Obowiązki te jednak są nieprecyzyjne. W artykule podjęto próbę przedstawienia interpretacji, a także wskazania na doprecyzowanie przez ustawodawcę art. 208 kodeksu pracy.

Słowa kluczowe: koordynacja, współdziałanie, kodeks pracy, nadzór

Coordination of actions of employers in the terms of health and safety from the legal point of view

The article covers the problem of cooperation of employers in terms of occupational safety and health. This problem occurs when at the same place workers employed by different employers are doing the work. Polish legislator requires employers to work in one place to co-operate and to appoint a coordinator supervising the health and safety of all employees at the same place. However, these obligations are imprecise. The article tries to present the concept of interpretation, as well as indicates the need to change the regulation 208 of the Labour Code by the legislature.

Key words: coordination, cooperation, legal code, supervision

Wstęp

Organizacja pracy w XXI wieku wymaga w wielu przypadkach włączenia do inwestycji pracowników wykonujących nie tylko różnego rodzaju prace, ale także zatrudnionych u różnych pracodawców. Prawidłowe wykonanie zadań możliwe jest wówczas przy synchronizacji robót i ścisłej współpracy wszystkich podmiotów. Konieczność współdziałania pojawia się także w obszarze zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [1].

Ustawodawca w art. 208 kodeksu pracy [2] nałożył na pracodawców obowiązki w przy-

padku, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców. Przesłankę tę należy jednak rozumieć szerzej, to jest jako zatrudnienie w tym samym miejscu i w tym samym czasie, bowiem dopiero wówczas powstanie problem współpracy i odpowiedzialności za stan bhp w miejscu wspólnego działania i zatrudniania [3]. Praca wykonywana w tym samym miejscu i czasie może być wykonywana w godzinach częściowo na siebie zachodzących lub nawet bezpośrednio po sobie następujących [4].

Zgodnie z art. 208 kp, jeżeli w tym samym miejscu i czasie pracę wykonują pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, to mają oni przede wszystkim obowiązek współpracować ze sobą. Konieczne jest wtedy również wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bhp wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu. Obowiązki nałożone przez ustawodawcę na pracodawców nie są jednak precyzyjne. W cytowanym artykule kodeksu pracy ustawodawca nie wskazuje bowiem, kto może zostać koordynatorem, jaki jest tryb jego wyboru oraz jakie przysługują mu prawa i obowiązki. Ustawodawca nie wskazuje również formy współpracy pracodawców, a także tego, kto odpowiada za stan bhp we wspólnym miejscu pracy [5]. Należy także wskazać, że obowiązek ten reguluje nie tylko kodeks pracy, ale i inne akty prawne, co wskazuje na nieprecyzyjność i niekonsekwencję ustawodawcy, a także prowadzi do problemów w praktyce.

Płaszczyzny współpracy

Zatrudnienie pracowników w tym samym miejscu i czasie przez różnych pracodawców wiąże się z większym ryzykiem zagrożenia dla zdrowia, czy nawet życia pracowników, a także wpływa na pogorszenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy. Dlatego też

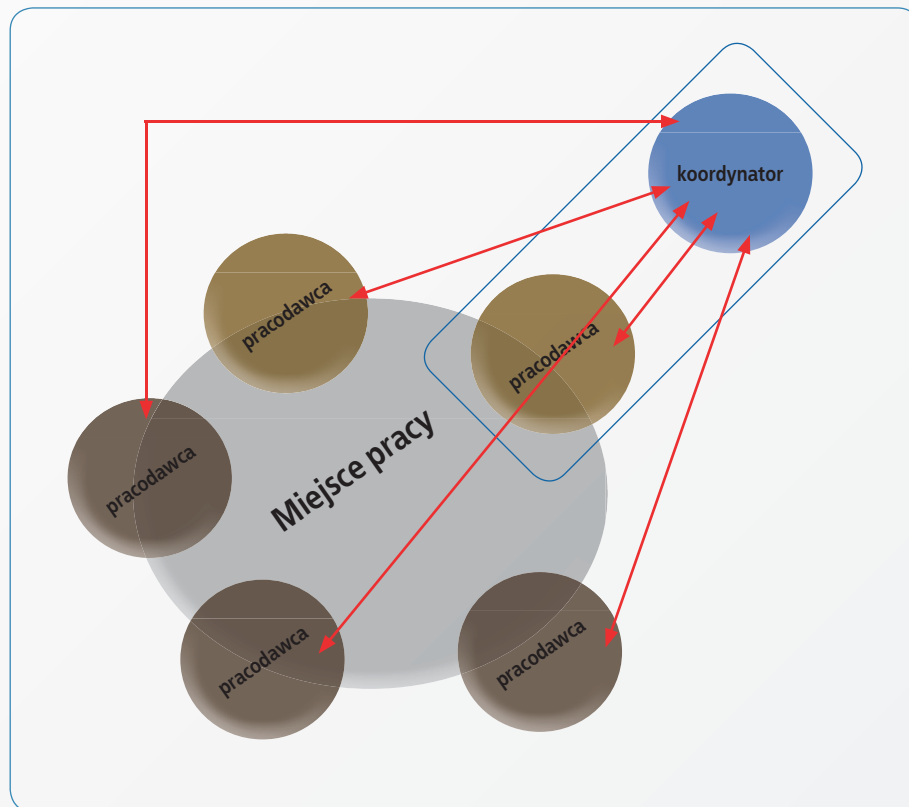


wszyscy pracodawcy realizujący zadania we wspólnym miejscu pracy powinni ze sobą współpracować. Obowiązek ten ma podstawy w prawie międzynarodowym, a mianowicie w art. 17 Konwencji Nr 155 MOP dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z dnia 3 czerwca 1981 r. oraz art. 6 ust. 4 dyrektywy Rady WE 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. W krajowym porządku prawnym obowiązek ten wynika z art. 208 § 1 kp [6].

Z obowiązkiem współpracy pracodawców (art. 208 § 1 pkt 1 kp), opisanym przez ustawodawcę w sposób bardzo ogólny, łączy się obowiązek ustalenia zasad współdziałania, które uwzględniają sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników (art. 208 § 1 pkt 3 kp). Pracodawcy mają także obowiązek informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym, występującym podczas wykonywanych przez nich prac (art. 208 § 1 pkt 4 kp).

Pracodawca, na którego terenie wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom informacje o zagrożeniach, a także działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadkach awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników. Ponadto pracodawca jest zobowiązany do przekazania informacji o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (art. 207¹ kp). Obowiązek ten wynika z art. 208 § 3 kp, który został dodany 18 stycznia 2009 r. (na mocy art. 1 pkt 7b ustawy z 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy kodeks pracy, DzU nr 223, poz. 1460), na skutek zarzutów formalnych przedstawionych Polsce przez Komisję Europejską, odnoszących się do niewłaściwego wdrożenia postanowień dyrektywy Rady WE 89/391/EWG. Polska nie implementowała postanowień art. 10 ust. 1 i 2 dyrektywy w zakresie dotyczącym obowiązku informowania pracowników innych pracodawców o zagrożeniach dla ich bezpieczeństwa i zdrowia oraz o przedsięwzięciach ochronnych podejmowanych w celu zapobieżenia ich skutkom [7].

W ramach współpracy pracodawcy powinni również wskazać, który z nich będzie odpowiadał np. za pomieszczenia higieniczno-sanitarne, stan dróg, dojść i przejść do stanowisk



Rys. 1. Przykładowy schemat współpracy pracodawców
Fig. 1. Cooperation scheme of employers

pracy, a także za badania i pomiary czynników szkodliwych [8].

Obok wymogu współpracy wszystkich pracodawców, ustawodawca nakłada obowiązek wyłonienia koordynatora (rys.), który sprawować ma nadzór nad wszystkimi pracownikami bez względu na to, u jakiego pracodawcy są zatrudnieni (art. 208 § 1 pkt 2 kp). Praca wykonywana zbiorowo wymaga jednolitego ukierunkowania zadań zapewniających dobrą organizację pracy. Również w zakresie bhp zapewnienie jednolitego nadzoru ma być gwarantem pełnego respektowania przepisów i zasad bhp.

Mając na uwadze regulację z art. 208 kp, należałoby wskazać dwa przypadki współpracy pracodawców.

Pierwszym jest sytuacja, gdy wspólne miejsce pracy nie jest własnością pracodawców organizujących pracę pracowników. Modelowym przykładem jest inwestycja budowlana, gdzie kluczową rolę pełni inwestor, z uwagi na finansowanie procesu budowlanego, ale także ze względu na konieczność spełnienia szeregu wymagań wynikających z przepisów ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. prawa budowlanego [9]. Zgodnie z art. 18 do obowiązków inwestora należy zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności opracowania planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także ustanowienia kierownika budowy. Za sporządzenie

planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia odpowiedzialny jest kierownik budowy. Ponadto koordynuje on realizację zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych bądź ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie albo kolejno, jak również przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów.

W zakresie bhp kierownik budowy koordynuje działania zapewniające przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Warto również wskazać na rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych [10]. Zgodnie z nim uczestnicy procesu budowlanego są zobligowani do współdziałania ze sobą w zakresie bhp w procesie przygotowania i realizacji budowy, a stosowanie niezbędnych środków ochrony indywidualnej obowiązuje wszystkie osoby przebywające na terenie budowy. Teren prowadzenia robót powinien być wydzielony i oznakowany, a w miejscach szczególnie niebezpiecznych mają być umieszczone znaki informujące o rodzaju zagrożenia oraz zastosowane środki zabezpieczające przed skutkami zagrożeń, jak np. bariery ochronne, siatki itp.

Bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy powinni sprawować odpowiednio: kierownik robót oraz mistrz budowlany, stosownie do zakresu obowiązków. Ponadto, jeżeli jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę osoby zatrudnione przez różnych pracodawców (wykonawca, podwykonawcy itp.), pracodawcy ci mają obowiązek informowania siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Drugim przypadkiem w ramach współdziałania pracodawców jest sytuacja, gdy na terenie jednego pracodawcy wykonują prace pracownicy jednego bądź większej liczby pracodawców. Przykładem może być market budowlany, na terenie którego pracują różne służby porządkowo-sanitarne czy ochroniarskie. Taka sytuacja współdziałania pracodawców znacząco różni się od placu budowy. Pracodawcy zewnętrzni, w ramach pracy na terenie marketu budowlanego, najczęściej korzystają z przystosowanych na ich potrzeby pomieszczeń – inaczej niż na terenie budowy nie muszą samodzielnie zapewniać warunków sanitarno-higienicznych dla swoich pracowników. Obowiązki poszczególnych pracodawców wynikają przede wszystkim z kodeksu pracy, natomiast w pierwszym przykładzie zastosowanie ma również ustawa prawo budowlane. Pomimo bardziej lub mniej rozbudowanej ochrony prawnej najważniejszy jest „zdrowy rozsądek” osób, które nadzorują pracę w miejscu, gdzie zatrudnieni są pracownicy więcej niż jednego pracodawcy.

Obowiązki wynikające z kodeksu pracy dotyczą także członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (art. 304² kp), a także osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304³ kp). Obowiązki te mają na celu stworzenie spójnego systemu organizacyjnego, który przeciwdziałałby naruszeniu przepisów i zasad bhp na styku działalności dwóch czy większej liczby pracodawców [11].

Wyznaczenie koordynatora

Pracodawcy zgodnie z art. 208 § 1 pkt 2 kp są zobowiązani do wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu. Jest to jedyny przepis w kodeksie pracy, w którym jest mowa o koordynatorze.

Ustawodawca nieprecyzyjnie uregulował wyznaczenie koordynatora. W kodeksie pracy nie znajdziemy procedury czy też formy jego wyboru, ani zakresu jego uprawnień. Ponad-

to ustawodawca nie uregulował także, kto może być koordynatorem. Niemniej jednak niektóre ustawy, czy też rozporządzenia, wydane na podstawie kodeksu pracy, dookreślają, w jakich przypadkach powinien być powołany koordynator ds. bhp, a także, jakie są jego uprawnienia.

W rozporządzeniu Ministra Środowiska z 2006 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej [12] w § 6 znajdziemy zakres obowiązków koordynatora, które obejmują w szczególności:

- 1) niedopuszczenie do stosowania sposobów wykonywania prac bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracujących pracowników,
- 2) niezwłoczne wstrzymanie prac w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia,
- 3) odsunięcie od pracy pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bhp.

Ta lista obowiązków jest przykładowym wyliczeniem, na co wskazuje zwrot „w szczególności”. Wskazane obowiązki dotyczą prac wykonywanych w ramach zagospodarowania lasu, pozyskiwania drewna, transportu drewna oraz eksploatacji urządzeń technicznych. Niemniej jednak rozporządzenie w § 6 wskazuje, że przykładowa lista obowiązków dotyczy koordynatora, o którym mowa w art. 208 § 1 pkt 2 kp.

Kolejnym aktem prawnym, w którym jest mowa o koordynatorze jest rozporządzenie Ministra Gospodarki z 2009 r. w sprawie bhp przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego [13]. W § 25.1 znajdziemy przepis, że w przypadku równoczesnego wykonywania wzajemnie powiązanych prac gazoniebezpiecznych lub prac niebezpiecznych przez różne zespoły wykonawcze operator sieci gazowej powołuje koordynatora prac, a także określa szczegółowy zakres jego obowiązków i sposób ich realizacji. Ustawodawca w tym paragrafie z jednej strony dokonuje powtórzenia regulacji zawartej w art. 208 kp, natomiast z drugiej wyraźnie wskazuje, że koordynatora ma powołać operator sieci gazowej. W rozporządzeniu jest wskazany koordynator prac, niemniej stosując analogię można wnioskować, iż jest to koordynator w znaczeniu kodeksu pracy.

W rozporządzeniu, w § 25.2 znajdziemy także przykładową listę obowiązków koordynatora, do których zaliczymy:

- 1) zapewnienie realizacji prac zgodnie z instrukcją ich wykonywania,
- 2) zapewnienie współpracy osób nadzorujących różne zespoły pracowników,
- 3) ustalenie sposobu łączności i sposobu alarmowania,

4) ustalenie harmonogramu prac uwzględniającego zadania wszystkich zespołów wykonawczych.

Trzecim aktem prawnym, w którym jest mowa o koordynatorze i która najszerzej określa tę funkcję, jest ustawa prawo budowlane. W art. 22 ustawodawca wskazuje, że do podstawowych obowiązków kierownika budowy w zakresie bhp należy:

1) koordynowanie realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia:

a. przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno

b. przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów

2) koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w odrębnych przepisach dotyczących bhp.

Ponadto obowiązkiem kierownika budowy jest podejmowanie niezbędnych działań uniemożliwiających wstęp na budowę osobom nieupoważnionym, a także wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożeń.

Warto także wskazać jeszcze jeden obowiązek nałożony na kierownika budowy, który dotyczy sporządzenia planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Plan taki należy sporządzić, jeżeli roboty trwają dłużej niż 30 dni roboczych i przy ich wykonywaniu będzie zatrudnionych co najmniej 20 pracowników lub ich pracochłonność przekracza 500 osobodni, bądź też w trakcie budowy wykonywany będzie przynajmniej jeden z rodzajów robót wymienionych w art. 21a ust. 2 prawa budowlanego.

Kodeks pracy nie określa wprost zadań koordynatora. Analizując wymienione akty prawne należałoby wskazać, iż do podstawowych zadań koordynatora powinna należeć przede wszystkim współpraca w zakresie bhp ze wszystkimi pracodawcami. Koordynator powinien również współpracować ze służbami bhp poszczególnych pracodawców.

Koordynator powinien mieć prawo wydania poleceń, których celem jest poprawa warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp, a także występować do poszczególnych pracodawców z zaleceniem usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadków i uchybień w zakresie bhp. Do zadań koordynatora nie należy kierowanie pracownikami, a także organizowanie im pracy.

Wyznaczenie koordynatora nie może doprowadzić do takiej sytuacji, że pracodawcy udzielą mu pełnego pełnomocnictwa do działań w zakresie bhp i tym samym zwolnią się

z odpowiedzialności za stan warunków pracy własnych pracowników. Zgodnie z art. 208 § 2 kp wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa pracy zatrudnionym przez nich osobom. W przypadku kontroli przez organy nadzoru nad warunkami pracy odpowiednie środki prawne będą kierowane do poszczególnych pracodawców. Należy także wskazać, że zgodnie z art. 207 kp to pracodawca odpowiada za stan bhp w miejscu pracy.

Wyznaczenie koordynatora powinno być oparte na podstawie porozumienia pracodawców. Porozumienie to powinno mieć formę pisemną, a także określać prawa i obowiązki koordynatora.

Koordynator swoje obowiązki może wykonywać na podstawie umowy o pracę, a także na podstawie zlecenia bądź umowy o dzieło. Najlepszą sytuacją dla bezpieczeństwa pracowników byłoby powierzenie obowiązków koordynatora pracownikowi tego pracodawcy, na terenie którego pracę wykonują pracownicy zatrudnieni przez innych pracodawców. Pracownik będący koordynatorem zna teren oraz zagrożenia związane z pracą i co najważniejsze, może na bieżąco obserwować wykonywaną pracę. Koordynator wyznaczony na podstawie zlecenia nie zawsze wykonuje swoje obowiązki w takim wymiarze, który pozwoliłby na dopilnowanie całości spraw związanych z bezpieczeństwem wszystkich pracowników.

Odpowiedzialność pracodawców a odpowiedzialność koordynatora bhp

Obowiązek współpracy pracodawców wynikający z art. 208 kp dotyczy wszystkich pracodawców działających na danym terenie i jest to odpowiedzialność zarazem wspólna, jak i indywidualna.

Ustawodawca nie określił wprost, jaka grozi sankcja za niezrealizowanie tego obowiązku, jednakże mając na uwadze to, że art. 208 kp mieści się w dziale dziesiątym kodeksu pracy zatytułowanym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” w rozdziale „Podstawowe obowiązki pracodawcy”, należałoby wskazać, że niewykonanie tego obowiązku przez któregokolwiek z pracodawców oznacza odpowiedzialność wykroczeniową na podstawie art. 283 § 1 kp, zgodnie z którym podmioty odpowiedzialne za stan bhp lub kierujące pracownikami, jeśli nie przestrzegają przepisów lub zasad bhp, podlegają karze grzywny od 1000 do 30 000 zł [14]. Należy również pamiętać, że zgodnie z art. 220 kodeksu karnego [15] kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego

uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Natomiast jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Odpowiedzialności karnej nie będzie podlegał sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Za przestrzeganie przepisów bhp na terenie budowy, obok poszczególnych pracodawców, odpowiada także kierownik budowy. Uchybienie tym obowiązkom może powodować odpowiedzialność zawodową na podstawie art. 95 pkt 1, 3 i 4 PrBud, odpowiedzialność dyscyplinarną, a nawet odpowiedzialność za wykroczenie z art. 93 pkt 4 PrBud. Warto wskazać także, że kierownik budowy nie może uchylić się od tych obowiązków, wskazując, że odpowiedzialnym za ewentualne uchybienia w tym zakresie jest inwestor (wyrok NSA z 8.07.1998 r., IV SA 1429/96). Obok odpowiedzialności na podstawie PrBud, kierownik budowy jako osoba odpowiedzialna za bhp, poniesie odpowiedzialność wykroczeniową na podstawie art. 283 kp, a także odpowiedzialność karną na podstawie art. 220 kk.

Pracodawca i zakład, na którego terenie pracodawca wykonywał czynności zleczone umową, mogą ponieść odpowiedzialność na podstawie art. 435 kc [16] za szkodę wyrządzoną pracownikowi poszkodowanemu w wypadku przy pracy. Odpowiedzialność cywilna jest niezależna od odpowiedzialności prowadzącego przedsiębiorstwo i wiąże się z samą, stwarzającą zagrożenie, działalnością przedsiębiorstwa. Pracodawcy, którzy działają w jednym miejscu, mogą także ponieść odpowiedzialność solidarną na podstawie art. 441 kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność ta powstaje *ex lege* w chwili wyrządzenia szkody i nie może być uchylona mocą woli stron.

Odpowiedzialność koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy będzie się sprowadzała przede wszystkim do odpowiedzialności porządkowej na podstawie kodeksu pracy. Odpowiada przed pracodawcą za niedopełnienie swoich obowiązków.

Pracodawca na podstawie art. 108 kp może zastosować karę upomnienia, nagany bądź też karę pieniężną. Znacznie poważniejszą konsekwencją niewykonywania obowiązków przez koordynatora może być rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia.

Koordynator w rozumieniu kodeksu pracy nie jest pracodawcą, czy też osobą kierującą pracownikami, co uniemożliwia przypisania odpowiedzialności karnej, czy też wykroczeniowej. Ustawodawca w sposób wyraźny wskazuje w art. 207 kp, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy. Natomiast w art. 208 § 2 kp czytamy, że wyznaczenie koordynatora nie zwalnia

poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Podsumowanie

Wykonywanie, w tym samym miejscu i czasie, pracy przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców wiąże się, jak to zostało wskazane, z pewnymi obowiązkami nałożonymi przez ustawodawcę. Współpraca pracodawców w zakresie bhp z całą pewnością pozytywnie wpływa na bezpieczeństwo poszczególnych pracowników. Dopełnieniem tego obowiązku jest wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy, który współpracując z poszczególnymi pracodawcami ma możliwość korygowania na bieżąco nieprawidłowości związanych z bezpieczeństwem pracowników. Może również proponować wprowadzenie rozwiązań natury organizacyjnej, które wpłyną na poprawę pracy w jednym miejscu.

Ustawodawca w art. 208 kp z jednej strony nakłada na pracodawców obowiązki, a z drugiej strony nieprecyzyjnie wskazuje ich zakres. Najwięcej kontrowersji budzi kwestia wyznaczenia koordynatora, a także formy współpracy pracodawców. Jako postulat *de lege ferenda* w zakresie nowelizacji kp, należałoby wskazać doprecyzowanie tych dwóch kwestii.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Jackowiak U. *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004
- [2] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. DzU 1998 nr 21, poz. 94 ze zm., dalej: KP
- [3] Baran K. W. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
- [4] Wratny J. *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- [5] Muszalski W. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- [6] Walczak K. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- [7] Muszalski W. (red.), *op. cit.*
- [8] Walczak K. (red.), *op. cit.*
- [9] Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane, DzU 1994 nr 89, poz. 414 ze zm. (dalej PrBud)
- [10] Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych. DzU 2003 nr 47, poz. 401
- [11] Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- [12] Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej, DzU 2006 nr 161, poz. 1141
- [13] Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 28 grudnia 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego, DzU 2010 nr 2, poz. 6
- [14] Walczak K. (red.), *op. cit.*
- [15] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, t.j. DzU z 1997 nr 88, poz. 553 ze zm.
- [16] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. DzU z 1964 nr 16, poz. 93 ze zm.