



Koordinator do spraw bhp w górnictwie – stan prawny, kwalifikacje i obowiązki

Safety and health coordinator in mining industry – job description: responsibilities and qualifications

Mgr inż. Alicja Kozera^{*)}

Treść: W artykule przedstawiono aktualne przepisy dotyczące koordynatora bhp, jego funkcje i kompetencje. Dla wybranych branż przemysłu pokazano próby przypisania obowiązków dla koordynatora w kontekście działalności danej dziedziny przemysłu czy gospodarki. Dla branży górniczej podana została propozycja rozwiązań prawnych w celu ujednoczenia zadań i obowiązków przypisanych koordynatorowi do spraw bhp.

Abstract: This paper presents the legal status and actual legislation which concern the safety coordinator – responsibilities and qualifications, job requirements. Examples were taken from several trades of industry. For the mining industry, the project of law regulation for creating tasks, duties and qualification for safety coordinator was presented

Słowa kluczowe:

bezpieczeństwo pracy, koordynator do spraw bhp, górnictwo, prawo pracy

Keywords:

safety and health in mining, safety coordinator, mining industry, labour law

1. Analiza wymagań prawnych

Zgodnie z prawem Unii Europejskiej dotyczącym zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy pracodawca ma obowiązek podejmowania działań mających na celu (Dyrektywa ... 1989):

- unikanie ryzyka,
- ocenę ryzyka, którego nie można uniknąć,
- zapobieganie ryzyku u źródła,
- dostosowanie pracy do pojedynczego człowieka, w szczególności w zakresie projektowania stanowiska roboczego i doboru metod pracy,
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi,
- prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne i wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy,
- właściwe instruowanie pracowników.

Jest wiadome, że pracodawca nie wykonuje wszystkich swoich obowiązków osobiście, powołuje i wyznacza do tego swoich przedstawicieli, którzy w jego imieniu pełnią powierzone funkcje. W czynnościach dotyczących zarządzania bezpieczeństwem pracy dopuszczona prawem jest konsultacja pracodawcy z pracownikami i ich uczestnictwo.

Według dyrektywy (Dyrektywa ... 1989) pracodawcy powinni konsultować się z pracownikami i (lub) ich przedstawicielami i umożliwiać im uczestniczenie we wszystkich dyskusjach dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy, poprzez konsultacje, przyjmowanie wniosków oraz współuczestnictwo.

Dotyczy to w szczególności informowania pracowników o zagrożeniach bezpieczeństwa i zdrowia w zakładzie pracy, ale także na każdym stanowisku pracy oraz o podjętych działaniach

w celu uniknięcia czy minimalizowania zagrożenia i ryzyka.

Sytuacja przedstawiona powyżej w pełni znajduje konsekwencje prawne w prawie krajowym, poprzez przeniesienie obowiązków z zakresu ochrony zdrowia i życia pracowników na odpowiednie, powołane do tego służby. Niestety, pewne komplikacje pojawiają się, kiedy mamy do czynienia z wykonywaniem pracy przez pracowników różnych przedsiębiorstw w trakcie np. świadczenia pracy w tym samym miejscu. Taka sytuacja występuje kiedy pracodawcy:

- korzystają z infrastruktury jednego z przedsiębiorców,
- tworzą własną (odrębną) infrastrukturę.

Współdziałanie pracodawców w ramach wspólnej infrastruktury ma miejsce na przykład na terenie zakładu górniczego, zaś w ramach tworzenia odrębnych infrastruktur, na przykład na placu budowy.

Dyrektywa Rady, na którą powołano się w niniejszym artykule, w art. 12 nakłada na pracodawcę obowiązki w przypadkach wymienionych wcześniej:

- zapewnienia każdemu pracownikowi odbycia odpowiedniego szkolenia dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności przekazanie mu informacji i instrukcji specyficznych dla danego stanowiska lub wykonywanej pracy,
- zapewnienia, aby pracownicy z innych zakładów (przedsiębiorstw) zatrudnieni w jego zakładzie (przedsiębiorstwie) zostali w pełni sposób poinstruowani o zagrożeniach bezpieczeństwa i zdrowia podczas ich pracy,
- przeprowadzenia stosownego szkolenia dla przedstawicieli pracowników odpowiedzialnych za zdrowie i bezpieczeństwo pozostałych pracowników.

W ślad za regulacjami prawnymi, które wynikają z dyrektyw, wprowadzono w prawie krajowym zapis kodeksowy w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. z późn. zmianami, dotyczący koordynacji działań w zakresie bhp (Kodeks pracy 1974).

^{*)} Politechnika Śląska, Gliwice

Art. 208 Kodeksu pracy stanowi:

§ 1. W razie, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

1. współpracować ze sobą,
2. wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
3. ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,
4. informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹ K.P.

Biorąc pod uwagę intencje ustawodawcy naturalną kolejną rzeczą byłoby ukazanie się rozporządzenia wykonawczego, w którym zamieszczone będą informacje na temat:

- określenia zasad współpracy pomiędzy pracodawcami poprzez zaproponowanie wzoru umowy o współpracy / współdziałaniu,
- sposobu i trybu wyznaczenia koordynatora do spraw bhp,
- określenia zakresu jego obowiązków i uprawnień,
- wymaganych kwalifikacji,
- tytułu prawnego do pełnienia funkcji koordynatora (wymagana umowa cywilno-prawna lub umowa o pracę),
- określenia odpowiedzialności służbowej koordynatora do spraw bhp,
- zasad współdziałania na wypadek wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

Przepis art. 208 wymaga bardziej precyzyjnej wykładni. Cóż oznacza bowiem stwierdzenie: „jednocześnie w tym samym miejscu”? Analizując ten zapis należy zwrócić uwagę, że ustawodawca nie określa kwestii czasu. Odnosząc to do pracy różnych służb w kopalni można zgodzić się ze stwierdzeniem, że w czasie kiedy jedna zmiana zakończyła pracę, a inna rozpoczęła, w niepokrywającym się czasie zegarowym nie ma miejsca owa jednoczesność, a więc taki pracodawca zostanie zwolniony z obowiązku wyznaczenia koordynatora do spraw bhp, ponieważ praca jednych nie ma wpływu na pracę drugich. Ponadto należy także zanalizować okresy występowania owej równoczesności: czy jest to tryb stały czy dorywczy.

Gdyby dopuścić tego rodzaju dywagacje wydaje się prawie niemożliwe dokładne określenie obowiązku stosowania art. 208. Dlatego przepis ten należy traktować obligatoryjnie, dla wszystkich pracodawców i w każdych okolicznościach, o których mówi przepis, bez względu na okres wykonywania pracy, jej stałość czy dorywczność. Zgodnie z § 2 powołanego artykułu pracodawca/pracodawcy nie zostają zwolnieni z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Pośród przepisów wykonawczych dotyczących określenia zadań i kompetencji koordynatorów do spraw bhp, wybrać można rozporządzenia:

1. Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie bhp przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej (2006):

§ 6. Obowiązki koordynatora, o którym mowa w art. 208 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, obejmują w szczególności:

- 1) niedopuszczanie 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 bezpieczeństwa i higieny pracy
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bhp przy budowie i eksploatacji sieci gazowych (Rozporządzenie ... 2009):

§ 25. 1. W przypadku równoczesnego wykonywania wzajemnie powiązanych prac gazoniebezpiecznych lub prac niebezpiecznych przez różne zespoły wykonawcze operator sieci gazowej:

- 1) powołuje koordynatora prac;
- 2) określa szczegółowy zakres jego obowiązków i sposób ich realizacji.

§ 25. 2. Do obowiązków koordynatora prac należy w szczególności:

- 1) zapewnienie realizacji prac zgodnie z instrukcją wykonywania prac;
- 2) zapewnienie współpracy osób nadzorujących różne zespoły pracowników;
- 3) ustalenie sposobu łączności i sposobu alarmowania;
- 4) ustalenie harmonogramu prac uwzględniającego zadania wszystkich zespołów wykonawczych.

3. Ustawa Prawo budowlane, art. 22 (Ustawa ... 1994).

W Dyrektywie Rady, w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (Dyrektywa ... 1992) znajdują się definicje określające koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie przygotowania inwestycji i wykonywania inwestycji: „koordynator do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie przygotowania inwestycji” oznacza dowolną osobę fizyczną lub prawną, której inwestor i/lub inwestor zastępczy powierza obowiązki wymienione w art. 5 podczas przygotowania projektu inwestycji, natomiast „koordynator do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie wykonywania inwestycji” oznacza dowolną osobę fizyczną lub prawną, której inwestor i/lub inwestor zastępczy powierza obowiązki wymienione w art. 6 podczas wykonywania inwestycji.

W myśl art. 3 dyrektywy dotyczącego wyznaczenia koordynatorów i tworzenia planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawarto następujące zasady:

1. Inwestor lub inwestor zastępczy jest zobowiązany do wyznaczenia co najmniej jednego koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zgodnie z definicją na każdej budowie, na której prace prowadzi więcej niż jeden inwestor.
2. Inwestor lub inwestor zastępczy jest zobowiązany do dopilnowania, aby przed rozpoczęciem prac na budowie został sporządzony plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Poniżej przedstawione zostaną obowiązki koordynatora do spraw bhp, które zostały zapisane w dyrektywie:

Koordynator/koordynatorzy do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie przygotowania inwestycji, wyznaczony/ wyznaczeni zgodnie z art. 3 ust. 1, zobowiązany/ zobowiązani jest/ są do:

- a) koordynowania realizacji zadań wynikających z postanowień art. 4;
- b) sporządzenia lub spowodowania sporządzenia planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zawierającego zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przystosowane do danej budowy z uwzględnieniem, w uzasadnionych wypadkach, prowadzonej na budowie produkcji przemysłowej; plan ten musi również zawierać specyficzne działania dotyczące prac, które zaliczają się do co najmniej jednej z kategorii wymienionych w zał. II (dyrektywy (*Dyrektywa ... 1992*);
- c) przygotowania dokumentu zawierającego właściwe informacje, z uwzględnieniem charakteru inwestycji, dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, które należy wziąć pod uwagę we wszystkich kolejnych pracach.

Koordinatorzy/ koordynatorzy do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie realizacji inwestycji, wyznaczony/ wyznaczeni zgodnie z art. 3 ust. 1, zobowiązany/ zobowiązani jest/są do:

- a) koordynowania wprowadzania podstawowych zasad prewencji i zapewnienia bezpieczeństwa:
 - przy opracowywaniu technicznych i/lub organizacyjnych założeń planowanych prac lub etapów prac, które mają przebiegać jednocześnie lub kolejno;
 - przy szacowaniu czasu wymaganego do zakończenia tych prac lub etapów prac;
- b) koordynowania wprowadzania odpowiednich postanowień zapewniających, że pracodawcy i, jeśli to konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, również osoby prowadzące działalność na własny rachunek:
 - konsekwentnie stosują zasady wymienione w art. 8;
 - przestrzegają, tam gdzie jest to wymagane, zasad zawartych w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wymienionym w art. 5 b;
- c) wprowadzenia lub spowodowania wprowadzenia wszelkich niezbędnych korekt do planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wymienionego w art. 5 lit. b) oraz do dokumentu wymienionego w art. 5 lit. c), uwzględniającego postęp robót i wszelkie zaistniałe zmiany;
- d) organizowania współpracy między pracodawcami, z uwzględnieniem kolejnych pracodawców na tej samej budowie, koordynowania ich działań w sprawach ochrony zdrowia i zapobiegania ryzyku zawodowemu oraz wymiany informacji zgodnie z art. 6 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG (włączając w te działania, w uzasadnionych wypadkach, osoby prowadzące działalność na własny rachunek);
- e) koordynowania przedsięwzięć mających na celu sprawdzenie prawidłowości wprowadzania planów pracy;
- f) podjęcia niezbędnych kroków w celu uniemożliwienia wstępu na budowę osobom nieupoważnionym.

Fakt wyznaczenia przez inwestora lub inwestora zastępczego koordynatora/koordynatorów wykonującego (wykonujących) obowiązki wymienione w art. 5 i 6 nie zwalnia go z odpowiedzialności w tym zakresie.

Dyrektywa znalazła przełożenie na prawo krajowe i uwzględniono wymagania stawiane inwestorom w ustawie prawo budowlane (*Ustawa ... 1994*), nakładając obowiązki koordynatora kierownikom budowy:

Art. 21a. 1. Kierownik budowy jest obowiązany, w oparciu o informację, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1b (własny przypis: opracowanie projektu budowlanego w sposób zgodny z wymaganiami ustawy, ustaleniami określonymi w decyzjach administracyjnych dotyczących zamierzenia budowlanego, obowiązującymi przepisami oraz zasadami wiedzy technicznej), sporządzić lub zapewnić sporządzenie,

przed rozpoczęciem budowy, planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, uwzględniając specyfikę obiektu budowlanego i warunki prowadzenia robót budowlanych, w tym planowane jednoczesne prowadzenie robót budowlanych i produkcji przemysłowej.

Plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowie sporządza się, jeżeli w trakcie budowy wykonywany będzie przynajmniej jeden z rodzajów robót budowlanych wymienionych w ust. 2 lub przewidywane roboty budowlane mają trwać dłużej niż 30 dni roboczych i jednocześnie będzie przy nich zatrudnionych co najmniej 20 pracowników lub pracochłonność planowanych robót będzie przekraczać 500 osobodni.

Wymagania dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych określają odrębne przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do podstawowych obowiązków kierownika budowy należą:

- koordynowanie realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno,
- koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach, o których mowa w art. 21a ust. 3, oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- wprowadzanie niezbędnych zmian w informacji, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1b oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, wynikających z postępu wykonywanych robót budowlanych,
- wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia oraz bezzwłoczne zawiadomienie o tym właściwego organu.

Sformułowane w tej ustawie obowiązki kierownika budowy mogą wydawać się zbieżne z tymi, które w swej intencji miał ustawodawca przy tworzeniu art. 208 KP, jednakże nie znalazło to dalszej kontynuacji w postaci nazwania obowiązków kierownika budowy obowiązkami koordynatora do spraw bhp oraz nadania temu przepisowi rangi wykonawczej. Ponadto brak jest ciągle określenia warunków (nawet w omawianej ustawie Prawo Budowlane) jakie powinien spełniać kierownik budowy, aby móc wykonywać obowiązki koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także brak określenia jakie wymagania powinien spełniać koordynator do spraw bhp.

O ile w budownictwie sprawa wydaje się częściowo rozwiązana (poprzez wypełnienie woli ustawodawcy przekazanej w art. 208 KP), o tyle w górnictwie nie określono w żaden sposób i w żadnym akcie wykonawczym obowiązków i zadań koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

W związku z przyjęciem przez rząd w styczniu 2018 r. Programu dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce do 2030 r. nadarza się wyjątkowa okazja, aby uporządkować istniejącą obecnie lukę prawną i przygotować założenia do nowej Ustawy Górniczej, której uchwalenie przewiduje się do 2020 roku oraz określić zadania koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w górnictwie, gdzie jak wiadomo mamy często do czynienia z sytuacją, w której w tym samym miejscu pracy, jednocześnie wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców.

2. Porozumienie między pracodawcami czy umowa o współpracę?

W trakcie poszukiwania informacji na temat realizacji art. 208 KP spotkać można bardzo nieliczne przykłady, w których

to podmioty nawiązują współpracę, zgodnie z przepisem ustawowym, chociaż forma przez nie przyjęta rodzi pytania co do słuszności zastosowanej konstrukcji prawnej. W kilku udostępnionych przypadkach zastosowanie miało porozumienie pomiędzy pracodawcami w sprawie zasad współpracy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ustanowienia koordynatora do spraw bhp.

Ponieważ brak jest odpowiedniej wykładni prawnej co do realizacji przepisu art. 208 KP, a więc ustalonej formy nawiązania współpracy, można wnioskować, że pozostawiono tu dowolność stron w wyborze takiej formy prawnej, a więc zastosowane w kilku przypadkach porozumienie (udostępnione online – np. wzór porozumienia pomiędzy Rektorem Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, treść w zał. do Zarządzenia Nr 115/2014 Rektora UWM w Olsztynie z dnia 4 grudnia 2014 r.) ulega powielaniu przez podmioty chcące wypełnić obowiązek ustawowy, a nie za bardzo mogące poradzić sobie z interpretacją prawną. Czy więc porozumienie między pracodawcami powinno być zawierane dla realizacji art. 208 KP, czy w zamian zręczną konstrukcją prawną wydaje się być umowa o współpracę?

Współpraca między podmiotami gospodarczymi może mieć bardzo różny charakter, a szczególną formą może być właśnie współpraca w zakresie bezpieczeństwa pracy. Do takiego właśnie działania (współpracy) obliguje ustawodawca poprzez treść art. 208 KP, §1, p.1. Kodeks cywilny precyzuje charakter takich umów, jak: umowy sprzedaży, zamiany, dostawy, kontraktacji, o dzieło, o roboty budowlane, najmu i dzierżawy, leasingu, agencyjne, przewozu, spedycji, zlecenia. Umowa o współpracy najczęściej opiera się na ustaleniu warunków współpracy (porozumieniu), zgodnie z art. 353¹ KC o swobodzie zawierania umów przez podmioty: „Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego” (Ustawa 1994). Zawarcie umowy o współpracy oznacza, iż strony dążą do osiągnięcia wspólnych celów i współdziałania, w zakresie określonym w postanowieniach danego porozumienia. Ponadto, umowę o współpracy charakteryzuje także stosunek oparty na zaufaniu i lojalności partnerów, w szczególności do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, ciągłej współpracy oraz wykonywania zobowiązania w sposób fachowy i rzetelny (Prawo ... 2015), a celem jest zabezpieczenie interesów obu stron tej umowy oraz pracowników, których reprezentują strony, zgodnie z intencją ustawodawcy wyrażoną w Kodeksie Pracy.

Umowa o współpracę nazywana jest także umową ramową. W tej postaci najczęściej korzystają z niej przedsiębiorcy, świadczący usługi na rzecz zakładu górniczego, potocznie zwani „firmami zewnętrznymi”. Umowa o współpracę może być zawarta z osobą cywilną - samozatrudnioną, czyli prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą lub podmiotem (spółką), w ramach jej działalności jako przedsiębiorcy.

Podstawowymi elementami takiej umowy są: dane formalne tj. data i miejsce zawarcia umowy, dane dotyczące stron umowy - nazwy przedsiębiorstw, adresy siedziby (w przypadku osób fizycznych często adresy zamieszkania), numery NIP (wymaga tego ustawa o swobodzie działalności gospodarczej) oraz numery, pod którym firmy zapisane są w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG). W umowach, w których stronami są firmy, należy podać również dane osób, które je reprezentują.

W dalszej części umowy określa się jej przedmiot, prawa i obowiązki stron, sposób rozliczenia za wykonaną usługę oraz wszelkie informacje szczegółowe, które zabezpieczają wyko-

nanie umowy o współpracy tj. odpowiedzialność wzajemną stron, czas trwania umowy i dopuszczalność jej rozwiązania, w przypadku zawarcia umowy na czas określony. Dla realizacji zapisów Kodeksu Pracy (1974), art.208 §1, p.1 strony umowy (pracodawcy) powinni także określić zasady współpracy w zakresie bhp, w tym sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń (art.208 §1, p.3) wspomnianego artykułu, wyznaczyć koordynatora (koordynatorów) do spraw bhp poprzez podanie jego imienia i nazwiska (w przypadku kilku osób wymienić należy wszystkie z imienia i nazwiska) oraz określić prawa i obowiązki koordynatora (koordynatorów) do spraw bhp (art.208 §1, p.2).

Umowa o współpracę powinna być zawarta na czas określony, po upływie którego traci ważność lub w przypadku stałej współpracy pomiędzy pracodawcami na czas nieokreślony z możliwością jej rozwiązania po uprzednim wypowiedzeniu.

Porozumienie, zwyczajowo stosowane zgodnie z prawem administracyjnym to dwu- lub wielostronna czynność, dokonana przez podmioty wykonujące administrację publiczną, a dochodząca do skutku na podstawie zgodnych oświadczeń woli tych podmiotów. Cechą charakterystyczną porozumienia jest przede wszystkim to, że zawierane jest przez równorzędne podmioty. Stronami porozumienia mogą być w zasadzie dowolne podmioty, przy czym konieczne jest jednak, aby jedna ze stron była jednostką realizującą funkcje administracji publicznej.

Przedmiot porozumienia jest ograniczony do wykonywania zadań ze sfery administracji publicznej. Dotyczyć może on wspólnego wykonywania zadań albo przeniesienia pewnych zadań z jednego podmiotu na drugi.

Zgodnie z prawem porozumienie administracyjne wymaga istnienia podstawy prawnej, albowiem organy administracji publicznej nie mogą bez wyraźnego upoważnienia ustawowego zmieniać zakresu swojej kompetencji. Podstawę prawną do zawarcia porozumienia znaleźć można np. w ustawach samorządowych (Openlaw.pl ...).

Porozumienie między przedsiębiorcami nie jest więc porozumieniem w znaczeniu prawa administracyjnego, a jedynie wynikiem zawartej już umowy np. o współpracę, w którym zawiera się informacje szczegółowe, nieujęte w umowie zasadniczej (np. informacje o ustanowieniu koordynatora do spraw bhp). W tym przypadku zwrócić należy uwagę na moc prawną takiego porozumienia (nawet jeśli jest ona sporządzona przed notariuszem), które ustanawia relację niewiążącą i możliwą do zerwania bez jakichkolwiek konsekwencji prawnych dla każdej ze stron.

Na podstawie powyższych rozważań można stwierdzić, że dla zabezpieczenia wypełnienia woli ustawodawcy, przepis art. 208 KP najlepiej umieścić informacje o współpracy w zakresie bhp i ustanowieniu koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy wszystkich pracowników w zawieranej przez strony (pracodawców) umowie o współpracę.

3. Kwalifikacje i obowiązki koordynatora do spraw bezpieczeństwa pracy

Biorąc pod uwagę obowiązki spoczywające na koordynatorze do spraw bezpieczeństwa pracy, współpracującego z pracodawcami na terenie wykonywania przez nich pracy (tutaj opisany przykład kopalni), należy wziąć pod uwagę wszystkie te, które spoczywają na pracownikach służby bhp w kopalni, a także obowiązki związane z jego rolą, czyli z koordynacją działań na rzecz bhp w przedsiębiorstwie. Istota powołania koordynatora do spraw bhp opiera się właśnie na takich działaniach, których celem będzie dobra organizacja i zarządzanie bezpieczeństwem pracy na terenie kopalni, w

odniesieniu do zatrudnionych tam pracowników, ale także tworzenie zasad i reguł bezpiecznej pracy dla firm zewnętrznych, które współpracują z kopalnią.

W zakresie niezbędnych **kompetencji i kwalifikacji**, jakie powinien mieć koordynator do spraw bhp wymieniłem należy:

- ukończone wyższe studia o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub studia podyplomowe o takim kierunku,
- minimum 5 lat doświadczenia w służbie bhp lub podobnym środowisku zawodowym,
- dobrą orientację w przepisach branżowych, w tym prawo górnicze i geologiczne, funkcjonowanie zakładu górnictwa,
- posiadanie aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy dla służby bhp (lub certyfikowany kurs organizowany przez właściwą jednostkę),
- dobrą organizację pracy, pozytywne relacje interpersonalne, zaangażowanie, odwagę w egzekwowaniu przysługujących praw, lojalność i uczciwość,
- znajomość komputera, w tym środowiska Windows lub innego systemu, MS Office oraz umiejętność poruszania się w tzw. social mediach (media społecznościowe), komunikatorach internetowych tj. np. Messenger, WhatsApp czy Skype, które dziś służą nie tylko do wymiany wiadomości tekstowych, ale przesyłu plików, filmów, zdjęć czy w końcu nawiązywania połączeń,
- ukończony kurs pierwszej pomocy,
- dobry stan zdrowia pozwalający na uzyskanie pozytywnych wyników badań lekarskich oraz gotowość przystąpienia do badania THC,
- znajomość języków, w związku z możliwością podejmowania pracy przez cudzoziemców lub współpracy z firmami z terenu Unii Europejskiej,
- otwartość i dyspozycyjność, gotowość do pracy w zmiennych warunkach i zmiennych godzinach pracy.

Obowiązki koordynatora do spraw bhp stanowiąc będą pakiet zadań, zawierający szczegółowe wymagania dotyczące prowadzenia ruchu (podziemnych) zakładów górniczych w zakresie bezpieczeństwa pracy, w tym uwzględniania istniejącego ryzyka zawodowego oraz stosowania środków w celu jego ograniczania czy też eliminowania.

Ponadto w sposób szczegółowy powinien zostać opisany profil zawodowy koordynatora jako:

- lidera bezpieczeństwa, znającego zasady i procedury bezpieczeństwa pracy, dobrze rozwijającego się i prosperującego w trudnym środowisku zawodowym,
- osoby asertywnej, pewnej siebie, działającej jako zaplecze biznesu, w zakresie wykonywania procedur bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska,
- specjalisty, dostarczającego rekomendacje i wskazówki służące rozwojowi systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz pracującego nad tworzeniem efektywnych programów w zakresie ochrony zdrowia i poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników,
- trenera bezpieczeństwa pracy w stosunku do wszystkich firm i przedsiębiorstw współpracujących na terenie zakładu pracy, wykonującego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy, dopuszczające do wykonywania pracy na terenie przedsiębiorstwa (zakładu górnictwa).

Do obowiązków koordynatora do spraw bhp należy włączyć:

- dostarczanie informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy i ryzyka zawodowego dla współpracujących z zakładem górniczym przedsiębiorców i ich pracowników,
- prowadzenie szkoleń dla osób wykonujących pracę na terenie zakładu górnictwa, tak zwanych firm zewnętrznych

- prowadzących działalność usługową,
- znajomość środków ochrony indywidualnej oraz sposobu ich dystrybucji,
- dokonywanie przeglądów warunków pracy zarówno na powierzchni, jak i pod ziemią w aspekcie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej dla zabezpieczenia przed zagrożeniami na stanowisku pracy,
- przygotowywanie programów bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do prac wykonywanych przez pracowników firm zewnętrznych,
- informowanie pracodawców o wszelkich nowych regulacjach prawnych,
- prowadzenie kontroli i inspekcji w trakcie wykonywania robót przez firmy zewnętrzne i/lub ich pracowników,
- promowanie bezpieczeństwa poprzez popularyzację aplikacji, newsletterów oraz programów dostępnych online,
- uczestnictwo w planowaniu, organizowaniu i realizowaniu programów bezpieczeństwa na terenie zakładu górnictwa,
- uczestniczenie w audytach i inspekcjach organów nadzoru i kontroli,
- kontrolę ważności szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy, badań okresowych w odniesieniu do wszystkich pracowników wykonujących pracę na terenie zakładu górnictwa,
- możliwość wystąpienia do pracodawcy/pracodawców o wyłączenie z ruchu maszyn i urządzeń, które zagrażają bezpieczeństwu lub nie posiadają ocen zgodności, na podstawie informacji uzyskanych od pracowników,
- informowanie o uchybieniach w zakresie ppoż., odsunięcie od pracy tych pracowników, którzy nie przestrzegają przepisów ppoż., a swoim zachowaniem lub sposobem pracy stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia innych osób,
- współdziałanie ze społecznymi inspekcjami pracy oraz służbami bhp,
- kształtowanie przyjaznego środowiska pracy, profesjonalne podejście do zadań związanych z ochroną zdrowia i życia pracowników.

4. Podsumowanie i wnioski końcowe

Z przedstawionych powyżej propozycji zadań i obowiązków, jakie będą spoczywały na koordynatorze do spraw bhp w zakładzie górniczym, wyłania się wnioski, że osoba taka na pewno nie będzie mogła wykonywać tych zadań będąc jednocześnie pracownikiem zakładu górnictwa zatrudnionym przy innej pracy, na innym stanowisku. Tak więc próba łączenia obowiązków staje się niemożliwa, podobnie jak próba łączenia zadań pracownika z działalnością w służbie bhp czy nawet w związkach zawodowych. Pozostaje więc konieczność stworzenia odrębnej relacji zawodowo-prawnej w postaci umowy o pracę czy też nawiązania umowy cywilnoprawnej z osobą lub firmą, która prowadzi działalność w zakresie bezpieczeństwa pracy i koordynacji działań w tym zakresie. Istotnym elementem jest tu czas pracy koordynatora do spraw bhp, który powinien być dostępny dla wszystkich pracowników przez cały czas trwania zmiany roboczej, przebywać w miejscu pracy w określonych godzinach.

Taka wyłania się koncepcja ustawodawcy, który powołał pracodawców do utworzenia odrębnego stanowiska pracy, wyznaczenia osoby i nadania jej określonych praw i obowiązków.

Kolejnym aspektem jest odpowiedzialność koordynatora do spraw bhp za wyrządzone szkody.

Jeżeli rozpatrujemy działalność koordynatora jako osoby zatrudnionej przez zakład górniczy pracownika na

podstawie umowy o pracę, zastosowanie mają przepisy art. 120 § 1 Kodeksu Pracy (1974), na mocy którego za szkody wyrządzone przez pracownika (wyłącznie spowodowane nieumyślnie) osobie trzeciej, całkowitą odpowiedzialność odszkodowawczą ponosi pracodawca i zobowiązany jest do naprawienia tej szkody w pełnej wysokości. Natomiast wobec pracodawcy, który taką szkodę naprawił, pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie kodeksu pracy: pracownik może zawrzeć ugodę z pracodawcą, w której zostanie obniżona wysokość odszkodowania na rzecz pracodawcy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności winy pracownika, nieumyślności czynu i postawy pracownika. W takiej sytuacji zachodzi potrzeba dokładnego określenia zakresu obowiązków koordynatora do spraw bhp i konieczności wypełniania przez niego nadanych obowiązków ponieważ w sytuacji ich przekroczenia, w razie wystąpienia wypadku lub winy umyślnej pracownika pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności ani też nie podejmie działań odszkodowawczych.

Nie powinno stosować się umowy o współpracę w celu ominięcia zawarcia umowy o pracę, która w swojej istocie niesie dla stron wszystkie zobowiązania, o których wspomniano powyżej, wynikające z Kodeksu Pracy, art.22 § 1 i dalsze.

W przypadku podpisania umowy cywilnoprawnej z koordynatorem do spraw bhp zanika kodeksowa (Kodeks Pracy 1974) relacja odpowiedzialności za szkodę, a pojawia się odpowiedzialność cywilna (zgodna z Kodeksem Cywilnym) tzw. odpowiedzialność odszkodowawcza za wyrządzone szkody wskutek popełnienia czynu niedozwolonego lub niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez zleceniobiorcę (koordynatora do spraw bhp).

Przepisy prawa cywilnego regulują ten zakres wyrządzonej szkody i obowiązek jej naprawienia poprzez zapis: jeśli zleceniobiorca dopuści się czynu niedozwolonego, przez co zleceniodawca poniesie szkodę, wówczas ten ostatni ma prawo domagać się od zleceniobiorcy stosownej rekompensaty na drodze sądowej. Kodeks cywilny (Ustawa 1994) stanowi: *ten, kto powierza wykonanie czynności drugiemu (tu zleceniodawca) jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną przez sprawcę przy wykonywaniu powierzonych mu czynności, chyba że nie ponosi winy w wyborze, albo że wykonanie czynności powierzył osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności* – art. 429.

Zleceniobiorca (koordynator do spraw bhp) może jednak

uwolnić się od odpowiedzialności, jeśli wykaze, że wykonał zobowiązanie (mieszczące się w zakresie jego obowiązków), albo że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło nie z jego winy. Jeżeli zlecenie dało lub przyjęło wspólnie kilka osób, wówczas odpowiedzialność każdej z tych osób względem drugiej ze stron jest solidarna. W każdym jednak z przypadków można dochodzić ustalenia winy przez sąd cywilny.

Powyżej sformułowane zadania koordynatora do spraw bhp w górnictwie, w stopniu dostatecznym opisują zakres merytoryczny powierzanych czynności, a zaproponowane spełnienie wymagań, kwalifikacji i kompetencji zagwarantuje bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników zatrudnionych w zakładzie górniczym, jak również pracowników firm, wykonujących usługi na jego rzecz. Przyjęcie w formie rozporządzenia wykonawczego, przez organ wskazany w ustawie powyższych propozycji będzie także gwarancją prawną przestrzegania i wypełniania zapisów art. 208 kodeksu pracy.

Literatura

- Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r., Dz.U. z 2003r. Nr 169
Dyrektywa Rady nr 92/57/EWG, z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), Dz.U. L 245 z 26.8.1992, s. 6
Kodeks Pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 tj. Dz.U. 2018 poz. 108
Openlaw.pl, Polskie prawo online, www.openlaw.pl
Prawo zobowiązań – umowy nienazwane. System Prawa Prywatnego Tom 9 pod redakcją Wojciecha Katnera, Wydawnictwo C.H.Beck 2015.
Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 grudnia 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchomienia instalacji gazowych gazu ziemnego, Dz.U. 2010, poz.2, nr 6
Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej. Dziennik Ustaw z 2006 r. Nr 161 poz. 1141
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1025)
Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r., Prawo budowlane Dz.U. z 2017 r. poz. 1332, 1529, z 2018 r., poz. 12, 317, 352, 650

Artykuł wpłynął do redakcji - kwiecień 2018
Artykuł akceptowano do druku 10.11.2018