

Ogólnopolska Konferencja Popularno-Naukowa

# **Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce**

Warszawa, dn. 7 października 2024 r.

**Adwokat mgr Łukasz Staszal<sup>1</sup>**

## **Porozumienie o współdziałaniu pracodawców**

### **Streszczenie:**

Wykonywanie pracy w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, wiąże się z koniecznością ustalenia wielu aspektów pracy, celem zapewnienia stanu bezpieczeństwa i higieny. Wspólna realizacja pracy w opisywanym kontekście występuje coraz częściej np. w sektorze budowlanym czy w przypadku outsourcingu części zadań w przedsiębiorstwie. Artykuł poświęcony jest analizie zagadnień z zakresu prawa pracy i BHP w odniesieniu do porozumienia jakie powinni nawiązać pracodawcy, zmierzając m.in. do realizacji zobowiązań wynikających z art. 207 i 208 Kodeksu pracy. Artykuł podejmie próbę usystematyzowania zagadnień jakie powinny zostać poruszone w porozumieniu oraz sposobu w jaki należy ustalić poszczególne zobowiązania pracodawców, aby doprowadzić do stanu bezpieczeństwa i higieny.

### **Słowa Kluczowe:**

Prawo pracy, współdziałanie pracodawców, Bezpieczne i Higieniczne warunki pracy, odpowiedzialność pracodawcy, koordynator BHP.

### **Autor:**

Adwokat Łukasz Staszal, zdobywał doświadczenie w kancelariach radców prawnych, adwokatów, komorników sądowych oraz w działach prawnych. Świadczy usługi prawne w ramach własnej działalności gospodarczej od 2014r. Doświadczenie zawodowe zdobywa od 2010 roku. Autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa gospodarczego i prawa cywilnego. Autor licznych publikacji w magazynach branżowych jak np. PulsHR, uczestnik licznych konferencji naukowych, posiadający dziesięcioletnie doświadczenie zawodowe jako wykładowca akademicki w Akademii WSB. Od 2019r. koordynator działu prawnego Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza. Od 2020r. prokurent samoistny spółki prawa handlowego o zagranicznym kapitale, zatrudniającej ponad 260 pracowników. W ramach działalności adwokackiej koncentruje się na obsłudze prawnej przedsiębiorców. Prowadzi zajęcia dydaktyczne dla studentów m.in. kierunków prawo, administracja, zarządzania. Prowadzi zajęcia dydaktyczne w ramach studiów podyplomowych m.in. HR BP czy compliance officer.

---

<sup>1</sup> Katedra Prawa i Administracji, Akademia WSB, Dąbrowa Górnicza.

## **Agreement on cooperation of employers**

### **Summary:**

The performance of work in the same place by employees working for different employers, involves the need to establish many aspects of work, in order to ensure the state of health and safety. Joint execution of work in the described context is increasingly common, for example, in the construction sector or in the case of outsourcing of part of the tasks in the company. The article is devoted to an analysis of labor law and occupational health and safety issues in relation to the agreement that should be established by employers, aiming, among other things, to fulfill the obligations under Articles 207 and 208 of the Labor Code. The article will attempt to systematize the issues that should be addressed in the agreement and how the various obligations of employers should be established in order to bring about a state of health and safety.

### **Keywords:**

Labor law, employer interaction, health and safety working conditions, employer responsibility, health and safety coordinator.

### **Author:**

Attorney (pl – adwokat) Łukasz Staszal, gained experience in the offices of legal advisors, attorneys, bailiffs and legal departments. He has been providing legal services as part of his own business since 2014. He has been gaining professional experience since 2010. Author of scientific publications on labor law, business law and civil law. Author of numerous publications in industry magazines such as PulsHR, participant of numerous scientific conferences, with ten years of professional experience as an academic lecturer at the WSB University. Since 2019, coordinator of the legal department of WSB University, Dabrowa Górnicza. Since 2020, self-proxy of a commercial company with foreign capital (registered proxy, pl – prokurent samoistny), with more than 260 employees. As part of his advocacy activities, he focuses on legal services for entrepreneurs. Conducts lectures for students of law, administration, management, among others. He conducts lectures in post-graduate courses such as HR BP or compliance officer.

Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracodawcy pozostaje zapewnienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Najbardziej doniosłym potwierdzeniem tego faktu pozostaje norma art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>2</sup>. Pozostaje jednak oczywistym, że regulacja ustawy zasadniczej tworząc ogólną regułę, wymaga dalszego rozwinięcia na poziomie ustawowym. Kodeks pracy realizując więc przepis konstytucyjny oraz zapewniając uszczegółowienie tej normy, adresuje do pracodawców m.in. art. 15, art. 94 pkt 4 oraz art. 207. Wskazany wyżej art. 15 jest przepisem składającym się na rozdział podstawowe zasady prawa pracy<sup>3</sup>. Artykuł 94 pkt 4 to przepis składający się na katalog podstawowych obowiązków pracodawcy<sup>4</sup>. Natomiast przepis art. 207 jest kluczowym w tym obszarze przepisem, który ustanawia dynamiczny obowiązek pracodawcy do dążenia i do osiągnięcia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Co istotne przepis art. 207 nie daje pracodawcy gotowej recepty, co powinien uczynić, aby osiągnąć stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Taka redakcja przepisu pozostaje jednak uzasadniona, bowiem specyfika każdego zakładu pracy i idące za tym zagrożenia m.in. dla zdrowia pracownika mogą być różne. Opisywany przepis stanowi sprecyzowanie ogólnej zasady powszechnej ochrony życia i zdrowia człowieka – w efekcie przedmiotem ochrony tej regulacji nie jest praca jako taka, tylko życie i zdrowie człowieka w procesie pracy<sup>5</sup>. Ustęp drugi opisywanego przepisu wskazuje, iż *pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki*. Już tylko ten fragment przepisu, pozwala nam na refleksje, że poziom oraz jakość narzędzi i metod stosowanych przez pracodawców będzie w praktyce różny i zależny m.in. od dostępu do osiągnięć nauki i techniki. Poziom ten będzie też co oczywiste zależny od możliwości ekonomicznych pracodawcy, świadomości i woli po stronie osób zarządzających zakładem pracy, jak też zależny będzie od natężeń zagrożeń jakie pozostają realne w danym miejscu pracy. Sądzę, że dobitnym dowodem powyższego jest czas pandemii COVID-19, kiedy to metody wprowadzane przez poszczególnych pracodawców, jakie miały ograniczać ryzyko zakażenia były bardzo różne, przykładowo – kontrole temperatury ciała, czasami stosowana w formie braki mierzącej temperaturę przy wejściu do zakładu pracy, zapewnienie dodatkowych

---

<sup>2</sup> Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP - *Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.*

<sup>3</sup> Zgodnie z tym przepisem - Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

<sup>4</sup> Wedle, którego: Pracodawca jest obowiązany w szczególności zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

<sup>5</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 207.

środków chroniących przez zakażeniem, wprowadzenie atypowych zmian pracowniczych celem ograniczenia kontaktu pracowników z różnych grup (zmian), reorganizacja stanowisk pracy celem zwiększenia odległości pomiędzy poszczególnymi pracownikami etc. Co jednak najbardziej istotne w rzeczony regulacji, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a obowiązek ten ma charakter niepodzielny, co oznacza, iż pracodawca nie może tego obowiązku scedować na inny podmiot<sup>6</sup>.

Warto również podkreślić, iż na mocy art. 304 i 304<sup>1</sup> Kodeksu pracy, obowiązek podjęcia działań zmierzających do uzyskania „stanu bezpieczeństwa” rozumianego jako brak zagrożeń po stronie pracownika, odnosić również należy do innych osób fizycznych wykonujących pracę *na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą*. Bez wątplenia więc, opisywana regulacja stanowi istotne wyzwanie prawne, organizacyjne i nierzadko finansowe po stronie pracodawcy.

Sytuacja dodatkowo komplikuje się, gdy na powyższe aspekty nałożymy faktyczne potrzeby rynkowe sprowadzające się do tego, iż nierzadko na terenie jednego zakładu pracy, świadczona jest praca przez osoby zatrudnione u różnych pracodawców. Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku procesów inwestycyjnych – prowadzenia robót budowlanych przez specjalistów z różnych obszarów. Przykładowo wymienić można sytuację, gdy na nieruchomości będącej własnością przedsiębiorcy, pracę świadczą pracownicy tego przedsiębiorcy – zarówno biurowi jak i fizyczni, a jednocześnie na tym terenie realizowane są prace ogólnobudowlane i instalacyjne, realizowane przez kolejne dwa przedsiębiorstwa. Podobny problem pojawi się też przykładowo na terenie magazynu, w którym pracują pracownicy danego przedsiębiorcy oraz pracownicy zewnętrznej firmy, z której usług korzysta się na zasadzie outsourcingu pracowniczego.

Nie budzi wątpliwości na gruncie art. 207 Kodeksu pracy, że każdy z pracodawców odpowiada za stan bezpieczeństwa względem swoich pracowników. Czy jednak osiągnięcie tego stanu z perspektywy pracodawcy zewnętrznego realizującego pracę na terenie innego pracodawcy zawsze będzie możliwe? czy osiągnięcie stanu bezpieczeństwa przez takiego przedsiębiorcę w

---

<sup>6</sup> W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024, art. 207

oderwaniu od realiów danego miejsca i bez współdziałania z „lokalnym” pracodawcą zawsze będzie realne? Doświadczenie życiowe i praktyka, podpowiada że trudno byłoby to zrealizować, a jednocześnie postawić można tezę, iż zdroworozsądkowe współdziałanie pracodawców łatwiej, szybciej i pełniej pozwoli osiągnąć stan bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co leży w interesie każdego ze współpracujących pracodawców.

Ustawodawca niewątpliwie dostrzegł powyższe okoliczności, czego przejawem jest art. 208 Kodeksu pracy. Zgodnie ze wskazanym przepisem - *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.*

Przepis wskazuje w dalszej części, iż wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad BHP (dalej koordynator BHP), nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom. Nadto przepis wskazuje, że 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 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;*
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;*
- 3) pracownikach wyznaczonych do:*
  - a) udzielania pierwszej pomocy,*
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.*

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko;*
- 2) miejsce wykonywania pracy;*

Nadmienić należy również, iż na mocy art. 304<sup>3</sup> Kodeksu pracy, art. 208<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się również do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Rozciągnięcie tej regulacji na osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionych) oznacza objęcie ich również obowiązkiem koordynacji działań<sup>8</sup>.

Co warte zauważenia i podkreślenia, przepisy Kodeksu pracy nie przesądzają w jakiej formie należy poczynić ustalenia dotyczące współdziałania, nadto przepisy nie określają w jakiej formie należy dokonać wyboru koordynatora, jak również nie określają wprost kompetencji ani zasad odpowiedzialności koordynatora BHP. Przepis więc, o ile wydaje się być konieczny z perspektywy praktycznej, o tyle też rodzi wiele wątpliwości na które odpowiedzi ustawa nie daje. Praktyka gospodarcza sprowadza się bardzo często do zawierania pisemnych porozumień o współpracy czy porozumień o współdziałaniu z powołaniem się na art. 208 Kodeksu pracy. W ocenie autora niniejszego artykułu, taka forma jest właściwa, dopuszczalna również byłaby wobec braku jednoznacznej regulacji ustawowej – forma porozumienia zawieranego elektronicznie, bądź w formie dokumentowej. Należy jednak położyć nacisk na utrwalenie tego porozumienia, chociażby celem uniknięcia wątpliwości na wypadek sporu pomiędzy pracodawcami. Nadto mając na względzie treść art. 283 Kodeksu pracy, przewidującego możliwość ukarania karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł za nieprzestrzeganie zasad lub przepisów BHP pracy, tym bardziej zasadne pozostaje udokumentowanie treści uzgodnień pracodawców. Przypomnieć trzeba, że art. 208 Kodeksu pracy mieści się w rozdziale – podstawowe obowiązki pracodawcy, co w pełni pozwala odnieść go do sankcji na zasadzie wykroczenia jaka wynika z rzonego art. 283 Kodeksu pracy.

W sytuacji więc, gdy Kodeks pracy nie daje odpowiedzi na pojawiające się wątpliwości, należy poszerzyć krąg analizy przepisów w tym zakresie. W obszarze prawa międzynarodowego wspomnieć można o Konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy. W artykule 17 wskazanej konwencji tylko lakonicznie wspomina się o obowiązku współdziałania pracodawców przy realizacji postanowień konwencji<sup>9</sup>. Równie ogólne pozostają też przepisy Dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989r. nr 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy

---

3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

<sup>8</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 304<sup>3</sup> Kodeksu pracy,

<sup>9</sup> Art. 17 Konwencji nr 155 MOP - *W przypadku gdy kilka przedsiębiorstw jednocześnie działa w tym samym miejscu pracy, powinny one współpracować przy realizacji postanowień niniejszej Konwencji.*

bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>10</sup>. W ustawodawstwie krajowym, nieco bardziej dookreśloną sytuację można zidentyfikować tylko w obszarze współdziałania pracodawców przy realizacji robót budowlanych. Świadczy o tym m.in. art. 18 ustawy Prawo budowlane, który nakłada na inwestora zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia<sup>11</sup>. Idąc dalej tym kierunkiem, wskazać również trzeba na Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych z dnia 6 lutego 2003r., które przewiduje w paragrafie 4 obowiązek współdziałania uczestników procesu budowlanego w zakresie BHP<sup>12</sup>, a bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy w paragrafie 5 - przypisuje się kierownikowi robót oraz mistrzowi budowlanemu<sup>13</sup>. Powołane przepisy prawa krajowego odnoszą się tylko do robót budowlanych – a przy tym, wciąż nie eliminują one wątpliwości na gruncie art. 208 Kodeksu pracy i nie uzupełniają treści normy kodeksowej w sposób dostateczny.

W braku więc poza kodeksowych rozstrzygnięć, należy powrócić do analizy treści art. 208 Kodeksu pracy. Zdaniem niektórych autorów przepis ten czyni wszystkich pracodawców, których pracownicy wykonują pracę w tym samym miejscu, niejako współodpowiedzialnymi

---

<sup>10</sup> Dyrektywa Rady nr 89/391/EWG, art. 6 ust. 4 - *Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie, przy realizowaniu różnych przedsięwzięć w odniesieniu do określonego miejsca pracy, pracodawca powinien współpracować w zakresie wprowadzania w życie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i, ze względu na rodzaj aktywności zawodowych, powinien koordynować swoje przedsięwzięcia w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym oraz informować o nich odnośnych pracowników i ich przedstawicieli.* (Dz.U.UE L z dnia 29 czerwca 1989 r.)

<sup>11</sup> Art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane, stanowi iż: *Do obowiązków inwestora należy zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności zapewnienie:*

1) *opracowania projektu budowlanego i, stosownie do potrzeb, innych projektów,*

2) *objęcia kierownictwa budowy przez kierownika budowy,*

3) *opracowania planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,*

4) *wykonania i odbioru robót budowlanych,*

5) *w przypadkach uzasadnionych wysokim stopniem skomplikowania robót budowlanych lub warunkami gruntowymi, nadzoru nad wykonywaniem robót budowlanych*

*- przez osoby o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych.*

<sup>12</sup> Paragraf 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi iż: *Uczestnicy procesu budowlanego współdziałają ze sobą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w procesie przygotowania i realizacji budowy.*

<sup>13</sup> Paragraf 5 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi iż: *Bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy sprawują odpowiednio kierownik robót oraz mistrz budowlany, stosownie do zakresu obowiązków.*



za bezpieczeństwo każdego z nich z osobna<sup>14</sup>. Z twierdzeniem takim należy się zgodzić, a następnie spróbować odpowiedzieć na pytanie co powinno znaleźć się w treści porozumienia pracodawców, aby zrealizować obowiązek ustawowy i poszukiwać ochrony interesu pracodawcy. Z pewnością kluczową kwestią będzie wyłonienie koordynatora BHP. Ustawa nie rozstrzyga czy pracodawcy powinni powołać jednego tylko koordynatora czy może być większa ich ilość. Ustawa co prawda używa liczby pojedynczej tj. „koordynator”, ale odnosi jego zadania do „pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu”. Co zaś w przypadku, gdy prace prowadzone są na kilku obszarach np. różne hale w parku logistycznym, o różnym przeznaczeniu? Aktualna konstrukcja przepisu nie ogranicza więc właściwie pracodawców co do liczby koordynatorów, bo się do tego w ogóle nie odnosi. Uważam, że byłoby wręcz bardziej wskazany, aby w sytuacji np. wieloelementowej inwestycji wyznaczono większą ilość, bardziej wyspecjalizowanych koordynatorów. Przyjąć trzeba, że w sytuacji realizowania różnorodnych prac, jeden koordynator może nie posiadać kompleksowej wiedzy o wszystkich rodzajach tych prac i zagrożeń z nich płynących. Można również wyobrazić sobie sytuację, gdy jeden z koordynatorów posiada doświadczenie i wiedzę o wewnątrzzakładowych przepisach obowiązujących w miejscu wykonywania prac, ale nie posiada wiedzy szczegółowej dotyczącej specyfiki pracy realizowanej przez firmę zewnętrzną. Właściwym więc byłoby, aby wskazać w treści porozumienia pracodawców na osobę lub osoby koordynatorów, a w przypadku większej ich ilości, należałoby dookreślić zakres miejsc pracy nad którymi sprawować będą pieczę pod kątem BHP. Odnosząc się zaś do samych obowiązków i uprawnień koordynatora BHP można pokusić się o stwierdzenie, że jest on kontrolującym pod względem BHP zarówno dla pracowników zakładu pracy w którym sam jest zatrudniony, jak i dla pracowników „zewnętrznego” pracodawcy. Koordynator BHP nie jest przełożonym pracowników sensu stricto, ale umocowany pozostaje do nadzoru pracy i pracowników w zakresie BHP.

Należy również podkreślić, że wyznaczenie koordynatora czy koordynatorów BHP nie zwalnia pracodawcy z zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odpowiedzialność pracodawcy w tym względzie, tak na gruncie Kodeksu pracy jak i Kodeksu Karnego, pozostaje odpowiedzialnością pracodawcy danego pracownika<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 208 Kodeksu pracy

<sup>15</sup> W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024, art. 208

Bardzo istotnym o ile nie najistotniejszym według mnie elementem porozumienia pracodawców, powinno być też wskazanie zasad komunikacji i informowania się o zagrożeniach w procesie pracy i działaniach podjętych w celu zapobieżenia tym zagrożeniom. Wskazana również pozostaje wymiana doświadczeń i informacji w zakresie metod organizacji pracy pod kątem BHP pomiędzy pracodawcami.

Z omawianych powodów w porozumieniach pomiędzy pracodawcami należy w mojej ocenie wprowadzić regulacje dotyczącą:

- terminu i sposobu przekazania informacji o których stanowi art. 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy, oraz terminu zapoznania pracowników z tymi informacjami,
- szczegółowej listy obowiązków koordynatora BHP np. przegląd stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, informowanie pracodawców o stwierdzonych zagrożeniach wypadkowych oraz uchybieniach w zakresie BHP, niezwłoczne wstrzymanie pracy maszyny lub urządzeń w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika lub innej osoby, odsunięcie od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza zagrożenie dla życia lub zdrowia własnego lub innych osób,
- listy pracowników realizujących prace na danym terenie, wraz z wykazem miejsc pracy i danymi przełożonego (osoby nadzorującej ich pracę),
- obowiązku informowania się o dniach i godzinach pracy,
- kanałów komunikacji i danych kontaktowych pracodawców,
- danych kontaktowych do koordynatora BHP,
- wskazania osoby zastępującej koordynatora BHP w razie jego nieobecności wraz ze wskazaniem danych kontaktowych zastępcy koordynatora BHP,
- wzajemnego informowania się o wypadkach na terenie miejsca pracy,
- obowiązku współdziałania pracodawców w przypadku wystąpienia wypadków w pracy, w tym współpracy przy ustaleniu okoliczności wypadku (przy czym z założenia zespół powypadkowy powołuje zakład pracy uszkodzonego pracownika),
- obowiązku udokumentowania faktu przekazania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,
- obowiązku udokumentowania przeprowadzenia szkoleń BHP pracowników, posiadanych orzeczeń lekarskich z zakresu medycyny pracy, w tym stosownych orzeczeń na wypadek prowadzenia prac na wysokości,

- obowiązku przekazania instrukcji bezpieczeństwa pożarowego i zapoznania pracowników z tą instrukcją,
- obowiązku posiadania atestów dotyczących narzędzi pracy, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,
- obowiązku okazania ww. dokumentacji na żądanie służby BHP.

Powyższy katalog postanowień oczywiście nie jest uniwersalny dla każdego współdziałania pracodawców, bowiem porozumienie to w niektórych sytuacjach, ze względu na specyfikę pracy czy danego miejsca wykonywania pracy – winno być uzupełnione.

W sytuacji jednak dość skromnej ustawowej regulacji porozumienia pomiędzy pracodawcami na gruncie art. 208 Kodeksu pracy i wobec niepodzielnej oraz nieprzenoszalnej odpowiedzialności pracodawcy za BHP, każdy z pracodawców powinien zadbać o kompletność i precyzyjność porozumienia. Takie podejście względem porozumienia leży bowiem w interesie współdziałającego pracodawcy. Często też w praktyce – negocjacje i finalne ustalenie treści porozumienia opartego o art. 208 Kodeksu pracy pozwalają na dostrzeżenie zagrożeń jakie wiązać mogą się z pracą w danych realiach. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy w tych ustaleniach uczestniczą nie tylko osoby kierujące zakładami pracy, ale również osoby odpowiedzialne za BHP u tych pracodawców. Potrzeba zawarcia porozumienia może być też impulsem do refleksji nad stanem BHP oraz przyczynkiem dla przeglądu rozwiązań jakie obowiązują w tym względzie w zakładzie pracy.

W konkluzji należy stwierdzić, iż porozumienie pracodawców oparte o art. 208 Kodeksu pracy, nie powinno odbywać się o najprostszy wzór, często dostępny w Internecie i ograniczający się do wskazania koordynatora BHP i przekazania informacji wynikających z art. 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Porozumienie to winno być każdorazowo, poprzedzone indywidualną analizą, co jest potrzebne w treści porozumienia nie tylko pod względem bezwzględного minimum literalnej treści przepisu art. 208 Kodeksu pracy, ale również pod względem występujących zagrożeń, specyfiki pracy i miejsca pracy. Rzetelne i zdroworozsądkowe sformułowanie porozumienia może nie tylko ograniczyć spory pomiędzy pracodawcami, ale przede wszystkim służyć będzie poprawieniu standardu BHP.