

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 15 53, fax +48 22 661 15 54

DPR.IV.053.4.2019.AG

Warszawa, dnia **27** marca 2019 r.

W odpowiedzi na korespondencję przesłaną w dniu 31 grudnia 2018 r., dotyczącą postulowanych zmian w zakresie badań lekarskich, płacy minimalnej oraz umów zlecenia, Departament Prawa Pracy uprzejmie wyjaśnia.

Propozycja likwidacji **profilaktycznych badań lekarskich** koliduje z przepisami Unii Europejskiej. Do badań lekarskich bezpośrednio odnoszą się postanowienia art. 14 dyrektywy 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Zgodnie z tymi przepisami pracownicy powinni mieć zapewnioną profilaktyczną ochronę zdrowia, stosownie do zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, które występują w miejscu pracy. Odpowiednie przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia powinny być realizowane w regularnych odstępach czasu.

Niektóre dyrektywy szczegółowe, w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy ramowej 89/391/EWG, dotyczące wykonywania pracy w określonych warunkach nakazują przeprowadzenie badań zdrowia pracownika przed podjęciem pracy w narażeniu. Zawierają bardziej szczegółowe postanowienia dotyczące profilaktycznej ochrony zdrowia. Dla przykładu z art. 9 dyrektywy 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe wynika, że pracownicy są uprawnieni do odpowiedniego badania oczu i wzroku: przed przystąpieniem do pracy z monitorem ekranowym, następnie w regularnych odstępach czasu i w przypadku wystąpienia zaburzeń wzroku, które mogą być spowodowane pracą z monitorem ekranowym.

Podobne rozwiązania wynikają z art. 14 dyrektywy 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy, z którego wynika m.in., że każdy pracownik jest poddany, w razie potrzeby, odpowiedniej kontroli zdrowia przed narażeniem, a także w regularnych odstępach czasu po narażeniu.

Także dyrektywa 2000/54/WE dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z ekspozycją na czynniki biologiczne w miejscu pracy w art. 14 przewiduje, aby każdy pracownik, tam gdzie ma to zastosowanie został poddany odpowiedniej kontroli zdrowotnej przed ekspozycją, a także w regularnych odstępach czasowych od chwili pierwszej ekspozycji.

Warto uwzględnić również dodatkowy walor lekarskich badań profilaktycznych pracowników, jakim jest fakt, że niejednokrotnie pozwalają one wykryć (nawet we wczesnym stadium) chorobę rozwijającą się w organizmie pracownika.

Problematykę ustalania **minimalnego wynagrodzenia za pracę** (tj. dla osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) oraz minimalnej stawki godzinowej (tj. dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych) regulują przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177).

Zgodnie z ustawą ww. wysokości minimalnego wynagrodzenia są corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, w skład której wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (organizacje związków zawodowych) oraz strony pracodawców. Wysokości te są ustalane z uwzględnieniem prognozowanych i faktycznych wielkości makroekonomicznych, w tym m.in. wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem oraz przyrostu realnego produktu krajowego brutto (PKB).

Wyżej wymieniona regulacja określa dolną granicę wynagrodzenia, jakie powinien otrzymywać każdy pracownik (tj. osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy), zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy) oraz osoba zatrudniona na podstawie określonych umów cywilnoprawnych. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz. U. poz. 1794), ww. wysokości minimalnego wynagrodzenia wynoszą odpowiednio: 2 250 zł – w przypadku minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz 14,70 zł – w przypadku minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych.

Jednocześnie należy podkreślić, że nie ma przeszkód prawnych, aby pracownicy otrzymywali wynagrodzenie znacznie przekraczające poziom minimalnego wynagrodzenia. Kwestie dotyczące sposobu ustalania wynagrodzenia pracownika/zleceniobiorcy, a także warunki podwyższania tego wynagrodzenia wynikają z systemu wynagradzania obowiązującego u danego pracodawcy (zleceniodawcy) oraz posiadanych środków finansowych.

Wyższa płaca minimalna oznacza odpowiednio wyższe obligatoryjne skutki finansowe dla budżetu państwa jak również dla pracodawców z tytułu ponoszonych kosztów pracy. Należy mieć na uwadze, że podwyższenie minimalnego wynagrodzenia bez uwzględnienia np. warunków makroekonomicznych, czy kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, może spowodować wzrost bezrobocia rejestrowanego lub rozszerzenie zakresu tzw. szarej strefy.

W odniesieniu do kwestii wykonywania pracy na **umowę zlecenie** należy zauważyć, że w Polsce istnieje zasada gwarantująca wolność nawiązania stosunku pracy, co w konsekwencji oznacza również możliwość podjęcia przez strony decyzji o wykonywaniu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Umowy cywilnoprawne, np. umowa zlecenia, też są potrzebne w obrocie gospodarczym, gdyż strony przyszłego stosunku prawnego mogą uznać, że jest to właściwa podstawa prawna do ukształtowania między nimi wzajemnych praw i obowiązków przy wykonywaniu danej pracy, czy też świadczeniu określonych usług. Strony umowy cywilnoprawnej, jeżeli uznają to za uzasadnione, mogą wprowadzić do umowy cywilnoprawnej niektóre rozwiązania z Kodeksu pracy (np. zamieścić klauzulę dotyczącą przerwy urlopowej w umowie zlecenia zawartej na dłuższy okres dotyczącej udzielania korepetycji).

Należy zaznaczyć, iż w świetle obowiązujących przepisów nie ma możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów prawa pracy, nawet za zgodą obu stron. Żadna z umów cywilnoprawnych nie może stanowić podstawy świadczenia pracy na tych samych zasadach co stosunek pracy. Jeżeli więc osoba świadczyłaby pracę jak pracownik, ale

na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w istocie łączyłby ją ze zleceniodawcą (zamawiającym) nie stosunek zlecenia (umowa zlecenia), lecz umowa o pracę. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 Kodeksu pracy – przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie zaś do brzmienia § 1¹ i § 1² wspomnianego artykułu, zatrudnienie przy spełnieniu powyższych przesłanek jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i w tej sytuacji nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Warto też przypomnieć, iż zgodnie z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Karę grzywny w takiej wysokości może nałożyć sąd, przy czym oskarżycielem publicznym w takiej sprawie jest inspektor pracy. Inspektor pracy może jednak sam nałożyć karę grzywny w drodze mandatu karnego jeżeli uważa, że kara ta będzie wystarczająca. W takim przypadku grzywna może być nałożona w wysokości do 2 000 zł. Wyjątkowo, jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu 2 lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, mandat może być nałożony w wysokości do 5 000 zł.

Z uwagi na powyższe należy więc stwierdzić, iż umowa cywilnoprawna, zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu cywilnego i na podstawie zgodnej woli stron, nie może stanowić naruszenia prawa. Jednak każdy kto uzna, iż jego umowa cywilnoprawna zawarta została w celu obejścia przepisów prawa pracy, może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy (zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego) albo zwrócić się z prośbą o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy.

Z poważaniem
Dariusz Głuszkiewicz

Dariusz Głuszkiewicz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy

