



Warszawa, dnia 10 marca 2016 r.

GNP-316 - 4560-15-1/16

Fundacja „Mlekiem Mamy”
ul. Jana Pawła II 31 lok. 3
05-077 WARSZAWA
NIP: 9522173483, REGON: 369327005
KRS: 0000714216

Pani
Marlena Świrk

Odpowiadając na Pani pismo otrzymane za pośrednictwem poczty elektronicznej, Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy uprzejmie informuje:

Zgodnie z art. 187 k.p. pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Przerwy na karmienie udzielane są na wniosek pracownicy, na podstawie jej oświadczenia, że karmi dziecko piersią. Ww. przepis nie wprowadza żadnych ograniczeń czasowych dotyczących korzystania przez pracownicę z ww. uprawnień, ani nie uzależnia uprawnień do przerw od wieku dziecka. Nie istnieją też szczególne wymagania co do tego, jak pracownica ma udowodnić fakt karmienia dziecka. Kodeks pracy nie wymaga przedłożenia pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego. Wystarczające powinno być samo oświadczenie pracownicy.

Nie ma podstaw prawnych do żądania od pracownicy karmiącej dziecko piersią przedstawienia zaświadczenia lekarskiego, potwierdzającego tę okoliczność. Żadne przepisy prawne nie przewidują również obowiązku wystawiania przez lekarzy zaświadczeń o karmieniu piersią.

Należy ponadto zauważyć, że zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być

mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

W związku z powyższym wewnętrzne przepisy obowiązujące u pracodawców (np. regulamin pracy) nie mogą ograniczać uprawnień pracowników wynikających z powszechnych przepisów prawa.

Przepis art. 187 k.p. nie określa, w jakich porach pracownica może korzystać z przerw na karmienie - przewiduje tylko, że na jej wniosek przerwy te mogą być udzielane łącznie, np. zamiast dwóch półgodzinnych przerw pracownica może wnioskować o udzielenie jednej godzinnej przerwy w czasie dnia pracy. Nie ma również przeszkód prawnych, aby przerwy na karmienie na wniosek pracownicy zostały wykorzystane w ten sposób, że będzie ona kończyć pracę o godzinę wcześniej lub zaczynać ją o godzinę później (bądź o 1,5 godziny). Mimo że przepis posługuje się określeniem „przerwy”, to taki sposób korzystania z tego uprawnienia nie budzi zastrzeżeń.

Zdaniem Departamentu, pracodawca ma obowiązek udzielania ww. przerw zgodnie z wnioskiem pracownicy - jest więc związany wnioskiem o zastąpienie przerw skróceniem dnia pracy. Odmowa udzielenia przerw będzie stanowiła wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.), zagrożone karą grzywny. W takiej sytuacji pracownica może złożyć skargę na pracodawcę do właściwego Okręgowego Inspektoratu Pracy (adresy OIP i ich oddziałów znajdują się na stronie www.pip.gov.pl).

Należy zaznaczyć, że Państwowa Inspekcja Pracy bada kwestię udzielania pracownikom karmiącym dziecko piersią przerw w pracy w ramach przeprowadzanych corocznie u pracodawców kontroli przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, jak również - każdorazowo w przypadku zgłoszenia skargi w tym zakresie.

Jednocześnie informujemy, że zgodnie z treścią § 39 załącznika nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) w zakładzie pracy zatrudniającym na jedną zmianę więcej niż dwadzieścia kobiet w jednym budynku należy urządzić pomieszczenie z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i karmiących matek, przyjmując co najmniej jedno miejsce na każdych trzysta kobiet zatrudnionych na jednej zmianie, lecz nie mniej niż jedno miejsce. Powierzchnia tego pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m².

Przepis nie określa szczegółowo sposobu wyposażenia takiego pomieszczenia.

Jak sama nazwa wskazuje pomieszczenie jest przeznaczone do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i matek karmiących. Pracownica karmiąca dziecko piersią nie ma obowiązku korzystania z niego; może wnioskować o połączenie przysługujących jej na podstawie art. 187 k.p. przerw na karmienie i skrócić czas pracy.

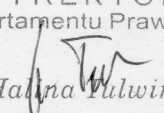
Zgodnie z § 38 ust. 1 ww. rozporządzenia w pomieszczeniach przeznaczonych do wypoczynku należy zapewnić przynajmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

Jednocześnie informujemy, że Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadzi ewidencji zakładów pracy stosujących politykę przyjazną pracownikom karmiącym piersią. Nie posiadamy także informacji nt. takich zakładów na terenie Polski. Jednocześnie pragniemy nadmienić, że pełną i aktualną informację o uprawnieniach matek karmiących piersią oraz wynikających z nich obowiązkach pracodawcy można znaleźć w następujących publikacjach naszego Urzędu:

- *Prawo pracy. Informator dla kobiet w ciąży* (2016 r.),
- *Rodzice w pracy. Informator* (2016 r.).

Oba opracowania są dostępne nieodpłatnie na stronie www.pip.gov.pl w zakładce „wydawnictwa”.

DYREKTOR
Departamentu Prawnego


Halina Tulwin