

# MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

## DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 10 00, +48 22 661 11 00

Warszawa, 15 grudnia 2015 r.

DPR-III.053. 62.2015.AG

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

**Pani  
Marlena Świrk**

W odpowiedzi na Pani list z dnia 3.12.2015 r., Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, iż nie prowadzi rejestrów zakładów pracy przyjaznych polityce prorodzinnej i nie dysponuje materiałami i opracowaniami dotyczącymi problematyki przedstawionej w liście.

Jednocześnie Departament informuje, że kwestie dotyczące przerw w pracy z tytułu karmienia piersią regulują przepisy Kodeksu pracy.

I tak 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. Zatem jedynie na wniosek pracownicy dwie przerwy w pracy ( 30 lub 45 - minutowe ) mogą być udzielane łącznie. Pracodawca nie ma podstaw prawnych do dokonywania w tym zakresie decyzji bez wyraźnego wniosku uprawnionej pracownicy.

Przerwy na karmienie dziecka piersią nie przysługują, gdy czas pracy pracownicy jest krótszy niż 4 godziny dziennie. Jeżeli natomiast czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie przysługuje jej tylko jedna przerwa na karmienie.

Przepis ten nie określa wieku dziecka, do którego pracownica może korzystać z przerwy na karmienie. Prawo do takiej przerwy ma zatem pracownica przez cały okres karmienia dziecka piersią na podstawie oświadczenia pracownicy

W praktyce korzystanie z tej przerwy polega na późniejszym rozpoczynaniu pracy lub wcześniejszym jej kończeniu. Należy stwierdzić, że wniosek pracownicy w sprawie wykorzystywania przerw w pracy poprzez skrócenie dnia pracy jest dla pracodawcy wiążący.

Jednocześnie Departament informuje, że ochronę zdrowia kobiet karmiących dziecko piersią w Polsce reguluje w szczególności art. 176 k. p. oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.). Zgodnie art. 176 k. p. nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

W wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, będącym załącznikiem do ww. rozporządzenia, szczególną ochroną objęto kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią. W wykazie uwzględniono prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- w hałasie i drganiach,
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi;

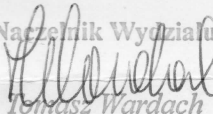
Ponadto zgodnie z art. 179 k. p. pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach ww. rozporządzenia Rady Ministrów, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach ww. rozporządzenia jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości - zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Działania takie pracodawca jest obowiązany podjąć również w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

W myśl § 39 załącznika nr 3 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 m<sup>2</sup>.

Naczelnik Wydziału  
  
Tomasz Wardach