

Przerwy na karmienie piersią a zaświadczenie od lekarza.

Jestem matką rocznego dziecka i do tej pory korzystałam z 2 półgodzinnych przerw w pracy w związku z karmieniem dziecka piersią (w ten sposób, że kończyłam pracę godzinę wcześniej). Jednakże ostatnio zostałam poinformowana przez kadry, że aby móc dalej korzystać z tych przerw muszę przedstawić zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że nadal karmię dziecko piersią (podobno obowiązek taki wynika z regulaminu pracy po ukończeniu przez dziecko 1 roku życia). Ponadto poinformowano mnie, że przerwy na karmienie powinny być wykorzystywane w czasie dnia pracy.

Czy pracodawca postępuje prawidłowo?

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 powszechnie obowiązujących 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).

Zdaniem PIP, pracodawca ma obowiązek udzielania ww. przerw zgodnie z wnioskiem pracownicy - jest więc związany wnioskiem o zastąpienie przerw skróceniem dnia pracy.

Jednocześnie informujemy, że na podstawie art. 281 pkt 5 k.p. odmowa udzielenia przerw będzie stanowiła wykroczenie przeciwko prawom pracownika. 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).