

Z jakich przerw w pracy może korzystać pracownik

Prawo pracy przewiduje kilka przerw w pracy. Niektóre z nich uzasadnione są dbałością o zdrowie pracowników. Niektóre wynikają ze szczególnych systemów czasu pracy, a jeszcze inne są wyrazem szczególnego podejścia do pewnych grup pracowników.

Każdy pracownik, którego dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, ma prawo do co najmniej 15-minutowej przerwy w pracy. Jest ona wliczana do czasu pracy i przysługuje niezależnie od innych przerw. Ponadto pracodawca może wprowadzić trwającą do 60 minut przerwę na spożycie posiłku lub załatwienie przez pracowników spraw osobistych. Przerwa ta nie jest wliczana do czasu pracy.

Specjalną przerwę mają zagwarantowaną osoby pracujące przed komputerami. Zgodnie z par. 7 rozporządzenia dotyczącego pracy przy monitorach, po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przed komputerem pracownik ma prawo do 5-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Pracodawca może jednak zastąpić tę przerwę poleceniem wykonania zadania niewymagającego pracy przy komputerze. Przepis art. 17 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje 15-minutową przerwę wliczaną do czasu pracy dla osób niepełnosprawnych. Powinna być ona przeznaczona na gimnastykę lub odpoczynek. Pracownikom młodocianym przysługuje 30-minutowa przerwa, o ile dobowy wymiar czasu pracy młodocianego przekracza 4,5 godziny. Jest ona

również wliczana do czasu pracy. Przerwy przysługują też pracującym powyżej 4 godzin dziennie pracownikom karmiącym piersią. Pracownica karmiąca jedno dziecko ma prawo do jednej półgodzinnej przerwy, gdy pracuje do 6 godzin oraz do dwóch takich przerw, gdy pracuje powyżej 6 godzin. Analogicznie wygląda sytuacja pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko, z tym że długość jej przerw wynosi 45 minut. Przerwy te są wliczane do czasu pracy i na wniosek pracownicy mogą być udzielane łącznie.

Przy pracach w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia można stosować tzw. skrócony czas pracy. Polega on na wprowadzeniu przerw wliczanych do czasu pracy albo obniżeniu norm czasu pracy. Przy pracach monotonicznych i wykonywanych w ustalonym z góry



tempie może on polegać wyłącznie na wprowadzeniu przerw wliczanych do czasu pracy (art. 145 k.p.). Innym szczególnym systemem czasu pracy jest tzw. przerywany system czasu pracy. Charakteryzuje go występująca w ciągu dnia pracy przerwa, która trwać może do 5 godzin na dobę. Nie jest ona wliczana do czasu pracy, jednakże pracownik otrzymuje za czas jej trwania wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy