

Karmienie dziecka piersią, tylko w trakcie roboczej dniówki

PRACA NADLICZBOWA Przerwa na karmienie przeznaczona na pracę nie powoduje nadgodzin. Te powstają bowiem dopiero po przekroczeniu ośmiogodzinnej dobowej normy czasu pracy



MARTA GADOMSKA

Zatrudniona pracuje osiem godzin dziennie od 7 do 15, ale z racji godzinnej przerwy na karmienie (prawo do niej wynika z regulaminu pracy) kończy pracę o 14. Zdarzyło się jednak, że mimo prawa do krótszej dniówki pracowała dłużej, także w trakcie przerwy. W środę 16 listopada jej dzień pracy wyglądał tak:

- praca w godz. 7 – 14,
- praca zamiast przerwy na karmienie od godz. 14 do 15,
- praca przez godzinę od 15 do 16.

Jak w takim wypadku rozliczyć czas przepracowany między 14 a 15 oraz 15 a 16? Czy powinno to wyglądać następująco:

- od 7 do 14 – praca
- od 14 do 15 – nadgodziny dobowe rekompensowane normalnym wynagrodzeniem i dodatkiem albo czasem wolnym,
- od 15 do 16 – nadgodziny dobowe rekompensowane normalnym wynagrodzeniem i dodatkiem albo czasem wolnym,
- od 16 do 17 – przesunięta przerwa na karmienie płatna jak ekwiwalent za urlop.

A może po prostu za pracę w trakcie godzinnej przerwy trzeba zapłacić zwykłe wynagrodzenie? Czy raczej liczone jak ekwiwalent za urlop? – pyta czytelnik. – Zatrudniona zarabia wyłącznie na prowizjach.

Na początek kilka słów o przerwie na karmienie dziecka piersią. Art. 187 k.p. przewiduje dwie: 30- i 45-minutową. To, którą z nich zastosować, zależy od liczby dzieci i długości dniówki roboczej. Wygląda to tak: jeżeli czas pracy w ciągu doby przekracza sześć godzin, to na jedno karmienie dziecko przysługują dwie półgodzinne przerwy. Jeżeli natomiast potomków do karmienia jest więcej, matka skorzysta z dwóch przerw 45-minutowych. Inaczej jest, gdy dobowy wymiar czasu pracy jest krótszy niż sześć godzin. Wtedy przerwa też wynosi odpowiednio 30 albo 45 minut, ale jest tylko jedna. Taka pauza nie przysługuje natomiast wcale, gdy dniówka nie przekracza czterech godzin.

Kodeks pracy nie mówi, kiedy z omawianej przerwy należy skorzystać. W zasadzie można ją odebrać przed rozpoczęciem dniówki roboczej, w jej trakcie albo – tak jak w opisywanym przypadku – na końcu dnia pracy. Nie ma też ograniczeń co do wieku dziecka. Istotne jest tylko, by przerwa była wykorzystywana zgodnie z celem. Takie są ogólne zasady.

Kiedy nadgodziny

Teraz słowo o pracy nadliczbowej. Mimo przerwy karmiąca piersią mama nadal ma ośmiogodzinną, dobową normę czasu pracy. Nadgodziny powstają dopiero po jej przekroczeniu. W związku z tym nie można przyjąć, że w opisywanym przypadku są one dwie. Nadgodzina jest tylko jedna, bez względu na to czy i kiedy zatrudniona odbierze przerwę na karmienie. Ośmiogodzinny dzień pracy kończy się bowiem z upływem godziny 15. W związku z tym koncepcja zaprezentowana przez czytelnika, choć niewątpliwie korzystna z punktu widzenia zatrudnionej, jest nie do końca spójna z kodeksem pracy, a dokładnie z przepisami o nadgodzinach.

Chcąc być z nimi w zgodzie, przepracowaną dniówkę powinniśmy rozliczyć następująco:

- od 7 do 14 – praca,
- od 14 do 15 – przerwa na karmienie, w trakcie której była wykonywana praca, za którą płacimy zwykle wynagrodzenie; pracy tej nie traktujemy jako nadgodzin, bo mieści się w ośmiogodzinnej normie czasu pracy. Tu można się zastanowić, czy za czas utraconej przerwy, gdy obowiązek wykonania pracy wyszedł od pracodawcy, płacić wynagrodzenie urlopowe jako korzystniejsze,
- od 15 do 16 – nadgodziny dobowe rekompensowane normalnym wynagrodzeniem i 50-proc. dodatkiem albo czasem wolnym.

Niestety, i to rozwiązanie nie jest godne polecenia, bo na skutek pracy między 14 a 15 zatrudniona traci przerwę na karmienie, a to zgodnie z art. 281 pkt 5 k.p. stanowi wykroczenie. A ten fakt, zdaniem niektórych ekspertów, przemawia za zastosowaniem koncepcji zaprezentowanej przez czytelnika. Złotego środka na rozwiązanie tego przypadku, bo albo naruszymy prawo do uprawnień rodzicielskich, albo rozliczymy w ewidencji czasu pracy nadgodziny, do których faktycznie nie doszło. I na dodatek nieprawidłowo udzielimy przerwy na karmienie **»** *patrz*

„Zdaniem eksperta”. Zatem w trakcie przerwy pracy lepiej nie zlecać. Wiadomo jednak, że to pobożne życzenia, bo w praktyce nie zawsze się to uda.

Jak płacimy

Zobaczmy teraz, jak za poszczególne godziny pracy zapłacić. Czytelnik jest w błędzie sugerując, że za pracę w trakcie przerwy na karmienie płacimy wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop. Za taką pracę przysługuje co do zasady zwykłe wynagrodzenie, w opisywanym przypadku prowizyjne (mogłoby być urlopowe jako korzystniejsze).

Jedynie za klasyczną przerwę przeznaczoną faktycznie na karmienie płacimy zawsze wynagrodzenie liczone jak urlopowe. Tak wynika z § 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (DzU nr 62, poz. 289 ze zm.; dalej rozporządzenie o wynagrodzeniach). Oznacza to, że składniki:

- w stałych stawkach miesięcznych wypłacamy w kwocie należytej w miesiącu nieobecności,
- zmienne wypłacane za okresy nie dłuższe niż miesiąc (np. prowizje) uwzględniamy z miesiąca absencji, dzielimy przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych, a uzyskany wynik mnożymy przez liczbę godzin roboczych, które zatrudniona miała przepracować zgodnie z rozkładem podczas usprawiedliwionej nieobecności.

Jeśli chodzi natomiast o wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny dobowe, to przy składnikach zmiennych tego pierwszego nie wypłacamy. Dodatki stanowią natomiast 60 proc. średniej urlopowej liczonej jak wynagrodzenie za urlop. Stosujemy tu § 4 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia o wynagrodzeniach. Najpierw sumujemy składniki zmienne wypłacone podczas trzech lub nawet 12 miesięcy (przy znacznych wahanach wysokości) poprzedzających miesiąc wystąpienia nadgodzin. Uzyskaną sumę dzielimy przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ta suma była ustalana, a uzyskaną stawkę godzinową mnożymy przez 60 proc. Na koniec osiągnięty wynik mnożymy przez procent nadgo-

dzin (50 lub 100 proc.), a otrzymaną stawkę mnożymy przez ich liczbę.

Zobaczmy teraz, jak powyższe zasady zastosować w praktyce. Wiemy, że zatrudniona ma wynagrodzenie prowizyjne. Założmy, że na przełomie ostatnich trzech miesięcy zarobiła 18 000 zł, a w listopadzie 6000 zł. W listopadzie w trakcie 20 dni roboczych wykorzystwała faktycznie 19 przerw zgodnie z celem, a podczas jednej pracowała.

PRZERWY PRZEZNACZONE FAKTYCZNIE NA KARMIE
6000 zł : 141 (160 godzin w listopadzie – 19 godzin zwol-

nienia z pracy; 19 dni roboczych x 1 godzina przeznaczona na karmienie piersią) = 42,55 zł

42,55 zł x 19 godzin = 808,45 zł

NADGODZINY DOBOWE

18 000 (choć mogą być co do tego wątpliwości, to do podstawy wymiaru wliczyliśmy tylko samą prowizję, bez wynagrodzenia za czas przerwy na karmienie): 455 (liczba godzin przepracowanych w sierpniu, wrześniu i październiku) = 39,56 zł

39,56 zł x 60 proc. = 23,74 zł
23,74 zł x 50 proc. = 11,87 zł (50-proc. dodatek)
11,87 zł x 1 nadgodzina = 11,87 zł ■

» ZDANIEM EKSPERTA

Patrycja Zawirska

radca prawny w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy



Żadna z zaprezentowanych w tekście opcji nie jest całkiem zgodna z przepisami. Nie można z powodu pracy nadliczbowej sztucznie przesunąć przerwy na karmienie w taki sposób, że faktycznie przypadłaby ona już po zakończonym dniu pracy. Biorąc pod uwagę cel tej przerwy, nie jest możliwe jej skuteczne udzielenie poza normami czasu pracy. Karmiąca pracownica i tak powinna mieć wtedy wolne. Dlatego, choć narusza prawo do przerwy na karmienie i w konsekwencji stanowi wykroczenie, bliższa przepisom o nadgodzinach jest koncepcja wykluczająca nadgodziny w trakcie ośmiogodzinnej dniówki. Praca nadliczbowa powstanie jedynie między godziną 15 a 16, z tym że na jej wykonywanie czytelnik powinien uzyskać zgodę zatrudnionej. Zgodnie bowiem z art. 178 § 2 k.p. w godzinach nadliczbowych nie wolno zatrudniać – bez zgody – pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia. ■

» ZDANIEM EKSPERTA

Izabela Zawacka

radca prawny w kancelarii
Wojewódka i Wspólnicy



Przerwy na karmienie są wliczane do czasu pracy. W związku z tym powinny być udzielone podczas dniówki roboczej, najlepiej w trakcie, choć nie ma przeszkód prawnych, by miało to miejsce bezpośrednio przed jej rozpoczęciem albo zaraz po jej zakończeniu. Mówiąc o dniówce, mam na myśli wynikający z grafiku ośmiogodzinny dzień pracy. Udzielenie przerwy na karmienie później, po przepracowanych nadgodzinach jest błędem, bo traci ona swój cel. Niemniej tego typu zabieg i tak nie spowoduje, że praca w trakcie godziny przeznaczonej na karmienie będzie nadliczbowa. Nie liczy się tu bowiem tylko liczba przepracowanych godzin, ale także w którym momencie do nich dochodzi. Nadgodziny powstają po przekroczeniu ośmiogodzinnej normy czasu pracy. Wcześniej nie, nawet jeśli przerwa na karmienie zostanie przeniesiona na koniec faktycznego dnia pracy. Jeśli pracownica została pozbawiona prawa do przerwy, to dodatkowo nie powinna tracić na wynagrodzeniu, zwłaszcza gdy ma prowizyjne. Za czas pracy podczas tej przerwy powinno się jej wypłacić wynagrodzenie urlopowe, jako korzystniejsze ■