

Przerwa na posiłek



Jestem zatrudniony na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie podstawowego czasu pracy. Pracodawca wymaga, abym cały swój czas pracy poświęcał na wykonywanie obowiązków służbowych. Zaproponował rekompensatę pieniężną w zamian za przerwę na posiłek. Czy takie rozwiązanie jest dopuszczalne? Czy wykonując pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje mi prawo do dodatkowej przerwy na spożycie posiłku?

Jednym z obowiązków pracodawcy w zakresie organizacji czasu pracy jest obowiązek udzielenia pracownikowi przerwy, wynikający z art. 134 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje przerwa w pracy trwająca co najmniej 15 minut, która jest wliczana do czasu pracy. Potocznie określa się ją przerwą śniadaniową.

Przerwa, o której mowa w art. 134 k.p. przysługuje niezależnie od systemu czasu pracy, jednak uzależniona jest od ilości godzin przepracowanych w danym dniu (minimum 6 godzin). Obowiązek udzielenia pracownikowi przerwy może dotyczyć zatem również pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w systemie równoważnego czasu pracy. W takim przypadku obowiązek zapewnienia przerwy dotyczyć będzie jedynie niektórych dni pracy, których wymiar będzie się kształtował na poziomie co najmniej 6 godzin.

Pracodawca nie może uchylać się od udzielania przerwy śniadaniowej. Nie jest to możliwe również poprzez wprowadzenie odpowiednich postanowień w wewnętrznych źródłach prawa pracy obowiązujących u pracodawcy (np. regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania), nawet za zgodą związków zawodowych. Możliwe jest jednak wydłużenie czasu przerwy w wewnętrznych źródłach prawa pracy.

Zdarza się, że pracodawcy dokonują połączenia przerwy 15-minutowej z przerwą, o której mowa w art. 141 k.p. (tzw. przerwa na lunch). Zgodnie z tym przepisem pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. W praktyce połączenie polega na tym, że pracodawca wprowadza w wewnętrznym źródle prawa pracy przerwę 60 minutową, której 15 minut zalicza do czasu pracy a 45 minut nie wlicza do czasu pracy. Przerwa na lunch jest szczególnie popularna w międzynarodowych firmach, które przenoszą elementy kultury organizacyjnej do polskich firm. Jeśli pracownik nie chce korzystać z przerwy nie wliczanej do czasu pracy, obowiązującej u pracodawcy może przedłożyć wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy. Jednak to pracodawca zdecyduje w takiej sytuacji czy przychyli się do wniosku pracownika.

Przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości zastąpienia 15-minutowej przerwy ekwiwalentem pieniężnym czy jej zrekompensowania udzieleniem przedłużonej przerwy w innym dniu. Jeżeli pracodawca nie udzieli pracownikowi pracującemu w danym dniu co najmniej 6 godzin 15-minutowej przerwy popełnia wykroczenie i może ponieść z tego tytułu odpowiedzialność za nieudzielenie przerwy. Zgodnie z art. 281 pkt 5 k.p., kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza

przepisy o czasie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Ponieważ pracodawca nie ma obowiązku wykazywania przerw w prowadzonej ewidencji czasu pracy pracownika, nie ma możliwości zweryfikowania takiego działania pracodawcy przez inspektora PIP. W takiej sytuacji to pracownik będzie musiał udowodnić, że takiej przerwy mu nie udzielono.

Jeżeli nieudzielenie przerwy pracownikowi wynika z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pracodawcy np.: w związku z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, to w takiej sytuacji nieudzielenie przerwy nie powinno być uznane za wykroczenie.

Przepisy nie wskazują, kiedy w czasie pracy pracownik może skorzystać z przerwy śniadaniowej. Informacja taka może znajdować się w wewnętrznych źródłach prawa pracy obowiązujących u pracodawcy (np. regulamin pracy). Podczas 15-minutowej przerwy pracownik nie powinien opuszczać terenu zakładu pracy.

Przepisy prawa pracy dotyczące 15-minutowej przerwy dotyczą całej doby pracowniczej i nie przewidują dodatkowych przerw na spożycie posiłku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na Pana pytania: Zastąpienie przerwy na spożycie posiłku rekompensatą pieniężną jest niedopuszczalne. Pracodawca nie może rekompensować czasu przerwy wynagrodzeniem i musi tak zorganizować pracę, aby zapewnić wszystkim pracownikom możliwość realizacji prawa do 15-minutowej przerwy. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie przysługuje Panu prawo do dodatkowej przerwy na spożycie posiłku.

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r- kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Barbara Stefaniak - Gnyp