



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa,

Adam Bodnar

WZF.7043.25.2015.TO

**Pani
Elżbieta Rafalska**

**Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej**

uprzejmie informuję, że zwróciły się do mnie z prośbą o pomoc policjantki oraz pracownica resortu spraw wewnętrznych. Wnioski dotyczyły konieczności dokumentowania faktu karmienia piersią zaświadczeniami lekarskimi, w tym dopuszczalności żądania takich zaświadczeń, a także możliwości samodzielnego kształtowania przez pracodawcę maksymalnej granicy okresu karmienia. W niniejszej sprawie wystąpiłem do Komendanta Głównego Policji¹, a także do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji² wskazując swoje wątpliwości w tym zakresie. W ocenie Ministra³ „(...) powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, a w szczególności ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) nie przewidują sposobu potwierdzenia faktu karmienia piersią ani nie ustanawiają granicy wieku dziecka karmionego piersią, którego matka może wystąpić o udzielenie przerw na karmienie, pracodawca ma swobodę w zakresie żądania określonej formy udokumentowania zarówno samego faktu karmienia dziecka piersią przez pracownicę, jak i okresowego aktualizowania ww. dokumentu. Ponadto pracodawca, w przypadku uzasadnionych wątpliwości w odniesieniu do tego czy pracownica rzeczywiście korzysta z uprawnienia do przerw w pracy zgodnie z przeznaczeniem, ma pełne prawo zobowiązać pracownicę do przedstawienia właściwego zaświadczenia lekarskiego. Warto dodać, że kwestia dotycząca dostarczania zaświadczenia o karmieniu piersią nie jest sprawą pozostającą w odosobnieniu, gdyż taka praktyka jest

¹ Pismo z dnia 12 lutego 2016 r. (WZF.7043.25.2015).

² Pismo z dnia 27 grudnia 2017 r. (WZF.7044.69.2017).

³ Pismo z dnia 29 stycznia 2018 r. (BMP-0790-5-1/2017/MKa).

stosowana również przez innych pracodawców, w tym w urzędach administracji. (...)”. Minister zobowiązał się także do zmian w Regulaminie Pracy w MSWiA poprzez zniesienie obligatoryjnego obowiązku dostarczania przez pracownice zaświadczeń o karmieniu dziecka piersią, a zastąpienie go uprawnieniem pracodawcy do jego żądania.

Zgodnie z kodeksem pracy, pracownica (kobieta) 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. Niniejsze przepisy znajdują odpowiednie zastosowanie do policjantek⁴ karmiących piersią.

W praktyce przerwy na karmienie udzielane są na wniosek pracownicy/funkcjonariuszki, na podstawie jej oświadczenia, że karmi dziecko piersią. Przepisy prawa pracy nie uzależniają uprawnienia do przerwy od wieku dziecka. Nie istnieją też szczególne wymagania co do tego, jak pracownica/funkcjonariuszka ma udowodnić fakt karmienia dziecka. Kodeks pracy nie wymaga przedłożenia pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego (tak jak ma to miejsce w przypadku pracownic w ciąży - art. 185 Kodeks pracy). Wystarczające powinno być samo oświadczenie pracownicy/funkcjonariuszki. W piśmiennictwie istnieje pogląd, zgodnie z którym pracodawca mający wątpliwości co do tego czy pracownica faktycznie karmi dziecko pokarmem własnym może zażądać przedstawienia stosownego zaświadczenia lekarskiego. Pogląd ten wywołuje jednak w praktyce znaczne kontrowersje. Niektórzy przełożeni z uwagi na brak regulacji ustawowych próbują we własnym zakresie określać maksymalny okres karmienia, w którym honorowane jest oświadczenie funkcjonariuszki (np. 1 rok). Po jego upływie oczekują zaś od nich zaświadczeń lekarskich potwierdzających fakt karmienia piersią, przy czym żądanie takie ponawiane jest co miesiąc.

Przedstawiona praktyka wywołała u mnie wątpliwości czy obowiązujące w Polsce przepisy w sposób właściwy chronią matki karmiące przed dyskryminacją ze względu

⁴ A także funkcjonariuszek innych służb mundurowych np. Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej czy służb specjalnych.

na płęć. W związku z powyższym zwróciłem się, w ramach sieci EQUINET (European Network of Equality Bodies) do europejskich organów ds. równości, z prośbą o przybliżenie rozwiązań prawnych istniejących w poszczególnych krajach UE. Poniżej przedstawiam zestawienie obejmujące treść otrzymanych odpowiedzi:

Niemcy

Prawa związane z macierzyństwem odnoszą się tylko do kobiet zatrudnionych (także w niepełnym wymiarze czasu pracy). Kobiety karmiące piersią nie mogą wykonywać pracy, która mogłaby mieć negatywny wpływ na jej zdrowie i zdrowie dziecka. W prawie federalnym nie jest wskazane jak długo można karmić piersią w czasie pracy, ale w orzecznictwie wskazuje się na termin 24 miesięcy od urodzenia dziecka. Przerwy na karmienie muszą być zapewnione przez pracodawcę na wniosek matki. Są to dwie 30 min. przerwy albo jedna godzinna. Jeżeli kobieta pracuje dłużej niż 8h przysługują jej dwie 45 min. lub jedna 90 min przerwa. Jeżeli pracodawca wymaga zaświadczenia lekarskiego ponosi jego koszt. W przypadku gdy ojciec zajmuje się dzieckiem nie zmienia to sytuacji, matce także przysługują przerwy na karmienie.

Irlandia

Kobiecie karmiącej piersią przysługuje godzina przerwy w pracy. Można z niej skorzystać w całości i skrócić dzień pracy do 7 h albo podzielić na dwie 30 min przerwy, trzy 20 min albo w porozumieniu z pracodawcą w inny sposób. Prawo to przysługuje matkom tylko do ukończenia przez dziecko 6 miesiąca. Termin ten wynika z definicji pracownika-kobiety karmiącej. Jeżeli kobieta skorzysta z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego macierzyńskiego po powrocie do pracy przysługuje jej przerwa na karmienie jeszcze tylko przez 1 lub 2 tygodnie w zależności od wieku dziecka.

Pracodawca musi dodatkowo ocenić ryzyko możliwości wystąpienia czynników szkodliwych dla zdrowia kobiet ciężarnych i karmiących piersią. Jeżeli takie ryzyko wystąpi zobowiązany jest przenieść taką kobietę na inne stanowisko pracy.

Wielka Brytania

Takiej samej oceny ryzyka jak w Irlandii musi dokonać także pracodawca w Wielkiej Brytanii. Jednakże brak jest przepisów zapewniających określoną przerwę na karmienie dla matek-pracowników. Pracodawca ma obowiązek jedynie zapewnić odpowiednie miejsce do odpoczynku dla kobiet karmiących piersią, gdzie mogą też karmić i przechowywać mleko w odpowiednich warunkach.

Czechy

Kobiecie karmiącej piersią przysługuje przerwa na karmienie. Są to dwie 30 min. przerwy na każde dziecko do ukończenia pierwszego roku, a potem jeszcze jedna 30 min przez kolejne 3 miesiące. Nie ma obowiązku dostarczenia zaświadczenia lekarskiego.

Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization, WHO)

WHO zaleca⁵ wyłączne karmienie piersią do ukończenia 6 miesiąca życia oraz kontynuację karmienia piersią przy jednoczesnym wprowadzaniu pokarmów uzupełniających do ukończenia 2 roku życia bądź dłużej.

Dodatkowo pragnę zwrócić uwagę na rozwiązanie istniejące w Hiszpanii, które zostało zilustrowane w wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 30 września 2010 r. w sprawie C-104/09 (Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espana ETT SA). Hiszpański sąd krajowy wskazał, że przerwa przewidziana w art. 37 ust. 4 kodeksu pracy została ustanowiona początkowo, w 1900 r., w celu ułatwienia karmienia piersią przez matkę. Ewolucja uregulowania oderwała ją od tego celu, ponieważ przepis ten przestał odnosić się do karmienia piersią. Ponadto orzecznictwo od wielu lat dopuszcza korzystanie z tej przerwy w przypadku karmienia sztucznego. Sąd ten podnosi, że przerwa ta została oderwana od biologicznego faktu, jakim jest karmienie piersią, i od tamtego czasu jest uznawana za czas uwagi poświęcanej dziecku i środek pojednawczy pomiędzy życiem rodzinnym a życiem zawodowym po wygaśnięciu urlopu macierzyńskiego. Jak wynika z treści przedmiotowego wyroku, przerwa taka przysługuje zarówno mężczyźnie, jak i kobiecie.

⁵ <https://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>

Aktualnie obowiązujące w Polsce przepisy mogą powodować dyskryminujące zachowania pracodawców polegające na oczekiwaniu przedstawiania zaświadczeń lekarskich o karmieniu piersią. Praktyka taka może przyczyniać się do rezygnacji kobiet z przysługującego im uprawnienia lub karmienia piersią. W takich okolicznościach, to czynnik ekonomiczny po stronie matki przeważa nad czynnikiem zdrowotnym i rozwojowym dziecka. Rozwiązaniem pozwalającym na ograniczenie takiej praktyki mogłoby być rozwiązanie niemieckie, polegające na wprowadzeniu po stronie pracodawcy obowiązku odpłatności za takie zaświadczenie.

Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę na fakt, że na rynku pracy istnieje pewna grupa kobiet, które utraciły pokarm, względnie przysposobiły niemowlę. Nie są one objęte zakresem normowania art. 187 Kodeksu pracy. Z tego punktu widzenia warto rozważyć rozwiązanie istniejące w Hiszpanii, a polegające na uznaniu za karmienie piersią – karmienia sztucznego.

Wreszcie uznanie czasu przewidzianego na karmienie piersią za czas uwagi poświęcanej dziecku i pomost pomiędzy życiem rodzinnym a życiem zawodowym pozwalałoby np. na skrócenie czasu pracy przez ojca (przysposabiającego) dziecka, natomiast matce (przysposabiającej) na bezpieczny i bezkolizyjny powrót na rynek pracy.

Należy również zauważyć, że rozwiązania takie wymagałyby wprowadzenia maksymalnego okresu karmienia piersią.

W świetle powyższego stosownie do treści art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2018 r. poz. 2179), zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o rozważenie, w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji, możliwości podjęcia inicjatywy ustawodawczej w celu wyeliminowania przedstawionych problemów oraz poinformowanie mnie o zajęтым stanowisku.

Do wiadomości:

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji