NALEŻNOŚCI

# Więcej przerw w pracy bez wpływu na wynagrodzenie

**Pracownik, który w danym dniu ma pracować dłużej niż dziewięć godzin, po ostatnich zmianach w kodeksie pracy nabył prawo do większej liczby przerw, które wlicza się do czasu pracy.**

DR KATARZYNA KALATA
*radca prawny, Kancelaria Kalata*

MAT. PRAS.

Zgodnie z kodeksem pracy pracownikom przysługuje przerwa w pracy, której długość jest uzależniona od dobowego wymiaru czasu pracy. Przerwa jest wliczana do czasu pracy, co oznacza, że za ten czas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

→Liczba i długość przysługujących przerw

| Przerwy | Dobowy wymiar czasu pracy |
|---|---|
| jedna trwająca 15 minut | 6 godzin |
| dwie po 15 minut | dłuższy niż 9 godzin |
| trzy po 15 minut | dłuższy niż 16 godzin |

Pracodawca ma prawo wprowadzić w aktach wewnętrznych także przerwę niewliczaną do czasu pracy, która może trwać maksymalnie 60 minut. Pracownik ma ją przeznaczyć na posiłek lub zajęcie się sprawami prywatnymi (art. 141 k.p.).

W zakresie udzielania przerwy istotne znaczenie ma faktyczny, a nie zaplanowany czas pracy. Zatem w sytuacji, gdy pracownik miał np. zaplanowaną pracę w wymiarze ośmiu godzin, a w wyniku nadzwyczajnych potrzeb pracodawcy pracuje w godzinach nadliczbowych powyżej dziewięciu czy 16 godzin, pracodawca ma obowiązek udzielić mu odpowiednio jednej lub dwóch dodatkowych przerw w pracy po 15 minut.

PRZYKŁAD

**Jan Kowalski jest zatrudniony w przedsiębiorstwie X. Zgodnie z planem w danym dniu miał pracować osiem godzin, od 8.00 do 16.00, więc przysługiwałoby mu 15 minut przerwy. Z powodu nagłego zlecenia od jednego z kluczowych klientów Jan musiał jednak zostać w pracy do godziny 20.00. Łącznie więc w ciągu dnia pracował 12 godzin. Początkowo pracodawca przyznał mu jedną przerwę 15-minutową zgodnie z zaplanowanym czasem pracy. Jednak z chwilą, kiedy Jan pracował dłużej niż dziewięć godzin, przysługiwała mu dodatkowa przerwa 15-minutowa. Ponieważ Jan pracował łącznie 12 godzin, nie przekroczył wymiaru 16 godzin, więc nie miał prawa do kolejnej, trzeciej przerwy. Podsumowując, mimo że początkowo Jan miał przysługującą jedną przerwę 15-minutową, w wyniku przedłużenia czasu pracy do 12 godzin miał prawo do dwóch przerw o łącznej długości 30 minut.**

## Pensja jak za urlop...

Zgodnie z art. 80 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem jeśli art. 134 k.p. wskazuje, że przerwę w pracy wlicza się do czasu pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas przerwy.

Gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, pracodawca przy ustalaniu wynagrodzenia:
- za czas zwolnienia od pracy (np. zwolnienie na poszukiwanie pracy) oraz
- za czas niewykonywania pracy (np. wykonanie badań profilaktycznych do pracy)

ma obowiązek zastosować zasady dotyczące ustalania wynagrodzenia urlopowego (§ 5 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. 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; tekst jedn. DzU z 2017 r., poz. 927 ).

## ... nie w tych przypadkach

Kodeks pracy wprowadza również inne rodzaje przerw w pracy, które pracodawca ma obowiązek wliczyć do czasu pracy, tj.:
- przerwy na karmienie dziecka,
- przerwy dla osób niepełnosprawnych,
- przerwa dla osób pracujących przy monitorze ekranowym.

Te przerwy nie są zwolnieniem od pracy. Nie są też okresem niewykonywania pracy. Należy za nie wypłacać wynagrodzenie tak, jak gdyby pracownik w tym czasie pracował. Zatem nie należy obliczać tego wynagrodzenia jak wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Jeżeli pracownik ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego, powinien otrzymać wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę tak, jakby pracował. Nie ma także powodu, aby przerwy wyodrębniać na liście płac.

PRZYKŁAD

**Pracownik zatrudniony na pełny etat otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5000 zł oraz prowizję zależną od wyników sprzedaży. Wykonuje pracę od poniedziałku do piątku po osiem godzin. 1 września 2023 r. faktycznie przepracował 17 godzin i pracodawca wydłużył jego przerwę. Pracownik na koniec miesiąca otrzyma wynagrodzenie zasadnicze 5000 zł, prowizję za sprzedaż 2000 zł. Nie ma podstawy do ustalania wynagrodzenia urlopowego za okres wydłużonej przerwy. Czas przerwy nie jest bowiem czasem niewykonywania pracy, a okresem zaliczanym do czasu pracy.** /®

Zakupiono w e-kiosk.pl. Numer zamówienia: 11852040