

Akademia prawa pracy 1625

Pracodawca może ukarać za korzystanie z e-papierosa


SŁAWOMIR PARUCH

 radca prawny, senior counsel
w kancelarii Raczkowski
& Wspólnicy

E-palacza nie obowiązuje ustawowy zakaz palenia w miejscach publicznych. Czy pracodawca może wprowadzić zakaz używania e-papierosów w miejscu pracy? Jakie sankcje mogą grozić za jego złamanie? Czy konieczne jest uregulowanie tej kwestii w regulaminie pracy?

E-papierosów nie obejmuje ustawowy zakaz palenia, gdyż nie zawierają one tytoniu. Nie oznacza to jednak, że ich używanie jest całkowicie dowolne. Nie sposób uregulować każdej dziedziny życia przepisami ustawy czy regulaminów – nie ma zresztą takiej potrzeby. Obok norm prawnych obowiązują przecież też te społeczne, określane jako dobre obyczaje lub zasady współżycia społecznego. Zgodnie z art. 94 pkt 10 kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie się tych ostat-

nich w zakładzie, a zgodnie z art. 100 par. 2 pkt 6 k.p. pracownik zobowiązany jest ich przestrzegać.

Pracodawca może więc egzekwować zakaz używania e-papierosów w zakładzie, powołując się na swoje powinności dotyczące kształtowania zasad współżycia społecznego w firmie oraz na obowiązek ich przestrzegania przez pracowników. W szczególności pracodawca powinien przeciwdziałać niekulturalnym zachowaniom zatrudnionych, a do takich może należeć palenie e-papie-

rosów w niektórych sytuacjach, np. na stołówce przy obiedzie lub przez ekspedientkę na stanowisku pracy. Pracodawca ma wówczas prawo ukarać, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach nawet zwolnić pracownika. Nie ma przy tym rozstrzygającego znaczenia, czy odpowiednie postanowienia w tej materii znajdują się w regulaminie pracy. Ewentualne postanowienia wewnętrzzakładowe mogą mieć raczej charakter uświadamiający niż normatywny. Przykładowo nikt nie określa w regulaminie

zakazu przeklinania w miejscu pracy, a jednak nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że pracodawca może za to ukarać pracownika. Tak samo jest moim zdaniem z e-paleniem.

Z drugiej strony nie ma jednak powodu, by zakazywać e-palenia w sposób bezwzględny (np. pracownikom, którzy siedzą w pokojach sami lub, gdy przebywają w ustronnym miejscu, wykonując swe obowiązki prawidłowo). Zakaz taki powinien być uzasadniony okolicznościami.

not LG