

D6

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY

### **Nie zmuszaj pracownika, by nosił pampersy**

Są zawody, w których opuszczenie miejsca pracy jest bardzo utrudnione. Czy to oznacza, że np. kasjerka i dyspozytor nie mogą w godzinach pracy pójść do toalety?

# Nie zmuszaj do noszenia pampersów

**OBOWIĄZKI PRACODAWCY** | Są zawody, w których z racji wykonywanych obowiązków opuszczenie miejsca pracy jest bardzo utrudnione. Czy to oznacza, że np. kasjerka i dyspozytor medyczny nie mogą w godzinach pracy pójść do toalety?

**MARTA GADOMSKA**

Czytelniczkę zatrudniono na stanowisku dyspozytora medycznego. Pracuje w systemie równoważnym po 12 godzin dziennie. Na zmianie jest sama. Pyta, czy kodeks pracy przewiduje jakieś specjalne przerwy związane z opuszczeniem miejsca pracy. Jej problem jest bardzo prosty i codzienny zarazem. Z racji wykonywanego zawodu (odbiera telefony od chorych osób potrzebujących lecarskiej pomocy) nie może opuścić stanowiska pracy. Kiedy zatem ma zaspokajać potrzeby fizjologiczne? Szef wzrusza ramionami i jak mantrę powtarza, że przy telefonie musi być stale.

## Na kawę, herbatę i inne potrzeby

Kodeks pracy przewiduje dwie przerwy 15- i 60-minutową. Pierwsza z nich jest zaliczana do czasu pracy i tym samym płatna. Druga już nie. Pracodawca może ją zagwarantować w przepisach wewnętrznych firmy, ale nie musi. Oznacza to, że pracownicy, którzy danego dnia pracują sześć godzin lub więcej, powinni mieć zapewnioną taką 15-minutową przerwę. Jeżeli czas pracy jest krótszy, to prawa do przerwy nie ma.

To pracodawca określa, kiedy taka przerwa wypada. Ze względu na charakter przerwy (czyli „okienka” w czasie pracy) nie powinno mieć to miejsca w chwili rozpoczynania dniówki roboczej albo w momencie jej końca. Z kodeksu pracy nie wynika, że podczas przerwy trzeba przeby-

wać na terenie firmy – pracownik może swobodnie dysponować czasem przerwy, obojętne jest, czy zakończył na stanowisku pracy i był gotów do jej podjęcia. Takie są ogólne zasady.

## Liczy się rodzaj zajęć

Niektórzy prawnicy nie mają wątpliwości, że możliwość korzystania z toalety to niepodlegające dyskusji prawo każdego człowieka i nie ma znaczenia fakt, że kodeks pracy nie reguluje tych kwestii. To są sprawy stojące ponad prawem. Dlatego nie można wymagać od zatrudnionego, by z toalety korzystał tylko w trakcie 15-minutowej przerwy. Nie dla wszystkich jednak jest to tak oczywiste.

– Zgodnie z przepisami sprawy osobiste, w tym także potrzeby fizjologiczne, zatrudniony powinien zaspokajać w trakcie przerwy w pracy. Dlatego pracodawca ma prawo żądać, by podwładny nie opuszczał stanowiska pracy, szczególnie gdy uzasadnia to rodzaj pracy. Przykładowo dla policjanta chroniącego imprezę masową, kierowcy autobusu dalekobieżnego czy właśnie dyspozytora pogotowia ratunkowego udanie się do toalety może być utrudnione lub wręcz niemożliwe – mówi Sławomir Paruch, kierujący Departamentem Prawa Pracy w kancelarii Sołtyśki, Kawecki & Szlęzak. Dodaje jednak, że jeśli pozwalają na to możliwości kadrowe i organizacyjne, to pracodawcy powinni starać się ułatwiać pracownikom załatwianie potrzeb fizjologicznych. Utrudnianie tego bez uzasadnionej przyczyny, np. przy

zwyczaj pracy biurowej niewymagającej stałej dyspozycyjności, może stanowić niezasadną szykanę lub inne niezgodne z prawem zachowanie, a w skrajnych przypadkach nawet mobbing.

Inni prawnicy są także zdania, że na zaspokajanie potrzeb ma wystarczyć przerwa. Niektórzy dodają wręcz, że jeżeli pracownik z uwagi na swoje problemy zdrowotne nie może korzystać z toalety raz w trakcie dniówki roboczej, a wykonywana praca tego wymaga, to oznacza, że jest niezdolny do pracy na wykonywanym stanowisku i wówczas można go zwolnić z pracy.

## Uporczywe nękanie

Przypominam, że z mobbingiem mamy do czynienia, gdy:
 

- wystąpiło działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu,
- było ono uporczywe i długotrwałe,
- przybrało formę nękania lub zastraszania,
- wywołało u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- spowodowało lub miało na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z grupy współpracowników.

Tak stanowi art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy. Wszystkie wymienione w nim przesłanki muszą wystąpić łącznie, a patologiczne zachowania nie mogą być jednorazowe. Co prawda przepisy nie precyzują, jak długo znamiona mobbingu powinny trwać, ale doktryna przyjmuje, że nie krócej niż sześć

## •ZDANIEM EKSPERTÓW

### Izabela Zawacka

prawnik w kancelarii  
Wojewódka i Wspólnicy



Prawo do 15-minutowej przerwy przysługuje pracownikowi z mocy prawa, a czas jej wykorzystania powinien być uregulowany w regulaminie pracy. Moim zdaniem pracodawca może przesądzić, że z toalety należy korzystać tylko w trakcie wskazanych 15 minut, co jest zresztą powszechnie stosowane w praktyce. Pracodawca musi jednak pamiętać o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy oraz o ogólnych przepisach kodeksu pracy o ochronie zdrowia pracownika, które mają pierwszeństwo przed przepisami wewnętrznymi firmy. W związku z tym, jeżeli okaże się, że pracownik z uwagi na swoje problemy zdrowotne nie może wykonywać pracy w warunkach, kiedy tylko raz w czasie dnia pracy może skorzystać z toalety (i w związku z tym jest niezdolny do pracy na wykonywanym stanowisku), to wówczas jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast moim zdaniem, jeśli pracownik nie dysponuje takim zaświadczeniem lekarskim, a okaże się, że ze względów zdrowotnych musi częściej skorzystać z toalety, niż pozwala mu na to 15-minutowa jednorazowa przerwa (i jest to wypadek szczególny, np. zatrucie), pracodawca nie powinien mu tego zabronić, powołując się na przepisy wewnątrzzakładowe. ■

### Patrycja Zawirska

prawnik w kancelarii  
Raczkowski i Wspólnicy



Możliwość skorzystania z toalety w czasie pracy nie podlega dyskusji. Nie można wymagać od zatrudnionego, by udał się do niej wyłącznie w ramach 15-minutowej przerwy. Obowiązek respektowania tej zasady przez szefa wynika nie tylko z konieczności poszanowania dóbr osobistych podwładnych (w tym przede wszystkim ich godności), lecz także z powinności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jeżeli ciągłość pracy jest wymagana, to pracodawca musi zorganizować ją w taki sposób, by zapewnione było na ten czas odpowiednie zastępstwo. ■

miesiący i z minimalną częstotliwością raz w tygodniu. Nie jest to jednak wiążące, bo każdą sprawę sąd bada indywidualnie, a zdaniem niektórych ekspertów mobbing wystąpi nawet wtedy, gdy naganne zachowania są praktykowane przez tydzień. ■