

Ograniczenie palenia trudne, ale możliwe

Organizacja pracy

Tomasz Zalewski

tomasz.zalewski@infor.pl

Polityka antynikotynowa w zakładzie pracy i próby ograniczania liczby przerw na palenie leżą w interesie pracodawców, ale nie mogą naruszać przepisów. Przekonał się o tym ostatnio jeden z pracodawców związanych z KGHM, który pomniejszył wynagrodzenia osobom wychodzącym na dymka.

– Pracodawca wprowadził rozwiązania dotyczące wynagrodzeń palaczy zwykłym zarządzeniem. Tymczasem w firmie obowiązywał regulamin pracy, który określał zasady rozliczania czasu pracy i jego ewidencjonowanie – tłumaczy Agata Kostyk-Lewandowska, rzecznik prasowy Okręgowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. – W tej sytuacji sposób rozliczania przerw na palenie powinien się znaleźć w regulaminie, który musi być konsultowany ze związkami zawodowymi – dodaje.

Inspekcja zakwestionowała też sposób ustalania długości przerw, w których pracownicy wychodzili palić. PIP nie ma wątpliwości co do tego, że wynagrodzenie należy się za czas przepracowany, problem w tym, jak firma go ewidencjonuje. W opisanym przypadku pracownicy sami deklarowali, ile czasu spędzają na paleniu.

– Podstawą do wyliczenia obniżonych wynagrodzeń powinien być czas pracy wynikający z precyzyjnej ewidencji. Zatrudniający powinien wykorzystać w tym celu np. książkę wejść i wyjść, karty zegarowe czy inne nowoczesne urządzenia pozwalające odnotować zarówno momenty zejścia ze stanowiska pracy, jak i czas powrotu – stwierdza Agata Kostyk-Lewandowska.

Kodeks pracy nie przewiduje ułatwień dla palących. Ustawodawca przyznał pracownikom prawo do jednej 15-minutowej przerwy. Osoby zatrudnione w 6-godzinnym wymiarze dziennym mogą z niej korzystać w dowolny sposób. Przy czym przedsiębiorcy mogą wprowadzić rozwiązania pozwalające pa-

laczom przerywać pracę częściej niż raz dziennie albo takie, które im to utrudnią. Niezależnie od intencji zasady korzystania z tych przerw muszą być wyraźnie określone w zakładowych przepisach.

Najtrudniejsze zadanie mają pracodawcy, którzy chcą powiązać czas spędzony na paleniu z poziomem wynagrodzenia.

– To rozwiązanie wymaga ingerencji w system wynagrodzeniowy. To oznacza, że w regulaminach lub w umowach o pracę musi być zapis, że pensja w pełnej wysokości przysługuje z tytułu przepracowania pełnego wymiaru godzin w danym miesiącu. Przepracowanie mniejszej liczby godzin, np. wskutek przerw na palenie, będzie oznaczało obniżone wynagrodzenie. Należy jed-

Badania wykazują, że palący pracownik traci 40 minut dniówki

nak pamiętać, że wiąże się to z koniecznością dokładnego ewidencjonowania czasu pracy – wyjaśnia **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny, Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy.

Innym sposobem jest wpisanie do regulaminu pracy zasady, zgodnie z którą czas wyjść powinien być odpracowany. W ocenie mecenas **Grzegorza Ruszczyka** to rozwiązanie nie wymaga stosowania specjalnych środków kontroli i ewidencji czasu pracy. Wystarczą deklaracje pracowników.

Część firm sięga po rozwiązania premiujące osoby deklarujące rzucenie palenia.

– Takie działania mogą w określonych sytuacjach narazić pracodawcę na zarzut dyskryminacji palących pracowników. Owszem przyznawanie premii czy atrakcyjnych nagród dla osób niekorzystających z przerw na papierosa może być korzystne dla firmy, ale nie zawsze uzasadnia różnicowanie zatrudnionych – wyjaśnia **Grzegorz Ruszczyk**.