

E-papieros w miejscu pracy – dopuszczalny czy zabroniony

Art. 100 par. 2 pkt 6 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; dalej: k.p.)
Pracownik jest obowiązany w szczególności (...) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

PROBLEM

Obowiązujące przepisy nie zakazują używania e-papierosów w miejscach publicznych, w tym w szczególności na terenie zakładów pracy. Teoretycznie zatem, biorąc pod uwagę literalne brzmienie przepisów, może się wydawać, że skoro e-palanie na terenie zakładu pracy nie jest zabronione, to jest dozwolone. Z innej strony rodzi to jednak wiele wątpliwości. Pojawiają się pytania, czy pracodawca może wprowadzić zakaz używania e-papierosów w miejscu pracy. Jeżeli tak, to na jakiej podstawie mógłby to zrobić? Jakie sankcje mogą grozić pracownikowi za łamanie takiego zakazu? Wreszcie, czy potrzebna i pożądana jest zmiana w tym zakresie powszechnie obowiązujących przepisów oraz uregulowanie tej kwestii w regulaminie pracy?

Co wynika z praktyki

1 Brak zaleceń

Brak jest jednolitych standardów czy zasad dotyczących używania e-papierosów w miejscu pracy. Mimo że problem ten był wielokrotnie dyskutowany na różnych forach, w tym w szczególności w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, nie zostały wypracowane żadne konkretne reguły czy zalecenia pod adresem pracodawcy.

2 Szkodliwy wpływ na zdrowie

Nierozstrzygnięta pozostaje również kwestia wpływu e-papierosów na zdrowie człowieka, w tym w szczególności osób postronnych przebywających w otoczeniu e-palaczy (np. innych pracowników). Coraz częściej pojawiają się w tym zakresie ekspertyzy (wydane w szczególności przez Światową Organizację Zdrowia), że e-palanie jest szkodliwe. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia oceny zasadności wprowadzenia zakazu e-palania w miejscach publicznych, w tym w szczególności w miejscu pracy.

3 W dbałości o BHP

Zdarza się, że pracodawcy wprowadzają w zakładach pracy zakazy lub ograniczenia dotyczące używania e-papierosów. Powołują się przy tym w szczególności na obowiązki pracodawcy w zakresie BHP oraz obowiązek przestrzegania przez pracowników przepisów BHP obowiązujących na terenie zakładu pracy, a także na zasady współżycia społecznego obowiązujące w miejscu pracy.

4 W przepisach wewnętrznych

Takie zakazy i ograniczenia są zwykle regulowane w regulaminach pracy lub innych wewnętrznych regulaminach i aktach prawnych obowiązujących na terenie zakładu pracy. Dotyczą całej załogi lub tylko wybranych grup pracowników, w zależności od rodzaju oraz specyfiki zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Są to albo bezzwzględne zakazy e-palania na terenie całego zakładu pracy, albo tylko różnego rodzaju ograniczenia (np. poprzez zakazanie używania e-papierosów tylko w konkretnych miejscach na terenie zakładu pracy, dostępnych dla szerszej grupy osób, tj. takich, w których przebywają również osoby niepalące).

5 Wiele obaw pracodawców

Mimo że zakazy i ograniczenia dotyczące e-palania są wprowadzane przez pracodawców, to jednak mają oni obawy o konsekwencje prawne takich działań. W szczególności obawiają się zarzutów dotyczących dyskryminacji czy nierównego traktowania ze strony pracowników. Mają wątpliwości, czy takie zakazy i ograniczenia nie są nadmierną ingerencją w prywatność pracowników. Z innej strony czują, że w określonych sytuacjach używanie e-papierosów na terenie zakładu pracy jest zdecydowanie niepożądane i rozumieją konieczność przeciwdziałania takim praktykom.

PODSUMOWANIE



**SŁAWOMIR
PARUCH**

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski
& Wspólnicy



**ROBERT
STĘPIEN**

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii
Raczkowski
& Wspólnicy

Mimo że zakaz używania e-papierosów na terenie zakładu pracy nie wynika wprost z obowiązujących przepisów, pracodawca ma podstawy prawnej do tego, aby przeciwdziałać tego rodzaju praktykom, w szczególności poprzez wprowadzenie stosownych postanowień do regulaminu pracy. Niezależnie jednak od tego pracodawca może również bez odpowiednich postanowień regulaminowych egzekwować przestrzeganie przez pracowników zasad BHP oraz norm współżycia społecznego (dobrych obyczajów). Ewentualne postanowienia regulaminu pracy będą miały w takim przypadku raczej charakter uświadamiający niż normatywny. Do regulaminu pracy nie wpisuje się np. zakazu przeklinania, choć nie ma wątpliwości co do tego, że nie powinno się przeklinać w miejscach publicznych, w tym w szczególności w miejscu pracy. Przełożony i bez odpowiednich przepisów regulaminu może ukarać pracownika zarówno za przeklinanie, jak i za korzystanie z e-papierosów w miejscu pracy.

Pracodawca nie tylko może, ale w niektórych sytuacjach wręcz powinien przeciwdziałać używaniu e-papierosów w zakładzie pracy. Dotyczy to w szczególności takich przypadków, jak np. korzystanie z e-papierosa na stołówce

przy obiedzie bądź przez ekspedientkę na stanowisku pracy. Niekiedy brak reakcji na tego typu zachowania może prowadzić do nadmiernego rozluźnienia norm zachowań wśród pracowników w podobnych sytuacjach. A to może mieć negatywne konsekwencje dla wizerunku firmy. Problem pojawia się wtedy, gdy pracodawca sam nie widzi w e-paleniu niczego złego i nie chce wprowadzić ograniczeń lub zakazu e-palania. W takim przypadku reszta załogi w zasadzie nie ma zbyt wielu możliwości, aby wymóc na nim zmianę decyzji i wprowadzenie stosownych ograniczeń czy zakazów w tym zakresie. W szczególności trudno rozważyć w takim przypadku skargę do Państwowej Inspekcji Pracy – brak jest podstawy prawnej do nałożenia kary na pracodawcę. Dlatego najlepiej, aby pracownicy porozumieli się z pracodawcą w celu wypracowania jasnych zasad dotyczących e-palania na terenie zakładu pracy. W sytuacjach patowych, w których osiągnięcie porozumienia jest niemożliwe, jedynym wyjściem wydaje się pozew do sądu. Pracownicy mogą jako podstawę wskazać art. 8 k.p., zgodnie z którym zaniechanie pracodawcy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jest to jednak rozwiązanie czysto teoretyczne. Istnieją wątpliwości, czy sąd przyjąłby taką sprawę do rozpoznania, nie mówiąc o możliwościach (a właściwie ich braku) wyegzekwowania wyroku. Wprowadzając zakaz lub ograniczenia dotyczące używania e-papierosów w zakładzie pracy, pracodawca powinien to należycie uzasadnić. Szczególnie jeżeli taki zakaz czy ograniczenia dotyczą tylko części pracowników, np. z uwagi na specyfikę zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Wiąże

się to z ryzykiem postawienia zarzutu dyskryminacji czy nierównego traktowania pracowników. Za dyskryminację może zostać uznany każdy całkowity zakaz używania e-papierosów, jeśli nie jest uzasadniony okolicznościami i do nich ograniczony. Chociaż ze wskazanych powyżej powodów pełna swoboda w użyciu e-papierosów może być naruszeniem norm społecznych czy dobrych obyczajów, to jednak nie ma racjonalnych powodów, aby zakazywać e-palania np. pracownikom, którzy siedzą w pokojach sami. To tak jakby zabronić im strzelania długopisem lub słuchania radia. Mimo że używanie e-papierosów na terenie zakładu pracy pozostaje nieuregulowane na poziomie powszechnie obowiązujących przepisów, nie wydaje się, aby było to problemem. Nie sposób uregulować przepisami ustaw czy regulaminów każdej dziedziny życia społecznego. Nie ma też takiej potrzeby. Oprócz norm sformułowanych w przepisach na terenie zakładu pracy obowiązują również normy współżycia społecznego, czyli dobre obyczaje. Margines tolerancji dla pewnych zachowań jest wprawdzie różny dla różnych miejsc i środowisk, ale to nie powód, by wszystkie niepożądane zachowania od razu regulować konkretnymi przepisami, a tym bardziej sankcjonować. Pracodawca, który wprowadziłby zakaz przeklinania, prowadzenia głośnych rozmów przez telefon czy wreszcie korzystania z e-papierosa, naraziłby się na śmieszność albo oburzenie. Są to zachowania, od których należy się powstrzymywać w miejscach publicznych, bo po prostu tak nakazuje kultura osobista. Ewentualne postanowienia regulaminu pracy dotyczące takich niepożądanych zachowań powinny mieć raczej charakter zaleceń niż nakazów czy zakazów.

Co mówią przepisy

1 Nie ma regulacji

E-papieros nie podlega przepisom ustawy z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 298; dalej: ustawa tytoniowa). Nie jest wyrobem tytoniowym. Nie ma również innych przepisów, które regulowałyby kwestie używania e-papierosów w miejscach publicznych.

2 Dopuszczalny zakaz

Pracodawca może wprowadzić uregulowania dotyczące używania e-papierosów na terenie zakładu pracy do regulaminu pracy. W szczególności może zakazać używania tego typu urządzeń na terenie zakładu pracy. Zostało to potwierdzone w szczególności przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej. Nie jest to jednak niezbędne – zakazać używania e-papierosów można również z powołaniem się na powszechnie obowiązujące przepisy.

3 Jako działanie prewencyjne

Podstawę może stanowić w szczególności art. 207 par. 2 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W tym kontekście wprowadzenie zakazu używania e-papierosów mogłoby stanowić działanie prewencyjne, w szczególności gdy weźmie się pod uwagę brak dostatecznych danych na temat szkodliwości tych urządzeń dla zdrowia ludzkiego. E-papieros może również zagrażać bezpieczeństwu pracy, ponieważ zajmuje ręce oraz uwagę pracownika (pracującego np. przy taśmie produkcyjnej).

4 Ważne zasady współżycia społecznego

Zagadnienie używania e-papierosów powinno być rozważane również z punktu widzenia zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy (art. 100 par. 2 pkt 6 k.p.). Pracodawca zawsze może się odwołać do tych zasad, do których należy zaliczyć w szczególności nakaz kulturalnego zachowywania się w pracy. Używanie e-papierosów przez pracowników może być uznawane za nieestetyczne i niekulturalne, podobnie jak dłubanie w nosie czy wulgarnie słownictwo. Trudno wyobrazić sobie np. lekarza używającego e-papierosa przy pacjentach albo recepcjonistkę podejmującą gości z e-papierosem w ręku.

5 Wolno karać

Pracodawca może bądź całkowicie zakazać używania e-papierosów na terenie zakładu pracy, bądź przynajmniej zalecić, aby korzystanie z nich odbywało się w sposób wstrzemięźliwy i z poszanowaniem praw innych osób (np. wyłącznie w pomieszczeniach, w których nie przebywają osoby niepalące). Zakaz e-palania można wprowadzić tylko dla niektórych stanowisk, uzasadniając to rodzajem pracy lub obowiązującymi na danym stanowisku przepisami BHP. Na pracownika nieprzestrzegającego zakazu pracodawca ma prawo nałożyć karę porządkową lub – w szczególnych przypadkach – może nawet zwolnić go z pracy.