



## ZATRUDNIENIE

# Upał nie uprawnia zatrudnionych do golizny

W godzinach pracy nie ma miejsca na bermudy i kuse letnie sukienki – nawet gdy za oknem żar.

MATEUSZ RZEMEK

W jednej z warszawskich firm zamieszanie wywołała pracownica, która w czasie upałów zaczęła przychodzić do pracy bez stanika i w bardzo lekkich bluzkach. Co prawda w godzinach pracy nie miała kontaktu z klientami czy kontrahentami, ale ubiorem na tyle skutecznie rozpraszała kolegów, że przełożeni postanowili zainterweniować.

Podjęli, jak się potem okazało, trudne rozmowy z pracownicą. Nie wystarczyła bowiem prośba o bardziej przyzwoity strój. Kobieta stwierdziła bowiem, że swoboda w ubiorze wynika z jej feministycznych poglądów. Pomogła dopiero groźba odpowiedzialności za naruszenie wizerunku pracodawcy, bo było ryzyko, że przy jej stanowisku mogli pojawić się klienci i kontrahenci firmy.

## Mini nie przejdzie

– Upał nie zwalnia z obowiązku zachowania przyzwoitości i norm społecznych w pracy, gdzie nie ma miejsca na wakacyjne czy zbyt frywolne stroje – mówi Agata Mierzwa, partner w kancelarii DZP, specjalistka ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie do przepisów wewnętrznych firm zasad do-

tyczących ubioru pracowników – tzw. dress code'u. Bywa, że takie przepisy bardzo szczegółowo określają ubiór zarówno pracownic, jak i pracowników. Zwykle nie ma w nich miejsca na japonki, bermudy, hawajskie koszule i kuse letnie sukienki. Przedsiębiorcy najczęściej oczekują od pracowników porządnego spodni i koszul z długimi rękawami, a od pracownic sukienek czy spódnic w najlepszym przypadku tuż nad kolano.

– W firmach, w których panuje dress code, nikt nie chodzi z linijką, by sprawdzić, czy dana sukienka nie jest za krótka. Zdarzają się jednak interwencje, gdy zamiast długości nad kolano letnia sukienka jest mocno mini – dodaje mec. Mierzwa.

Podobnego zdania jest Sławomir Paruch, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

– Upał nie upoważnia pracowników do pełnej swobody w ubiorze, nawet jeśli nie mają na co dzień kontaktu z klientami pracodawcy – zauważa mec. Paruch. – Nieodpowiedni strój, zbyt kusa sukienka czy rozchełstana hawajska koszula nie może podnosić temperatury obyczajów w miejscu pracy. Pracodawcy decydujący się na określenie w przepisach wewnętrznych norm dotyczących oczekiwanego ubioru mogą wymagać odpowiedniego

## OPINIA DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

### ALEKSANDRA MINKOWICZ-FLANEK

partner w kancelarii Dentons, kieruje zespołem prawa pracy



MATEJUSZ

Tak, pracodawca ma prawo wymagać od pracowników, aby w miejscu pracy przestrzegali określonych zasad dotyczących ubioru. Nawet największe upały nie usprawiedliwiają odchodzenia od norm profesjonalnego wyglądu i zachowania, szczególnie kiedy pracownicy mają kontakt z klientami i są wizytówką firmy, a także gdy normy zostały opisane w regulaminie pracy lub stosownej procedurze. Pracodawca może np. zakazać noszenia w pracy krótkich spodni czy obuwia typu japonki. Może wymagać, żeby kolorystyka ubioru była stonowana, i zakazać noszenia np. koszuli z krótkim rękawem. Zasady ubioru należą do porządku i dyscypliny pracy, którą pracodawca ma prawo kształtować. Inną kwestią jest przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ubiór pracownika nie może narażać jego zdrowia lub życia, np. gdy pracownik nosi nieodpowiednie obuwie lub nie stosuje środków ochrony indywidualnej.

stroju nie tylko ze względu na bezpieczeństwo i higienę pracy (np. spięte włosy), ale też ze względów obyczajowych, np. w placówce wychowawczej, czy też profilu działalności firmy prowadzącej np. kancelarię, czy wieku klientów – dodaje mec. Sławomir Paruch.

## Bez rajstop i krawata

Bywa jednak, że w czasie upałów pracodawcy godzą się na pewne odstęstwa od na-

rzuczonych zasad. Pozwalają np. pracownikom zdjąć w upały rajstopy, a pracownikom krawaty. Takie rozluźnienie nie oznacza pełnej swobody.

Za jednorazowe naruszenie firmowego dress code'u pracownicy nie powinni obawiać się większych konsekwencji. Może jedynie dyscyplinująca rozmowa z bezpośrednim przełożonym.

– Trzeba pamiętać, że jednorazowy przypadek nieodpowiedniego ubioru pracownika nie uprawnia zwykle do


wyciągania konsekwencji. Nie każdy bowiem w pełni rozumie subtelności i przekaz danego ubioru – zauważa mec. Paruch.

– Powinnością pracodawcy lub przełożonego jest określenie w regulaminie lub przypomnienie podwładnemu o panujących w danej firmie zasadach, najlepiej z jednoczesnym ich wyjaśnieniem. Dopiero w razie notorycznego łamania tych wymagań pracownik musi liczyć się z karami porządkowymi, a nawet zwolnieniem z pracy. Upał nie będzie wystarczającym wytłumaczeniem.

A jak to wygląda w firmach, które nie określiły zasad ubioru pracowników?

– Wszędzie tam, gdzie pracodawca nie określi szczegółowych norm ubioru zatrudnionych, najlepszym i naturalnym rozwiązaniem jest kreowanie stylu przez kadre menedżerską i bezpośrednich przełożonych pracowników – proponuje Mieszko Maj, dyrektor personalny w Grupie Walk. – Jeśli menedżer w przydzie w upał do pracy w japonkach i krótkich spodniach, nie może wymagać od załogi stosowania bardziej oficjalnego stroju.

/©©

 masz pytanie, wyślij e-mail do autora

[m.rzemek@rp.pl](mailto:m.rzemek@rp.pl)