

Czy pracownikom przysługuje przerwa na papierosa?



Przerwa na papierosa w czasie pracy to temat niezwykle kontrowersyjny, tym bardziej, że obowiązujące przepisy prawa nie rozstrzygają wprost, czy takowa pracownikowi przysługuje. Niemniej jednak wynikają z nich pewne wnioski, które rozwiewają może nie wszelkie, ale na pewno znaczną ilość wątpliwości w tym zakresie.

Kodeks pracy nie posługuje się pojęciem przerwy na papierosa. Określa jednak szereg innych przerw, jakie przysługują pracownikowi, przy czym wyłącznie od pracownika zależy, w jaki sposób je wykorzysta.

Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej sześć godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Z mocy prawa, to jest na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, pracownikowi przysługuje również pięciominutowa przerwa po każdej godzinie pracy przed komputerem. Przerwa ta również wlicza się do czasu pracy.

Wskazane powyżej przerwy przysługują pracownikowi zawsze, co oznacza, że pracodawca nie może ich pracownika pozbawić. Pracodawca nie powinien również ingerować w sposób ich wykorzystania – pracownik może bowiem wykorzystać je wedle swojego uznania, przykładowo może je przeznaczyć właśnie na palenie tytoniu. Należy jednak pamiętać, że na terenie zakładu pracy pracownik może to robić wyłącznie w wyznaczonych i przystosowanych do tego miejscach. Poza nimi palenie jest bezwzględnie zakazane.

Na palenie tytoniu pracownik może przeznaczyć także przerwę wynikającą z art. 141 Kodeksu pracy – niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut. Przerwa ta ma charakter fakultatywny, a zatem wyłącznie od pracodawcy zależy, czy zostanie ona wprowadzona, czy też nie. Pracodawca może wprowadzić ją w regulaminie pracy, w układzie zbiorowym pracy lub w umowie o pracę. Co prawda zgodnie z założeniem przepisu powinna ona być przeznaczona przez pracownika na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, jednak nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik mógł w czasie jej trwania zapalić papierosa. Co istotne, przerwa ta nie może być dzielona przez pracownika na mniejsze odcinki czasu. Pracownik nie może zatem postanowić, że będzie wykorzystywał tzw. przerwę

obiadową „na raty”, żeby móc co godzinę poświęcić dziesięć minut na zapalenie papierosa. Należy ją zatem wykorzystać jednorazowo.

Nie istnieją przeszkody co do tego, żeby pracodawca wprowadził również inne niż wyżej wymienione przerwy, podczas których pracownik będzie mógł palić. Należy jednak pamiętać, że zawsze będą one musiały być wliczane do czasu pracy. Pracodawca w żadnym wypadku nie może bowiem żądać, aby pracownik „odrobił” czas, który przeznaczył na palenie papierosów. Dla pracownika oznaczałoby to bowiem pracę w godzinach nadliczbowych, a dla pracodawcy konieczność wypłacania pracownikowi z tego tytułu stosownej rekompensaty.

Pracodawca w żadnym wypadku nie może również zażądać, aby pracownik w zamian za zezwolenie mu na palenie w godzinach pracy, zrzekł się części przysługującego mu wynagrodzenia za pracę. Przepisy Kodeksu pracy wyraźnie stanowią bowiem, że nie jest dopuszczalne zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia. Analogicznie jest w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że w przypadku zawarcia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą porozumienia, którego postanowienia nakazywałyby pracownikowi nieodpłatne świadczenie pracy lub zwalniały pracodawcę od zapłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę w zamian za zezwolenie na palenie w czasie pracy – poza wyznaczonymi przerwami, byłoby ono nieważne. Rygor taki wynika z art. 18 § 2 Kodeksu pracy, który wyraźnie przewiduje, że postanowienia umów oraz innych aktów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne.

Podsumowując powyższe, należy wskazać, że palenie przez pracowników w czasie pracy nie jest bezwzględnie zabronione. Jednak trzeba pamiętać, że pracownik powinien korzystać z tej możliwości wyłącznie w czasie przysługujących mu przerw oraz w miejscach do tego wyznaczonych.

Za palenie w czasie innym niż wyznaczone przerwy, pracodawca może wprowadzić ewentualne kary. Przykładowo, może postanowić w regulaminie pracy, że palenie tytoniu w czasie pracy – poza wyznaczonymi przerwami – stanowi podstawę do obciążenia pracownika karą porządkową albo ograniczenia premii. Niektórzy pracodawcy w celu ograniczenia palenia pracowników wprowadzają systemy motywacyjne, np. w postaci premii, którą mogą otrzymać pracownicy, którzy zadeklarują całkowite niepalenie w czasie pracy. Niestety w praktyce zdarza się, że zweryfikowanie, czy pracownik pali wyłącznie w wyznaczonych przerwach, okazuje się trudne.

Natalia Gawel – adwokat w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach