

Nie wolno palić, nawet gdy w firmie nie ma palarni

Marta Gadomska 19-12-2008

Naruszenie obowiązków przez szefa nie uzasadnia bezprawnego działania podwładnego. Jeżeli w firmie nie ma palarni a powinna być, to palić i tak nie wolno

Pracodawca złapał pracownika na paleniu papierosa w pracy. Zatrudniony nie podpisywał żadnego dokumentu o zakazie palenia w firmie. Mimo to szef uznał, że zatrudniony naruszył obowiązki i w związku z tym zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Zastrzegł, że jeżeli ten nie zgodzi na to, zwolni go dyscyplinarnie. Czy takie działanie jest prawidłowe, zwłaszcza że był to jednorazowy przypadek palenia na terenie firmy? – pyta czytelnik.

W kodeksie pracy nie ma przepisu, który w bezpośredni sposób ogranicza palenie w miejscu pracy. Taki zakaz wprowadza jedynie art. 5 ust. 1 pkt 3 [ustawy z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych \(DzU z 1996 r. nr 10, poz. 55\)](#). Dodatkowo potwierdza go **wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego (I OSK 892/06)**. Wynika z niego, że każda firma zatrudniająca co najmniej 20 pracowników musi utworzyć palarnię.

Obowiązki naruszył szef

Nie wiemy, czy w tym wypadku wyznaczono miejsce do palenia. Jeżeli nie a firma zatrudnia 20 lub więcej pracowników, mamy paradoks. Okazuje się, że obowiązki naruszył sam szef. Można zatem uznać, że podwładny palił na terenie firmy, bo pracodawca nie zapewnił mu do tego odpowiedniego miejsca. Dlatego ryzykowne jest zastosowanie wobec zatrudnionego surowych sankcji, poczynając od nagany a skończywszy na dyscyplinarce. Nieuzasadniony brak palarni w zakładzie stanowi swego rodzaju okoliczność łagodzącą. Przedsiębiorca się dopytuje, co byłoby, gdyby firma zorganizowała palarnię. Wtedy zastosowanie środków prawnych zależy od okoliczności, w jakich doszło do palenia. Jeżeli np. puszczanie dymka poza wyznaczonym miejscem to sporadyczny, jednorazowy przypadek, za niesubordynację najlepiej ukarać upomnieniem. Dopiero gdy stanie się to nagminną praktyką, wolno rozważyć naganę i zwolnienie. Przypominamy, że wymierzenie upomnienia jest uzasadnione nawet przy niewielkim stopniu winy. Tak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1999 r. (I PKN 86/99)**.

Ocena zależy od stanowiska

Sankcje za złamanie zakazu palenia zależą od stanowiska i mogą być bardziej surowe, gdy zakaz palenia stanowi naruszenie podstawowych obowiązków, szczególnie takich jak przestrzeganie ochrony przeciwpożarowej bądź zdrowia lub życia. Wyobraźmy sobie sytuację, że pracownik stacji benzynowej zapala papierosa w strefie zagrożenia wybuchem. Wtedy sam brak palarni na terenie stacji nie będzie miał większego znaczenia. Zachowanie pracownika oceniamy bardzo restrykcyjnie.

Komentuje Sławomir Paruch, współnik w kancelarii Sołtysiński, Kawecki & Szlęzak, kierujący Departamentem Prawa Pracy

Stosowanie kar za palenie w miejscu pracy zależy od wielu okoliczności. Oczywiście istotne jest to, czy pracodawca wywiązał się z obowiązku, organizując palarnię. Jej brak może być okolicznością łagodzącą przy stosowaniu sankcji, ale nie może przesądzać o tym, aby ich nie stosować. Zatem naruszenie obowiązków przez szefa nie usprawiedliwia bezprawnego działania pracownika, zwłaszcza gdy zakaz określonego zachowania wynika z przepisów wewnętrznych.

Rzeczpospolita