

Kadry i płace

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Alkohol na firmowej wigilii nie usprawiedliwi agresji

Nawet jeśli pracodawca przyzwoli na spożywanie alkoholu na spotkaniu, które odbywa się w miejscu pracy, pracownik poniesie konsekwencje za negatywne zachowania.

DR KATARZYNA KALATA

W okresie przedświątecznym firmowe wigilie, często z alkoholem w tle, stają się przestrzenią nie tylko do świętowania, ale także potencjalnych problemów prawnych. Jak są granice odpowiedzialności pracownika za nadmierne spożycie alkoholu podczas spotkania firmowego? Czy za sam fakt bycia pod wpływem większej ilości alkoholu podczas spotkania wigilijnego pracownik może ponieść jakieś konsekwencje?

Zakaz zmiękcza orzecznictwo

Zgodnie z art. 44 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2151) spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest zasadniczo zakazane. Jednak z praktyki sądowej wynika, że występują sytuacje, gdy akceptowalne jest organizowanie spotkania z niewielką ilością alkoholu, np. podczas spotkania wigilijnego czy pożegnania pracownika.

Jeśli pracodawca jest inicjatorem takiego spotkania, nie może wytykać żadnych konsekwencji w stosunku do pracowników za sam fakt spożycia alkoholu w miejscu pracy. Kluczowa w takiej sytuacji jest wiedza i zgoda pracodawcy. Ważne jest jednak, aby pra-

cownicy byli świadomi, że zgoda pracodawcy nie zwalnia ich z odpowiedzialności za ewentualne niewłaściwe zachowania.

Dla przykładu można przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2015 r. (I PK 120/15), w którym SN podkreślił, że pracownik spożywający alkohol z inicjatyw pracodawcy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za zachowania niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Jak wskazał SN, udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym lub poże-gnalnym innych pracowników zorganizowanym za zgodą pracodawcy po godzinach pracy oraz po godzinach funkcjonowania zakładu pracy w wydzielonej części (pomieszczeniu socjalnym) siedziby pracodawcy, połączony ze spożyciem alkoholu przez pracowników, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), chyba że doszło do naruszenia porządku i spokoju w miejscu pracy lub porządku publicznego.

Po godzinach poza firmą

Co jednak, jeśli pracownik zachowuje się nieodpowiednio, a wigilia jest organizowana

w czasie prywatnym i poza miejscem pracy?

Pracownicy biorący udział w firmowych spotkaniach, nawet jeśli spożywają alkohol zgodnie z zasadami ustalonymi przez pracodawcę, powinni być świadomi granic swojego zachowania. Muszą pamiętać, że nawet w mniej formalnym otoczeniu, jakim jest firmowa wigilia, obowiązują pewne standardy zachowania. Zgodnie bowiem z art. 100 § 2 ust. 4 i 6 kodeksu pracy pracownik ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego imię oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto pracownik jest zobowiązany przestrzegać zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. To oznacza, że każde działanie, które może szkodzić wizerunkowi firmy lub jej interesom, jest niedopuszczalne.

Zagrożenia dla firmy i pracowników

Należy zawsze mieć na uwadze, że nieodpowiednie działania mogą nie tylko zaszkodzić wizerunkowi firmy, ale również skutkować poważnymi konsekwencjami zawodowymi, włącznie ze zwolnieniem w związku z zachowaniem pracownika poza miejscem pracy, na przykład podczas spotkań wigilijnych organizowanych poza firmą.

W wyroku z 9 lipca 2008 r. (I PK 2/08) Sąd Najwyższy uznał, że niestosowne zachowania poza miejscem pracy mogą być podstawą do rozwiązania umowy o pracę również dyscyplinarnie. Jak wskazał SN, wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy.

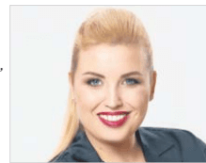
PRZYKŁAD

Podczas firmowej imprezy wigilijnej zorganizowanej w restauracji pracownik, będąc pod wpływem alkoholu, nie tylko wypowiadał obraźliwe uwagi w stronę swojego kolegi z pracy, ale również go uderzył. W wyniku agresywnego zachowania, napadnięty doznał obrażeń i został przewieziony do szpitala. Po otrzymaniu raportu o zdarzeniu oraz informacji o hospitalizacji tej osoby, zarząd firmy natychmiast zareagował. Wezwano sprawcę na spotkanie, na którym przedstawiono mu zarzuty dotyczące jego nieodpowiedniego zachowania oraz jego skutków. Uznano, że jego działania – zarówno werbalna agresja, jak i przemoc fizyczna – stanowiły rażące naruszenie zasad współżycia społecznego

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

radca prawny, Kancelaria Kalata, wykładowca na Uniwersytecie WSB Merito Łódź



Zachowanie umiaru i profesjonalizmu podczas firmowych spotkań wigilijnych jest kluczowe. Pracownicy powinni być świadomi, że nawet w mniej formalnych okolicznościach, takich jak firmowa wigilia, ich zachowanie może mieć wpływ na ich dalszą karierę zawodową i relacje w miejscu pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na przestrzeganie zasad etyki zawodowej i unikanie działań, które mogą być szkodliwe dla firmy lub jej wizerunku.

i profesjonalizmu wymaganego od pracowników firmy. W konsekwencji pracownik został zwolniony dyscyplinarnie, ponieważ jego zachowanie miało bezpośredni wpływ na relacje w miejscu pracy i zaszkodziło wizerunkowi firmy. Oprócz konsekwencji zawodowych, mógł on również stanąć w obliczu konsekwencji prawnych za swoje działania. Uderzenie współpracownika i spowodowanie w niego obrażeń mogło być podstawą do postępowania sądowego za naruszenie jego nieetykalności cielesnej.

gorzej – ujawni tajemnicę firmy. Takie zachowania mogą być traktowane jako działanie na szkodę firmy i mogą skutkować poważnymi konsekwencjami prawnymi.

Krytyka i obrażenie szefa

Pracownik, który używa wulgarnych słów w odniesieniu do przełożonego czy wyraża krytykę w sposób nadmierne i nieodpowiedni, może narazić się na konsekwencje, nawet gdy taka sytuacja ma miejsce po godzinach pracy i poza siedzibą pracodawcy. Zgodnie z art. 100 § 2 ust. 4 i 6 kodeksu pracy, jak zostało już wcześniej wskazane, pracownik ma obowiązek troszczyć się o dobro firmy, ochraniać jej majątek oraz utrzymywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić pracodawcy, a także przestrzegać zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

Wykazanie, że zachowanie pracownika było sprzeczne z tymi zasadami, może okazać się stosunkowo proste dla pracodawcy, zwłaszcza jeśli zdarzenie zostanie udokumentowane poprzez nagrania, zdjęcia lub zeznania świadków tego zachowania. /e

TERMINY

Rocznna korekta odpisu na fundusz socjalny według dwóch stawek

Pracodawcy, którzy w 2023 r. posiadają zfs, mają obowiązek ostatecznie rozliczyć odpisy i zwiększenia na fundusz do 31 grudnia 2023 r., uwzględniając różne podstawy w kolejnych półroczach.

JOANNA KALINOWSKA

Podsumowanie konta funduszu socjalnego za rok 2023 będzie specyficzne w związku z tym, że od 1 lipca 2023 r. podniesiona została podstawa naliczania odpisów i zwiększeń na zfs.

Odpis na zfs jest odpisem całorocznym. Pracodawca nalicza go odpowiednio do planowanego przeciętnego rocznego, a nie miesięcznego zatrudnienia. Jego wysokość na koniec roku powinna być zatem sumą 6/12 kwoty odpisów naliczonych od podstawy obowiązującej w pierwszym półroczu 2023 r. oraz 6/12 – według podstawy obowiązującej w drugim półroczu roku przy uwzględnieniu faktycznego zatrudnienia.

Suma obliczeń

Pierwszą ratę odpisów obowiązkowych w wysokości 75 proc. pracodawcy musieli przelać do 31 maja 2023 r. Natomiast drugą ratę w wysokości 25 proc., z uwzględnieniem zwiększeń fakultatywnych – obliczoną już według wyższej stawki odpisu – do 30 września 2023 r. Podstawę obliczania odpisów na zfs za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. stanowiło przeciętne wynagrodzenie miesięczne

w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. – tj. 4434,58 zł, zaś za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. było to przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r. – tj. 5104,90 zł.

Już we wrześniu pracodawcy powinni skorygować wysokość odpisów. Na koniec roku muszą jednak sprawdzić, czy założenia co do planowanego zatrudnienia pokrywają się z zatrudnieniem faktycznym.

Liczba zatrudnionych

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w roku kalendarzowym dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach, a otrzymaną sumę dzieli przez 12. Pracodawca może dokonać tych obliczeń metodą:

- średniej arytmetycznej – to podzielenie sumy liczb osób zatrudnionych we wszystkich dniach roboczych albo kalendarzowych miesiąca przez liczbę tych dni,
- uśrednionej – sumę liczb pracowników z pierwszego i ostatniego dnia danego miesiąca kalendarzowego dzieli się przez 2,
- średniej chronologicznej – sumę połowy stanu dziennego w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca oraz stanu zatrudnienia w 15. dniu miesiąca dzieli się przez 2.

Jeżeli rozliczenie wykáže, że pracodawca przelał wyższy odpis niż wynika z korekty, nadwyżkę środków może wycofać z rachunku lub pozostawić na koniec na poczet przysz-

+Odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2023 r.

Obowiązkowe odpisy podstawowe	Odpisy obowiązkowe i dobrowolne zwiększenia	
	Od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r.	Od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r.
na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach (37,5 proc.)	1662,97 zł	1914,34 zł
na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze (50 proc.)	2217,29 zł	2552,45 zł
na jednego pracownika młodocianego, w kolejnych latach nauki (odpowiednio 5, 6 i 7 proc.)	221,73 zł 266,07 zł 310,42 zł	255,25 zł 306,29 zł 357,34 zł
Zwiększenia fakultatywne		
na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (6,25 proc.)	277,16 zł	319,06 zł
na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do opieki socjalnej u pracodawcy (6,25 proc.)	277,16 zł	319,06 zł
na każdą zatrudnioną osobę u pracodawcy prowadzącego zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczając na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu (7,5 proc.)	332,59 zł	382,87 zł

rocznego odpisu. Ale jeśli przelał na konto zfs zbyt małą kwotę, różnicę powinien wpłacić na konto funduszu do 31 grudnia 2023 r.

PRZYKŁAD

Naliczając w maju 2023 r. odpis, pracodawca ustalił, że planowany przeciętny stan zatrudnienia w 2023 r. wyniesie 67 pracowników. Wśród nich nie było młodocianych ani osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub charakterze. Zgodnie z tym założeniem firma powinna naliczyć i odprowadzić na rachunek bankowy zfs odpis za 2023 r. w kwocie 119 839,89 zł:

$(67 \times 1662,97 \text{ zł}) \times 1/2 + (67 \times 1914,34 \text{ zł}) \times 1/2 = 119 839,89 \text{ zł}$

Tyle też zakład przelał łącznie do końca września 2023 r. Faktyczny przeciętny stan zatrudnienia, ustalony na koniec 2023 r., wyniósł jednak 72 pracowników. Odpis na zfs został więc przelany w kwocie niższej o 8943,27 zł: $(72 \times 1662,97 \text{ zł}) \times 1/2 + (72 \times 1914,34 \text{ zł}) \times 1/2 = 128 783,16 \text{ zł}$; $128 783,16 \text{ zł} - 119 839,89 \text{ zł} = 8943,27 \text{ zł}$. O taką kwotę pracodawca musi uzupełnić konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w terminie do 31 grudnia 2023 r. /e