

Prawnik radzi. Jak zorganizować imprezę świąteczną i nie zwariować

Już niedługo ze wszystkich głośników w centrach handlowych, sklepach, na stacjach benzynowych, a nawet w poczekali u dentysty, zabrzmi melodia „Last Christmas”, a ludzie z zaleśnięciem w oczach spowici delikatnym, lekko wyczuwalnym aromatem piernika i goździków będą poszukiwać wymarzonego (albo jakiegokolwiek) prezentu dla najbliższych.



Pracodawcy znowu staną przed dylematem, czy ulec najnowszej modzie na „integracyjne” świąteczne przyjęcia pracownicze z Mikołajem przechodzącym z biura do biura zapraszającym lekko zdziwionych i niczego niepodważających pracowników do dołączenia do chóru firmowego, tworząc wideoklip z ich wykonaniem świątecznego przeboju, a może po prostu zorganizować tradycyjny, pracowniczy „opłatek” z sałatką warzywną i pierogami oraz wspólnym nuceniem kołęd. W poszukiwaniu najbezpieczniejszej opcji integracyjnego spotkania warto ustalić kilka podstawowych zasad, które pozwolą na bezkonfliktowe przebrnięcie przez ten trudny dla każdego pracodawcy okres i szczęśliwe uniknięcie pozwu o nierówne traktowanie w zatrudnieniu. W artykule poszukamy odpowiedzi na pytanie – „Jak zorganizować imprezę świąteczną

w firmie i nie zwariować?”. Zatem, do dzieła!

Świecki charakter uroczystości

W artykule padło już kilka słów sugerujących nawiązania pracowniczych eventów do chrześcijańskiej tradycji, to znaczy „bożonarodzeniowy”, „opłatek”, „kolędy”, których synonimem w słowniku pracodawcy powinno być sformułowanie „nierówne traktowanie w zatrudnieniu”. Naruszenie wspomnianej, podstawowej zasady – zakazu dyskryminacji – obowiązującej w prawie pracy może wynikać z różnych przyczyn, zarówno tych intencjonalnych, jak i nieuświadomianych. Mimo że myśl przewodnia imprez świątecznych wywodzi się z religii, podczas ich organizacji dobrym pomysłem jest ograniczenie elementów wyznaniowych do minimum. Co prawda, regułą jest organizowanie przyjęć

w miejscu pracy właśnie w okresie okołobożonarodzeniowym, jednak niekoniecznie muszą nosić szumną nazwę „wigilia pracownicza” oraz stanowić manifestację przekonań religijnych czy kulturowych części pracowników. Wspomniane spotkania powinny przybrać raczej formę typowo świecką, a ich charakter ma służyć integracji i podbudowie pozasłużbowych więzi, a nie stawać się zarzewiem potencjalnych konfliktów lub naruszenia strefy komfortu personelu. Do niezamierzonej dyskryminacji w miejscu pracy może przyczynić się również kierowanie zaproszeń na przyjęcia jedynie do części kadry.

Wybór lokalizacji jest kluczowy

Kolejnym dylematem, z którym musi zmierzyć się pracodawca przy planowaniu eventu, jest podjęcie decyzji o jego lokalizacji. Jak to mówią Amerykanie:

Spotkania powinny przybrać raczej formę typowo świecką, a ich charakter ma służyć integracji i podbudowie pozasłużbowych więzi, a nie stawać się zarzewiem potencjalnych konfliktów lub naruszenia strefy komfortu personelu.

„location, location, location, it's all about location („lokalizacja, lokalizacja, lokalizacja, wszystko zależy od lokalizacji”) i nie ma nic bliższego prawdzie, szczególnie w przypadku tak newralgicznych przyjęć, jakimi są wydarzenia służbowe. Przecież wybór destynacji wpływa nie

tylko na samopoczucie, swobodę uczestników oraz kreowania w nich miłych i ciepłych wspomnień, ale również na ich uprawnienia i obowiązki.

Impreza świąteczna – obowiązkowa czy dobrowolna?

Przede wszystkim, jeżeli przyjęcie odbywa się w siedzibie firmy albo w innym miejscu świadczenia pracy, dodatkowo w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy, pracownik nie może odmówić udziału w takim spotkaniu. Tym większego znaczenia nabierają wspomniane już zasady związane z organizacją służbowych wydarzeń, poszanowanie różnorodności oraz odmiennych przekonań pracowników będące wyrazem równego traktowania w zatrudnieniu.

Przy organizacji przyjęcia w codziennym miejscu wykonywania obowiązków pracowniczych należy przemyśleć również kwestię serwowania napojów alkoholowych. W ślad za dość rygorystycznymi przepisami ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi zakazane jest spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy lub miejsca zbiorowego żywienia pracowników. Napojem alkoholowym jest zgodnie z definicją normatywną wywodzącą się z tego samego aktu prawnego, produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu. Picie wspomnianych napojów przez pracownika w miejscu pracy może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę i to nie tylko za wypowiedzeniem, ale również w trybie natychmiastowym z jego winy (potocznie zwanego „dyscyplinarką”).

Mniej restrykcyjne podejście do obecności alkoholu przejawia Sąd Najwyższy. W jednym z wyroków przesądził, że udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym lub poegzalnym kolegów z pracy zorganizowanym za zgodą pracodawcy po godzinach pracy oraz po czasie funkcjonowania zakładu pracy w wydzielonej części (pomieszczeniu socjalnym) siedziby pracodawcy, połączony ze spożywaniem za przyzwoleniem pracodawcy niewielkich ilości wyrobów alkoholowych, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podobnie, gdy impreza firmowa odbywa się na terenie zakładu pracy i pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do alkoholu lub nawet nim częstuje. W opisanym przypadku pracodawca nie tylko zgadza się na picie napojów wysokoprocentowych w miejscu pracy, ale również je inicjuje. Zatem trudno zarzucić zatrudnionemu zawinione naruszenie generalnej reguły kreowanej przez prawo przejawiającej się w zakazie spożywania alkoholu w zakładzie pracy.

Podsumowując, czynnikiem usprawiedliwiającym zachowanie pracownika spożywającego napoje wysoko-

Obligatoryjność udziału w takim wydarzeniu zależy tylko i wyłącznie od pracodawcy, który może wydać w tym zakresie wyraźne polecenie służbowe.

we w miejscu pracy jest zawsze zgoda pracodawcy. Natomiast jego granicę wyznaczają zasady porządku i spokoju w miejscu pracy, przepisów BHP lub przeciwpożarowych oraz ogólnych norm postępowania. Pracownik nadal pozostaje na terenie zakładu pracy i w związku z tym podlega obowiązkowi zachowania zgodnego z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego, obejmującymi również powstrzymanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy.

Przyjęcie poza zakładem pracy, czyli „luz kontrolowany”

Inaczej przedstawia się charakter imprez integracyjnych organizowanych poza godzinami i miejscem świadczenia pracy. Obligatoryjność udziału w takim wydarzeniu zależy tylko i wyłącznie od pracodawcy, który może wydać w tym zakresie wyraźne polecenie służbowe. Jego zignorowanie stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z orzecznictwem, polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Jednocześnie, postępowanie pracownika niezgodne z nimi, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie jego obowiązków mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Surowe reguły związane z potraktowaniem uczestnictwa pracowników w przyjęciu organizowanym poza godzinami pracy jako obowiązkowego, niesie ze sobą również doniosłe konsekwencje dla samego pracodawcy. W takim przypadku czas eventu powinien zostać rozliczony jako godziny nadliczbowe i zatrudnionemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

Często udział w okolicznościowych imprezach poza zakładem pracy, w wynajętych klubach czy restauracjach, z pominięciem formalnego stroju na rzecz tak zwanego „smart casual”, powoduje również rozluźnienie konwenansów pracowniczych. W ferworze zabawy i pod wpływem „procentów” pracownik nie może jednak zapominać, że biorąc udział w przyjęciu nadal pozostaje w środowisku pracy i jest zobligowany do przestrzegania zasad współżycia społecznego. Niestosowne zachowania nawet poza formalnym miejscem świadczenia pracy polegające

najczęściej na obrażaniu współpracowników, groźbach, rękoczynach lub szkalowanie przełożonego, firmy, a nawet zdradzanie tajemnic pracodawcy, spowoduje wyciągnięcie wobec niego konsekwencji. Na takiego niezdyscyplinowanego członka personelu może zostać nałożona jedna z kar porządkowych lub w skrajnych przypadkach, rozwiązany stosunek pracy.

Rozpowszechnianie wizerunku utrwałonego podczas imprezy firmowej

Pracownicy uczestniczący w firmowym wydarzeniu, pod wpływem ciepłej i wesołej atmosfery, próbują zatrzymać chwilę w migawce aparatu. Również pracodawca przy pomocy organizowanego przez siebie przyjęcia kreuje swój medialny wizerunek często wykorzystując fotografie wykonane podczas takich nieformalnych spotkań np. w mediach społecznościowych. Nie możemy przy tym zapominać, że wizerunek człowieka podlega ochronie, a jego rozpowszechnianie wymaga zgody. Ponadto, upublicznienie zdjęć może stanowić prostą drogę do naruszenia dóbr osobistych szczególnie, gdy przedstawiają pracowników z alkoholem, papierosem lub w niewyszukanej pozycji czy szalonym tańcu. Niekiedy, oznaczenie osoby uwiecznionej na fotografii może przyczynić się do ujawnienia jej danych osobowych.

Co z podatkami?

Organizacja świątecznych przyjęć często wiąże się z ponoszeniem przez pracodawcę znacznych nakładów, szczególnie, gdy odbywa się ona z rozmachem, a pracownikom zapewnione są liczne atrakcje. Takie wydarzenia są nie tylko kuszące dla pracodawcy budującego więź zespołową między pracownikami oraz kreujące pozytywny wizerunek firmy czy dla samych uczestników, ale również dla fiskusa, który z przyjemnością skontroluje wydatki poniesione podczas wydarzenia. Pracodawcy, pod pewnymi warunkami, mogą zaliczyć imprezę integracyjną dla pracowników jako koszty podatkowe. Zaliczamy do nich koszty uzyskania przychodów, to znaczy celowe i racjonalne wydatki poniesione w celu uzyskania, zabezpieczenia lub zachowania przychodu. Przy rozliczeniu kosztów istotny jest cel wydarzenia. Wydatki poniesione na zorganizowanie imprezy dla pracowników muszą mieć wpływ na poprawę atmosfery czy integrację pracowników, a w konsekwencji powinny bezpośrednio przekładać się na zwiększenie efektywności pracy, a co za tym idzie, przyczynić się do przysporzenia zysków firmie. Potwierdzenie integrującego i motywującego wpływu przyjęcia świątecznego powinno znaleźć odzwierciedlenie w zgromadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Co ważne, do kosztów podatkowych nie można zaliczyć wydatków poniesionych na zakup alkoholu. Zdaniem organów

podatkowych napoje alkoholowe nie są konieczne do zorganizowania imprezy dla pracowników. Poza tym, jeżeli impreza dla pracowników została sfinansowana z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to wydatki poniesione w celu jej przeprowadzenia nie mogą stanowić kosztów uzyskania przychodów.

Drugą kwestią wymagającą rozważenia jest określenie czy świadczenie przekazywane pracownikowi podczas imprezy integracyjnej stanowi opodatkowany przychód. Zagadnienie to budziło znaczne kontrowersje w przeszłości, których odzwierciedleniem była niejednolita linia orzecznicza sądów administracyjnych i organów podatkowych. Teoretycznie, spór zakończył wyrok Trybunału Konstytucyjnego, który ustalił zasady kwalifikowania udziału pracownika w spotkaniu integracyjnym jako nieodpłatnego świadczenia wymagającego opodatkowania podatkiem dochodowym. Takie działanie stanowi przychód, jeżeli zostało spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie), w jego interesie, a nie w interesie pracodawcy i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść. Dodatkowo korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi oraz nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich pracowników. W przypadku niespełnienia kumulatywnego opisanego przesłank, świadczenie w postaci przeprowadzenia imprezy świątecznej nie stanowi przychodu po stronie pracownika.

Organizacja eventów stanowi zabawę podwyższonego ryzyka zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Przy minimalizacji ewentualnych, negatywnych skutków przyjęcia – pogłębiania różnic w zespole, dyskryminacji czy nawet zakończenia współpracy z niektórymi pracownikami, niezwykle pomocne jest postępowanie według kilku, prostych zasad. Pomogą one w osiągnięciu zamierzonych celów: integracji i motywacji zespołu oraz jednocześnie kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy.

AUTORKA



Joanna Skrzeczkowska
Radca prawny – od ponad 6 lat zajmuje się doradztwem prawnym w zakresie prawa własności

intelektualnej, w tym w przedmiocie ochrony znaków towarowych, prawa autorskiego i czynów nieuczciwej konkurencji. Na co dzień współpracuje, w ramach Działu prawa własności intelektualnej, z Kancelarią Ostrowski i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Toruniu.

MICE Poland

MEETINGS • INCENTIVES • CONFERENCES • EVENTS

LISTOPAD 2019 (11/191)

PROMOCJA

» Niezwykły event w podziemiach

Dajemy naszym gościom możliwość poznawania tradycji – deklaruje Bożena Blacha-Stachowicz z Kopalni Guido w Zabrze.

» ICCA o innowacjach w otoczeniu gwiazd

Specjaliści branży z całego świata przybyli pod koniec października do Houston w Teksasie na 58. kongres ICCA.

» Prawnik radzi. Jak zorganizować imprezę świąteczną i nie zwariować

