

## Udział w imprezie pożegnalnej kolegi z pracy a zwolnienie dyscyplinarne

**Czy udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym odbywanym w zakładzie pracy za zgodą pracodawcy po godzinach pracy, połączonym ze spożywaniem alkoholu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy?**

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2015 r. (I PK 120/15). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Z powódkami rozwiązano umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę rozwiązania umów wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych we wskazanym w rozwiązaniu dniu polegające "na przebywaniu w miejscu pracy po godzinach pracy i spożywaniu alkoholu na terenie zakładu pracy po godzinach zakończenia pracy do czasu interwencji policji". W tym dniu odbywało się pożegnanie pracowników, którzy odchodzili z pracy. Dyrektor pozwanej wyraził zgodę na zorganizowanie po godzinach pracy poczęstunku z podaniem alkoholu w pomieszczeniu socjalnym. W trakcie spotkania powódki zostały poczęstowane alkoholem, który wypity w niewielkich ilościach. Około godziny 17<sup>00</sup> do miejsca spotkania wkroczyła policja, która poddała uczestników spotkania badaniu na obecność alkoholu w organizmie. U powódek stwierdzono obecność alkoholu w wydychanym powietrzu. Żaden z uczestników spotkania nie był "pijany - w stanie nietrzeźwości", a niektóre z osób biorących udział w spotkaniu w ogóle nie spożywały alkoholu. U pozwanej obowiązywał regulamin pracy, który w § 16 zabraniał wstępu i przebywania pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu. Na teren zakładu nie wolno było także wносить alkoholu.

Sąd Rejonowy przywrócił powódki do pracy uznając, że rozwiązanie z powódkami umów o pracę bez wypowiedzenia było nieuprawnione, gdyż powódki nie dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie powódki spożywały alkohol na terenie zakładu pracy, czego zabrania regulamin pracy, ale powódki "traktowały spotkanie pożegnalne jako uroczystość prywatną, która tylko odbywa się w użyczonym pomieszczeniu", a obecność dyrektora zakładu pracy podczas tego spotkania, jego osobisty udział w zorganizowaniu imprezy oraz spożywanie także przez niego alkoholu, a ponadto czas uroczystości uprawniały przekonanie powódek, że nie naruszają obowiązków pracowniczych. Inaczej sprawę ocenił Sąd II instancji, tj. Sąd Okręgowy, który uznał za błędne stanowisko Sądu Rejonowego, iż spożywanie alkoholu podczas okolicznościowego przyjęcia na terenie zakładu pracy, choćby w niewielkich ilościach, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem postępowanie dowodowe wykazało bezsprzecznie, że impreza pożegnalna, w której wzięły udział powódki, odbywała się na terenie zakładu pracy, a policja, która w pewnym momencie wkroczyła na imprezę, dokonała badania wszystkich uczestników na zawartość alkoholu w organizmie, które jednoznacznie potwierdziło u powódek stan po użyciu alkoholu. Zdaniem Sądu Okręgowego Powódki znające regulamin pracy umyślnie naruszyły jego zasady i to w sposób ciężki. Świadomie złamały bezwzględnie obowiązujący u pozwanej zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy. Sąd Okręgowy wskazał także, iż fakt, że inni pracownicy, a nawet przełożeni postępują tak samo niewłaściwie, nie stanowi żadnego usprawiedliwienia dla pracownika naruszającego rażąco dyscyplinę pracy i zaniedbującego podstawowe obowiązki pracownicze. Dlatego, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca był w pełni uprawniony do rozwiązania umów o pracę z powódkami w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Najwyższy rozpoznający sprawę w wyniku złożenia skargi kasacyjnej przez powódki nie podzielił takiego restrykcyjnego stanowiska Sądu Okręgowego uznając, iż udziału pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym lub pożegnalnym innych pracowników zorganizowanym za

zgodą pracodawcy po godzinach pracy oraz po godzinach funkcjonowania zakładu pracy w wydzielonej części (pomieszczeniu socjalnym) siedziby pracodawcy, połączony ze spożywaniem za przyzwoleniem pracodawcy niewielkich ilości alkoholu, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, chyba że doszło do naruszenia porządku i spokoju w miejscu pracy lub porządku publicznego.

**Reasumując:**

- Sąd Najwyższy uznał, iż, co do zasady, udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym odbywanym w zakładzie pracy za zgodą pracodawcy po godzinach pracy, połączony ze spożywaniem niewielkich ilości alkoholu oraz pod warunkiem, iż nie doszło do naruszenia porządku i spokoju w miejscu pracy lub porządku publicznego, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy;

- mając jednak na uwadze, iż trudno jest przewidzieć przebieg takiego spotkania, w tym, czy i kiedy dochodzi do przekroczenia spożywania „niewielkich ilości alkoholu”, wydaje się, iż zdecydowanie rozsądniej jest organizować taką imprezę poza zakładem pracy.

radca prawny Miłosz Hady