



КонсультантПлюс

Статья: Обязательные корпоративы на
природе
(Клюева Е.)
("Трудовое право", 2021, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 24.08.2021

"Трудовое право", 2021, N 7

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ КОРПОРАТИВЫ НА ПРИРОДЕ

Что такое корпоратив? Корпоратив - это место отдыха, развлечения и общения сотрудников компании, где они могут пообщаться друг с другом в неформальной обстановке, а также поближе познакомиться с коллегами и начальством. С одной стороны, кажется, что корпоратив - обязательное времяпрепровождение для всех, кто трудится в компании. Вечеринку чаще всего организуют в нерабочее время, озвучив какой-нибудь весьма веский повод, обещают, что на празднике будет весело и коллектив сможет сплотиться все сильнее, также хочется отметить, что корпоратив - это один из современных и совершеннейших методов управления персоналом. Руководитель компании за некоторое время может увидеть и оценить поведение своих подчиненных, а также будущую картину ведения своего бизнеса.

В каждой компании, не важно, российская она или зарубежная, всегда есть работники, которые не очень-то и разделяют мнение руководства. Не всем нравятся корпоративы, и многие их считают "обязаловкой" и "проведением времени не так, как хочется мне". Неформальные посиделки до поздней ночи в офисе или в каком-то заведении весьма изматывают людей. Работники вынуждены сдвигать свои планы, дабы угодить начальству. В некоторых компаниях корпоративы настолько обязательны, что руководители не стесняются привлекать сотрудников к дисциплинарной ответственности из-за отсутствия на празднике фирмы.

В этой статье мы попробуем разобрать все "за" и "против" корпоративов, а также немного заглянем в судебную практику. Да-да, судебная практика по этому поводу тоже есть.

Нужно ли ходить на корпоративы?

Вообще, нужно было назвать данный раздел как-то по-другому. Например, "А я вообще должен туда ходить?". Отвечу сразу - нет, не должен. Работник не обязан посещать корпоративы, если, конечно, его работа напрямую не связана с проведением праздников. Работник должен исполнять свою трудовую функцию в первую очередь, то есть если вы по какой-то причине (а их может быть множество: заболел кот, собака не может без вас уснуть или, вообще, сегодня в самом разгаре ретроградный Меркурий) не хотите принимать участие в веселье, то можете со спокойной душой погрузиться в свои личные дела. Участие в корпоративе не предполагает исполнения должностных обязанностей, связанных с вашей трудовой функцией, поэтому вас нельзя обязать участвовать в корпоративе, даже если работодатель пропишет соответствующее положение в трудовом договоре или даже в локальном нормативном акте (да, к сожалению, такое тоже случается). Если работодатель все-таки настаивает, то он должен предложить своим подчиненным альтернативу: либо мы участвуем в празднике, либо мы работаем (при условии, что корпоратив назначен на рабочее время). Если же работник отказывается от альтернативы, то тогда да, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ).

Если компания организует формальное мероприятие, скажем, подведение итогов года, годовое собрание работников и так далее, то, конечно, на такие мероприятия все-таки рекомендуется сходить. Относиться к таким праздникам нужно не более чем как к "обязательному веселью", но об этом поговорим чуть позже. Важно понимать посыл мероприятия. Если это день рождения коллеги, то на такие мероприятия можно и не ходить, ведь вы видите своих коллег по 40 - 45 часов еженедельно. Но, конечно, не стоит забывать, что хоть вы и свободный человек, с одной стороны, с другой же, вы можете стать тем коллегой, которого никуда не будут приглашать, ведь вы все равно не придете.

Веселье обязательно

Сразу хочется отметить, что есть мероприятия, на которых вы просто обязаны присутствовать. Это может быть выездное совещание на какой-то объект. После совещания вы можете быть привлечены к совместному завтраку или обеду, также это может быть бизнес-завтрак, на котором будут крайне важные обсуждения. Важно уметь разделять "обязательное" веселье и "необязательное". Если по каким-то причинам вас привлекли к участию, то ищите для себя выгоду. Это могут быть знакомство с кем-то из высокопоставленных руководителей, полезные знакомства с коллегами из смежных подразделений. В любом случае вам нужно настроиться на позитивный лад и попробовать получить максимум пользы от мероприятия. Если вы понимаете, что очень нервничаете и беспокоитесь о предстоящем мероприятии, то лучшее, что вы можете сделать, - это подготовиться. Не нужно заводить разговоры не о работе, лучше обсудите какие-то общие темы, таким образом, ваш руководитель сможет вас запомнить и, возможно, сможет поручить новый проект, что в будущем скажется на вашем опыте и знаниях.

Конечно, если руководство считает, что мероприятие лучше провести в 30-градусный мороз, то от такого мероприятия вы вправе отказаться. Ведь для такого времяпрепровождения вам как минимум понадобятся дополнительные вещи, оплату которых руководство на себя не возьмет. Тут мы снова оказываемся в положении, когда нужно уметь разделять корпоратив на "обязательный" и "необязательный". Дабы не портить свою репутацию в глазах начальства, рекомендуется сразу и честно обозначить свои возможности, ведь если на данном мероприятии будет обсуждение вашего продукта или вашей работы, то, живя в 21 веке, вы можете присутствовать на собрании "удаленно", благо наше трудовое законодательство с 2021 года предусматривает такую возможность.

Если посиделки решили проводить в офисе, то следите за временем! Неформальное общение не должно затягиваться. Вы можете пообщаться с коллегами хотя бы минут 40, а затем со спокойной душой покинуть мероприятие.

Судебная практика по части корпоративов

К сожалению, судебная практика в части корпоративов тоже существует. Казалось бы, что может пойти не так, что аж до суда дошло? А дело вот в чем.

Сотрудники самостоятельно устроили себе корпоратив, распивали алкогольные напитки на рабочих местах, праздновали. Многие работодатели, даже не то, что многие, а, наверное, все, категорически против спонтанных несогласованных праздников. А если еще и в рабочее время, то сотрудников можно уволить по [п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, но вот если корпоратив устроил сам работодатель, то тогда работников, конечно же, уволить нельзя, так как работодатель сам создал условия для нарушения трудовой дисциплины. Иногда встречается, что работодатель не против праздника, но против алкоголя. Если работодатель понял, что алкоголь на вечеринке присутствовал, то он может уволить сотрудника по [подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#). Но сразу же сделаю оговорку, что есть риск, что работник пойдет в суд и суд сочтет увольнение дискриминацией, ведь гуляли все сотрудники, а уволили только одного.

Судебная практика. Работник обжаловал увольнение, утверждая, что не был пьян. Запах алкоголя объяснил тем, что накануне был на корпоративе, где гуляли всю ночь и он пил шампанское.

Ответчик пояснил, что истца обнаружили спящим на работе. По внешним признакам он был пьян: от него исходил резкий запах алкоголя, а лицо было багрово-красным. На попытки его разбудить

истец не реагировал. В объяснительной он указал: "...может, остался запах перегара со вчерашнего дня, не пил, просто уснул сидя". Состояние истца подтвердили докладная записка его начальника, акт, свидетели, протокол заседания комиссии по служебному расследованию. Суд признал увольнение законным (Апелляционное определение ВС Республики Саха (Якутия) от 25.04.2018 по делу N 33-1541/2018).

Отдельно хочется отметить аморальное поведение сотрудников во время проведения корпоратива. Сколько семей было разрушено, а сколько слез было пролито, ведь, когда человек находится в состоянии опьянения, иногда он сам себе не хозяин. На самом деле уволить работника за аморальный поступок не так-то просто. Здесь требуется особая осторожность и тактичное отношение, ведь не совсем четко можно излагать [статью 81 ТК РФ](#). Если работодатель готов в полной мере доказать и отстоять дело в суде, то можно начинать процедуру увольнения. Самый ценный совет, который могу дать для работодателя, - постарайтесь найти другой повод попрощаться с сотрудником или попробуйте ограничиться дисциплинарным взысканием, ведь работодатели часто нарушают установленный порядок увольнения.

Судебная практика. Сотрудница во время корпоратива повздорила с коллегой, и у них произошла драка. Сотрудница своей вины не признала и обратилась в суд. Суд, рассмотрев спор, обратил внимание, что сотрудница работала в компании долгое время и у нее не было ни одного дисциплинарного взыскания. Также спор, возникший у нее с коллегой, никак не относится к работе, плюс ко всему, учитывая, что был все-таки корпоратив, работодатель сам создал условия для распития спиртных напитков, сотрудницу восстановили на рабочем месте (аналогичное дело - [определение Свердловского областного суда от 21 февраля 2008 г. по делу N 33-926/2008](#)).

А что вообще относится к аморальному поведению?

И вот тут-то и начинаются игры нашего подсознания. Ведь для нас аморальным поступком может быть одно, а для работодателя другое! Мы можем даже не подозревать, что какую-то мелочь работодатель может расценить как аморальный поступок, а то, что нам кажется, что произошло из ряда вон выходящее, - нет! Работодатель сам определяет вид поведения, которое можно отнести к аморальному. К такому поведению обычно относятся: нецензурные выражения, отсутствие дресс-кода (откровенная одежда), мероприятия, вызывающие танцы и драки. За такое поведение может быть применено дисциплинарное взыскание, но и то не всегда.

Если мы говорим, например, об учителях или воспитателях, то их можно уволить за аморальный поступок, при этом не важно, где он был учинен (на работе или во вне рабочее время).

Судебная практика. Воспитателя уволили за то, что он подрался со сторожем после корпоратива. Суд поддержал работодателя. Воспитатель в состоянии опьянения ударил сторожа по лицу, а после его падения продолжил наносить удары ногой. Кроме того, воспитатель оскорблял коллег. Доводы истца о том, что почву для конфликта создал директор, который разрешил корпоратив со спиртным на территории учреждения, суд не принял. Этот факт не свидетельствует о незаконности увольнения по [п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК](#) (Апелляционное определение ВС Республики Калмыкия от 22.05.2018 по делу N 33-429/2018).

Во-первых, уходите, когда хотите, и извиняться не нужно. Если вы понимаете, что не хотите проводить время именно таким образом, можете спокойно уходить. Поблагодарите организаторов мероприятия, попрощайтесь и отправляйтесь домой. И начальство, и коллеги будут признательны вам, что вы хотя бы заглянули.

Во-вторых, не нужно никому врать. Выберите способ, как объяснить причину своего отсутствия. Не нужно повторять свои "отмазки", если у вас запланирован прием у доктора или по расписанию занятие у очень интересного тренера, то так об этом и скажите. У вас есть личная жизнь в конце концов.

В-третьих, обязательно следите, сколько раз вы отказываетесь от посещения корпоратива. Стоит соблюдать баланс и вас не будут воспринимать как необщительного замкнутого человека, хотя бы иногда соглашайтесь на посещение мероприятия, но только действительно важного. Вы можете не хотеть идти на корпоратив, но для вас обязательно нужно показать свою преданность компании. Ведите себя дружелюбно, даже если вы не очень любите своих коллег или вы совсем новичок и еще никого не знаете. Говорите со знакомыми и незнакомыми людьми, во всяком случае у вас появятся новые знакомства, которые могут быть полезны в будущем (а скорее всего, они будут полезны).

Ну и, конечно же, не напивайтесь. Это крайне важное правило, про которое многие забывают. Вы не обязаны пить, но если решили выпить, то постарайтесь быть трезвым. Можете взять себе напиток, который вам не очень нравится, и, таким образом, вы будете понемногу пить его весь вечер.

Е. Клюева

Подписано в печать

15.06.2021
