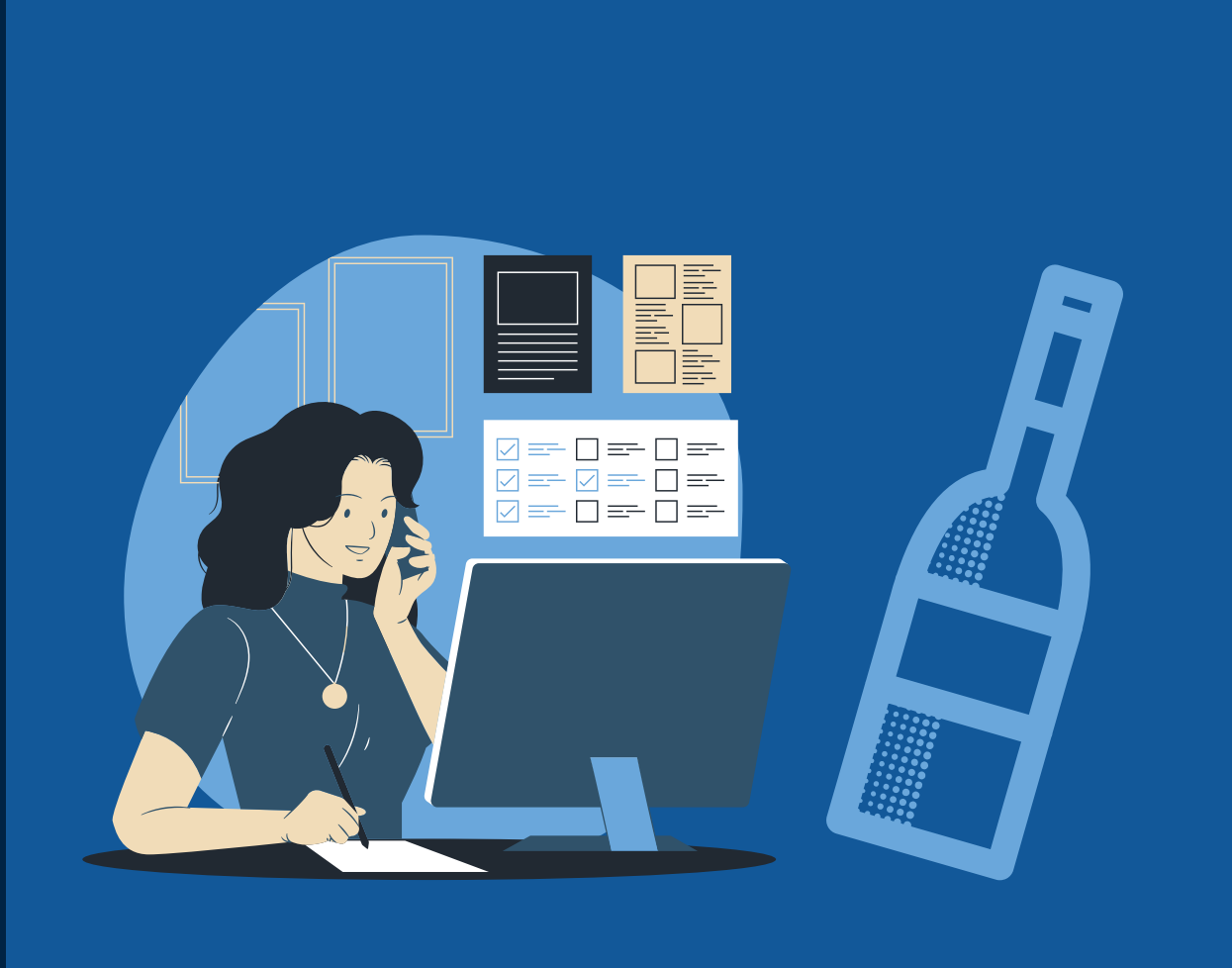




УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ

Давыдова Арина Сергеевна и Когониа Рабиа Дауровна



Согласно п.4 ч.1 ст.77 ТК РФ в ряде случаев трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя.

В частности, к таким случаям относится появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения (пп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)

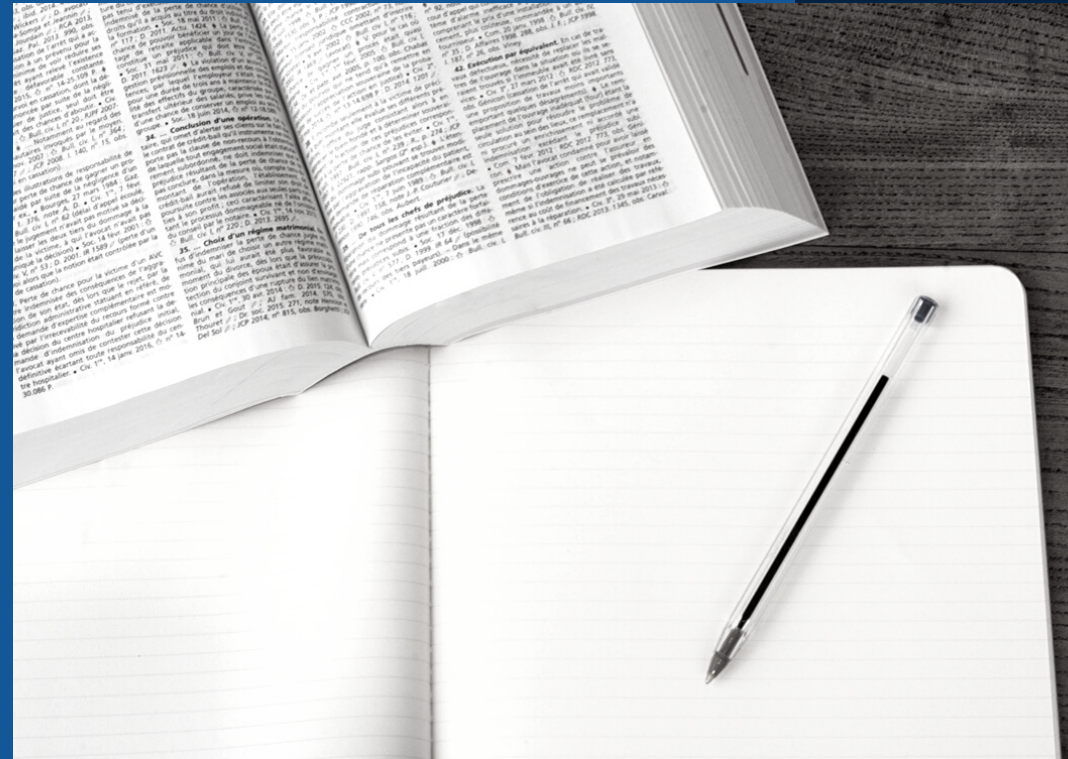
Под алкогольным опьянением понимается временное расстройство нервной системы и иных функций организма

**УВОЛИТЬ РАБОТНИКА
МОЖНО ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО
ПРИ ЕГО ПОЯВЛЕНИИ В
НЕТРЕЗВОМ СОСТОЯНИИ
НА ЕГО РАБОТЕ**



**ПОД РАБОТОЙ ПОНИМАЕТСЯ
РАБОЧЕЕ МЕСТО РАБОТНИКА,
ЛИБО ТЕРРИТОРИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ-
РАБОТОДАТЕЛЯ, ЛИБО
ТЕРРИТОРИЯ ОБЪЕКТА, ГДЕ ПО
ПОРУЧЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ
РАБОТНИК ДОЛЖЕН
ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ ТРУДОВУЮ
ФУНКЦИ**

Как же поступать с дистанционными работниками? Как контролировать их трезвость?



Мы предлагаем внести в ТК РФ поправки, в соответствии с которым работодателю будет дано право проводить на рабочем месте или на установленной территории периодические внеплановые (но не чаще, чем определенное количество раз в определенный срок) проверки сотрудников, но исключительно уполномоченными на то лицами и за счет работодателя.

Полагаем, это суровая, однако действенная мера



Увольнение по данному основанию проходит по особой процедуре потому как предполагается совершение специфических юридических действий. Для увольнения необходимо подтвердить факт появления лица на работе в нетрезвом состоянии, обычно письменными доказательствами, так как ТК РФ определяет появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения как грубое нарушение, единичного совершения которого достаточно для увольнения, если его нахождение в тот момент в состоянии алкогольного опьянения доказано.

Чтобы уволить работника по пп.«б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, нужно иметь соответствующее медицинское заключение, подтверждающее это, либо предоставить иные доказательства, которые подлежат оценке судом.

Медицинское заключение выдается в результате проведения процедуры медицинского освидетельствования работника, появившегося на работе с признаками опьянения, на состояние алкогольного опьянения по направлению работодателя и за его счет.

Обязанности работодателя направлять работника на медицинское освидетельствование, а последнего – проходить его, не установлены законодательством, но в интересах работодателя работник должен быть направлен на освидетельствование, т.к. медицинское заключение является наиболее достоверным доказательством.

Для прохождения процедуры необходимо информирование и добровольное согласие работника или его законного представителя.



Прохождение мед. освидетельствования без согласия и под принуждением работодателя не возможно. Однако, даже наличие согласия работника не дает гарантий прохождения им освидетельствования, так как он все равно обладает правом в любой момент отказаться от прохождения процедуры.

Медицинское освидетельствование может осуществляться только в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих специальную лицензию, позволяющую им осуществлять медицинское освидетельствование на состояние опьянения.

Так, увольнение работодателем работника на основании заключения, выданного медицинской организацией не имеющей подобной лицензии, не будет иметь никакой силы и увольнение должно признаваться неправомерным.

Возникает вопрос о возможности признания иным доказательством медицинского заключения, выданного нелицензированной в данной конкретной области медицинской организацией. Мы полагаем, что такое медицинское заключение может быть рассмотрено в качестве иного доказательства в суде и его стоит оценивать как письменное доказательство, не имеющее заранее установленной силы.



В законодательстве не установлена исключительная необходимость наличия медицинского заключения. Более того, Пленум Верховного Суда в своем постановлении от 17 марта 2004 г. №2 разъясняет, что «состояние алкогольного... опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом»

В качестве других доказательств могут выступать, например, акты о появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, служебные записки должностных лиц, свидетельские показания, показания врача, проводившего медицинское освидетельствование, и медсестры, участвовавшей в проведении освидетельствования, экспертные мнения различных специалистов и тому подобное.



Существует ряд общепринятых признаков, способствующих выявлению состояния алкогольного опьянения

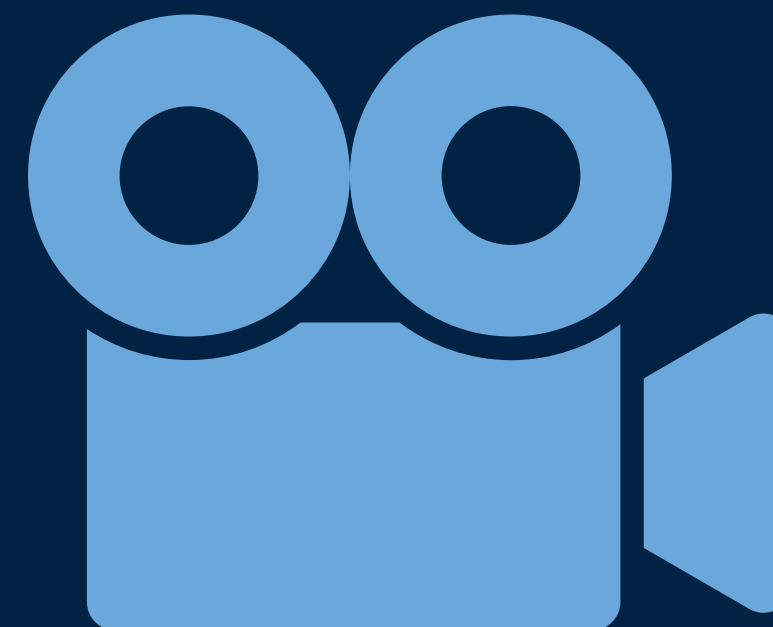


Такие медицинские признаки, присущие алкогольному опьянению, как характерный запах алкоголя изо рта, неустойчивость позы, шаткая походка, нарушение речи, резкое изменение окраски кожных покровов лиц, покраснение, тремор могут иметь и другой генезис и свидетельствовать не только об алкогольном опьянении.

Например, подобными симптомами могут сопровождаться какие-то заболевания: запах спирта может быть обусловлен приемом спиртосодержащих лекарственных средств, покраснение кожи – аллергической реакцией. Вследствие этого видится необходимым прежде, чем ссылаться на те или иные доказательства, в особенности свидетельские показания, удостовериться в их правдоподобности и обоснованности

**Считаем возможным
использование в качестве
доказательств и видео- или
аудиозаписи, на основании
которых можно сделать выводы
о состоянии опьянения
работника.**

**Однако, как уже было сказано,
внешние симптомы, присущие
алкогольному опьянению, могут
быть вызваны и не им, поэтому и
такой вид доказательств должен
подвергаться оценке судом.**



ОТ РАБОТНИКА, ПОЯВИВШЕГОСЯ НА РАБОТЕ В НЕТРЕЗВОМ ВИДЕ, ТРЕБУЕТСЯ ТАКЖЕ ОБЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**РАБОТНИК
МОЖЕТ
ОТКАЗАТЬСЯ
ОТ ДАЧИ
ОБЪЯСНЕНИЙ**

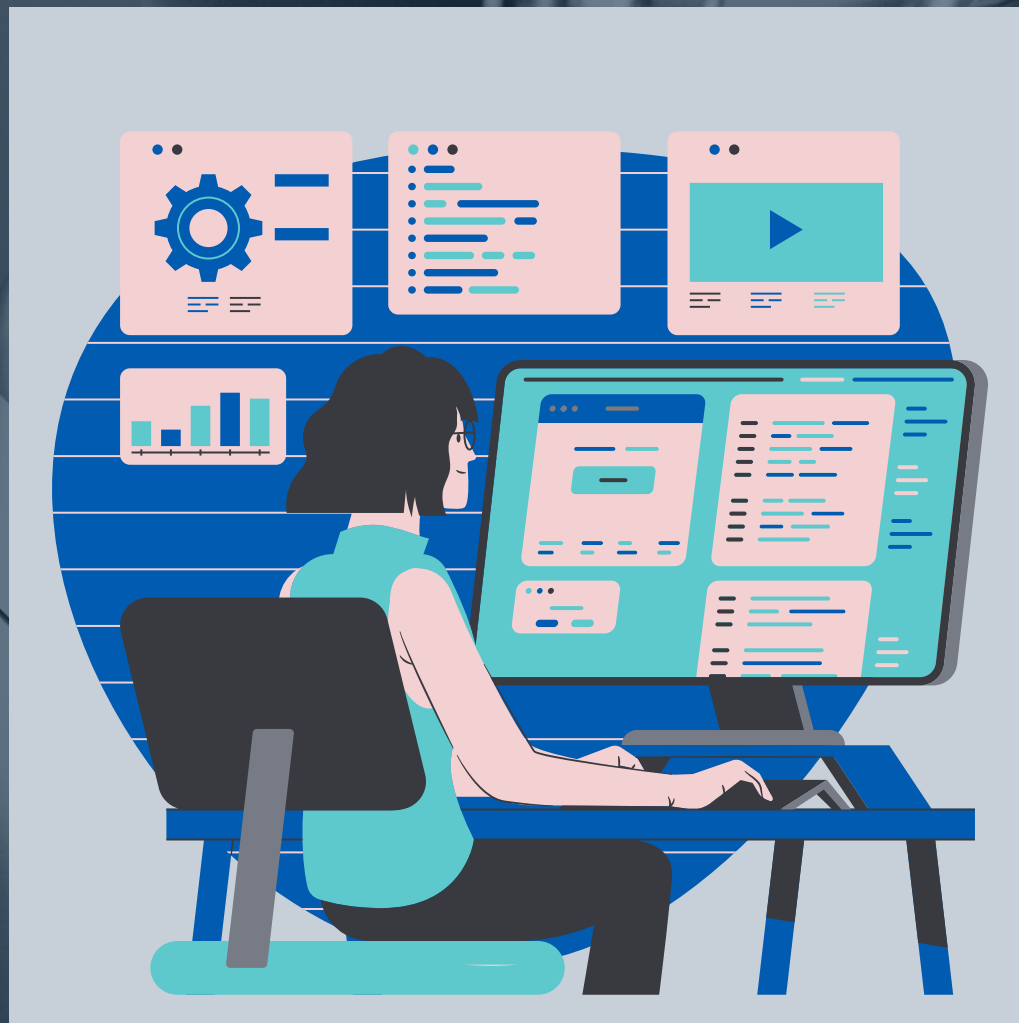
Иногда работники, находившиеся на работе в состоянии алкогольного опьянения и признавшие это, излагают в объяснительной записке или ссылаются в суде на такие причины появления на работе в нетрезвом состоянии, которые, как они рассчитывают, могут быть расценены как «смягчающие обстоятельства».

Красноженова Е.Г. полагает, и мы придерживаемся данной точки зрения, что причина появления на работе в нетрезвом состоянии не имеет значения и не может считаться уважительной.

Такой подход, при котором учитывалась бы причина нахождения на работе нетрезвого работника, вполне способен привести к излишнему субъективизму

Для правильного оформления и проведения процедуры увольнения по данному основанию необходимо применять нормы ТК РФ в совокупности с п.42 уже упомянутого в данной работе ПП ВС РФ №2. Это обусловлено, в том числе, наличием некоторой неопределенности в законодательстве относительно отстранения работника в случае, когда он находится в состоянии алкогольного опьянения. Отстранение от работы нетрезвого работника, безусловно, входит в обязанность работодателя в соответствии со ст.76 ТК РФ, однако иногда на практике суды, руководствуясь положениями того же ПП ВС РФ №2, признают отстранение необязательным.

Такой спорный момент является, на наш взгляд, ярким примером, почему необходим комплексный подход к процедуре увольнению работника по пп. «б» п.4 ч.1 ст.81 ТК РФ.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета, №256, 31.12.2001.
2. Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Российская газета, №263, 23.11.2011.
3. Приказ Минздрава России от 18.12.2015 №933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» // Российская газета, №60, 23.03.2016.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, №72, 08.04.2004.
5. Белоусова М.В. О делах по трудовым спорам, рассматриваемых непосредственно в судах // Бухгалтер и закон. – 2008. – №4. – С.30-40.
6. Красноженова Е.Г. Увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – №6(22). – С.225-230.
7. Обухова Г.Н. Проблемные моменты процедуры увольнения работника по подп. «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2014. – №2(39). – С.129-134.
8. Филиппов В.Н. Некоторые вопросы судебного регулирования трудовых отношений (на примере деятельности Верховного Суда РФ) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 3. – С.19-23.
9. Петров, А. Я. Трудовой договор: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 294 с.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!

