

Является ли появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения основанием для прекращения трудового договора?

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения является однократным грубым нарушением трудовых обязанностей и служит основанием для увольнения по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Правовое значение имеет нахождение работника в состоянии опьянения в рабочее время. Так, например, работодатель не вправе уволить по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ работника, который появился на работе в нетрезвом виде во время отпуска.

Увольнение по указанному основанию может последовать, когда работник в рабочее время находился в состоянии опьянения как непосредственно на своем рабочем месте, так и на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

Согласно части 1 статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы либо не допускать к работе работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения. Вместе с тем невыполнение работодателем по различным причинам указанной обязанности не является препятствием для увольнения работника.

Нетрезвое состояние работника подтверждается медицинским заключением, которое в случае алкогольного опьянения выносится на основании комплексного исследования клинических признаков алкогольного опьянения и результатов исследования выдыхаемого воздуха.

В случае невозможности проведения освидетельствования, в том числе отказа работника от его прохождения, нахождение лица в состоянии алкогольного опьянения может подтверждаться и другими видами доказательств, перечень которых не является исчерпывающим. Работодатель может составлять акты, учитывать докладные или служебные записки, объяснения других работников и прочее.

В случае обжалования работником законности увольнения в судебном порядке показания свидетелей являются допустимыми доказательствами.

Поскольку увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя, то бремя доказывания законности увольнения, в том числе факта нахождения работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, лежит на работодателе.

Поскольку факт появления работника на работе в состоянии опьянения может фиксироваться по его внешним проявлениям, то критериями, при наличии хотя бы одного из которых имеются достаточные основания полагать, что лицо находится в состоянии опьянения, являются запах алкоголя изо рта; неустойчивость позы и шаткость походки; нарушение речи; резкое изменение окраски кожных покровов лица.

Учитывая, что увольнение работника при таких обстоятельствах является дисциплинарным взысканием, оно должно быть проведено с

соблюдением положений статей 192,193 ТК РФ. А именно, работодатель должен учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До наложения дисциплинарного взыскания у работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Кроме того, согласно части 6 статьи 81 ТК РФ не допускается увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Нарушение работодателем предусмотренного законом порядка увольнения работника может являться основанием для признания увольнения незаконным в судебном порядке и восстановления его на работе.

Заместитель прокурора Рыльского района

И.И. Милонова