

Серия «Сложные вопросы прекращения трудового договора»

Выпуск № 10

Увольнение за появление в состоянии алкогольного опьянения (подробная инструкция и образцы)



Славинская Анна Николаевна <http://slavianna.ru/>

Содержание:

- ✓ Введение
- ✓ Три необходимых условия
- ✓ Последовательность действий при увольнении (таблица)
- ✓ Шаг.1 Фиксируем факт нахождения работника в состоянии опьянения
 - Какими документами можно зафиксировать факт опьянения
 - Может ли опьянение зафиксировать полиция или «скорая помощь»?
 - Докладная записка и свидетельские показания
 - Акт о нахождении работника в состоянии опьянения
 - Как описать состояние опьянения в акте
 - Как поступить, если работник не подписывает акт
- ✓ Шаг 2. Отстраняем работника от работы
- ✓ Шаг. 3 Направляем на медицинское освидетельствование
 - Можно ли заставить работника пройти медицинское освидетельствование?
 - Порядок освидетельствования с 2016 года
 - Какие моменты следует контролировать работодателю
 - На кого возлагаются расходы за освидетельствование
 - Анализ судебной практики по освидетельствованиям
- ✓ Шаг 4. Требуем письменных объяснений от работника
- ✓ Шаг 5. Принимаем решение о наказании (издаем приказ)
- ✓ Шаг 6. Оформляем кадровые документы
- ✓ Кого нельзя уволить за появление в состоянии опьянения.
- ✓ Является ли травма, полученная в состоянии опьянения, производственной?
- ✓ Заключение



Введение



Для работника запись в трудовой об увольнении «за пьянство» – клеймо на всю оставшуюся трудовую жизнь. Поэтому при малейшей возможности работники оспаривают такое увольнение, находя неточности и «прорехи», допущенные работодателем.

Большинство руководителей опасаются увольнять по подпункту «б», ведь это довольно хлопотная процедура, и далеко не все уверены в правильности оформленных документов. К тому же, в интернете полно статей, утверждающих, что без обращения к наркологу никакими документами нельзя достоверно зафиксировать факт опьянения. Поэтому распространено мнение, что любое увольнение «за пьянку» без акта освидетельствования наркологом - заведомо проигрышное.

На самом деле **правильно** оформить все документы самостоятельно, не обращаясь к врачу, можно. И сделать это не так уж и сложно.

В этом выпуске:

- ✓ пошаговый алгоритм действий работодателя,
- ✓ примеры и разъяснения по каждому шагу,
- ✓ образцы всех документов, сопровождающих процедуру увольнения,
- ✓ беспрюжный способ зафиксировать состояние опьянения самостоятельно,
- ✓ решения судов по различным аспектам увольнения «за пьянство».

Дополнительно мы выясним, является ли получение травмы пьяным работником в рабочее время несчастным случаем на производстве.

Три необходимых условия

Трудовой кодекс РФ относит нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения к **однократному грубому нарушению трудовых обязанностей**, поместив этот проступок в пункт 6 статьи 81 ТК РФ.

Следовательно, увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания, и мы должны очень тщательно подойти к оформлению документов.

Для того, чтобы увольнение по подпункту «б» пункта 6 статьи 81 было законным, должны выполняться одновременно три условия:

Условие №1. Работник находился на своем рабочем месте

Внимательно прочитаем подпункт «б»:

«появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения».

Из определения видно, что уволить работника можно, если он появился в состоянии опьянения:

- или непосредственно на своем рабочем месте;
- или на территории организации, в которой работает;
- или на другом объекте, где он трудится по поручению работодателя (например, в командировке).

В ином случае работника нельзя уволить по указанному выше основанию.

К примеру, если сотрудник в обеденный перерыв выпил, а затем ушел домой (с территории организации) и больше не появлялся, его нельзя уволить по подпункту «б». Потому что пьяным на рабочем месте он не был. В этом случае логичнее применить другое дисциплинарное взыскание, например, выговор.

Судебная практика:

- ✚ Если работник находился в состоянии опьянения в командировке или выполнял монтажные работы у контрагента, то уволить по данному основанию **можно**.
(Определение Пермского краевого суда от 19.01.2011 N 33-454; Определения Московского областного суда от 31.03.2011 по делу N 33-7115, от 14.12.2010 по делу N 33-24139).
- ✚ Сотрудник из-за опьянения не выходит на работу вовсе, а работодатель оформляет увольнение за нахождение в состоянии опьянения. Такое увольнение **незаконно**, работник может быть восстановлен на работе.
(Апелляционное определение Московского областного суда от 3 мая 2012 г. № 33-8888/2012).

Условие №2. Для работника это время было рабочим

Уволить работника можно, если он появился в состоянии опьянения именно в рабочее время. Раньше было много споров об этом условии. Согласитесь, в подпункте «б» ничего про рабочее время не сказано, ведь так? Поэтому на практике увольняли всех: и кого застукали пьяным во время работы, и того, кто во время отпуска пришел невеселе навестить приятелей, и того, кто после смены остался и выпил по поводу окончания работы.

Такой подход Верховный Суд РФ посчитал неверным. И в Постановлении Пленума ВС РФ №2 от 17.03.2004. в пункте 42 сделал вывод:



*«При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся **в рабочее время** в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного*

токсического опьянения».

Причем это должно быть рабочее время именно для этого сотрудника, а не просто часы работы компании в целом.

Судебная практика:

- ✚ Если работник выпил на территории компании будучи в отпуске, в отгуле, на больничном, то уволить его **нельзя**.
(Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2011 N 33-3463/2011).
- ✚ Если сотрудник выпил во время межвахтового отдыха, в том числе в день заезда в вахтовый поселок, оснований для увольнения **не возникает**.
(Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 марта 2015 г. № 33-586/2015)
- ✚ Если факт опьянения зафиксирован, когда сотрудник находится на своем рабочем месте **за пределами рабочего графика** – по окончании смены, в выходные или во время отпуска – то увольнение **неправомерно**.
(Апелляционное определение Ярославского областного суда от 18 октября 2012 г. № 33-5617, апелляционное определение Кемеровского областного суда от 29 февраля 2012 г. № 33-1590, определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 марта 2011 г. № 33-3463/2011, определение Пермского краевого суда от 15 июля 2010 г. № 33-5883)
- ✚ Если работник появился в состоянии опьянения за 40 минут до начала смены и был задержан на пропускном пункте охранником, то уволить по пп. «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ **нельзя**. Нужно применить другой вид взыскания.
(Определение Пермского краевого суда от 15.07.2010 N 33-5883).



Последнее решение суда несколько озадачивает. Как быть, если сотрудника задержали до начала смены в состоянии опьянения? Неужели нельзя наказать «за пьянку»?

Можно, но для этого нужно сначала дождаться начала работы (смены) и только тогда зафиксировать факт алкогольного опьянения и отстранить сотрудника от работы.

Если акт будет составлен раньше, чем началась рабочая смена, то увольнение может быть признано судом незаконным, а работник будет восстановлен на работе.

Условие №3. Работник был именно в состоянии опьянения

Уволить работника можно, если его состояние в рабочее время на работе было именно опьянением. Дело в том, что некоторые нарушения здоровья внешне похожи на отдельные признаки опьянения (нарушение координации, например, или спиртовой запах изо рта). Поэтому очень важно доказать факт именно опьянения, а не какого-то другого состояния.

О признаках опьянения мы поговорим отдельно чуть ниже.

Судебная практика:

- ✚ Если работник не опроверг сведений о состоянии алкогольного опьянения, отраженных в акте работодателя, и не представил доказательств приема в указанный период времени лекарственных спиртосодержащих препаратов, то увольнение правомерно.
(Определение Московского городского суда от 20.09.2013 № 4г/4–9746).

Последовательность действий при увольнении (таблица)

На сегодняшний день актуальными являются лишь несколько нормативных актов, которые регулируют действия должностных лиц при определении и фиксации состояния опьянения работников.

Это:

- ❖ Трудовой кодекс РФ (статьи 76, 81, 193),
- ❖ Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (статьи 20 и 46),
- ❖ Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) (утвержден приказом Министерства здравоохранения РФ №933н от 18.12.2015). – в дальнейшем – **Порядок**.

На эти документы мы и будем опираться.

Что делать, если вы застали своего сотрудника пьяным на рабочем месте? Не стоит начинать разбирательство с эмоций. Крик и ругань, как правило, не решат проблему, зато способны озлобить работника, что в дальнейшем

усложнит всю процедуру увольнения. Поэтому сразу действуем. В таблице я перечислила все шаги, а также указала документы, которые оформляются на каждом этапе.

| Действие | Документ |
|--|---|
| Шаг 1 Фиксируем факт нахождения работника на работе в рабочее время в состоянии опьянения | <ul style="list-style-type: none">✓ Акт,✓ докладная записка,✓ другие материалы |
| Шаг 2. Отстраняем работника от работы | <ul style="list-style-type: none">✓ Приказ об отстранении |
| Шаг 3. Направляем работника на медицинское освидетельствование | <ul style="list-style-type: none">✓ Направление на медицинское освидетельствование✓ Акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения (форма N 307/у-05) (или Акт об отказе пройти освидетельствование) |
| Шаг 4. Требуем письменных объяснений от работника по факту появления в состоянии опьянения | <ul style="list-style-type: none">✓ Требование о даче письменных объяснений✓ Объяснительная работника (или Акт об отказе от объяснений) |
| Шаг 5. Принимаем решение о наказании в виде увольнения по статье, соблюдая сроки наложения взыскания | <ul style="list-style-type: none">✓ Приказ об увольнении |
| Шаг 6. Оформляем другие кадровые документы в связи с увольнением | <ul style="list-style-type: none">✓ Запись в трудовой книжке✓ Запись в личной карточке работника✓ Выдаем трудовую книжку под роспись и производим окончательный расчет. |

Из таблицы видно, что действия работодателя в целом такие же, как и при увольнении за прогул (см. [Выпуск № 9](#)), или за неоднократное неисполнение обязанностей (см. [Выпуск № 8](#)). Это потому, что мы действуем в рамках одной статьи – 193 ТК РФ, которая устанавливает порядок наложения дисциплинарного взыскания.

Дополнительные шаги я выделила красным цветом.

Рассмотрим более подробно все эти этапы и документы применительно к подпункту «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ ...

Шаг.1 Фиксируем факт нахождения работника в состоянии опьянения

Какими документами можно зафиксировать факт опьянения

Большинство работодателей и кадровиков считают, что зафиксировать состояние опьянения работника может только врач. Поэтому при появлении пьяного работника нужно срочно бежать к наркологу. Но так ли это на самом деле?

Вернемся еще раз к Постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2: *«Алкогольное либо наркотическое или иное токсическое опьянение может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом».*

Это значит, что **медицинское заключение** – не единственный документ, которым можно зафиксировать состояние опьянения.

Как же без освидетельствования можно зафиксировать, а главное, доказать впоследствии, что работник находился в этом «неправильном» состоянии?

Изучив судебную практику по данному вопросу, можно сделать вывод, что подтвердить состояние опьянения могут следующие доказательства:

- **акт** о нахождении работника в состоянии опьянения,
- **докладные и служебные записки** должностных лиц и других сотрудников,
- **свидетельские показания**,
- **видеоматериалы** (записи с камер видеонаблюдения, на камеру телефона).

Судебная практика:

- ✚ Работодатель может подтвердить, что сотрудник был в состоянии опьянения как медицинским заключением, так и другими доказательствами. Например, **свидетельскими показаниями, внутренними актами, докладными записками.**

(Апелляционное определение Московского городского суда от 26 марта 2015 г. № 33-9837, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 4 августа 2015 г. № 33-10094/2015).

- ✚ Опьянение выявлено при предрейсовом медосмотре, который проводился **с помощью алкотестера**, годного для применения. Свидетели также отметили у работника признаки алкогольного опьянения. Суд признал увольнение в этом случае **законным**.

(Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 19.01.2016 по делу N 33-484/2016)

- ✚ Сотрудник появился на работе в состоянии алкогольного опьянения. Это подтверждено соответствующим **актом, показаниями свидетелей** и др. Пройти медосвидетельствование работник отказался. Суд признал увольнение **законным**.

(Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.02.2016 по делу N 2-4762/2015)

- ✚ Работодатель уволил сотрудника на основании внутреннего **акта**, подтверждающего факт опьянения, медицинское освидетельствование не проводилось. Медицинское заключение не является единственным доказательством. В случае спора суд будет оценивать все представленные работодателем подтверждающие материалы: **свидетельские показания, докладные записки непосредственного руководителя, видеозаписи с камер наблюдения и т. п.** Если представленные документы позволяют достоверно установить факт опьянения, то увольнение **правомерно**.

(Определение Свердловского областного суда от 21 июня 2012 г. № 33-7104/2012, определение Московского городского суда от 20 марта 2012 г. № 33-8542, определение Верховного суда Республики Хакасия от 13 октября 2011 г. № 33-2333/2011, определение Калужского областного суда от 29 августа 2011 г. № 33-2285/11).

Заказать выпуск полностью: <http://business-v-plus.justclick.ru/order/seriya-v-10/>