



Расторжение трудового договора в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Появление 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, согласно пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Работник может быть уволен, если, пребывая в состоянии опьянения, находился в своё рабочее время либо на своем рабочем месте, либо на территории организации (объекта), где по поручению работодателя должен был выполнять свою трудовую функцию.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию необходимо соблюдение работодателем нескольких условий.



1.

Во-первых, факт появления работника на работе в состоянии опьянения должен быть подтвержден доказательствами.

Появление работника на работе в нетрезвом состоянии должно быть зафиксировано письменно (например, актом, докладной запиской). В составленном документе должны быть указаны Ф.И.О. работника, появившегося в состоянии опьянения, дата и время данного события, иные обстоятельства, имеющие отношение к фиксируемому событию (например, внешние признаки, характер поведения работника, послужившие



основанием для вывода о состоянии опьянения).

Для выяснения всех обстоятельств события и документирования доказательств работодателем должна быть создана комиссия. По итогам работы комиссии составляется акт в произвольной форме о появлении работника на работе в состоянии опьянения.

Важно! Работник должен быть ознакомлен с актом комиссии под расписку.

Работник может быть направлен на медицинское освидетельствование, поскольку установить, степень опьянения и какое именно опьянение (алкогольное, наркотическое т. д.) имеет место, могут только медицинские работники и только в ходе процедур, проводимых в рамках медицинского освидетельствования, результаты которого должны фиксироваться в медицинском заключении.

При этом работник не обязан проходить медицинское освидетельствование, т. к. эта процедура является добровольной.

При обнаружении опьянения работника в течение рабочего дня работодатель обязан отстранить лицо от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, в начале рабочего дня – не допустить его к работе.

Отстранение оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку.



II.

Во-вторых, увольнение за появление работника в состоянии алкогольного опьянения является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Важно! Работодатель обязан запросить у работника, появившегося в состоянии опьянения письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

При этом на подготовку письменного объяснения работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.



Важно! Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.



Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. С учетом всех обстоятельств события работодатель может принять решение о сохранении трудовых отношений с работником.

! Важно! Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Таким образом, если работнику объявлен выговор за пьянство на рабочем месте, уволить за этот же проступок нельзя.

! Важно! В случае причинения работником ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на него возлагается материальная ответственность в полном размере за нанесенный ущерб (ст. 243 ТК РФ).



III.

При наличии документов, подтверждающих факт появления работника в состоянии опьянения и соблюдении порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности оформление расторжения трудового договора на основании пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.