РАЗДЕЛ XXI. ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Сороколетова М.А., Козлитина Т.В.

Алкогольное, наркотическое и иное токсическое опьянение, как основания прекращения трудовых правоотношений: вопросы теории и практики

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-06-2021-247

Аннотация

В данной статье рассматриваются правовые вопросы прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения; раскрывается понятие «опьянение»; анализируются основания расторжения трудового договора по таким причинам - работник должен находиться в состоянии опьянения на территории работодателя, и работник должен находиться в состоянии опьянения в свое рабочее время; дается характеристика понятиям «рабочее место» и «рабочее время»; раскрывается процедура выяснения всех обстоятельств дела и порядок документального оформления факта нахождения работника в состоянии опьянения; предлагаются рекомендации по совершенствованию данной процедуры.

Ключевые слова: алкогольное, наркотическое, иное токсическое опьянение, трудовые правоотношения, рабочее место, рабочее время, медицинское заключение, свидетельские показания, акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения.

Abstract

This article discusses the legal issues of termination of labor relations on the initiative of the employer in connection with the appearance of an employee at work in a state of alcoholic, narcotic and other toxic intoxication; reveals the concept of "intoxication"; analyzes the grounds for termination of an employment contract for such reasons - the employee must be intoxicated on the territory of the employer, and the employee must be intoxicated during his working hours; characterizes the concepts of "workplace" and "working time"; the procedure for clarifying all the circumstances of the case and the procedure for documenting the fact of finding an employee in a state of intoxication is disclosed; recommendations for improving this procedure are offered.

Keywords: alcohol, drug, or other toxic intoxication, labor relations, workplace, working hours, medical report, witness testimony, and the act of the employee's appearance at work in a state of intoxication.

Появление на работе в неподобающем виде (в состоянии опьянения, вызванного целым рядом факторов) все еще является актуальной проблемой для российской действительности. В нашей стране, как и в ряде других стран, с завидным постоянством происходят неприятные инциденты, связанные с фактом нахождения на работе в «подвипившем» состоянии. Особенно часто это случается в рабочих специальностях. Также довольно распространена традиция «отмечать» различные праздники в кругу коллег по работе непосредственно на работе, но не все знают, что таким образом нарушают правила, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации [1], и могут в результате наступить неприятные последствия. Как справедливо отмечает Красноженова Е.Г. «Находясь в состоянии опьянения, работник подвергает опасности себя и окружающих [2].

Согласно пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ [1] появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является серьезным нарушением работником трудовых обязанностей. На основании этой статьи у работодателя появляется право уволить работника.

Для начала, хотелось бы отметить, что под опьянением понимается временное расстройство функций нервной системы, которое вызвано применением психоактивных веществ. На законодательном уровне в правовых источниках фигурируют 3 типа опьянения: алкогольное, наркотическое и иное токсическое.

Перед началом процедуры увольнения работодатель должен проверить наличие 2 необходимых условий. Первое условие - работник находится в состоянии опьянения на территории работодателя. Неважно находится ли работник в своем кабинете, в соседнем кабинете или отделе, возможно даже по заданию работодателя находится в другой организации. «Рабочее место – это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой» [3]. Второе условие - работник должен находиться в состоянии опьянения в свое рабочее время. Увольнение работника, замеченного пьяным до начала рабочего дня или после его окончания, будет незаконным. Статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации [1] дает определение рабочему времени. «Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени» [1].

Прежде чем расторгнуть трудовой договор необходимо подтвердить доказательствами сам факт появления работника на работе в состоянии опьянения и зафиксировать его письменно. Тарасенко В.В. указывает, что документами, которые могут подтвердить данный факт, являются «медицинское заключение, свидетельские показания, внутренние акты, докладные записки и пр.» [4]. В данном документе должны быть указаны Ф.И.О. работника, дата и время фиксируемого события, иные обстоятельства, имеющие значение.

Для того чтобы выяснить все обстоятельства события работодатель должен создать специальную комиссию. По результатам работы комиссии составляется в произвольной форме акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения. С данным актом комиссии работник обязательно должен быть ознакомлен под расписку.

Так как только медицинские организации могут установить степень и вид опьянения, то работник с его согласия может пройти медицинское освидетельствование. Стоит отметить, что процедуру медицинского освидетельствования должен оплатить работодатель, а не работник.

Как уже было отмечено, процедура медицинского освидетельствования является добровольной и если работник отказывается от нее, то факт нахождения его в состоянии опьянения может быть подтвержден иными доказательствами. Мотренко А.С. и Дмитриева С.Н. отмечают, что данный факт может быть подтвержден «свидетельскими показаниями других сотрудников, актом о появлении на работе в состоянии опьянения» [5].

В настоящее время во многих крупных компаниях распространена практика установления на входе анализатора паров алкоголя, выдыхаемых из легких. Законодательно не урегулирован вопрос являются ли данные этого прибора доказательством нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения. С одной

стороны, необходимо провести медицинское освидетельствование, полномочия на которое есть только у медицинского работника, но с другой стороны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ №2 говорится о том, что состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено не только медицинским заключением, но и другими видами доказательств. На наш взгляд данный прибор вполне может заменить собой медицинское освидетельствование, при условии, конечно, что он имеет сертификат в соответствии ГОСТ.

При обнаружении работника в нетрезвом состоянии в течение рабочего дня работодатель согласно Трудовому кодексу Российской Федерации [1] обязан отстранить лицо от работы или не допускать его к работе, если этот факт был обнаружен в начале рабочего дня. Но в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ №2 говорится, что «не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием» [6]. Процедура отстранения от работы отличается от процедуры увольнения тем, что не ведет к прекращению трудовых отношений, и на наш взгляд является необходимой. Особенно эта процедура важна для работодателя и на это есть несколько причин. Во-первых, в случае наступления неблагоприятных последствий, например производственных травм, ответственность за работника на рабочем месте несет работодатель. В зависимости от степени тяжести последствий работодатель может нести административную или уголовную ответственность. Применяя процедуру отстранения работника, работодатель обезопасит не только себя, но и других работников. Во-вторых, приказ об отстранении вместе с другими доказательствами может подтвердить нахождение работника в нетрезвом состоянии на рабочем месте, если работник откажется от медицинского освидетельствования или не предоставит объяснения. Основанием для отстранения может послужить докладная записка любого сотрудника на имя работодателя, который заметит коллегу в состоянии опьянения. В-третьих, работодатель не будет обязан выплачивать работнику зарплату за дни, когда он был отстранен от работы. Так как по вине работника произошла остановка работы, то справедливо будет не оплачивать ему эти дни.

Как уже было отмечено, отстранение работника не означает прекращение его трудовых правоотношений с работодателем, и в некоторых случаях работодатели после устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения работника, могут допустить его к работе. Такой допуск должен быть оформлен в виде приказа о допуске. Увольнение по данному основанию это крайняя мера дисциплинарного взыскания, к которой может прибегнуть работодатель и является его правом, а не обязанностью.

Работодатель должен предложить работнику, появившемуся на работе в состоянии опьянения дать письменные объяснения в срок не менее 2 рабочих дней. Хотя если работник отказывается от представления таких объяснений, то это не будет основанием для неприменения к нему дисциплинарного взыскания.

Появление нетрезвого сотрудника на рабочем месте является абсолютно недопустимым вне зависимости от его положения и должности. Такой работник представляет угрозу для самого себя и для производственного процесса в целом, а также создает дополнительные расходы из-за длительных отлучек и неудовлетворительной работы. Трудовое законодательство содержит запрет на употребление алкоголя и других психоактивных веществ на работе, но при этом доказать это факт достаточно сложно для работодателя, так как нет исчерпывающего перечня доказательств. Мы полагаем, что необходимо законодательно установить закрытый перечень достаточных доказательств, которые должен предоставить работодатель в случае увольнения работника по данному основанию. Кроме того, по нашему мнению, перед работодателем не должен стоять выбор отстранять работника, находящего в состоянии опьянения или нет. Данная процедура должна быть

обязательной, так как только таким образом он сможет обезопасить не только себя, но и других работников.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, №1 (ч. 1), ст. 3.
2. Красноженова Е.Г. Увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения // Скиф. 2018. №6 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uvolneniya-za-poyavlenie-na-rabote-v-sostoyanii-alkogolnogo-opyaneniya> (дата обращения: 16.05.2021). С. 225-230
3. Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства // Плановое хозяйство: Издание Госплана СССР. - М.: Госплан СССР, 1991. - №1. - С.123.
4. Тарасенко В.В. Увольнение за появление на рабочем месте в состоянии опьянения // Актуальные проблемы защиты прав и свобод личности / Под редакцией Н. В. Малиновской. 2018. С. 82-90.
5. Мотренко А.С. Актуальные проблемы увольнения работника за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения / А.С. Мотренко, С.Н. Дмитриева // Актуальные проблемы юриспруденции в современной России. Сборник статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Н.В. Иванцовой, Н.М. Швецова. 2015. С. 331-337.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 3.2007.

Сороколетова М.А., Леонтьев В.Д.

Трудовое рабство или принудительный труд в России: правовая точка зрения

Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ

«БелГУ»)

(Россия, Белгород)

doi: 10.18411/lj-06-2021-248

Аннотация

В данной статье рассматриваются правовые позиции в определении «трудового рабства», «принудительного труда», «рабского труда». Авторами предпринята попытка проанализировать основные факторы, способствующие распространению трудового рабства: нестабильность экономической системы страны (граждане вынуждены отправляться в разные точки страны за более высокой заработной платой, соглашаясь на любые условия труда); нестабильная ситуация в некоторых странах СНГ, а также конфликты международного уровня, которые способствуют развитию принудительного труда. Проведено исследование основных норм российского законодательства, направленных на противодействие использованию рабского труда и предложены пути совершенствования мер по предотвращению рабского труда.

Ключевые слова: трудовое рабство, рабский труд, принудительный труд, трудовые мигранты, рабские условия труда.

Abstract

This article examines the legal positions in the definition of "labor slavery", "forced labor", "slave labor". The authors attempt to analyze the main factors contributing to the spread of labor slavery: the instability of the country's economic system (citizens are forced to go to different parts of the country for higher wages, agreeing to any working conditions); the unstable situation in some CIS countries, as well as international conflicts that contribute to the development of forced labor. A study of the main norms of Russian legislation aimed at countering the use of slave labor is conducted and ways to improve measures to prevent slave labor are proposed.

Keywords: labor slavery, slave labor, forced labor, migrant workers, slave labor conditions.