

ників з ініціативи роботодавця. До матеріально-правових гарантій охорони трудових прав належать такі норми, як-от: (1) ст. 31 КЗпП України, що забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; (2) ч. 3 ст. 40 цього Кодексу, якою не допускається звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення внаслідок нез'явлення на роботу протягом понад 4-х місяців підряд через тимчасову непрацездатність,

якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), а також у період перебування у відпустці. Право кожного працівника на судовий захист своїх прав (статті 55 та 124 Конституції України) є універсальною процесуальною гарантією охорони трудових прав. До процесуальних гарантій реалізації трудових прав відносять звільнення працівника від будь-яких судових витрат.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Всеобщая декларация прав человека: Официальный текст. – М.: Права человека, 1996. – 16 с. 3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Надійшла до редакції 14.01.2009 р.

УДК 349.2

Н.М. Швець, канд. юрид. наук
*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЗА ПОЯВУ В НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ

Працівники подекуди з'являються на роботі у стані алкогольного сп'яніння, тим самим порушуючи трудову дисципліну. Час від часу це призводить до нещасних випадків, створення

аварійних ситуацій у межах підприємства, спричинення збитків виробничому процесу, виготовлення бракованої продукції тощо. Стан алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

перешкоджає належному виконанню працівником його обов'язків, передбачених трудовим договором. Нетверезий працівник не виробляє встановлену норму виробітку, якість виконаної ним роботи значно знижується. Техніка безпеки й нетверезий стан працівника – теж несумісні явища.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) закріплює право роботодавця звільнити працівника в порядку, передбаченому п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП, за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [1; 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375]. Сам факт появи на роботі в нетверезому стані є порушенням трудової дисципліни незалежно від настання шкідливих наслідків. Роботодавець вправі застосувати догану до порушника трудової дисципліни. Але керівник підприємства може обмежитися й відстороненням працівника від роботи, особливо якщо поява працівника на робочому місці в такому стані не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни допустив особливо цінний працівник, який до цього часу не мав жодних стягнень.

Питанням звільнення працівника за появу на роботі у стані сп'яніння приділяли увагу Г.С. Гончарова, В.О. Процевсь-

кий, Я.А. Пушкар, О.С. Реус, Г.І. Угрюмова та інші науковці у сфері трудового права, але ще не весь спектр проблемних моментів, зокрема, щодо відсторонення працівника через його нетверезий стан, знайшов відбиття у працях трудовиків.

Першу згадку про відповідальність працівника за таке правопорушення містить ст. 107 Статуту про промислову працю, яка передбачає, що порушенням порядку визнається з-поміж іншого й поява на роботі «у п'яному вигляді» [8]. Указом Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР» від 21 грудня 1983 р., № 6237-Х ч. 1 ст. 40 КЗпП УРСР була доповнена новою підставою для розірвання трудового договору через появу працівника на роботі у нетверезому стані (п. 7 ст. 40) [2; 1984. – № 1. – Ст. 3]. А Указом Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» від 27 травня 1988 р., № 5938-ХІ, п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП УРСР викладено в редакції, яка існує й донині: розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [2; 1988. – № 23. – Ст. 556].

Стаття 46 чинного КЗпП України (зі змінами, внесеними 19 січня 1995 р.), передбачає можливість відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. У подібному випадку, як видається, роботодавець повинен відсторонити такого працівника від роботи з метою попередження можливого виробничого травматизму. Цей висновок базується на положеннях п. 4 розд. 2 Указу Президії Верховної Ради УРСР «Про заходи по посиленню боротьби проти пияцтва і алкоголізму, викорененню самогонваріння» від 20 травня 1985 р., № 280-ХІ: майстри, начальники дільниць, змін, цехів та інші керівники, які брали участь у розпиванні з підлеглими їм працівниками спиртних напоїв на виробництві або не вжили заходів до відсторонення від роботи осіб, які перебувають у нетверезому стані, або приховали випадки розпивання спиртних напоїв чи появи на роботі в такому стані підлеглих їм працівників, мають зазнати адміністративного стягнення у виді штрафу в розмірі від 4-х до 6-ти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2; 1985. – № 23. – Ст. 544]. У ст. 85 проекту Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. (реєстра-

ційний № 1108) розробники також пропонують закріпити обов'язок роботодавця відсторонити працівника від роботи, якщо той перебуває в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння [5]. Нам імпонує така думка.

Судова практика свідчить, що інколи роботодавці через недбалість не відсторонюють від роботи працівників, які перебувають у нетверезому стані, внаслідок чого відбуваються нещасні випадки, що супроводжуються не лише травмуванням осіб, а й летальними наслідками. Зокрема, нещасний випадок зі смертельним наслідком трапився у м. Калуш Івано-Франківської області у 2007 р. Гр. А. працював охоронцем у приватному підприємстві. Близько 22.00 год., перебуваючи в стані алкогольного сп'яніння, він пішов на недобудований об'єкт, який охороняло ПП, де впав у підвал з висоти 2,8 м. Нетверезий працівник порушив вимоги інструкції з охорони праці, які полягали в тому, що він самовільно відхилився від маршруту й залишив об'єкт, де чергував без охорони. Від отриманої відкритої черепно-мозкової травми людина померла. За весь час перебування на зміні начальник охорони, відповідальний за організацію роботи охоронців, не відсторонив нетверезого від роботи, чим порушив обов'язки, пе-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

редбачені посадовою інструкцією начальника, яка закріплює щогодинне відвідування постів. Як бачимо, роботодавець не забезпечив дотримання працівником вимог трудової дисципліни, що призвело до вживання спиртних напоїв на робочому місці, не відсторонив п'яного працівника від роботи, внаслідок чого стався нещасний випадок [4; справа № 2-44/09]. Якби роботодавець вчасно вжив належних заходів, трагедії на виробництві могло б не статися. Не відсторонивши такого співробітника від роботи, він несе відповідальність за ті наслідки, які можуть настати.

Відсторонення від роботи означає призупинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за рішенням керівника підприємства, установи, організації. Відсторонення має бути на період часу до усунення обставин, що стали підставою для цього. На наше переконання, цей строк належить чітко визначати на підставі медичного висновку за результатами огляду.

У період відсторонення від роботи зарплата працівникові не нараховується. У таблиці обліку робочого часу проставляється час, фактично відпрацьований ним до цього моменту, незалежно від того, коли саме протягом робочого дня (зміни) було виявлено факт перебування людини

у стані сп'яніння.

Доцільно розрізнити поняття «відсторонення від роботи» й «недопуск до роботи». Ці словосполучення слід розмежовувати залежно від того, на якому етапі виявлені обставини, за яких законодавством передбачено можливість відсторонення працівника від роботи. На нашу думку, роботодавець повинен не допустити до роботи працівника, якщо ознаки його сп'яніння були помічені ще до виконання ним своїх трудових обов'язків, особливо якщо особа працює на підприємствах, в установах чи організаціях, де людський чинник відіграє значну роль або де її праця пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки. Відсторонити ж від роботи роботодавець може, якщо нетверезість працівника була виявлена після початку робочого дня або якщо його стан змінився протягом робочої зміни.

На жаль, чинне законодавство не регламентує процедури відсторонення від роботи нетверезого працівника. У зв'язку із цим виникає запитання: чи може безпосередній керівник самостійно відсторонити від роботи особу, яка перебуває у стані сп'яніння, чи все ж таки необхідно скласти докладну записку на ім'я директора й очікувати його вказівок?

З нашої точки зору, було б

достатньо в посадовій інструкції керівників структурних підрозділів передбачити таке право, щоб їх вимога про призупинення роботи нетверезим працівником була законною. За таких обставин цей керівник має скласти докладну записку про появу на робочому місці працівника в нетверезому стані й передати її директору. Одночасно із цим необхідно запросити кількох свідків (бажано нейтральних співробітників, які безпосередньо не контактують із цим працівником по роботі), щоб скласти акт, фіксуючий порушення трудової дисципліни.

Оскільки уніфікованої форми такого акта не існує, він складається довільно із зазначенням необхідних відомостей, що надають йому юридичної сили:

- а) дата, час і місце складання;
- б) прізвище, ім'я, по батькові й посади осіб, які склали акт, їх підписи;
- в) опис стану працівника.

Важливо максимально точно описати стан сп'яніння. Для цього раніше керувалися Інструкцією про порядок направлення громадян для огляду на стан сп'яніння в заклади охорони здоров'я та проведення огляду з використанням технічних засобів, затвердженою спільним наказом Міністерства внутрішніх справ, Міністерства охорони здоров'я та Міністерства юстиції від 24 лютого 1995 р., № 114/38/15-

36-18 [6], але він втратив чинність на підставі наказу від 21 квітня 2009 р., № 81/261/712/5. На сьогоднішній день діє постанова Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2008 р., № 1103 «Про затвердження Порядку направлення водіїв транспортних засобів для проведення огляду з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, і проведення такого огляду» [7].

Ознаками знаходження особи в стані сп'яніння є: запах алкоголю з рота, нестійкість пози, порушення мови, виражене тремтіння пальців рук, різка зміна забарвлення шкіряного покриву обличчя, поведінка, що не відповідає обстановці, заява громадян про вживання працівником спиртних напоїв, зізнання в цьому самої особи. Ознаки сп'яніння наркотичного чи токсичного – такі ж, як і алкогольного (крім запаху алкоголю з рота), а також звужені чи дуже розширені зіниці, що майже не реагують на світло, сповільненість рухів чи відповідей на запитання. Специфічною ознакою можуть бути численні сліди від ін'єкцій на руках чи тілі.

Але слід пам'ятати, що робити висновок про нетверезий стан працівника можна, лише керуючись комплексною оцінкою

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

вищезазначених показників. Судити лише по одному з них про сп'яніння людини передчасно. Наприклад, слід відрізнити запах алкоголю від запаху інших летючих харчових, лікарських або косметичних речовин, що можуть нагадувати алкоголь (наприклад, при вживанні лікарського настою). Подекуди можна сплутати стан алкогольного сп'яніння з хворобливим станом особи. Зокрема, коли хворий вживає лікарські засоби із вмістом алкоголю теж можливе відчуття оточуючими його запаху, що ще не свідчить про нетверезість людини. Інколи ліки мають побічну дію, зовні схожу за ознаками з алкогольним або токсичним сп'янінням. Приміром, по одній справі суд установив, що працівник за призначенням лікаря вживав ліки, які містили деякий відсоток алкоголю. Перевіривши його медичну картку, допитавши лікаря, суд дійшов висновку, що працівник дійсно кожного ранку вживав таблетки, які мали запах, схожий на алкоголь, і визнав відсутність нетверезого стану [3, с. 12].

Під час оформлення акта, фіксуючого порушення трудової дисципліни, також необхідно виступувати від особи пояснення в письмовому вигляді. Це можна зробити як у момент виявлення працівника в стані сп'яніння, так і після цього. Здебільшого в силу

об'єктивних причин такі пояснення відбирають наступного дня після появи особи на роботі в стані сп'яніння. У такому разі вагоме значення мають показання свідків, адже нетверезий стан виявляється зовні. Якщо працівник відмовляється давати пояснення, треба скласти про це комісійний акт, який підписують не менше 3-х осіб і який належить надати йому для ознайомлення. В акті особа повинна не просто розписатись, а висловити свою думку про згоду чи незгоду з указаним.

Варто звернути увагу на те, що для законного відсторонення від роботи чи звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України необхідно підтвердити факт не вживання алкоголю чи іншої одурманюючої речовини, а перебування працівника у стані сп'яніння. Інакше кажучи, при вживанні незначної кількості спиртного стан алкогольного сп'яніння може й не настати й у такому випадку звільнення працівника буде незаконним. Наприклад, якщо особа під час обідньої перерви з'їла шоколадну цукерку із вмістом алкоголю (з ромом або лікером), запивши її кавою, за таких обставин передчасно вести мову про появу на роботі після перерви у нетверезому стані.

На жаль, трудове законодавство не визначає, як треба розуміти поняття «стан сп'яніння»

і який його ступінь (легкий, середній чи важкий), що дає підстави для розірвання трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП. Якщо у висновку лікаря-нарколога вказано, що працівник вживав алкоголь, але ознак сп'яніння немає, звільнення буде визнане незаконним.

Наступним кроком у відстороненні працівника від роботи за появу в стані сп'яніння є видання відповідного наказу. Уніфікованої його форми не існує, наказ складається в довільній формі на бланку організації, а копія передається в бухгалтерію.

Роботодавцеві потрібно письмово зафіксувати пропозицію працівникові пройти медичний огляд, а якщо той не погоджується, засвідчити відмову підписами інших співробітників. Після складання й підписання акта треба якнайшвидше направити працівника на медичний огляд. Важливо пам'ятати, що право проведення такого обстеження має не кожен медичний заклад, а лише ті установи охорони здоров'я, що мають ліцензію на здійснення медичної діяльності із зазначенням відповідних робіт і послуг. Тому доречно заздалегідь потурбуватися й отримати необхідні відомості, зателефонувавши в розташовані поблизу підприємства поліклініки чи медичні центри.

Нетверезого працівника

потрібно доставити на медичний огляд у найближчі 2 год. з моменту виявлення ознак сп'яніння, тому що в разі вживання 50 г горілки пари алкоголю можна зафіксувати в повітрі, що видихає людина, протягом 1 – 1,5 год., 100 г горілки – через 3 – 4 год., 100 г шампанського – через годину, 0,5 л пива – протягом 20-45 хв. [9].

Практика свідчить, що огляд такої особи провадиться в спеціалізованих кабінетах наркологічних диспансерів (відділень) або в лікувально-профілактичних установах лікарями-наркологами чи лікарями інших спеціальностей, які пройшли підготовку. Після обстеження працівника лікар складає висновок, у якому описуються його емоційний стан, поведінка, мова, реакції, зазначаються результати лабораторних досліджень. Якщо нетвереза особа відмовилася здати аналізи, про це у висновку робиться відмітка.

З метою запобігання вживанню спиртних напоїв, наркотичних або токсичних речовин на підприємстві керівники останніх повинні: постійно контролювати стан трудової дисципліни підпорядкованих їм працівників; систематично проводити бесіди у своїх колективах про шкоду, яку завдає людині пияцтво і вживання наркотичних або токсичних речовин, а також про можливі

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

тяжкі наслідки – каліцтва і навіть смерті, що можуть статися з працівником у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Керівникам усіх підрозділів належить систематично інформувати підпорядкованих їм працівників про категоричну заборону приносити і вживати на території підприємства, в адміністративних, виробничих і підсобних приміщеннях спиртні напої (у тому числі пиво і слабоалкогольні напої), наркотичні або токсичні речовини. До речі, наркотичні й токсичні речовини, що надходять від постачальників для використання в технологічному процесі на підприємстві,

підлягають особливому складському обліку. Керівникам усіх рівнів категорично забороняється покривати факти вживання працівниками спиртних напоїв, наркотичних або токсичних речовин, організовувати чи заохочувати організацію будь-яких святкувань на території підприємства зі спиртними напоями. А поява працівника на роботі в нетверезому стані та (або) вживання алкогольних напоїв, наркотичних або токсичних речовин працівниками протягом робочого часу мають тягти за собою негайне відсторонення від роботи й подальше притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Відомості Верховної Ради УРСР. 3. *Гончарова Г.С.* Пити чи курити: відчуй правову різницю // Юрид. газ. – 2004. – № 18 (30). – С. 11,12. 4. Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/> 5. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс] Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947 6. Про затвердження Інструкції про порядок направлення громадян для огляду на стан сп'яніння в заклади охорони здоров'я та проведення огляду з використанням технічних засобів: Наказ М-ва внутрішніх справ, М-ва охорони здоров'я та М-ва юстиції від 24.02.1995 р., № 114/38/15-36-18 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0055-95>. 7. Про затвердження Порядку направлення водіїв транспортних засобів для проведення огляду з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, і проведення такого огляду: Пост. КМ України від 17.12.2008 р., № 1103 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 98. – Ст. 3241. 8. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями // Свод законов Рос. империи (Серия: Ист. зак-во). – Т. XI. – Ч. 2. / Сост. *В.В. Громан.* – СПб., 1999. – С. 356-375. 9. *Шадрина Т.В.* Пьяный сотрудник на рабочем месте – как уволить? // Бюджетные учреждения: ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности. – 2009. – № 5.

Надійшла до редакції 16.11.2009 р.