

## **ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ**

---

### **ДВИЖЕНИЕ «ДОСТУП К ПРАВОСУДИЮ» – ОБЩЕЕ УСЛОВИЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ**

**Ткач Е.В.**

Исследуется история возникновения и развития движения «Доступ к правосудию». Анализируются понятие доступности правосудия и его составные элементы. Определяется влияние данного широкомасштабного движения на модернизацию гражданского процессуального законодательства стран Европы.

*Ключевые слова:* движение «Доступ к правосудию», доступность правосудия, реформа гражданского процесса, модернизация гражданского процессуального законодательства стран Европы.

### **THE ACCESS TO JUSTICE MOVEMENT AS A GENERAL CONDITION OF CIVIL PROCEDURE REFORMS IN EUROPEAN COUNTRIES**

**Tkach E.V.**

The history of the Access to Justice Movement origin and development is studied. The concept of access to justice and its components are identified. The impact of this wide-ranging Movement on the updating of Civil Procedure legislation in European Countries is ascertained.

*Key words:* Access to Justice Movement, Access to Justice, Civil Procedure Reform, updating of Civil Procedure legislation in European Countries.

*Надійшла до редакції 07.04.2010 р.*

**УДК 349.2**

**В.О. Бабенко, аспірантка**

*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **УМОВИ Й ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 7 СТ. 40 КЗПП УКРАЇНИ**

На практиці дуже часто виникають випадки розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в разі появи працівника на роботі в нетверезому стані чи в стані наркотичного або токсичного

сп'яніння. Аналіз норм трудового законодавства, наукової правової літератури й судової практики дає можливість виявити достатньо велику кількість проблем, виникаючих при застосуванні умов звільнення

за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Багато питань потребують поглибленого вивчення й аналізу. Той факт, що працювати в стані будь-якого сп'яніння неможливо, є загальновідомим і беззаперечним. При цьому працюючий не може адекватно й критично оцінювати свої дії, втрачає почуття дозволеного й відповідальності [5, с. 11]. Усе це може призвести особу до неконтрольованої поведінки, яка тягне за собою зіпсоване обладнання, нещасний випадок на виробництві і навіть загибель, як самого працівника, так і оточуючих. Тому поява працівника на роботі у стані акогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння надає роботодавцеві право звільнити того за п. 7 ст. 40 КЗпП. За загальним правилом звільнення працівника за наявності названого факту можливе незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

Метою данної статті є дослідження правового регулювання процесу звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України і внесення пропозицій по його вдосконаленню.

Це питання було предметом розгляду значного кола науковців, серед яких такі вчені, як В.С. Венедиктов, Н.В. Глевсь-

ка, Г.С. Гончарова, СМ. Прилипко, Г. Угрюмова, В. Щербіна, О.М. Ярошенко [Див.: 3-5; 7; 9; 10] та ін.

Стаття 40 п. 7 КЗпП України зазначає, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, якщо працівник з'явився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Зазначимо, що наука трудового права не виробила такого поняття як «сп'яніння», але за основу можна взяти погляди на цю проблему авторів науково-практичного коментаря до Кримінального кодексу України [6, с. 55]. З їх точки зору, сп'яніння – це особливий фізіологічний (а не патологічний) стан, який не може бути обставиною пом'якшуючою покарання. Алкогольне сп'яніння – психічний стан людини, що виникає внаслідок вживання алкогольних напоїв (алкогольна інтоксикація) і призводить до фізіологічних, психічних, вегетативних і неврологічних розладів. Людина з власної волі вживає спиртні напої або наркотики чим сама доводить себе до стану сп'яніння, усвідомлюючи їх негативний вплив на свою по-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

ведінку. Вона передбачає можливі негативні наслідки, не втрачає здатності усвідомлювати їх настання. Усе це дає підстави вважати такого працівника винним у допущенні дисциплінарних проступків і притягати його до відповідальності. Ми погоджуємося з думкою С.М. Прилипка й О.М. Ярошенка, які стверджують, що звільнення працюючого за названою підставою є дисциплінарним стягненням [7, с. 335]. Тому, ми вважаємо, необхідно застосовувати всі необхідні процедури які використовуються і при застосуванні дисциплінарного стягнення.

Фахівці з кримінального права акцентують увагу на тому, що ступінь алкогольного сп'яніння поділяється на легкий, середній і тяжкий [12, с. 594]. Окремі напрацювання щодо цього питання можна зустріти й у межах трудового права, де зазначається, що навіть при легкому ступені алкогольного сп'яніння настає зниження сприяння оточуваного, гальмування реакції. Чим більша кількість алкоголю на 1 кг маси тіла та його концентрація в крові, тим тяжче ступінь сп'яніння. Розмежування ступеня алкогольного сп'яніння залежить і від інших чинників: кількості й міцності алкогольного напою, часу, протягом якого вжива-

лась певна його доза, віку й індивідуальних особливостей організму, кількості та якості вжитих харчових речовин, фізичного і психічного стану людини в момент вживання алкоголю. На нашу думку, у взаємовідносинах між роботодавцем і працівником також потрібно враховувати різний ступінь сп'яніння, бо важливим є не кількість вжитого алкоголю, а те, що навіть незначна його доза, або інших препаратів, що призводять до одурманення, може призвести до негативних наслідків, втрати здоров'я і навіть життя.

В окремих галузях господарства (приміром, на транспорті) з їх підвищеною небезпекою як для самого працюючого, так і для оточуючих стан алкогольного сп'яніння регулюється, наприклад, інструкцією «Про виявлення у водіїв транспортних засобів ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції». Відповідно цього нормативного акта ознаками алкогольного сп'яніння є: (а) запах алкоголю з порожнини рота; (б) порушення координації рухів; (в) порушення мови; (г) виражене тремтіння пальців рук; (д) різка зміна забарвлення шкірного покриву обличчя; (е) поведінка, що не відповідає

обстановці [8; 2009. – № 79. – Ст. 2696].

Іноді на підґрунті того, що вживання спиртних напоїв переходить у залежність від них, людина почувається весь час хворою, у неї виникають такі захворювання, як біла гарячка, алкогольний галюциноз або психоз [6, с. 60] та ін. Така особа не підлягає ні дисциплінарній, ні матеріальній відповідальності, її слід лікувати у спеціальних медичних закладах, тому що в неї виник тимчасовий розлад психічної діяльності. Це психічне захворювання, що розпочинається раптово, характеризується швидким розвитком, триває відносно недовго і, як правило, закінчується повним одужанням людини. На наш погляд це не правильний підхід, бо людина повинна нести відповідальність за свої дії, тим паче, що до цього стану вона доводить себе самостійно.

На практиці велике значення має медичний критерій, тобто підтвердження алкогольного сп'яніння медичним висновком, а також іншими доказами, яким суд дає свою оцінку. Підкреслимо, що не на всіх підприємствах є медичний пункт де лікар міг би перевірити стан працівника. Тому цілком природно виникають питання: як саме і де здійснити медичний огляд, хто

буде оплачувати таке обстеження? Зазначимо, що тільки медичний працівник (лікар-нарколог), зробвши відповідні аналізи, може визначити стан алкогольного сп'яніння людини та його ступінь. Але як направити її до медичного закладу? Право роботодавця на примусове супроводження працівника на таке медичне освідування законом не перебачено, тобто примушувати його до проходження цієї процедури в таких випадках незаконно.

Є така думка, що потрібно подбати про вирішення цього питання, а саме – надати право роботодавцеві примусово супроводжувати працівника на освідування, якщо він добровільно на нього не погоджується. Ми не погоджуємося з нею, бо на практиці це неможливо вжити. Вважаємо, що в деяких випадках треба звертатися до згаданої Інструкції для встановлення стану алкогольного сп'яніння працюючого, що здійснюється на підставі огляду, з використанням спеціальних технічних засобів, показники яких після проведення тесту у видихуваному повітрі мають цифровий показник понад 0,2 проміле алкоголю в крові.

Перелік закладів охорони здоров'я, яким надається право проведення огляду на стан сп'яніння водіїв, затверджуєть-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

ся міністром охорони здоров'я АРК, начальниками управлінь охорони здоров'я обласних, державних адміністрацій, Головного управління охорони здоров'я Київської й Управління охорони здоров'я Севастопольської міських державних адміністрацій і доводиться до відома МВС України. Огляд може також здійснюватись у спеціально обладнаних пересувних пунктах (автомобілях), що належать закладам охорони здоров'я і відповідають установленим МОЗ України вимогам. Огляд щодо виявлення в людини стану сп'яніння провадиться лікарем закладу охорони здоров'я (у сільській місцевості за браком лікаря – фельдшером фельдшерсько-акушерського пункту), який пройшов тематичне вдосконалення за відповідною програмою згідно з чинним законодавством. Можна зробити висновок, що в деяких галузях господарства, де існує підвищена небезпека, зовсім недопустимо вживання алкоголю (наприклад, лікарям, при проведенні операції, водіям та ін.

Особливої уваги потребують питання про медичний огляд людей, які вживають наркотичні засоби або психотропні речовини. За основу можна взяти наказ МОЗ України «Про затвердження порядку прове-

дення медичного огляду та медичного обстеження осіб, які зловживають наркотичними засобами або психотропними речовинами» [8; 1998. – № 30. – Ст. 1156]. У даному випадку є деякі особливості проведення медичного огляду осіб, які вживають алкогольні напої. Особи, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини, направляються органами внутрішніх справ на медичний огляд до лікувально-профілактичного закладу, який надає диспансерну наркологічну допомогу. Медичним оглядом вважається освідування в наркологічному закладі особи, яка зловживає наркотичними засобами або психотропними речовинами, з метою визначення стану її сп'яніння. Його строк не повинен перевищувати 10-ти діб. Діагноз «наркоманія» чи «токсикоманія» встановлюється лікарсько-консультативною комісією наркологічного закладу, де провадиться медичний огляд. Особи, які ухиляються від добровільного медичного обстеження, в разі повідомлення про їх нез'явлення в наркологічний заклад, на підставі постанови органу внутрішніх справ про привід з метою примусового огляду чи обстеження підлягають доставці до даного закладу працівниками цього органу. Ухилення від медично-

го обстеження тягне за собою дисциплінарну відповідальність згідно з чинним законодавством.

Зауважимо, що іноді працівник сам вимагає від роботодавця звернення до медичного закладу, щоб оспорити факт сп'яніння. На практиці існують такі випадки, коли інші обставини призводять до стану, подібному алкогольному чи наркотичному сп'янінню (дія деяких ліків, перевантаження на роботі, стан здоров'я, емоційний стан тощо). Г.С. Гончарова наводить такий приклад. Працівник знаходився на роботі у хворобливому стані й приймав ліки з виразним запахом алкоголю. Коли постало питання про звільнення його з роботи за п. 7 ст. 40 КЗпП України, працівник пред'явив усі довідки, рецепти ліків, а його лікар підтвердив можливість такого прояву ліків, чим були спростовані всі сумніви щодо вживання особою алкогольних напоїв [5, с. 11]. Вважаємо слід зробити акцент на тому, що не треба доводити ситуацію до абсурду й порушувати питання про звільнення так суворо, якщо в наявності такі факти як вживання ліків, або якщо виникає інша реакція організму, яка може здатися хибною. Для цього потрібно уважніше ставитись до таких випадків, більше

приділяти увагу своїм працівникам при прояві будь-яких симптомів алкогольного чи іншого сп'яніння.

Якщо ж вести мову про інші докази, то відповідно до ст. 57 ЦПК України ними можуть бути будь-які фактичні дані, на підставі яких суд установлює присутність або відсутність обставин, обґрунтовуючих потреби і протест сторін, а також інших, що мають значення для вирішення справи. У практичній діяльності факт сп'яніння підтверджується актом, який складається роботодавцем у той же день, коли виявлено факт порушення, і який підписується свідками. На практиці суд надає перевагу таким обставинам, як час складання акта й авторитетність осіб, які його підписують (посада, характер відносин з порушником тощо). Акт складається й підписується не менше ніж 2-ма працівниками, які є очевидцями порушення трудової дисципліни. У ньому описується стан працівника й ознаки сп'яніння: відсутність рівноваги, усвідомленого сприйняття, оточуючого середовища, розпорошена увага, порушення координації рухів [1, с. 247]. До цих умов також додаються також незв'язана мова, неприродне блищання очей, почервоніння обличчя, запах алкоголю. На наше переконан-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

ня, було б доцільно, якби існував нормативно-типовий бланк такого акта, законодавчо закріплений для всіх.

Звернімо особливу увагу на наркотичне або токсичне сп'яніння. Важливим є те, що вживання наркотичних чи токсичних речовин одразу можна й не помітити, тому поява на робочому місці в такому стані є тяжчим порушенням, аніж алкогольне сп'яніння. При постійному вживанні психотропних засобів з'являється фізична залежність від них в людському організмі. Наркоманія – хворобливий психічний стан, зумовлений хронічною інтоксикацією внаслідок зловживання наркотичними засобами. Прийом психотропних речовин призводить до виснаження організму й розладу фізіологічних і фізичних функцій. Наркоманія сама по собі не має характеру психічного захворювання і, як правило, не виключає осудності. У наркоманів знижується громадська активність, відбувається деградація особистості, що зазвичай викликає протиправну поведінку [13, с. 44]. Токсикоманія знаходить свій прояв у численних психічних і соманеврологічних порушеннях (зміна розміру зіниць очей, розладдя пото – і слюновідділення, слъзовідділення, серцево-судинної й нервової систем та ін.) і супровод-

жується неадекватною поведінкою [2, с. 114]. Цей вид сп'яніння має схожості з алкогольним, але при цьому присутній запах, подібний бензину або ацетону від одягу й волосся.

Як бачимо, людину в такому стані ні в якому разі не можна допускати до роботи. Вона неодмінно потребує медичної допомоги, хоча б для того, щоб зберегти своє життя.

Підводячи підсумок викладеному, можемо зазначити, що основні помилки, які виникають у судовій практиці при розгляді справи про появу працівника на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, пов'язані з тим, що в законодавстві бракує чіткого порядку проведення звільнення з роботи працюючого за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Якщо ж справа все-таки призвела до розірвання трудового договору, у роботодавця обов'язково повинні бути відповідні документи, щоб застерегти себе в разі виникнення судового спору, а саме: а) докладна записка на ім'я директора фірми з описом дисциплінарного проступку працівника й резолюцією «звільнити»; б) акт про появу працюючого на робочому місці у стані сп'яніння; в) протокол медичного освідування особи; г) наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від

роботи; д) пояснювальна записка останнього або акт про його відмову давати пояснення. Також бажано, щоб при складанні акту про появу працюючого на робочому місці у стані сп'яніння був присутній представник профспілкової органі-

зації, чим суттєво будуть підвищені гарантії працюючого від зловживання своїх повноважень з боку роботодавців.

Якщо дотримуватися таких умов, це дозволить ліквідувати труднощі, з якими приходиться зустрічатися на практиці.

**Список літератури:** 1. Велика медична енциклопедія: В 30-ти т. – Т.1 / За ред. Б.В. Петровського. – М.: Сов. енцикл., 1974. – 576 с. 2. Велика медична енциклопедія: У 29-ти т. – Т. 4 / За ред. Б.В. Петровського. – М.: Сов. енцикл., 1985. – 544 с. 3. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2006. – 304 с. 4. Глевська Н.В. Поява на роботі у стані сп'яніння як підстава відсторонення працівника від роботи // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 104. – С. 258-263. 5. Гончарова Г.С. Пити чи курити: відчуй правову різницю// Юрид. газ. – 2004. – № 18 (30). – С. 11-12 6. Кримінальний кодекс України: Наук.-прак. коментар / За заг. ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – вид 3-тє. – Х.: Одісей, 2006. – 1184 с. 7. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник – Х.: ФО-П Вяпнярчук, 2008. – 664 с. 8. Офіційний вісник України. 9. Уерюмова Г. Звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України // Право України. – 2005. – № 12. – С. 62-64. 11. Щербина В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: порівняльно правовий аспект // Підпр-во, госп-во і право. – 2008. – № 11. – С. 145 – 149. 11. Енциклопедія кримінального права / За ред. Малініна. – СПб.: Вид-во проф. Малініна, 2005. – 794 с. 12. Юридична енциклопедія / За ред. Ю.С. Шемшухенка. – К.: Укр. енцикл., 2002. – 720 с.

### УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО П. 7 СТ. 40 КЗОТ УКРАИНЫ

**Бабенко В.О.**

Проанализировано понятие алкогольного, наркотического и токсического опьянения. Исследовано правовое регулирование процесса увольнения работника по п. 7 ст. 40 КзоТ Украины. Раскрыта значимость понятия опьянения в системе трудового законодательства.

*Ключевые слова:* алкогольное опьянение, наркотическое опьянение, токсическое опьянение, трудовой договор, расторжение трудового договора, увольнение.

### CONDITIONS AND THE ORDER OF CANCELLATION OF THE LABOUR CONTRACT UNDER POINT OF 7 OF ARTICLE 40 LABOUR LAWS CODE OF UKRAINE

**Babenko V. O.**

The concept of alcoholic, narcotic and toxic intoxication was analysed. The legal regulation of process of dismissal of the worker was investigated of under point 7 of article 40 Labour Laws Code of Ukraine. The author discovered the importance of concept of intoxication in system of the labour legislation.

*Keywords:* alcoholic intoxication, narcotic intoxication, toxic intoxication, the labour contract, cancellation of the labour contract, dismissal.

*Надійшла до редакції 02. 12. 2009 р.*