ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПОЯВУ НА РОБОТІ В НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ

Значна кількість випадків порушень трудової дисципліни і нещасних випадків на виробництві спричиняється вживанням алкоголю працівниками під час робочого часу або появою на роботі у стані алкогольного сп’яніння. Щоб уникнути потенційних небезпек та наслідків, пов’язаних із вживанням алкоголю працівниками, роботодавець повинен застосовувати заходи, передбачені законодавством України. Як крайній захід, у випадку виявлення працівника у нетверезому стані, наркотичного або токсичного сп’яніння його може бути звільнено на підставі пункту 7 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю.

Нижче наведенмо алгоритм дій роботодавця для юридичної чистоти оформлення звільнення.

КРОК 1. Встановлюємо та засвідчуємо факт алкогольного сп’яніння

Згідно з пунктом 25 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 № 9, стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп’яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів, зокрема, показаннями свідків, актом роботодавця тощо.

Відповідно до статті 57 Цивільного процесуального кодексу України такими доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд установлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги й заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

Для визначення зовнішніх ознак сп’яніння доцільно керуватися Інструкцією про порядок виявлення у водіїв транспортних засобів ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп’яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують

увагу та швидкість реакції, затвердженою наказом МВС, МОЗ від 09.11.2015 № 1452/735

Факт виявлення у працівника ознак алкогольного сп’яніння має бути зафіксований. Факт алкогольного сп’яніння працівника фіксують, як правило, актом про перебування на роботі в нетверезому стані. До підписання акта слід залучати якомога більше працівників, які стали свідками появи особи на роботі у нетверезому стані.

Акт оформлюють у довільній формі із зазначенням дати і часу його складання, дати і часу виявлення факту перебування працівника на роботі у нетверезому стані, прізвища, ім’я, по батькові, посади нетверезого працівника, докладного переліку ознак алкогольного сп’яніння, прізвищ, імен, по батькові, посад працівників, які стали свідками порушення і підписали акт (зразок №1).

З актом необхідно ознайомити порушника трудової дисципліни.

Якщо нетверезий працівник відмовиться ознайомитися з актом, цей факт також слід зафіксувати: або в окремому акті, або в акті, де фіксувалося порушення трудової дисципліни.

Зазначені записи також слід засвідчити підписами працівників, які стали свідками ознайомлення порушника з актом.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15.02.1995 № 62/95-ВР (*далі* – Закон № 62) факт незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин встановлюють на підставі показань свідків, наявності ознак наркотичного сп’яніння, результатів медичного огляду, а також тестів на вміст наркотичного засобу або психотропної речовини в організмі особи.

Встановлення наявності стану наркотичного сп’яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних

речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов’язки щодо проведення медичного огляду (обстеження) (частина третя статті 12 Закону № 62).

КРОК 2. Доповідаємо керівнику організації про появу працівника на роботі у нетверезому стані

На практиці роботодавець повідомляється про факт появи працівника на роботі у стані алкогольного сп’яніння доповідною запискою одного з працівників у довільній письмовій формі *(зразок №2).* Також необхідно подати на розгляд керівнику організації акт, у якому зафіксовано факт порушення трудової дисципліни.

КРОК 3. Керівник організації приймає рішення про відсторонення працівника від роботи, необхідність направлення його на медичний огляд та доцільність застосування дисциплінарного стягнення

За результатами розгляду наданих матеріалів щодо появи на роботі у нетверезому стані керівник організації приймає рішення щодо:

1. *Підготовки наказу про відсторонення працівника від роботи.*
2. *У присутності не менше ніж двох осіб запропонувати надати письмові пояснення причин приходу на роботу у стані алкогольного сп’яніння. У разі відмови від надання пояснень – скласти відповідний акт.*
3. *У присутності не менше ніж двох осіб запропонувати пройти у спеціалізованому медичному закладі медичний огляд на вміст алкоголю в організмі. За відмови від проходження медичного огляду – запропонувати оформити відмову письмово; у разі відмови – скласти відповідний акт.*
4. *У разі згоди працівника пройти медичний огляд – підготувати направлення та супроводжувати працівника до*

медичного закладу.

5. *Після завершення усіх перелічених процедур вирішити питання щодо обрання виду дисциплінарного стягнення.*

КРОК 4. Оформлюємо рішення про відсторонення працівника від роботи

Відповідно до статті 46 КЗпП у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані роботодавець має право відсторонити його від роботи.

Це правило можна розглядати як обов’язок роботодавця, оскільки вплив алкоголю на людину суттєво впливає на різні аспекти її функціонування. Зниження швидкості реакції на зовнішні подразники, погіршення пам’яті та психічного стану, втрата розсудливості та емоційного контролю, а також уповільнення рефлексів є характерними ефектами алкогольного впливу. У зв’язку з цим працівник не може критично оцінювати свої дії, втрачає почуття відповідальності та дозволеного. Це може впливати як мінімум на зниження працездатності, так і, в найгіршому випадку, призводити до збільшення ризику аварій та виробничого травматизму.

Важливо зауважити, що відсторонення працівника може бути обгрунтованим, незалежно від того, на якому етапі робочого дня він виявився в нетверезому стані – на початку роботи, протягом робочого дня чи після його завершення.

Відсторонення працівника від роботи за появу у нетверезому стані роботодавець оформлює наказом *(зразок №3).*

Час, протягом якого працівник не працював унаслідок відсторонення з розглянутої підстави, оплаті не підлягає

Оскільки зарплату працівникам виплачують лише за виконану роботу (ч. 1 ст. 94 КЗпП), а час простою з вини працівника не оплачується (ч. 4 ст. 113 КЗпП)

КРОК 5. Отримуємо від працівника пояснення причин порушення трудової дисципліни або складаємо акт про відмову надати такі пояснення

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень (ч. 1 ст. 149 КЗпП).

Роботодавець або особа, уповноважена ним, така як безпосередній керівник, керівник структурного підрозділу або представник кадрової служби, можуть запропонувати порушенику надати письмові пояснення порушнику.

У будь-якому разі пропозицію слід робити у присутності свідків, аби за відмови працівника від надання пояснень можна було б зафіксувати цей факт актом.

КРОК 6. Пропонуємо працівнику пройти медичний огляд на виявлення вмісту алкоголю в організмі у спеціалізованому медичному закладі

Слід мати на увазі, що за відсутності медичного висновку наявність лише одного акта про появу на роботу працівника у стані алкогольного сп’яніння знижує шанси довести правомірність дій роботодавця у випадку притягнення працівника до відповідальності та подальшого оскарження ним вжитих роботодавцем заходів, а у випадку звільнення працівника у зв’язку з появою на роботі у стані наркотичного або токсичного сп’яніння, без відповідного медичного висновку, шанси роботодавця істотно знижуються, якщо не сказати, що наближаються до нуля.

Роботодавець не має права вимагати від працівника пройти медичний огляд проти його волі.

Примусовий медичний огляд допускається тільки на підставах і в

порядку, передбаченому законами України. Підстава – стаття 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII.

Отже, роботодавець має запропонувати працівникові надати згоду на медичне обстеження щодо вмісту алкоголю в крові.

Цю пропозицію також слід робити у присутності свідків, аби, за потреби, зафіксувати у відповідному акті відмову від медичного огляду.

Ситуація з медичним оглядом осіб, які перебувають у стані наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин, розглядається за іншим підходом.

Відповідно до статті 13 Закону № 62 медичний огляд таких осіб проводиться за направленням працівників органів Міністерства внутрішніх справ України. Особа, яка ухиляється від медичного огляду чи медичного обстеження, підлягає приводу до наркологічного закладу органом внутрішніх справ (ст. 13 Закону № 62/95-ВР).

Відповідно до статті 44-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення ухилення особи, хворої на наркоманію, від медичного огляду на наявність наркотичного сп'яніння тягне за собою накладення штрафу від 170 до 425 грн.

Ухилення особи, яка зловживає наркотичними засобами або психотропними речовинами, від медичного обстеження тягне за собою накладення штрафу від 425 до 850 грн.

КРОК 7. Направляємо працівника на медичний огляд до закладу охорони здоров'я

У випадку, коли працівник надає згоду на медичний огляд для визначення стану сп'яніння, роботодавець складає направлення на медичний огляд та вживає необхідних заходів для доставки

працівника до місця огляду у супроводі представника організації. Ви можете скористатися зразком направлення на медичний огляд, представленим у зразку №4.

Керуючись нормами пункту 9 розділу II Інструкції № 1452/735 (яку можна застосовувати як методичний документ щодо направлення працівника на медичний огляд), доцільно (з метою забезпечення достовірності огляду), щоб такий огляд працівник пройшов не пізніше ніж протягом двох годин з моменту факту перебування працівника у стані сп’яніння.

Перелік закладів охорони здоров’я, яким надається право проведення огляду на стан сп’яніння у певній області, як правило, розміщують на офіційних сайтах обласних управлінь охорони здоров’я, на сайтах держадміністрацій.

Враховуючи те, що працівник підлягає відстороненню від роботи, після проходження медичного огляду рекомендується доставити працівника (принаймні спробувати доставити), також у супроводі представника організації, до його місця проживання.

КРОК 8. Робимо вирішальний крок у визначенні питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності через його появу на роботі у нетверезому стані.

На підставі акту, пояснень працівника, медичного висновку (за його наявності) роботодавець вирішує питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до частини першої статті 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення (ч. 2 ст. 149 КЗпП). При

обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ч. 3 ст. 149 КЗпП).

Дисциплінарне стягнення застосовує власник або уповноважений ним орган безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Відповідно до статті 148 КЗпП дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Отже, рішення про застосування дисциплінарного стягнення та його вид приймає керівник організації на підставі всебічного аналізу причин і обставин порушення трудової дисципліни, важкості проступку.

Звільнення працівника у цьому разі є правом, а не обов’язком роботодавця, отже, він може обмежитися оголошенням догани, особливо якщо поява працівника у нетверезому стані на робочому місці не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни припустився особливо цінний працівник, який до цього часу не мав жодних дисциплінарних чи громадських стягнень. Догана оголошується у наказі роботодавця (зразок №5) та доводиться до відома працівника під підпис (ч. 4 ст. 149 КЗпП). Рішення про дисциплінарне стягнення доводять до відома працівника у триденний термін.

КРОК 9. Видаємо наказ про звільнення, ознайомлюємо працівника з наказом про звільнення та проводимо оформлення трудової книжки звільненого працівника.

З огляду на те, що звільнення здійснюється відповідно до підстави, передбаченої в пункті 7 статті 40 КЗпП, є одночасно і дисциплінарним стягненням, і звільненням з ініціативи роботодавця, не рекомендуємо видавати наказ про звільнення у

дні, коли працівник не перебуває на роботі (у т. ч. через відсторонення), оскільки роботодавцю достеменно не відомий стан здоров’я працівника у такі дні. Тож не виключено, що у день відсутності на роботі працівник міг звернутися до закладу охорони здоров’я із скаргами на незадовільний фізичний стан і отримати документ, що підтверджує тимчасову непрацездатність. Адже згідно з частиною третьою статті 40 КЗпП не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення через нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці (це правило не поширюється на випадок повної ліквідації організації та на час військового стану).

З наказом про звільнення *(зразок №6)* ознайомити працівника під підпис. Якщо працівник відмовляється від підпису, складається відповідний акт. Не слід застосовувати інші заходи дисциплінарного стягнення до працівника за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння!

У день звільнення провести з працівником остаточний розрахунок і видати йому копію наказу і належним чином оформлену трудову книжку. При звільненні на підставі п. 7 ч. 1 статті 40 Кодексу законів про працю України у трудовій книжці працівника здійснюється запис: «*Звільнений у зв’язку з появою на роботі в нетверезому стані (або наркотичним і токсичним сп’янінням), п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП*».

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

- *– досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;*
- *– напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;*
- *– наданню послуги передує детальний аналіз ситуації,*

моделювання її розвитку;
– налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;
– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

АО “ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА”,

Група Компаній Вікторія

Про звільнення у зв’язку з появою на роботі в нетверезому стані

З огляду на те, що звільнення за підставою, передбаченою пунктом 7 статті 40 КЗпП, є одночасно і дисциплінарним стягненням, і звільненням з ініціативи роботодавця, не рекомендуємо видавати наказ про звільнення у дні, коли працівник не перебуває на роботі (у т. ч. через відсторонення), оскільки роботодавцю достеменно не відомий стан здоров’я працівника у такі дні. Тож не виключено, що у день відсутності на роботі працівник міг звернутися до закладу охорони здоров’я із скаргами на незадовільний фізичний стан і отримати документ, що підтверджує тимчасову непрацездатність. Адже згідно з частиною третьою статті 40 КЗпП не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення через нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці (це правило не поширюється на випадок повної ліквідації організації та на час воєнного стану).

З наказом про звільнення *(зразок №6)* ознайомити працівника під підпис. Якщо працівник відмовляється від підпису, складається відповідний акт. Не слід застосовувати інші заходи дисциплінарного стягнення до працівника за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння!

У день звільнення провести з працівником остаточний розрахунок і видати йому копію наказу і належним чином оформлену трудову книжку. При звільненні на підставі п. 7 ч. 1 статті 40 Кодексу законів про працю України у трудовій книжці працівника здійснюється запис: «*Звільнений у зв’язку з появою на роботі в*

нетверезому стані (або наркотичним і токсичним сп’янінням), п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП».

Download File

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

– досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;
– напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;
– наданню послуги передує детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;
– налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної

для Замовника комунікації;
– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Наказ про оголошення догани

На підставі акту, пояснень працівника, медичного висновку (за його наявності) роботодавець вирішує питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до частини першої статті 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

Нижче наводимо зразок наказу про оголошення догани

Download File

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

– досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;
– напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;
– наданню послуги передує детальний аналіз ситуації,

моделювання її розвитку;
– налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;
– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Направлення на медичний огляд

Якщо працівник надасть згоду на проходження медичного огляду для встановлення стану сп’яніння, роботодавець оформлює направлення на медичний огляд та вживає заходів, аби доставити працівника до місця огляду у супроводі представника організації. Приклад направлення на медичний огляд наведено у зразку №4.

Download File

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

– досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;
– напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;
– наданню послуги передує детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;
– налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;
– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Наказ про відсторонення працівника від роботи

Відповідно до статті 46 КЗпП у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані роботодавець має право відсторонити його від роботи.

Можемо стверджувати, що таке право є швидше обов’язком роботодавця, оскільки під впливом алкоголю у людини знижується швидкість реакції на зовнішні подразники, погіршується стан пам’яті та психіки, втрачаються розсудливість та емоційний

контроль, уповільнюються рефлекси. Таким чином, працівник не в змозі критично оцінювати свої дії, втрачає почуття дозволеного і відповідальності. Все це тягне за собою, як мінімум, зниження працездатності і, як максимум, зростання небезпеки виникнення загрози аварійних ситуацій і збільшення випадків виробничого травматизму.

При цьому відсторонення працівника може мати місце незалежно від того, в який період робочого часу він з’явився на роботі в нетверезому стані – на початку роботи, протягом робочого дня чи по закінченні.

Відсторонення працівника від роботи за появу у нетверезому стані роботодавець оформлює наказом *(зразок №3).*

Download File

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань трудового права. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

– досвідчені адвокати практики трудових спорів, кадрові консультанти;
– напрацьовані вдалі кейси з супроводу трудових спорів;
– наданню послуги передує детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;
– налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;
– справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти: