**По вопросу:** Возможно ли увольнение работника по соответствующей статье за появление на рабочем месте, в рабочее время, с явными признаками алкогольного опьянения (запах алкоголя в выдыхаемом воздухе, несвязанная речь, неуверенная походка и т.д.) при этом работник отказался проходить медицинское освидетельствование и писать объяснительную записку. Можно ли опираться на ч. 1.1 стати 27.12 КоАП РФ?

**Сообщаем: ……..**Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, можно уволить (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для его увольнения по указанному основанию необходимо соблюдение, в частности, следующих условий:

- нахождение работника в состоянии опьянения подтверждено доказательствами. Состояние алкогольного или иного опьянения может подтверждаться как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (абз. 3 п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Таким доказательством, например, может являться акт о нахождении на работе в состоянии опьянения. В акте должны быть перечислены, в частности, признаки, подтверждающие опьянение работника……

……..Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения (в том числе по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является правом работодателя……..

………..Если по истечении двух рабочих дней со дня предъявления требования работник не представил объяснений, то оформляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). При наличии такого акта и документа, свидетельствующего о том, что объяснение у работника запрашивалось, увольнение возможно и без объяснений работника (ст. 193 ТК РФ)……….. ***(Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение {КонсультантПлюс}*****)**

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**Путеводитель по кадровым вопросам**

 **А также при помощи «i» статья 76, 81, 192, 193 ТК РФ**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 07.06.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 ***Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение {КонсультантПлюс}***

**КАК УВОЛИТЬ ЗА ПОЯВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ В НЕТРЕЗВОМ ВИДЕ**

1. Обязательные условия увольнения за появление на работе в состоянии опьянения [>>>](#P7)

2. Получение объяснений от работника, появившегося на рабочем месте в состоянии опьянения >>>

3. Оформление расторжения трудового договора в связи с появлением на работе в состоянии опьянения >>>

4. Ответственность работодателя за нарушение порядка увольнения за появление на работе в состоянии опьянения >>>

**1. Обязательные условия увольнения за появление на работе в состоянии опьянения**

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, можно уволить (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для его увольнения по указанному основанию необходимо соблюдение, в частности, следующих условий:

- нахождение работника в состоянии опьянения подтверждено доказательствами. Состояние алкогольного или иного опьянения может подтверждаться как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (абз. 3 п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Таким доказательством, например, может являться акт о нахождении на работе в состоянии опьянения. В акте должны быть перечислены, в частности, признаки, подтверждающие опьянение работника. Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как отстранить работника от работы";

- в рабочее время работник в состоянии опьянения находится на своем рабочем месте или на территории работодателя либо на территории объекта, где по поручению работодателя он должен был выполнять трудовую функцию. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием (абз. 1, 2 п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения (в том числе по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является правом работодателя. Он может ограничиться выговором или замечанием либо вообще не применять взыскание к работнику. Такие выводы следуют из анализа ч. 1, 3 ст. 192 ТК РФ.

**2. Получение объяснений от работника, появившегося на рабочем месте в состоянии опьянения**

После подтверждения того, что работник находится в состоянии опьянения, его нужно отстранить от работы (ст. 76 ТК РФ). При этом отстранение не считается прогулом, поскольку отсутствие на работе в данном случае вызвано законными действиями работодателя по недопущению нетрезвого работника к работе.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как отстранить работника от работы".

По истечении срока отстранения от работника нужно затребовать объяснение в письменном виде (ст. 193 ТК РФ). Однако делать это сразу после выявления факта опьянения не рекомендуется, так как есть вероятность, что суд в случае спора не признает такое требование надлежащим, поскольку работник в момент его получения находился в состоянии опьянения, а значит, не мог отдавать отчета в своих действиях.

Трудовой кодекс РФ не уточняет, в какой именно форме нужно затребовать данное объяснение. Поэтому, если работник готов представить объяснительную записку, письменное уведомление о необходимости представить объяснение можно не оформлять. Если же ситуация носит явно конфликтный характер, то данное уведомление лучше составить письменно и вручить работнику под роспись. В случае его отказа от проставления подписи необходимо составить соответствующий акт.

См. образец заполнения акта.

Если по истечении двух рабочих дней со дня предъявления требования работник не представил объяснений, то оформляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). При наличии такого акта и документа, свидетельствующего о том, что объяснение у работника запрашивалось, увольнение возможно и без объяснений работника (ст. 193 ТК РФ).

В случае представления работником объяснительной записки дальнейшие действия работодателя зависят от того, какие причины проступка в ней указаны. Если работодатель сочтет их уважительными (например, состояние работника не являлось состоянием опьянения, а было вызвано действием лекарственных препаратов, принимаемых им в силу состояния здоровья), то работник к дисциплинарной ответственности не привлекается. В противном случае объяснительная записка становится одним из оснований привлечения работника к ответственности, в том числе и в виде увольнения.

См. образец заполнения уведомления.

См. образец заполнения акта.

**3. Оформление расторжения трудового договора в связи с появлением на работе в состоянии опьянения**

При расторжении трудового договора с работником по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует руководствоваться общими правилами увольнения (ст. 84.1 ТК РФ). В частности, необходимо оформить ряд документов: приказ о расторжении трудового договора, записку-расчет, трудовую книжку, личную карточку работника. Вместе с тем увольнение по данному основанию производится с учетом особенностей наложения дисциплинарных взысканий (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение".

**4. Ответственность работодателя за нарушение порядка увольнения за появление на работе в состоянии опьянения**

Если при проверке (в том числе проводимой по жалобе работника (ч. 7 ст. 193 ТК РФ)) обнаружится, что работодатель нарушил порядок увольнения либо уволил работника без достаточных на то оснований, Федеральная инспекция труда в соответствии с положениями абз. 2, 4 ст. 356 ТК РФ, ч. 1 ст. 23.12 КоАП РФ может потребовать устранить нарушение (т.е. восстановить работника с выплатой заработной платы за все время вынужденного прогула) и привлечь работодателя к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а если работодатель уже привлекался к административной ответственности за указанные нарушения, но совершил их повторно, наказание будет назначаться по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Кроме того, работник может обжаловать увольнение в суд. Это следует из ч. 7 ст. 193 ТК РФ. Споры по заявлениям работника о восстановлении на работе разрешаются в судах (абз. 2 ч. 2 ст. 391 ТК РФ).

 Судебная практика по вопросу о правомерности увольнения за появление в состоянии опьянения при несоблюдении работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания

Если суд признает увольнение незаконным, работника нужно будет восстановить на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула. Такой вывод следует из анализа положений ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ.

 Восстановление на работе

 ***Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения {КонсультантПлюс}***

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтвержден актом и показаниями свидетелей.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Факт нахождения работника на работе в состоянии алкогольного опьянения подтвержден совокупностью представленных доказательств.

*Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 26.03.2015 по делу N 33-9837*

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. **От прохождения медицинского освидетельствования отказался. Факт нахождения на рабочем месте в состоянии опьянения подтвержден соответствующим актом, служебной запиской,** постановлением мирового судьи.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). У работодателя имелись основания для увольнения работника по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.