

Д. В. Трубіцин

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені В. Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У РАЗІ ПОЯВИ НА РОБОТІ У СТАНІ СП'ЯНІННЯ

Стаття присвячена відстороненню працівника від роботи у разі появи в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Аналізується законодавство про працю щодо цього питання. Пропонується доповнити ст. 46 КЗпП України нормою про обов'язок роботодавця відсторонити працівника у випадку появи на роботі у стані сп'яніння.

Ключові слова: відсторонення від роботи, працівник, роботодавець, сп'яніння.

Можливість відсторонення працівника від роботи роботодавцем передбачена ст. 46 КЗпП України. Згідно з нею відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: а) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; б) відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в) в інших випадках, передбачених законодавством¹.

Аналіз теоретичного матеріалу, присвяченого даному питанню, дав можливість І. М. Вагановій виділити такі ознаки відсторонення:

а) КЗпП відсторонення від роботи визначається як право роботодавця, але у певних, передбачених законодавством, випадках на нього покладено обов'язок відсторонення працівника від роботи;

б) багатьма вченими відсторонення розглядається як запобіжний захід у контексті трудових правовідносин. Основою цього твердження є те, що правова природа відсторонення розкривається у примусі;

в) дана дія здійснюється незалежно від волі та бажання працівника. Останній у примусовому порядку усувається від виконання своїх трудових обов'язків;

г) відсторонення працівника зумовлено його протиправною діяльністю або причинами об'єктивного характеру, що знайшли своє втілення в переліку підстав, що надають роботодавцю право відстороняти [1]².

Підстави та процедура відсторонення працівника від роботи неодноразово були предметом дослідження в науці трудового права. Цим питан-

¹ Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.

² Ваганова І. М. Відсторонення від роботи як запобіжний захід у трудовому праві України // Право і безпека. — 2010. — № 1. — С. 127–131.

ням присвятили свої праці І. М. Ваганова, Н. В. Глевська, В. І. Глушко, В. О. Процевський, А. Я. Пушкар та ін. У той же час слід зауважити, що проблематика відсторонення працівника у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння нині відноситься до маловивчених. Дослідження цього питання і є метою даної статті.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що поява на роботі у стані сп'яніння є, по-перше, грубим порушенням трудової дисципліни, а, по-друге, призводить до ризику створення умов для нещасних випадків, аварійних ситуацій, спричинення шкоди виробничому процесу, виготовлення бракованої продукції та ін.

На думку авторів науково-практичного коментаря Кодексу законів про працю України за редакцією О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної, 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. У такому стані працівник не в змозі критично оцінювати свої дії, втрачаються почуття дозволеного й відповідальності, виникає загроза створення аварійної ситуації й підвищується виробничий травматизм¹.

Крім права роботодавця на відсторонення від роботи, в КЗпП України (п. 7 ч. 1 ст. 40) передбачено його право звільнити працівника за появу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Сам цей факт є порушенням трудової дисципліни, незалежно від настання шкідливих наслідків. Однак, у цьому випадку, на думку Н. М. Швець, роботодавець може обмежитися і відстороненням від роботи, особливо якщо поява працівника у відповідному стані на робочому місці не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни допустив особливо цінний працівник, який до цього часу не мав жодних дисциплінарних і громадських стягнень [2]².

Важливе практичне значення має розрізнення відсторонення працівника від роботи від його недопущення до роботи при появі у стані сп'яніння. У цьому питанні варто погодитися із Н. В. Глевською. На її переконання, якщо працівник у робочий час з'являється в стані сп'яніння не на своєму робочому місці, а, скажімо, на території підприємства, установи чи організації, в даному разі має місце недопущення його до роботи. Якщо ж він приступив до виконання своїх трудових обов'язків на своєму робочому місці, то йдеться вже про відсторонення. Отже, «недопущення до роботи» означає, що роботодавець або уповноважена ним особа, помітивши ознаки сп'яніння, забороняє працівникові приступати до трудової діяльності, яка на початку робочого дня ще не розпочалася. «Відсторонення від роботи» має місце у випадку, якщо працівник приступив до виконання трудової функції на початку робочого дня і тільки при зміні його стану протягом дня або за умови, що стан сп'яніння не було помічено раніше, від робото-

¹ Кодекс законів про працю України: Наук.-практ. коментар / За ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. — К.: Прав. єдність, 2009. — С. 90.

² Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані // Проблеми законності. — 2009. — Вип. 106. — С. 46.

давця надходить розпорядження припинити роботу працівникові, який до цього часу не мав жодних дисциплінарних і громадських стягнень [3]¹.

Згідно з п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів, зокрема, показаннями свідків, актом роботодавця тощо². Відповідно до ст. 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 справи³.

Якщо власником або уповноваженим ним органом було виявлено працівника, який знаходиться на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, він повинен запросити кількох свідків (бажано працівників, які безпосередньо не контактують з ним по роботі), щоб скласти відповідний акт. Під час оформлення останнього необхідно витребувати від працівника пояснення у письмовій формі. Це можна зробити як у момент виявлення працівника у стані сп'яніння, так і після цього. Якщо особа відмовляється дати пояснення, треба скласти про це комісійний акт. Його слід надати працівнику для ознайомлення. Оскільки уніфікованої форми акту не існує, Н. М. Швець висловлює міркування, що він складається довільно із зазначенням необхідних відомостей, що надають йому юридичної сили: а) дата, час і місце складання; б) прізвища, ім'я, по батькові та посади осіб, які склали акт, їх підписи; в) опис стану працівника⁴.

Відповідно до вимог п. 2.2 Інструкції про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини, затвердженої спільним наказом Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ, Генеральної прокуратури, Міністерства юстиції України від 10 жовтня 1997 р.⁵, факт незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин встановлюється на підставі показань свідків, наявності ознак наркотичного сп'яніння, результатів медичного огляду, а також тестів на вміст таких засобів або речовин в організмі особи. Визначення стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин

¹ Глевська Н. В. Поява на роботі у стані сп'яніння як підстава відсторонення працівника від роботи // Проблеми законності. — 2009. — Вип. 104. — С. 261.

² Про практику розгляду судами трудових спорів: Пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. — 2006. — № 2. — С. 68–83.

³ Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 40–41, 42. — Ст. 492.

⁴ Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані // Проблеми законності. — 2009. — Вип. 106. — С. 49.

⁵ Про затвердження Інструкції про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини: Наказ Мін-ва охорони здоров'я України, Мін-ва внутр. справ України, Генеральної прокуратури України, Мін-ва юстиції України від 10.10.1997 р., № 306/680/21/66/5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки по проведенню медичного огляду (обстеження), а діагноз «наркоманія» встановлюється лікарсько-консультаційною комісією. На підставі медичного огляду лікар-нарколог визначає стан сп'яніння або приймає рішення про необхідність стаціонарного обстеження, про що складає письмовий висновок й видає направлення на обстеження.

Для того, щоб максимально точно описати стан алкогольного сп'яніння варто керуватися Порядком 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, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2008 р.¹, та 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, затвердженою спільним наказом Міністерства внутрішніх справ та Міністерства охорони здоров'я України від 9 вересня 2009 р.² Відповідно до них ознаками алкогольного сп'яніння є запах алкоголю з порожнини рота, порушення координації рухів, порушення мови, виражене тремтіння пальців рук, різка зміна забарвлення шкірного покриву обличчя, поведінка, що не відповідає обстановці, а також заява громадян про вживання особою спиртних напоїв, а так само признання у цьому самої особи.

Ознаками перебування особи у стані наркотичного або токсичного сп'яніння є: наведені вище ознаки алкогольного сп'яніння (крім запаху алкоголю), а також звужені чи розширені зіниці очей, які майже не реагують на світло, сповільненість рухів чи відповідей на запитання. Специфічною ознакою можуть бути численні сліди від ін'єкцій на руках чи тілі.

Відповідно до вимог п. 2.2 Інструкції про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини, затвердженої спільним наказом Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ, Генеральної прокуратури, Міністерства юстиції України від 10 жовтня 1997 р.³, факт незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин встановлюється

¹ 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: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.12.2008 р., № 1103 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>

² Про затвердження Інструкції 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: Наказ Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства охорони здоров'я України від 09.09.2009 р., № 400 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>

³ Про затвердження Інструкції про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини: Наказ Мін-ва охорони здоров'я України, Мін-ва внутр. справ України, Генеральної прокуратури України, Мін-ва юстиції України від 10.10.1997 р., № 306/680/21/66/5 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

на підставі показань свідків, наявності ознак наркотичного сп'яніння, результатів медичного огляду, а також тестів на вміст таких засобів або речовин в організмі особи. Визначення стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки по проведенню медичного огляду (обстеження), а діагноз «наркоманія» встановлюється лікарсько-консультаційною комісією. На підставі медичного огляду лікар-нарколог визначає стан сп'яніння або приймає рішення про необхідність стаціонарного обстеження, про що складає письмовий висновок й видає направлення на обстеження.

Останнім етапом у відстороненні працівника від роботи за появу у нетверезому стані є видання роботодавцем відповідного наказу (розпорядження). Після цього власник або уповноважений ним орган вживають всіх необхідних заходів щодо контролю за його виконанням.

Керуючись вищевказаним, вважаємо за необхідне у ст. 46 КЗпП України закріпити обов'язок роботодавця відсторонити працівника у випадку появи на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Відповідне положення має бути відображене і у проекті нового Трудового кодексу України. Також варто законодавчо зафіксувати процедуру відсторонення працівника. Роботодавці ж повинні розробляти систему заходів по запобіганню вживанню спиртних напоїв, наркотичних і токсичних речовин на підприємствах, в установах та організаціях та забезпечити їх виконання. Такими заходами могли б, приміром, стати (а) простіший контроль за станом трудової дисципліни працівників, (б) систематичне проведення бесід у трудових колективах про шкоду, яку завдає людині пияцтво і вживання наркотичних і токсичних речовин.

Література

1. Ваганова І. М. Відсторонення від роботи як запобіжний захід у трудовому праві України // *Право і безпека*. — 2010. — № 1. — С. 127–131.
2. Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані // *Проблеми законності*. — 2009. — Вип. 106. — С. 46–49.
3. Глевська Н. В. Поява на роботі у стані сп'яніння як підстава відсторонення працівника від роботи // *Проблеми законності*. — 2009. — Вип. 104. — С. 261.

Д. В. Трубицин

Восточноукраинский национальный университет имени В. Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

**ОТСТРАНЕНИЕ РАБОТНИКА В СЛУЧАЕ ПОЯВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ
В СОСТОЯНИИ ОПЬЯНЕНИЯ**

Резюме

Статья посвящена отстранению работника от работы в случае появления в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения. Анализируется законодательство о труде по этому вопросу. Предлагается дополнить ст. 46 КЗоТ Украины нормой об обязанности работодателя отстранить работника в случае появления на работе в состоянии опьянения.

Ключевые слова: отстранение от работы, работник, работодатель, опьянение.

D. V. Trubicin

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

**THE EMPLOYEE'S REMOVAL IN CASE COMING TO WORK
IN A STATE OF ALCOHOLIC INTOXICATION**

Summary

The article is devoted to the employee's removal in case coming to work in a state of alcoholic or drug intoxication. The labour legislation about this issue has been analyzed. The art. 46 labour Code is offered to introduce amendment: in case employee's coming to work in a state of intoxication employer is bound by law to remove employee from work.

Key words: employee's removal, employee, employer, intoxication.