***Порядок действий работодателя при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.***

Трудовым кодексом предусмотрена обязанность работодателя отстранить работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, от работы. А в дальнейшем он вообще может быть уволен. Однако прежде, чем подвергнуть работника дисциплинарному взысканию, нужно собрать определенный пакет документов. И если алкогольное опьянение более ярко выражено, то наркотическое опьянение установить сложнее. О том, как доказать факт употребления наркотиков работником, какие действия работодатель должен предпринять и как провести процедуру увольнения, поговорим в этой статье.

В соответствии с пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель может уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей — появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Нарушение трудовых обязанностей в силу ст. 192 ТК РФ является дисциплинарным проступком, взыскание, за которое в виде увольнения применяется с соблюдением порядка, установленного ст. 193 ТК РФ.

Процедура применения дисциплинарного взыскания, в частности увольнения, начинается с установления и подтверждения факта нарушения работником трудовых обязанностей. В нашем случае это будет установление факта нахождения в состоянии наркотического опьянения. Для этого необходимо составить акт. Но прежде, чем начать рассматривать эту процедуру, разберемся, по каким признакам можно сделать вывод, что работник находится под воздействием наркотических средств.

*Наркотическое опьянение: признаки.*

Основным отличием наркотического опьянения от алкогольного является отсутствие запаха алкоголя, хотя остальные признаки могут быть похожи. В зависимости от принимаемых препаратов различаются и признаки наркотического опьянения. Но можно выделить общие, касающиеся поведения и внешнего вида. В первую очередь отмечается изменение сознания и настроения. Человек может быть излишне веселым, болтливым, дурашливым, а затем становится озлобленным, агрессивным, мрачным. Он может быть или излишне активным, или вялым и расслабленным. Может нарушаться координация движений (в том числе почерк), наблюдаться неустойчивая походка. Речь может быть или ускоренная и подчеркнуто выразительная, или замедленная, невнятная. Что касается внешнего вида, может наблюдаться или бледность лица и кожных покровов, или, наоборот, покраснение лица и верхней части туловища, блеск глаз. Зрачки сильно сужены или сильно расширены, не реагируют на свет. Может присутствовать повышенное слюноотделение или, наоборот, сухость губ, во рту, осиплость. Лицо, употребившее наркотик, даже выходя из состояния опьянения, недооценивает сложность ситуации, не может привести никаких объяснений своего поведения, отрицает очевидные факты. Его состояние очень неустойчивое. Ну и конечно, если наркоман имеет «стаж» — об этом говорит весь его внешний вид: неопрятность, плохие волосы и зубы, бледный или желтоватый цвет лица, худощавое телосложение, наличие следов от уколов шприца и т. п.

*Устанавливаем факт наркотического опьянения.*

Итак, если перед началом или в течение рабочего дня состояние сотрудника вызывает подозрение, необходимо довести это до сведения начальника подразделения или работника кадровой службы. Это может быть сделано как в форме докладной или служебной записки, так и в устной форме. Начальник подразделения или кадровый работник незамедлительно должен проверить, действительно ли работник находится в неадекватном состоянии, и в случае подтверждения составить акт.

Обратите внимание! Прежде, чем начинать процедуру увольнения, работодателю необходимо убедиться, что работник находился в состоянии опьянения в рабочее время на своем рабочем месте либо на территории работодателя или объекта, где по поручению работодателя он выполнял трудовую функцию.

Акт составляется в присутствии не менее чем двух свидетелей. В нем обязательно указываются дата и время его составления, место нахождения работника в таком состоянии, ФИО и должности лиц, подписывающих акт, и подпись работника, подтверждающая его ознакомление с актом. При составлении акта следует как можно подробнее описать состояние работника. Как уже было сказано, наркотическое опьянение выявить гораздо сложнее, чем алкогольное, в том числе по причине отсутствия запаха. Поэтому несмотря на то, что согласно п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление N 2) состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, лучше все же заручиться официальными доказательствами и предложить работнику пройти медицинское обследование. Если же работник отказался, зафиксировать это в акте.

*Отстраняем от работы.*

Работник, появившийся на работе в состоянии наркотического или иного опьянения, должен быть отстранен от работы (ст. 76 ТК РФ). Отстранение осуществляется приказом работодателя на основании докладной записки начальника подразделения и акта. Обратите внимание! Увольнение работника, находившегося в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, может осуществляться независимо от того, отстранялся ли он от работы в связи с указанным состоянием (п. 42 Постановления N 2).

Вопрос заключается в том, на сколько дней отстранить работника. Как правило, для того, чтобы работник окончательно пришел в себя, его отстраняют дня на два. Но если он проходил медицинское освидетельствование и работодатель получил медицинское заключение, в котором указан период, в течение которого работник не может трудиться, возможно, придется отменить первый приказ и издать новый с уточнением срока отстранения. Отменить приказ об отстранении придется и в случае, если факт нахождения работника в состоянии опьянения по медицинскому заключению не подтвердится.

Приказ составляется в произвольной форме.

*Медицинское освидетельствование.*

Порядок проведения медицинского освидетельствования с целью установления состояния опьянения определяется Методическими указаниями по медицинскому освидетельствованию для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утвержденные Минздравом СССР 02.09.1998 N 06-14/33-14 (далее — Указания), и Временной инструкцией о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утвержденной Минздравом СССР 01.09.1988 N 06-14/33-14 (далее — Инструкция).

Освидетельствование на состояние опьянения может осуществляться только медучреждением, имеющим лицензию на данный вид деятельности, в частности в специализированных кабинетах наркологических диспансеров (отделений) врачами психиатрами-наркологами или в лечебно-профилактических учреждениях врачами психиатрами-наркологами и врачами других специальностей, прошедших подготовку, как непосредственно в учреждениях, так и с выездом в специально оборудованных для этой цели автомобилях.

Согласно Указаниям для подтверждения диагноза наркотического или токсикоманического опьянения наряду с подробным описанием клинических симптомов опьянения необходимы результаты химических исследований, подтверждающих потребление освидетельствуемым конкретного вещества, оказывающего наркотическое или токсикоманическое воздействие, на основании которых выносится заключение о наркотическом опьянении или опьянении, вызванном потреблением других одурманивающих средств.

К сведению. Порядок определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме работников-водителей установлен Постановлением Правительства РФ от 26.06.2008 N 475.

Освидетельствование на наличие наркотических и иных средств в организме осуществляется на основании направления. При этом в силу п. 2 ст. 44 Федерального закона от 08.01.1998 N 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» направить работника на медицинское освидетельствование работодатель не имеет права, поскольку не относится к лицам, по направлению которых проводится освидетельствование. А оно проводится по направлению органов прокуратуры, органов дознания, органа, осуществляющего оперативно-разыскную деятельность, следователя или судьи.

Обратите внимание! В силу ст. 33 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 N 5487-1 лицо, подозреваемое в употреблении наркотиков, имеет полное право отказаться от прохождения медицинского освидетельствования. Данное правило не распространяется на тех работников, для кого медицинское освидетельствование является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления N 2).

Однако согласно п. 4 Инструкции освидетельствование для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения осуществляется по направлениям работников правоохранительных органов, а также должностных лиц предприятий, учреждений и организаций по месту работы освидетельствуемого. При этом при составлении заключения врач должен установить одно из следующих состояний:

— трезв, признаков употребления алкоголя нет;

— установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены;

— алкогольное опьянение;

— алкогольная кома;

— состояние одурманивания, вызванное наркотическими или другими веществами (в этом случае обязательно указывается установленное вещество);

— трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья.

Результаты освидетельствования сообщаются обследуемому сразу же по окончании обследования. Заключение выдается лицам, доставившим освидетельствуемого, на руки или высылается в адрес направившей организации по почте.

Таким образом, если работник сам не подтвердит факт употребления наркотических и иных средств, но при этом согласится на освидетельствование, можно посоветовать работодателю в направлении указать, что работник направляется на освидетельствование для установления состояния опьянения, а не наркотического опьянения.

Если состояние работника совсем неадекватное, работодатель может вызвать скорую помощь, которая в дальнейшем также может выдать свое заключение.

В любом случае, чтобы увольнение по данному основанию не было признано незаконным, работодателю придется собрать как можно больше доказательств, подтверждающих нахождение работника в состоянии наркотического или иного токсического опьянения (акт, докладные, свидетельские показания, видеосъемка и т. д.).

*Процедура увольнения.*

Одно из обязательных действий, которые должен произвести работодатель, привлекая работника к дисциплинарной ответственности, — это запрос с работника письменного объяснения, которое он должен предоставить в течение двух рабочих дней. Конечно, не стоит этого делать в день, когда работник находится в состоянии опьянения, лучше дождаться выхода его на работу после отстранения. Если объяснение не предоставляется, работодатель составляет соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

В течение месяца с даты обнаружения проступка работодатель, учитывая тяжесть совершенного проступка, может применить к работнику такую меру дисциплинарного взыскания, как увольнение. Применять такую меру нужно, только если работодатель собрал все необходимые документы и уверен, что работник действительно находился в состоянии наркотического или иного опьянения. Если работник докажет, что находился в неадекватном состоянии из-за воздействия лекарственных средств или неважного самочувствия, увольнение может быть признано незаконным.

Увольнение осуществляется на основании приказа работодателя, который объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если он отказывается ознакомиться с приказом, работодатель составляет соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Выдача трудовой книжки работнику осуществляется в день прекращения трудового договора. В случае, когда в этот день выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

\* \* \*

В заключение можно отметить, что уволить сотрудника, находящегося на работе в состоянии наркотического опьянения, сложнее, чем находящегося в алкогольном опьянении, хотя алгоритм увольнения такой же. Но независимо от того, чем вызвано опьянение, работодатель должен в первую очередь отстранить такого сотрудника от работы в целях недопущения угрозы жизни и здоровью — его самого и окружающих. А чтобы увольнение за появление на работе в состоянии опьянения не было признано судом незаконным, работодателю следует помнить, что сотрудник должен быть в состоянии опьянения на рабочем месте (территории организации) и в рабочее время, это состояние должно быть вызвано употреблением алкоголя или наркотических средств, должен быть соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, в том числе необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и сроки согласно ст. 193 ТК РФ.