

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ
С ПОЯВЛЕНИЕМ
НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО
ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ****Часть 1****ЧАСТЬ ПЕРВАЯ*****1. Установление факта опьянения работника при медицинском освидетельствовании и без его проведения***Суть споров

Согласно пп. «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ работник может быть уволен в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Такое состояние работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Доказать наличие законного основания и соблюдение установленного порядка увольнения должен работодатель (п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Ни одно доказательство (в том числе медицинское заключение) не имеет для суда заранее установленной силы (часть 2 ст. 67 ГПК РФ).

Если причиной спора стало увольнение работника при отсутствии медицинского заключения, его разрешение будет зависеть от оценки судом всех представленных доказательств (актов, составленных работодателем, служебных записок, свидетельских показаний и т.д.), подтверждающих факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии опьянения.

1.1. Установление факта опьянения работника путем проведения медицинского освидетельствования***1.1.1. Правомерно ли увольнение работника за появление в состоянии опьянения (пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ), если освидетельствование проводилось медицинским работником с помощью анализатора паров алкоголя?***

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Продолжение на стр. 2-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Суды исходят из того, что факт опьянения может быть установлен при освидетельствовании с помощью алкотестера медицинским работником, прошедшим специальную подготовку.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.06.2019 по делу N 33-8252/2019

Требования работника: признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Освидетельствование проведено медицинским работником с использованием алкотестера.

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

Достоверно подтверждено, что работник совершил грубый дисциплинарный проступок, который выразился в нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Медицинский работник, проводивший освидетельствование, имеет специальную подготовку. Годность алкотестера подтверждена свидетельством о поверке.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 19.01.2016 по делу N 33-484/2016

Требования работника: признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Освидетельствование было проведено медицинским работником с использованием алкотестера.

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

Факт нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтвержден совокупностью представленных доказательств.

Продолжение на стр. 3-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Проводивший освидетельствование медицинский работник имеет диплом о специальном образовании и сертификат. Годность алкотестера подтверждена паспортом и свидетельством о поверке.

Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 21.04.2014 по делу N 33-851/2014

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Указанное состояние работника подтверждено результатами медицинского освидетельствования, проведенного с использованием анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе.

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

Анализатор концентрации паров этанола в выдыхаемом воздухе, который был применен при освидетельствовании работника, специально предназначен для выявления состояния алкогольного опьянения и имеет сертификат соответствия требованиям ГОСТ. Освидетельствование проведено врачом, который обладает необходимыми знаниями и навыками. У медицинского учреждения, проводившего освидетельствование, имеется лицензия на соответствующий вид деятельности.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 19.11.2013 по делу N 33-1153/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Основанием к увольнению послужили докладная и объяснительная записки и акт о нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Указанное состояние работника подтверждено показаниями алкотестера.

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

Обследование проведено с помощью прибора Alcotest медицинским работником, который прошел специальную подготовку, дающую право на проведение медицинского освидетельствования водителей.

Продолжение на стр. 4-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Определение Московского областного суда от 04.10.2011 по делу N 33-22317

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Основанием к увольнению послужили докладная записка, объяснительная записка, акт о нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Состояние алкогольного опьянения работника подтверждается показаниями прибора анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе (алкотестера).

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

Медицинское освидетельствование с применением показаний прибора анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе (алкотестера), в результате которого было установлено состояние алкогольного опьянения работника, является допустимым доказательством. Это освидетельствование проводилось медицинским работником, который имеет соответствующее образование и удостоверение, позволяющее проводить профилактические и текущие медицинские осмотры и освидетельствование водителей автотранспортных предприятий, в том числе и прибором Alcotest. Прибор зарегистрирован в Государственном реестре средств измерений и допущен к применению в РФ, имеет сертификат соответствия.

1.1.2. Правомерно ли увольнение работника за появление в состоянии опьянения (пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ), которое подтверждено проведенным анализом, но в протоколе медицинского освидетельствования не описаны внешние признаки наркотического опьянения, указанные в акте работодателя?

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано правомерным.

Вывод основан на том, что отсутствие в протоколе медицинского освидетельствования перечня внешних признаков наркотического опьянения, указанных работодателем в акте, не опровергает факта нахождения работника в состоянии опьянения на момент составления акта. Данные признаки могут исчезнуть, если медицинское освидетельствование проведено через некоторое время после составления акта.

Продолжение на стр. 5-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.10.2013 по делу N 33-2269/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник находился на работе в состоянии опьянения, о чем работодатель составил акт, в котором указал внешние признаки наркотического опьянения. Через два часа было проведено медицинское освидетельствование, подтвердившее факт опьянения на основании проведенных анализов. В протоколе медицинского освидетельствования не были перечислены внешние признаки опьянения, которые работодатель зафиксировал в акте.

Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ.

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

Факт нахождения работника в состоянии опьянения подтверждается совокупностью доказательств.

Отсутствие в протоколе медицинского освидетельствования перечня внешних признаков наркотического опьянения, указанных в акте, не опровергает факта нахождения работника в состоянии опьянения на момент его составления.

Согласно пояснениям специалиста за время, прошедшее с момента составления акта до проведения освидетельствования, явные внешние признаки опьянения (шаткая походка, нарушение в ориентации, неадекватность в высказываниях и др.) могли исчезнуть.

1.2. Установление факта опьянения работника без проведения медицинского освидетельствования

1.2.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю при отсутствии медицинского заключения удалось подтвердить факт нахождения работника в состоянии опьянения (пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ) другими доказательствами.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.03.2019 по делу N 33-13885/2019

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. От прохождения медицинского освидетельствования отказался.

Продолжение на стр. 6-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

От прохождения медицинского освидетельствования 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.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Воронежского областного суда от 13.03.2018 по делу N 33-1675/2018

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. От прохождения медицинского освидетельствования 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 Свердловского областного суда от 14.12.2017 по делу N 33-21288/2017

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтвержден актом и показаниями свидетелей.

Продолжение на стр. 7-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

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 части 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 части 1 ст. 81 ТК РФ.

Определение Приморского краевого суда от 21.10.2014 по делу N 33-9441

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии опьянения. От прохождения освидетельствования отказался. Факт нахождения на рабочем месте в состоянии опьянения подтвержден соответствующим актом, служебными записками, показаниями свидетелей.

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). Поскольку факт нахождения работника на работе в состоянии опьянения подтвердился, работодатель имел законные основания для его увольнения.

Продолжение на стр. 8-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 09.07.2013 по делу N 33-5287/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается показаниями свидетелей, актами, докладными записками, рапортом.

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

Состояние алкогольного либо 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). Появление работника на работе в состоянии опьянения подтверждено совокупностью представленных доказательств.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.06.2013 по делу N 33-5617

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Основанием для издания приказа об увольнении послужили докладные записки и показания свидетелей.

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

Довод работника о том, что состояние алкогольного опьянения возможно установить только при медицинском освидетельствовании, несостоятелен. Такое состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 06.02.2013 по делу N 33-539/2013

Требования работника: отменить приказ об увольнении, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Продолжение на стр. 9-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

От прохождения медицинского освидетельствования отказался. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается заключением по результатам служебного разбирательства, актом, служебными записками, рапортом, показаниями свидетелей.

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

Состояние алкогольного 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). Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтвержден совокупностью представленных доказательств.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 27.09.2012 по делу N 33-2135/2012

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается актом, служебной запиской, докладной запиской медицинской сестры и показаниями свидетелей.

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

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Факт совершения работником дисциплинарного проступка в виде появления на работе в состоянии алкогольного опьянения подтверждается совокупностью представленных доказательств.

Продолжение на стр. 10-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2012 по делу N 11-22096/2012

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтвержден актом, служебной запиской и показаниями свидетелей. На предложение пройти медицинское освидетельствование работник ответил отказом. Уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

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

Работодатель имел основания для увольнения работника по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ.

Несостоятелен довод работника о том, что отсутствует медицинское заключение, устанавливающее его алкогольное опьянение, поскольку такое состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, в том числе актом.

Определение Московского городского суда от 04.05.2012 по делу N 11-2090

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница была уволена по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. От проведения медицинского освидетельствования отказалась. Факт ее нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения был подтвержден служебной запиской, актами об отказе от прохождения медицинского освидетельствования, об отстранении от работы, показаниями свидетелей.

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

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Нахождение работницы на рабочем месте в состоянии опьянения подтверждено совокупностью представленных доказательств.

Продолжение на стр. 11-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Определение Московского городского суда от 20.03.2012 по делу N 33-8542

Требования работника: изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Основанием для издания приказа об увольнении послужили акт о появлении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и его объяснительная записка.

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

Направление работника на медицинское освидетельствование и составление соответствующего заключения в качестве обязательной процедуры при увольнении работника по указанному основанию не предусмотрено. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается показаниями допрошенных в судебном заседании свидетелей и иными имеющимися в деле доказательствами.

Определение Московского городского суда от 20.02.2012 по делу N 33-4984

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. В судебное заседание работодатель представил акт о нахождении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Данное состояние определялось по запаху спирта изо рта, невнятной речи, неадекватной реакции. К материалам дела приобщены также заявление свидетеля, объяснительная записка работника и докладная записка портю.

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

Несмотря на отсутствие медицинского заключения, факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения установлен исходя из совокупности иных представленных доказательств, признанных судом достаточными и достоверными.

Доказательств в опровержение представленных работодателем документов работником приведено не было.

Продолжение на стр. 12-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Кассационное определение Пермского краевого суда от 08.02.2012 по делу N 33-1158-2012

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается актом, письменными объяснениями работника и старшего смены, служебными записками начальника смены и начальника управления. Свидетели подтвердили факт составления упомянутых выше документов и достоверность изложенных в них сведений.

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

Действующее законодательство не требует доказывать факт опьянения работника именно медицинским заключением. Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые оценены судом.

Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 20.06.2011 по делу N 33-2171/11

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Нахождение работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения было зафиксировано в трех докладных записках работников организации: специалиста по кадрам, главного бухгалтера и оперативного дежурного. Комиссией был составлен акт о появлении работника на работе с признаками опьянения. Медицинское освидетельствование работника не проводилось.

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, которые должны быть оценены судом. Факт опьянения доказан. Показания свидетелей получены без нарушения закона, следовательно, обладают законной силой.

Продолжение на стр. 13-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Нахождение свидетелей в трудовых правоотношениях с работодателем не влечет недопустимость, неотносимость либо недостоверность изложенных ими сведений.

Бюллетень судебной практики Омского областного суда N 3 (44), 2010

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен на основании пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения работника в состоянии опьянения подтвержден актом, докладными записками других работников организации, показаниями свидетелей.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Действующее законодательство не предусматривает в качестве обязательной процедуры увольнения по указанному основанию направление работника на медицинское освидетельствование. Нахождение работника в состоянии опьянения подтверждено совокупностью иных представленных суду доказательств.

Определение Свердловского областного суда от 07.04.2009 по делу N 33-3450/2009

Требования работников: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работники были уволены на основании пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения работников в состоянии опьянения зафиксирован в докладной записке, акте о нарушении трудовой дисциплины и распитии спиртных напитков на рабочем месте, приказе об отстранении от работы по причине появления на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работников отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

трудового распорядка, возмездный характер трудовых отношений. Факт нахождения работников в состоянии опьянения подтвержден показаниями свидетелей и письменными доказательствами. Из показаний свидетелей следует, что работники находились в нетрезвом состоянии на ночном дежурстве. К такому выводу свидетели пришли на основании совокупности факторов: запаха алкоголя изо рта работников, невнятной речи, неустойчивости поз, наличия выраженного дрожания пальцев рук, резкого изменения окраски кожи лица и покраснения глаз, неадекватного, не соответствующего обстановке поведения.

Продолжение на стр. 14-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Обзор практики рассмотрения судами Калининградской области в 2008 году гражданских дел о восстановлении на работе

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. Факт нахождения в нетрезвом состоянии подтвержден актом, докладной начальника хозяйственной части, показаниями лиц, составивших акт, и других работников.

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

Направление работника на медицинское освидетельствование в качестве обязательной процедуры при увольнении по указанному основанию не предусмотрено. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения подтверждается имеющимися в деле доказательствами.

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19.04.2016 N 33-3224/2016

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.02.2016 N 33-3806/2016 по делу N 2-2287/2015

Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 21.01.2016 по делу N 33-6/2016

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.09.2015 по делу N 33-35610/2015

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.08.2015 по делу N 33-10094/2015

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 12.11.2014 по делу N 33-10624

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 30.10.2013 по делу N 33-9520

Продолжение на стр. 15-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 16.10.2013 по делу N 33-6655/2013

Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 18.09.2013 по делу N 33-629

Определение Приморского краевого суда от 21.08.2013 по делу N 33-6872

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 07.08.2013 по делу N 33-2962/13

Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 11.07.2013 по делу N 33-704/2013

Определение Калужского областного суда от 27.06.2013 по делу N 33-1620/2013

Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 29.05.2013 по делу N 33-4104

1.2.2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю при отсутствии медицинского освидетельствования не удалось подтвердить факт нахождения работника в состоянии опьянения (пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ) другими доказательствами.

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 по делу N 33-507/2015

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии опьянения. Медицинское освидетельствование не проводилось. В подтверждение того, что работник находился на рабочем месте в нетрезвом состоянии, работодатель представил акт. Из показаний свидетелей следует, что они стояли рядом с работником и никаких признаков алкогольного опьянения у него не заметили. В журнале нарядов на службу отсутствует запись о наличии у работника признаков опьянения.

Продолжение на стр. 16-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции изменено в части даты восстановления на работе.

Работодатель не доказал факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Калининградского областного суда от 24.10.2012 по делу N 33-4575/2012г.

Требования работника: признать увольнение незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Обстоятельства дела: Работница уволена по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для увольнения послужила докладная записка. Работница в присутствии коллег из другой смены находилась на своем рабочем месте в рабочее время за накрытым столом, на котором стояла бутылка коньяка. Медицинское освидетельствование работницы не проводилось.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Представленных работодателем доказательств: докладной записки, показаний свидетелей - недостаточно для достоверного установления факта нахождения работницы на рабочем месте в состоянии опьянения. Нахождение в подсобном помещении магазина бутылки коньяка само по себе бесспорно не свидетельствует о том, что работница употребляла спиртные напитки.

Определение Иркутского областного суда от 11.03.2012 по делу N 33-2165/12

Требования работника: изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Основанием для увольнения послужили докладная записка и акт о наличии у работника признаков алкогольного опьянения. Один из членов комиссии, подписавших акт, не присутствовал в тот момент, когда работник был обнаружен спящим в состоянии алкогольного опьянения. Работодатель не предложил работнику пройти медицинское освидетельствование.

Продолжение на стр. 17-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

состоянии алкогольного опьянения. Работодатель не предложил работнику пройти медицинское освидетельствование.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Показания свидетелей противоречивы и недостаточны для безусловного суждения о нахождении работника в состоянии опьянения. Составленный в отсутствие одного из членов комиссии акт не может подтверждать изложенные в нем факты. Достаточных и достоверных доказательств нахождения работника в состоянии опьянения на рабочем месте работодателем не представлено.

Определение Московского областного суда от 13.12.2011 по делу N 33-27938

Требования работника: признать незаконными приказы о применении мер дисциплинарного взыскания и прекращении трудового договора, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Основанием для увольнения послужили служебная записка и акт о появлении работника на рабочем месте в нетрезвом виде.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель не представил бесспорных доказательств, подтверждающих факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения. У работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ.

Определение Московского областного суда от 02.09.2010 по делу N 33-17105

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работник был уволен по пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Основанием к увольнению послужила докладная записка начальника. К материалам дела приобщены два акта об установлении факта появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, содержащие различные сведения.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Продолжение на стр. 18-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Работодатель нарушил порядок увольнения, обеспечивающий защиту прав работника при увольнении. При отсутствии медицинского освидетельствования собранные работодателем доказательства не являются достоверными и достаточными, подтверждающими факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. У работодателя отсутствовали основания для применения избранной им меры дисциплинарной ответственности.

Обзор практики рассмотрения гражданских дел о восстановлении на работе судами Калининградской области в 2006 году

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работник уволен на основании пп. «б» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. В протоколе, составленном работниками охраны, не содержится указания на конкретные признаки состояния алкогольного опьянения.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Протокол о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения должен содержать указание на конкретные признаки такого опьянения.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 16.09.2015 по делу N 33-2601/2015

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.07.2015 по делу N 33-9075/2015

Продолжение на стр. 19-19.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С ПОЯВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Часть 1

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»
Продолжение следует



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»