

Какая ответственность установлена для работника за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения? Какой порядок увольнения работника за указанный проступок?



На Ваш вопрос отвечает прокурор Исакинского района Самарской области **Павел Грибов**.

За такой грубый дисциплинарный проступок, как нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, работодатель может уволить работника по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнять по этому основанию запрещено только беременных женщин и работников в период их отпуска или болезни.

Также может смягчить наказание и, например, объявить выговор, поскольку применение к работнику дисциплинарного взыскания - это право работодателя (ч. 1 ст. 22, ч.

1 ст. 192 ТК РФ).

В любом случае работодателю нужно перед непосредственным объявлением работнику взыскания соблюсти специальный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. В частности, запросить у работника письменное объяснение, а если работник его не представит по истечении двух рабочих дней, составить об этом акт.

Если работник представит объяснение, необходимо установить, что у него не было уважительных причин совершения проступка. Например, то, что принято за признаки опьянения, на самом деле являлось побочным действием приема назначенных врачом лекарств.

Если после оценки всех документов работодатель придет к заключению, что работник виноват и его нужно наказать, издаёт приказ о применении дисциплинарного взыскания, после чего знакомит с ним работника под подпись в течение трех рабочих дней, не считая времени его отсутствия на работе. А если работник откажется знакомиться с приказом, составляет об этом акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Сведения об увольнении вносятся в трудовую книжку, при этом указывается на то, что работник уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения по основаниям пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При получении трудовой книжки он должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

В личную карточку вносится запись об увольнении за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения по основаниям пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При получении трудовой книжки работник должен расписаться в личной карточке.

При увольнении работника за появление на рабочем месте в состоянии опьянения ему нужно выплатить заработную плату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся суммы (премии и т.п.). Выплата производится в день увольнения, которым признается последний рабочий день (ст. ст. 84.1 и 140 ТК РФ).

Если работник в день увольнения не работал, то данные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным соответствующего требования (ст. 140 ТК РФ). При этом Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму

такого обращения. Значит, достаточно и устного заявления работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в день увольнения или обращения ему нужно выплатить неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

Если при проверке (в том числе проводимой по жалобе работника обнаружится, что работодатель нарушил порядок увольнения либо уволил работника без достаточных на то оснований, Федеральная инспекция труда может потребовать устранить нарушение (т.е. восстановить работника с выплатой заработной платы за все время вынужденного прогула) и привлечь организацию к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Кроме того, работник может обжаловать увольнение в суд, комиссию по трудовым спорам или иной орган по рассмотрению таких споров. Если суд (иной орган) признает увольнение незаконным, то работника нужно будет восстановить с выплатой заработной платы за все время вынужденного прогула.

06.04.2020