

Научная статья
[https://doi.org/ 10.23672/SAE.2023.9.9.027](https://doi.org/10.23672/SAE.2023.9.9.027)
УДК 347.9



К ВОПРОСУ О МЕДИЦИНСКОМ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИИ В КОНТЕКСТЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ОТВЕСТВЕННОСТИ ПО СТ. 81ТК РФ

Рябова О.А.¹, Рябов П.Р.²

*Владимирский юридический институт ФСИН России¹,
Адвокатская палата Московской области г. Москва, Россия²*

Аннотация. Актуальность данной публикации заключается в том, что в ней рассматривается проблема привлечения к ответственности работника, появившегося на работе в состоянии опьянения. Особый акцент авторы делают на доказательства, используемые для подтверждения факта опьянения работника. Отмечается, что, с юридической точки зрения, единственным доказательством, способным подтвердить состояние опьянения, является заключение, выданное после медицинского освидетельствования. Авторы указывают на то, что иные доказательства не могут лечь в основу привлечения работника к дисциплинарной ответственности по пп. б ч. 6 ст.81 ТК РФ. Следует отметить, что большинство авторов и опрошенных в ходе данного исследования представителей юридического и медицинского сообщества высказывают однозначное мнение о том, что опьянение нельзя подтвердить ничем, кроме медицинского освидетельствования.

Также, одним из выводов, сделанных в данной работе, является необходимость создания комплексной системы, регулирующей привлечение работника к ответственности по данному основанию и ее законодательное закрепление.

Ключевые слова: работник, работодатель, состояние опьянения, дисциплинарное взыскание, медицинское освидетельствование, доказательства.

ON THE ISSUE OF MEDICAL EXAMINATION IN THE CONTEXT OF BRINGING AN EMPLOYEE TO RESPONSIBILITY UNDER ARTICLE 81 OF THE RF TTC

Olga A. Ryabova¹, Pavel R. Ryabov²

*Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vladimir,
Russia¹, Law Chamber of the Moscow region, Moscow, Russia²*

Abstract. The article considers the problem of bringing to justice an employee who appeared at work in a state of intoxication. The authors place special emphasis on the evidence used to confirm the fact of intoxication of an employee. It is noted that from a legal point of view, the only evidence capable of confirming the state of intoxication is the conclusion issued after a medical examination. The authors point out that other evidence cannot form the basis for bringing an employee to disciplinary responsibility under subclause of Part 6 of Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation. It should be noted that most of the authors and representatives of the legal and medical community interviewed during this study express an unequivocal opinion that intoxication cannot be confirmed by anything other than a medical examination. Also, one of the conclu-

sions of this work is the creation of a comprehensive system regulating the involvement of an employee to responsibility on this basis and its legislative consolidation.

Key words: employee, employer, state of intoxication, disciplinary action, medical examination, evidence.

Введение.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является появление работника на работе в состоянии опьянения[1].

Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ) оговаривает несколько видов опьянения, которые могут привести к нарушению трудовых обязанностей. Причем, достаточно однократного появления работника в состоянии опьянения, чтобы работодатель принял решение прекратить трудовые правоотношения с указанным лицом.

Безусловно, пп. б п.6 ст.81 ТК РФ, является регулятором серьезнейшего нарушения трудовых обязанностей лица, которые, помимо всего прочего, могут привести к тяжелейшим последствиям. Однако вопрос определения доказательств наличия у лица алкогольного опьянения на настоящий момент времени является открытым, что вызывает споры и нарушения прав работников и работодателей при применении указанной нормы.

Результаты.

Современный подход к рассматриваемой проблеме нигде не сформулирован в качестве системного, который отражал бы все этапы разрешения ситуации, возникающей, когда есть подозрение на то, что работник появился на работе в состоянии опьянения. Существующие правила и положения, не взаимосвязанные между со-

бой, регулируют порядок отстранения от работы работника, пришедшего на работу в состоянии опьянения, порядок проведения медицинского освидетельствования.[2] Однако единого нормативного акта, который носил бы комплексный подход к рассматриваемой ситуации и распространялся бы на все без исключения ситуации, связанные с подозрением на появление работника в состоянии опьянения, не существует. Указанный факт порождает множество спорных ситуаций.

Единственным и упоминаемым во всех нормативных документах способах определения состояния алкогольного опьянения является медицинское освидетельствование. Однако не определен порядок направления работника на медицинское освидетельствование. Хотя это является важной составляющей закономерного исхода ситуации, когда работодатель подозревает, что работник появился на работе в состоянии опьянения, причем как для самого работодателя, так и для работника. Особое внимание следует обратить на то, что не определено в какой конкретно организации и за чей счет будет проводиться медицинское освидетельствование.

Нам видится, что наиболее правильным решением в данной ситуации стало бы заключение работодателем договора с медицинской организацией, которая будет проводить медицинского освидетельствования работников в необходимых случаях. Оплату

указанных медицинских услуг должен производить работодатель, а в случаях, когда медицинским освидетельствованием будет установлено состояние опьянения, сумму, затраченную на освидетельствование, работодатель сможет вычесть из заработной платы работника. А если работник в рассматриваемой ситуации откажется от медицинского освидетельствования, то данный факт станет основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Безусловно, в тех случаях, когда посредством медицинского заключения работником будет доказано, что отказ от освидетельствования и состояние, похожее на опьянение, было следствием «лекарственного опьянения» или иного патологического состояния, то это сможет стать основанием для отмены дисциплинарного взыскания и восстановления на работе.

Возвращаясь к доказательствам состояния опьянения у работника, необходимо отметить, что недопустимыми должны являться факты, когда основанием для дисциплинарного взыскания за появление на работе в состоянии опьянения, будут становиться свидетельские показания, визуальный осмотр работника и т.д.

Следует понимать, что перечисляемые в медицинских пособиях признаки опьянения могут быть схожи с патологическими состояниями, вызываемыми некоторыми заболеваниями (например инсульт или прединсультное состояние), а также являться следствием приема лекарственных препаратов, которые могут вызвать состоя-

ния, схожие с внешними проявлениями состояния опьянения. Вышеуказанное, является неоспоримым аргументом против применения иных доказательств, кроме медицинского освидетельствования.

Обсуждение.

В этом смысле, вызывает необходимость обсуждения Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2, которое разъясняет в п.42, что опьянение может быть подтверждено другими доказательствами, кроме как медицинским заключением и оценены судом. Так, Определением СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 июля 2023 г. N 78-КГ23-16-К3, были отменены судебные акты предыдущих инстанций, которые признали незаконным увольнение работника по пп. б ч.6 ст.81 ТК РФ вследствие отсутствия медицинского заключения.[3] Однако Верховный суд увидел в действиях судов нарушение норм материального права и отправил дело на новое рассмотрение, указав, чтобы суд первой инстанции, который будет рассматривать дело, обратил внимание на имеющиеся в деле доказательства состояния опьянения лица.

Таким образом, складывается тревожная ситуация, когда суды, используя разъяснения Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2, могут активизировать судебную практику, где в основу судебных актов могут лечь спорные и не способствующие установлению истины доказательства.

Правовой взгляд на существующую проблему доказательств нахождения лица в состоянии опьянения анализируется многими учеными опо-

средованно от правоотношений, при-
сущих той или иной отрасли права.

С точки зрения определения со-
стояния лица в контексте рассматри-
ваемой проблемы, это не является
определяющим. Наличие или отсут-
ствие опьянения, с точки зрения пси-
хо-физиологического состояния чело-
века, является одинаковым для любой
правовой ситуации. Основная мысль
сводится к тому, что определить нали-
чие опьянения без специальных по-
знаний невозможно. Так, А.В. Смир-
нов и К.Б. Калиновский указывают на
то, что состояние опьянения не всегда
доступно непосредственному наблю-
дению. Они отмечают, что наличие
опьянения и его установление требует
специальных медицинских знаний.[5]

Полагаем, что данное мнение
является бесспорным. Многие авторов
в своих работах указывают на слож-
ность процесса выявления состояния
опьянения.[4]. Это доказывает, что
определить наличие опьянения у лица
может лишь специалист со специаль-
ными познаниями в этой области.
Следует отметить, что большинство
авторов и опрошенных в ходе данного

исследования представителей юриди-
ческого и медицинского сообщества
высказывают однозначное мнение о
том, что опьянение нельзя подтвер-
дить ничем, кроме медицинского
освидетельствования.

Заключение.

Резюмируя вышесказанное, хо-
чется еще раз отметить назревшую
необходимость в четкой регламента-
ции процесса привлечения работника
к ответственности по пп.б ч.6 ст.81 ТК
РФ и обратить внимание на необхо-
димость проведения медицинского
освидетельствования, результаты ко-
торого должны являться превалирую-
щим доказательством, в случае воз-
никновения правового спора. Кроме
этого, законодатель, вне зависимости
от отрасли права, в рамках которого
требуется разрешения вопрос наличия
или отсутствия у человека опьянения,
должен выработать единый критерий
(критерии) доказанности последнего, с
целью исключения ошибки, сведения
к минимуму возможности субъектив-
ной оценки и формирования единства
правоприменительной практики.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer).

The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Гарант: справочная правовая система – [Электронный ресурс]; Режим доступа: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения 02.09.2023 г.)

2. О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) (Зарегистрировано в Минюсте России 11.03.2016 № 41390): Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н (с изменениями и

дополнениями) // Гарант: справочная правовая система – [Электронный ресурс]; Режим доступа: <https://base.garant.ru/71350220/> (дата обращения 15.08.2023 г.).

3. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 июля 2023 г. N 78-КГ23-16-К3 // Гарант: справочная правовая система – [Электронный ресурс]; Режим доступа: <https://dzen.ru/?clid=2363721-471&from=chromehp&win=558&yredirect=true>

4. Бурцев А.А., Бувин А.А., Надеждин А.В., Федоров М.В., Колгашкин А.Ю. О проблеме диагностики опьянения у водителей транспортных средств // Медицина, 2023, № 2, стр. 11-20.

5. Смирнов А.В., Калиновский К.Б. Следственные действия в российском уголовно процессе, - учебное пособие - Санкт-Петербург: СПбГИЭУ, 2004. – 73 С.

References:

1. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (with amendments and additions) // Garant: reference legal system – [Electronic resource]; Access mode: <https://base.garant.ru/12125268/> (date of application 02.09.2023)

2. On the procedure for conducting a medical examination for intoxication (alcoholic, narcotic or other toxic) (Registered with the Ministry of Justice of the Russian Federation on 11.03.2016 No. 41390): Order of the Ministry of Health of the Russian Federation dated 18.12.2015 No. 933n (with amendments and additions) // Garant: reference legal system – [Electronic resource]; Access mode: <https://base.garant.ru/71350220/> (date of appeal 15.08.2023).

3. Definition of the IC on civil cases of the Supreme Court of the Russian Federation of July 10, 2023 N 78-KG23-16-K3 // Garant: reference legal system – [Electronic resource]; Access mode: <https://dzen.ru/?clid=2363721-471&from=chromehp&win=558&yredirect=true>

4. Burtsev A.A., Buvin A.A., Nadezhdin A.V., Fedorov M.V., Kolgashkin A.Yu. On the problem of diagnosis of intoxication

5. Smirnov A.V., Kalinovskiy K.B. Investigative actions in the Russian criminal process, - textbook - St. Petersburg: SPbSUE, 2004. – 73 P.

Информация об авторах:

Рябова Ольга Алексеевна, старший преподаватель кафедры частноправовых дисциплин факультета права и управления, ФКОУ ВО «Владимирский юридический институт ФСИН России», e-mail: frau.lelya2012@yandex.ru

Рябов Павел Ричардович, адвокат Адвокатской палаты Московской области -mail: rich.riabov@yandex.ru

Olga A. Ryabova, Senior Lecturer of the Department of Private Law Disciplines of the Faculty of Law and Management of the Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Pavel R. Ryabov, Lawyer of the Moscow Region Chamber of Advocates.