

КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22:331.108.64

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.6.16>

ПОЯВА НА РОБОТІ В НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ ЯК ПІДСТАВА ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Статтю присвячено дослідженню питання правового регулювання порядку відсторонення працівника від роботи за появу на роботі в нетверезому стані.

За загальним правилом, передбаченим статтею 46 Кодексу законів про працю України, власник або уповноважений ним орган має право відсторонити працівника від виконання роботи в разі: появи на роботі в нетверезому стані. Таке формулювання надає право роботодавцю, а не створює обов'язок відсторонити працівника від роботи за наявності передбачених законодавством підстав.

Поява працівника в нетверезому стані є грубим порушенням трудової дисципліни, що може призводити до нещасних випадків, створення аварійних ситуацій, спричинення збитків для підприємства та виготовлення бракованої продукції.

Метою відсторонення є захист суспільних і особистісних інтересів, що приводить до тимчасового призупинення дії окремих умов трудового договору. Необхідні умови трудового договору зазнають змін у момент відсторонення від роботи, а саме: працівник звільняється на певний термін від виконання трудової функції; виплата заробітної плати призупиняється; відсторонення від роботи здійснюється за поданням посадових осіб; відносини між працівником і роботодавцем не припиняються, а лише призупиняються.

Одним із суттєвих недоліків є відсутність у трудовому законодавстві визначення поняття «відсторонення від роботи», що призводить до помилок у правозастосовній практиці. Чинним законодавством не передбачено і порядку відсторонення від роботи, що призводить до ототожнення понять «відсторонення від роботи» і «недопуск до роботи».

Відсторонення необхідно також відрізнити від припинення трудового договору. Одна з головних їх відмінностей полягає в підставах та юридичних наслідках, що дають можливість зберігати за відстороненим працівником право на: розірвання трудового договору в установленому законом порядку, на відпустку, заробітну плату і компенсацію за період відсторонення, працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка.

Ключові слова: відсторонення, нетверезий стан, стан сп'яніння дисциплінарний проступок, недопущення до роботи.

Konopeltseva O. O. Appearance at work in a drunk state as a ground for exemption of an employee from work

The article is devoted to the study of the legal regulation of the procedure for dismissal of an employee for appearing at work in a state of intoxication.

According to the general rule provided by Article 46 of the Labor Code of Ukraine, the owner or his authorized body has the right to suspend the employee from work in the event of: appearing at work in a state of intoxication. Such wording gives



the employer the right, and does not create an obligation to dismiss the employee on the grounds provided by law.

The appearance of an employee under the influence of alcohol is a gross violation of labor discipline, which can lead to accidents, emergency situation, damage to the company and the manufacture of defective products.

The purpose of dismissal is to protect public and personal interests, which leads to the temporary suspension of certain conditions of the employment contract. It is the necessary terms of the employment contract that change at the time of dismissal, namely: the employee is released for a certain period from the employment function; payment of wages is suspended; dismissal is carried out at the request of officials; the relationship between the employee and the employer is not terminated, but only suspended.

One of the significant shortcomings is the lack of definition in the labor legislation of the concept of “dismissal”, which leads to errors in law enforcement practice. The current legislation does not provide for the procedure of dismissal, which leads to the identification of the concepts of “dismissal” with “non-admission to work”.

Dismissal must also be distinguished from termination of the employment contract. One of their main differences is the grounds and legal consequences that allow the dismissed employee to retain the right to: termination of employment in the manner prescribed by law, vacation, salary and compensation for the period of dismissal, the employee does not receive a final payment, he is not given an employment record book is issued.

Key words: *expulsion, intoxication, state of intoxication, disciplinary misconduct, non-admission to work.*

Вступ. Відповідно до ст. 46 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається в разі появи їх у нетверезому стані. Відсторонення від роботи варто розглядати як один із випадків призупинення трудових правовідносин, що полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов’язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасовому звільненні роботодавця від обов’язку забезпечувати працівника роботою та виплачувати заробітну плату.

Відсторонення працівника від роботи варто розглядати як запобіжний захід, який застосовується у визначених законодавством випадках і має на меті відвернення негативних наслідків. Призупинення дії трудових відносин не створює в роботодавця обов’язку щодо їх припинення та зберігає за працівником його робоче місце.

Окремі проблеми щодо правового регулювання в питаннях, пов’язаних із відстороненням працівників від роботи, стали предметом дослідження таких відомих учених радянської доби, як К.П. Уржинський, В.О. Процевський, П.Р. Стависький. Серед молодих учених проблемами відсторонення цікавилися Г.О. Барабаш, І.М. Ваганова, Н.В. Глевська, М.Д. Ждан, К.Ю. Мельник, Т.А. Нестерова, Н.Г. Орлова, Д.В. Трубіцин, Н.М. Швець, О.М. Ярошенко. Незважаючи на великий добуток цих правознавців у дослідженні цього питання, усе ж таки залишається багато дискусійних моментів, які виникають під час застосування норм, що регламентують підстави і порядок відсторонення працівників від роботи.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз досліджень, пов’язаних з установлення факту сп’яніння працівника, порядком відсторонення його від роботи.

Результати дослідження. Поява працівника в нетверезому стані є порушенням трудової дисципліни, що здатна призвести до важких наслідків як для самого працівника, так і для інших людей, а також майна роботодавця. У п. 7 ст. 40 КЗпП України дано право власникові розірвати трудовий договір у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, незалежно від можливості настання шкідливих наслідків. Водночас роботодавець має право застосувати до порушника трудової дисципліни і догану. Н.М. Швець наголошує, якщо поява



працівника на робочому місці в такому стані не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни допустив особливо цінний працівник, який до того не мав жодних стягнень, то керівник підприємства може обмежитися й відстороненням працівника від роботи [1, с. 46].

На відміну від звільнення, відсторонення працівника від роботи не пов'язане із припиненням трудового договору, що передбачає в разі звільнення з ініціативи власника видати наказ про звільнення та належно оформлену трудову книжку, а також провести розрахунок із працівником. У разі відсторонення працівника від роботи за ним зберігається право розірвати трудовий договір, право на відпустку, а також можливість переведення на іншу роботу та накладення дисциплінарних стягнень. Відсторонення працівника від роботи не припиняє трудові правовідносини, оскільки жодних змін умов трудового договору не відбувається. З огляду на викладене, можна лише говорити про тимчасове призупинення трудових правовідносин.

Відсутність у законодавстві визначення поняття «відсторонення від роботи» створює багато помилок на практиці, оскільки правильне вирішення питань, пов'язаних із цією процедурою, має велике теоретичне і практичне значення.

У юридичній літературі немає одностайності поглядів щодо дефініції зазначеного поняття. За загальним правилом, під відстороненням працівника від роботи розуміється тимчасова відмова роботодавця або вповноваженого державного органу від надання працівникові роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і без збереження заробітної плати [2, с. 56].

В.О. Процевський пропонує під цим поняттям розуміти звільнення на певний термін від виконання трудової функції із призупиненням виплати заробітної плати, зумовлене зазвичай об'єктивними причинами, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою запобігання небезпечним наслідкам. Науковець не вбачає у відстороненні працівника від роботи примусового характеру, а розглядає його як проміжний, запобіжний захід, що має на меті відвернення більшої шкоди за завдану таким відстороненням [3, с. 32].

Протилежну позицію має П.Р. Стависький, який вважає, що за правовою природою відсторонення не є дисциплінарним стягненням, а є особливим примусовим запобіжним заходом, який варто розглядати як тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків, із призупиненням виплати заробітної плати з метою запобігання шкідливим наслідкам [4, с. 94].

В.Г. Петров наголошує, що відсторонення від роботи не є дисциплінарним стягненням, адже воно не має на меті покарання працівника, це особливий тимчасовий захід, що має запобіжний характер. Відсторонення характеризується тимчасовим призупиненням виконання працівником трудової функції за розпорядженням роботодавця або на вимогу органів і посадових осіб, уповноважених законами України або іншими нормативно-правовими актами, з метою запобігання настанню можливих несприятливих наслідків і профілактики правопорушення, зазвичай супроводжується припиненням виплати заробітної плати [5, с. 12].

Отже, під відстороненням від роботи варто розуміти звільнення працівника на певний термін від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги з тимчасової непрацездатності, що застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою запобігання небезпечним наслідкам.

Відсторонення від роботи не є мірою покарання, воно лише покликане сприяти запобіганню можливим небезпечним наслідкам. Коли особа свідомо вживає алкоголь чи іншу психоактивну речовину, її воля часто спрямована на отримання ейфоричного ефекту від взаємодії етанолу й інших речовин з організмом. Порушення ж психічної діяльності людини розвиваються об'єктивно, вона жодними зусиллями волі не може ні зупинити, ні прискорити нейрохімічні процеси у власному організмі [6, с. 67].



Так, у ст. 46 КЗпП України йдеться про право власника або уповноваженого ним органу відсторонити працівника від виконання роботи в разі появи в нетверезому стані. Із цього випливає, що останній лише має право, а не зобов'язаний відсторонити від роботи. На нашу думку, у ст. 46 КЗпП України замість права роботодавця на відсторонення працівника в разі появи в нетверезому стані треба закріпити обов'язок останнього.

Стан алкогольного сп'яніння перешкоджає належному виконанню працівником його обов'язків, передбачених трудовим договором. Поява на роботі в нетверезому стані є одним із найбільш поширених порушень трудової дисципліни. Нетверезий працівник не виробляє встановлену норму виробітку, якість виконуваної ним роботи значно знижується. Техніка і нетверезий стан працівника – несумісні явища [1, с. 45–46].

Так, наприклад, капітан морського судна має право відсторонити осіб судного екіпажу від виконання службових обов'язків, але тільки в разі і в порядку, передбачених законодавством про працю та на підставі загальних норм трудового права. Про це йдеться у ст. 65 Кодексу торговельного мореплавства України, зокрема, право капітана ізолювати (для членів екіпажу це означає відсторонення) в окремих приміщеннях будь-яку особу, яка перебуває на судні, якщо її дії не містять кримінально караного діяння, але загрожують безпеці судна або людей, які перебувають на ньому, чи майна, що на ньому перебуває. Н.Г. Орлова відзначає, що головна особливість відсторонення члена команди судна, що перебуває у тривалому плаванні у відкритому морі, полягає в тому, що до закінчення рейсу (або до моменту усунення причин відсторонення) працівник відстороняється від безпосередніх трудових обов'язків, але має виконувати функції з підтримання життєзабезпечення судна. На її думку, майже завжди причиною відсторонення на водному транспорті є діяння, які загрожують безпеці судна або екіпажу, або ж самого працівника. Більшість із них унеможливають не тільки подальше виконання ним трудової функції, а й потребують ужиття заходів щодо його ізоляції. У зв'язку з безвідповідальними діями чи бездіяльністю такого працівника капітан та інші члени екіпажу не можуть довіряти йому виконання будь-якої роботи на судні; відсторонений працівник має бути цілком ізолюваний [7, с. 165–166].

Спеціальні правила відсторонення від виконання службових обов'язків закріплені для службовців правоохоронних органів. Зокрема, у ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [8] йдеться про два різні види відсторонення від виконання службових обов'язків. Перший вид відсторонення передбачений для осіб рядового або начальницького складу, щодо яких проводиться службове розслідування. На період службового розслідування за відстороненою особою зберігаються службовий оклад, оклад за спеціальне звання, надбавка за вислугу років та безперервну службу, а також інші виплати та надбавки.

Що стосується другого виду, то таке відсторонення застосовується до осіб рядового або начальницького складу в разі появи на службі у стані сп'яніння, відмови від обов'язкових медичних оглядів, навчання інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони. Повноваження щодо відсторонення можуть здійснювати начальники, яким надано право прийняття на службу або призначення на посаду, а також безпосередній або старший прямиий начальник без видання письмового наказу строком до однієї доби.

Установлення такого строку є досить малим з огляду на те, що відсторонена особа здатна усунути причини відсторонення за одну добу. На наш погляд, до ч. 4 ст. 17 зазначеного Закону варто внести зміни щодо форми та строків відсторонення осіб рядового або начальницького складу, а саме: «відсторонення здійснює безпосередній або старший прямиий начальник на підставі письмового наказу на строк, який необхідний для усунення причин, з яких відбулося відсторонення».

Поява на роботі в нетверезому стані – означає перебування працівника в нетверезому вигляді на території підприємства в робочий час на робочому місці. Проте визначення поняття «нетверезий стан» у законодавстві не міститься. Не передбачено його ні у словниках російської чи української мов, юридичному чи медичному, хоча воно є антонімом слову



«тверезий», тобто «неп'яний». Визначення зазначеного терміна немає і в законодавстві, що призводить до спорів.

«Сп'яніння» – означає «п'яніти, ставати п'яним»; «п'яний» – це той, хто випив багато спиртного, хмільний [9, с. 392, 551]. Сп'яніння, або гостре отруєння алкоголем, добре відоме з повсякденного життя, з формально медичного погляду може бути розглянуте як душевний розлад, близький до маніакального стану [10, с. 105].

У «Юридичному енциклопедичному словнику» наведено таке визначення: сп'яніння – це психічний стан особи, спричинений уживанням алкогольних напоїв, наркотичних засобів або інших одурманюючих речовин [11, с. 843]. З медичного погляду алкогольне сп'яніння – це зміни фізіологічних і хімічних процесів, які виникають унаслідок уживання спиртних напоїв [12, с. 13–19]. Загалом можна погодитися з такими дефініціями, проте ми не можемо їх підтримати в частині, яка вказує, що стан сп'яніння характеризується однією ознакою, тобто психічним станом особи.

Алкогольне сп'яніння є психічним станом людини, який виникає внаслідок уживання алкогольних напоїв (алкогольна інтоксикація), що призводить до фізіологічних, психічних, вегетативних і неврологічних розладів [13, с. 111]. У даному тлумаченні наведена найголовніша ознака – сукупність розладів, яка характеризує стан сп'яніння.

Отже, доцільно було б у п. 7 ст. 40 КЗпП України вираз «у нетверезому стані» замінити на слова «у стані сп'яніння».

Поява на роботі в нетверезому стані – це перебування працівника в нетверезому вигляді на території підприємства в робочий час на робочому місці. Слушною є думка Н.В. Глевської, яка зазначає, якщо працівник у робочий час з'являється у стані сп'яніння не на своєму робочому місці, а, скажімо, на території підприємства, установи чи організації, у даному разі теж має бути недопущення його до роботи. Якщо ж він розпочав виконання своїх трудових обов'язків на своєму робочому місці, то йдеться вже про відсторонення. «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 [14, с. 262].

Н.М. Швець пропонує розмежовувати ці поняття залежно від того, на якому етапі виявлені обставини, що свідчать про сп'яніння працівника. Якщо ознаки його сп'яніння були помічені ще до виконання ним своїх трудових обов'язків, то в такому разі роботодавець повинен не допустити до роботи працівника. Натомість, якщо нетверезість працівника була виявлена після початку робочого дня або якщо його стан змінився протягом робочої зміни, то працівник має бути відсторонений [1, с. 48]. Варто також зважати на те, що висновок про нетверезий стан працівника повинен ґрунтуватись на сукупності ознак сп'яніння.

Трапляються ситуації, коли від працівника відчувається запах алкоголю, однак це пов'язано не з його вживанням, а із прийомом ліків, які у своєму складі містять алкоголь, що не свідчить про нетверезість людини. Такі ознаки, як збудженість, балакучість, порушення координації рухів тощо, теж можуть бути зумовлені хворобливим станом, а запах алкоголю – прийомом медикаментів, що містять спирт.

Законодавством не вирішено питання, чи можна вважати працівника нетверезим, якщо від нього відчувається «перегар», наявні залишки попереднього сп'яніння. У ч. 2 п. 15 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС, від 20 липня 1984 р. [15], зазначено, що адміністрація не допускає до роботи в даний робочий день (зміну) працівника, який з'явився на роботі в нетверезому стані. Отже, до наступної зміни вже можна його допустити, оскільки робочий день зазвичай триває 8 годин, а тривалість робочої зміни встановлюється графіками (можуть становити 8, 10 або 12 годин).

Відсторонення працівника від роботи буде вважатися правомірним, якщо факт сп'яніння належним чином підтверджений. В абз. 2 п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. зазна-



чено, що нетверезий стан, сп'яніння можуть підтверджуватися як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 76 Цивільного процесуального кодексу України), яким суд має дати відповідну оцінку. Це означає, що для підтвердження стану сп'яніння працівника досить показань свідків, які не суперечать один одному. Водночас вони можуть бути достатнім доказом лише тоді, коли нетверезий стан виявляється зовні. Але дуже часто трапляється, що нетверезий стан досить важко розпізнати. І де впевненість у тому, що показання свідків досить вмотивовані, не є проявом помсти чи наклепом.

Факт появи працівника на роботі у стані алкогольного сп'яніння може бути підтверджено також поясненням його самого. Проте випадки письмових визнань працівників про те, що вони з'явилися на роботі в нетверезому стані або вживали під час роботи спиртні напої, у практиці не спостерігались.

Безумовно, стан алкогольного сп'яніння достовірно може визначити лише спеціаліст (медичний працівник) після проведення медичного обстеження. Такий огляд проводиться в тих установах охорони здоров'я, які мають відповідну ліцензію на здійснення медичної діяльності із зазначенням відповідних робіт і послуг.

Найчастіше на пропозицію роботодавця пройти медичний огляд працівник відповідає відмовою. Право ж роботодавця на примусове супроводження працівника на такий огляд законом не передбачено. У чинних законодавчих актах України таке право роботодавця не встановлено. Отже, примушування працівника пройти медичний огляд у такому разі суперечить закону.

Зазвичай алкогольне сп'яніння підтверджується лише актом, складеним роботодавцем за участі працівників організації, які допитані пізніше щодо спору в суді як свідки. Зазначений документ підписується зазвичай не менш ніж трьома працівниками – очевидцями, серед яких не повинно бути представника роботодавця (показання останніх у суді не завжди визнаються достовірними). В акті описується стан працівника, тобто ознаки сп'яніння: запах алкоголю, нестійкість пози, порушення вимови, виражене тремтіння пальців рук, різка зміна забарвлення шкіряного покриву обличчя, поведінка, що не відповідає обстановці [16, с. 261].

Додатково до названих ознак в актах указується, що мова працівника незв'язана, спостерігається неприродне блищання очей, почервоніння обличчя, запах спиртного (або його відсутність). Особи, які фіксують такий акт, викладають своє сприйняття того, що відбулося, керуючись своїм внутрішнім переконанням, емоціями, а тому висновок може бути й хибним, оскільки запах алкоголю можна легко сплутати із запахом лікарських або косметичних речовин. Іноді хворобливий стан працівника можна сплутати зі станом алкогольного сп'яніння. Наприклад, за пониженого тиску в людини починається запаморочення, її може хитати, вона може навіть втратити свідомість.

Показання свідків можуть бути достатнім доказом лише в тому разі, коли нетверезий стан проявляється зовні. Але дуже часто трапляється, що нетверезий стан важко розпізнати. І де впевненість у тому, що показання свідків є досить вмотивованими, не є проявом помсти чи наклепом. Можуть скластися такі ситуації, коли від працівника відчувається запах алкоголю, однак це пов'язано не з його вживанням, а із прийомом ліків, які у своєму складі містять алкоголь, це не свідчить про його нетверезість.

Після засвідчення нетверезого стану працівника роботодавець видає наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи, контролює його виконання.

Висновки. На нашу думку, належним підтвердженням стану сп'яніння працівника має бути медичний висновок, у якому максимально точно буде відображатися стан сп'яніння. Пропонуємо закріпити на законодавчому рівні, що переважним способом засвідчення нетверезого стану особи має стати медичний висновок. Якщо працівник відмовляється від проходження медичного огляду чи взагалі немає можливості проведення такого обстеження, цей факт треба зафіксувати показаннями свідків.



Список використаних джерел:

1. Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 45–52.
2. Барабаш Г.О., Ярошенко О.М. Відсторонення від роботи. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20-и т. Харків : Право, 2018. Т. 11 : Трудове право. С. 56–60.
3. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харьков, 1981. 180 с.
4. Ставиский П.Р. Основания отстранения от работы. *Правоведение*. 1977. № 2. С. 94–100.
5. Петров В.Г. Зміст трудових правовідносин під час відсторонення працівника від роботи : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 18 с.
6. Сидоренко Э.Л. Некоторые проблемы уголовно-правовой оценки состояния опьянения виновного в теории и правоприменительной деятельности. *Уголовное право*. 2005. № 1. С. 67–70.
7. Орлова Н.Г. Щодо відсторонення від роботи працівників водного транспорту. *Юридична осінь 2014 р.* : збірник тез доповідей та наукових повідомлень учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених та здобувачів, 14 листопада 2014 р. Харків : Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2014. С. 164–167.
8. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 р. № 3460–IV. *Урядовий кур'єр*. 2006. 20 квітня (дата звернення: 10.11.2021).
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. Москва, 1987. 702 с.
10. Введенский И.Н. О вменяемости алкоголиков. Судебно-психиатрическая экспертиза. Ее практика и задачи. Москва, 1953. С. 102–118.
11. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Юрид думка, 2007. 992 с.
12. Популярная медицинская энциклопедия / гл. ред. Б.В. Петровский. Москва, 1988. 704 с.
13. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : монографія / І.О. Лосиця та ін. Харків : ФІНН, 2011. 224 с.
14. Глевська Н.В. Поява на роботі у стані сп'яніння як підстава відсторонення працівників від роботи. *Проблеми законності*. Харків, 2009. Вип. 104. С. 258–263.
15. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. постановлением Гос. ком. СССР по труду и соц. вопр. по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 г. № 213. *Бюллетень Госкомтруда Союза Советских Социалистических Республик*. 1984. № 11. С. 3–12 (дата звернення: 10.11.2021).
16. Угрюмова Г. Звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України: проблеми правового регулювання. *Право України*. 2005. № 12. С. 62–64.

