

УДК 349.2

DOI: 10.33184/pravgos-2020.3.9

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПОНЯТИЯ «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»
ПО ДЕЛАМ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ЗА ПОЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА
В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ**

СЕМЕНОВА Елена Юрьевна

старший преподаватель кафедры гражданского процесса Института права ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа, Россия. E-mail: elena-127@mail.ru

ЯКУПОВА Рузиля Ринафовна

магистр юриспруденции, ведущий юрисконсульт Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим», г. Уфа, Россия.

E-mail: 9373200274@mail.ru

Актуальной задачей Российской Федерации на современном этапе является проведение политики профилактики алкоголизма. Нормативная правовая база содержит меры ответственности, реализуются федеральные концепции по профилактике алкоголизма, работают временные ограничения продажи алкоголя и пр. Злоупотребление алкогольной продукцией вызывает высокий уровень смертности, особенно среди мужчин 40–60 лет, которые в этом возрасте обладают наиболее ценными профессиональными навыками. Их преждевременный уход из жизни наносит ущерб трудовым ресурсам, обладающим профессиональным опытом, снижает объем инвестиций в человеческий капитал. В области трудовых отношений предусмотрено применение дисциплинарного взыскания в форме увольнения за нахождение работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Однако механизмы, предусмотренные в трудовом законодательстве, не всегда реализуются соответствующим образом из-за различного подхода к применению закона, соответственно, из-за этого у работодателя возникают проблемы. Цель: анализ проблем правоприменения понятия «рабочее время». Методы: эмпирические методы сравнения, описания, интерпретации; теоретические методы формальной и диалектической логики. Применялись частнонаучные методы: юридико-догматический и метод толкования правовых норм. Результаты: исследование позволило рассмотреть разные подходы к применению определения «рабочее время». Также в работе проведен анализ судебной практики по восстановлению на работе работников, появившихся в состоянии алкогольного опьянения на опасных производственных объектах в Республике Башкортостан. На сегодняшний день отсутствует единообразная

практика по восстановлению работников, находившихся в состоянии алкогольного опьянения на территории работодателя. Данное обстоятельство является пробелом в механизмах борьбы с алкоголизмом. До тех пор, пока не будут внесены соответствующие изменения в ТК РФ, судебная практика по таким делам будет оставаться противоречивой.

Ключевые слова: трудовое законодательство; трудовой договор; алкогольное опьянение; работник; работодатель; дисциплинарное взыскание; рабочее время; увольнение; судебная практика; восстановление на работе.

Реализация мероприятий по борьбе с алкоголизмом, наркоманией и токсикоманией имеет важное значение, поскольку такого рода вещества приводят к низкой дисциплине, провоцируют травмы, острые заболевания и увеличивают риски возникновения происшествий и получения материального ущерба организации.

Действующее трудовое законодательство содержит механизм увольнения за употребление алкоголя. Однако в последние годы данный механизм реализуется достаточно спорно.

В соответствии с ТК РФ возможно расторжение трудового договора работодателем, в случае если работник появился на рабочем месте в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического). Чтобы данный механизм действовал, работодатель обязан правильно отстранить и соблюсти порядок применения дисциплинарного взыскания.

Согласно ТК РФ если работник совершил дисциплинарный проступок, то работодатель имеет право применить к нему дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 и 10 части первой статьи 81 ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При анализе нормативной базы в части применения дисциплинарного взыскания в отношении работников, находящихся в состоянии алкогольного опьянения, кажется, что все предельно просто: работник пришел на работу в состоянии алкогольного опьянения, активирование, медицинское освидетельствование, отстранение от работы, требование о предоставлении объяснительной, объяснительная работника, анализ документов и подготовка проекта приказа, увольнение.

Однако проблема кроется в таком понятии, как «рабочее время». И вот тут, по мнению представителей опасных производственных объектов, как раз и возникают сложности.

В соответствии с трудовым законодательством дисциплинарным проступком считается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Свои трудовые обязанности работник должен исполнять в рабочее время, которое определяется в трудовом договоре и в правилах внутреннего трудового распорядка. По смыслу действующего трудового законодательства в случае появления работника в состоянии алкогольного опьянения на территории работодателя в нерабочее время применять дисциплинарное взыскание нельзя. Соответственно, представленные формулировки норм трудового законодательства предусматривают ответственность за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного или иного опьянения только в рабочее время. На практике это приводит к невозможности уволить работника, состояние опьянения которого выявлено до начала рабочего времени или после его окончания (например, задержка работника с признаками алкогольного опьянения на контрольно-пропускном пункте при входе на территорию организации).

Верховный Суд Российской Федерации в ходе рассмотрения спора о правомерности увольнения работника пришел к выводу, что применение к работнику мер дисциплинарной ответственности за проступок, совершенный за пределами рабочего времени (работник находился в отпуске), является неправомерным и тем самым ограничивает права работника¹.

Логика решений по восстановлению работников в данном контексте относительно проста: дисциплинарный проступок может быть совершен только в рабочее время, так как в свободное от работы время на работника выполнение трудовых обязанностей не может быть возложено. В связи с этим закон не дает право работодателю регламентировать поведение работника в свободное от исполнения его трудовых обязанностей время².

Но в то же время в одном и том же субъекте (Республика Башкортостан) идет различное применение одних и тех же обстоятельств на уровне апелляционной инстанции:

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 15 мая 2017 г. № 47-КГ17-4 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>.

² Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 октября 2017 г. № 33-12478/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 24 октября 2017 г. № 33-4960/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23 мая 2018 г. по делу № 33-6564/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>.

1. Верховный Суд Республики Башкортостан оставил в силе решение суда о восстановлении работника, находившегося в состоянии алкогольного опьянения до начала рабочего времени. Оставляя в силе решение суда первой инстанции, суд руководствовался тем, что факт алкогольного опьянения истца был установлен работодателем в период между сменами – в 7.00 часов утра. Рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка начинается в 8.00 часов утра. Увольнение считается законным по действующему трудовому законодательству при наличии факта нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время на рабочем месте. Поскольку рабочее время не наступило, апелляционная инстанция посчитала решение суда законным³.

2. По аналогичному делу Верховный Суд Республики Башкортостан отменяет решение суда первой инстанции о восстановлении на работе работника, находившегося в состоянии алкогольного опьянения до начала смены. Вышестоящая инстанция в данном случае посчитала, что если работник находился на территории организации – работодателя в состоянии алкогольного опьянения и в последствии был не допущен к выполнению своих трудовых обязанностей, это является основанием для увольнения такого работника по п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, потому что в данном случае дисциплинарный проступок был обнаружен на территории организации – работодателя, на которой указанный работник появился по собственной воле, а работодатель своевременно выявил совершение этим работником названного дисциплинарного проступка⁴.

Если абстрагироваться от прямого толкования норм трудового законодательства, вторая позиция Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РБ более близка к реалиям. На опасном производственном объекте (вышеуказанные ситуации произошли на территории ПАО «Уфаоргсинтез») работник должен явиться на рабочее место раньше, чтобы успеть принять смену, к тому же имеются требования по охране труда, которые указывают на необходимость принятия смены. Соответственно, появившись на территории работодателя с намерением пройти на рабочее место в состоянии алкогольного опьянения, по своей сути, и есть нарушение законодательства, так как если работодатель не остановит работника, могут быть разные последствия. Но данная позиция суда выглядит не совсем убедительной из-за того, что не подкреплена законо-

³ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 16 мая 2019 г. по делу № 33-9831/2019 [Электронный ресурс]. URL: <http://vs.bkr.sudrf.ru/> (дата обращения: 11.01.2020).

⁴ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 5 сентября 2019 г. по делу № 33-17311/2019 [Электронный ресурс]. URL: <http://vs.bkr.sudrf.ru/> (дата обращения: 11.01.2020).

дательно, а строится на субъективном толковании ситуации вышестоящей инстанцией. Возможно, в последующем в свет выйдет обобщение практики относительно проблемы применения норм трудового законодательства, но на данном этапе работодатель в уязвимом положении.

Необходимо учитывать, что работодатель не имеет права допускать работника в состоянии алкогольного опьянения на рабочее место не только по соображениям безопасности. За допуск работника в состоянии алкогольного опьянения предусмотрена административная ответственность. Абсурдная ситуация: работодатель не допускает пьяного работника на рабочее место, но смысла привлекать к дисциплинарной ответственности нет, так как работодатель понесет материальные убытки и будет обязан восстановить работника, злоупотребляющего алкоголем. Как указывает Н.А. Загвоздина, конкретные способы установления факта нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения трудовым законодательством РФ не регламентированы [1, с. 51].

В январе 2018 года были предприняты попытки изменить трудовое законодательство по данному вопросу. Членами Совета Федерации Федерального Собрания (Т.А. Кусайко, В.В. Рязанский, И.Н. Каграманян, А.Д. Башкин)⁵ в Государственную Думу Федерального Собрания был внесен законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Указанный законопроект содержал положения относительно проблемы правоприменения рабочего времени при наложении дисциплинарного взыскания в отношении работников, явившихся на работу до начала рабочего времени. По данному законопроекту планировалось внести изменения в статью 81 ТК РФ и добавить новую статью 193.1 ТК РФ относительно медицинского освидетельствования. В этих положениях подчеркивается, что работник, появившийся на рабочем месте в состоянии опьянения и уволенный за этот проступок, с высокой степенью вероятности может быть восстановлен судом на работе. Субъектами права законодательной инициативы в пояснительной записке указано, что «подобная практика приводит к формированию в обществе мнения о приемлемости и допустимости употребления опьяняющих веществ на рабочем месте, вследствие чего оказывает отрицательный воспитательный эффект». Но данный законопроект был возвращен субъекту права законодательной инициативы на этапе предварительного его рассмотрения для выполнения требований статьи 104 Конституции РФ, 105 Регламента Государственной

⁵ Кусайко Т.А., Рязанский В.В., Каграманян И.Н., Башкин А.Д. Законопроект № 358830-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Государственная Дума Российской Федерации // URL: <http://duma.gov.ru> (дата обращения: 19.01.2020).

Думы, так как отсутствовало заключение Правительства РФ. На данный момент движения по данному законопроекту отсутствуют.

Таким образом, на сегодняшний день отсутствует единообразная практика по восстановлению работников, находившихся в состоянии алкогольного опьянения на территории работодателя. Данное обстоятельство является пробелом в механизмах борьбы с алкоголизмом. До тех пор, пока не будут внесены соответствующие изменения в ТК РФ, судебная практика по таким делам будет оставаться противоречивой.

Библиографические ссылки

1. Загвоздина Н.А. Проблемы рассмотрения гражданских дел о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения // Законность. 2017. № 7. С. 51–53.

Дата поступления: 21.01.2020

DOI: 10.33184/pravgos-2020.3.9

PROBLEMS OF APPLYING THE CONCEPT OF WORKING TIME IN CASES OF DISMISSAL FOR EMPLOYEE'S APPEARING UNDER THE INFLUENCE OF ALCOHOL

SEMENOVA Elena Yurievna

Senior Instructor of the Chair of Civil Procedure of the Institute of Law of the Federal State Educational Institution of Higher Education "Bashkir State University", Ufa, Russia. E-mail: elena-127@mail.ru

YAKUPOVA Ruzilya Rinafovna

Master of Law, Lawyer at PAO ANK "Bashneft" "Bashneft-Ufaneftekhim", Ufa, Russia. E-mail: 9373200274@mail.ru

To date an urgent task of the Russian Federation is to conduct a policy of alcoholism prevention. The regulatory framework contains measures of responsibility, federal concepts for alcoholism prevention are being implemented, temporary restrictions on alcohol purchase are put into action, and so on. Alcohol abuse causes a particularly high death rate among men of 40 to 60 years old, who at this age have the most valuable professional skills. Their premature death damages the workforce with professional experience and reduces the amount of investment in human capital. In the field of labor relations, it is envisaged to apply disciplinary penalties in the form of dismissal of an employee for being under alcoholic intoxication at work. However, the mechanisms provided for in

the labor legislation are not always implemented in an appropriate way due to different approaches in applying the law, thus the employer has problems. **Purpose:** analysis of problems of law enforcement of the concept “working time”. **Methods:** empirical methods of comparison, description, and interpretation; theoretical methods of formal and dialectical logic. Specific scientific methods are used: legal-dogmatic and method of interpretation of legal norms. **Results:** the study allows us to consider different approaches to the use of the concept of “working time”. The analysis of judicial practice on reinstatement of employees who appeared under alcoholic intoxication at hazardous production facilities in the Republic of Bashkortostan is also carried out. To date, there is no uniform practice for restoring employees who were intoxicated on the employer’s territory. This fact is a gap in the mechanisms of combating alcoholism. Until appropriate changes are made to the Labour Code of the Russian Federation, judicial practice in such cases will remain controversial.

Key words: labor legislation; labor contract; alcohol intoxication; employee; employer; disciplinary action; working hours; dismissal; judicial practice; reinstatement at work.

References

1. Zagvozdina N.A. Problemy rassmotreniya grazhdanskikh del o vosstanovlenii na rabote lits, uvolennykh v svyazi s poyavleniyem na rabote v sostoyanii alkogol'nogo op'yaneniya (Problems of consideration of civil cases on reinstatement of persons dismissed in connection with appearing at work under alcohol intoxication), *Zakonnost'*, No. 7, 2017, pp. 51–53.

Received: 21.01.2020