

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения работника в силу норм Трудового кодекса Российской Федерации может быть подтверждено работодателем не только полученными результатами прохождения работником медицинского освидетельствования (актом медицинского освидетельствования на состояние опьянения), но и иными представленными суду доказательствами, которые должны быть оценены судом по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность судебных постановлений о признании незаконным приказа об увольнении на основании подпункта "б" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ (появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), указала на ошибочность выводов судов о недоказанности работодателем факта совершения работником грубого нарушения трудовых обязанностей, выразившегося в появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, ввиду отсутствия медицинского заключения по результатам проведенного освидетельствования на состояние опьянения.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, суды должны иметь в виду, что по названному основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Осуществляя судебную проверку законности увольнения работника и разрешая возникший спор, суд проверяет достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка, выразившегося в появлении на работе в состоянии алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения.

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 (пункт 42 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

По данному делу в подтверждение факта нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения работодателем были представлены доказательства (докладные, служебные записки, акт, направление на медицинское освидетельствование), которые в нарушение статей 55, 56, 67 ГПК РФ соответствующей правовой оценки судов не получили.

Определение N 78-КГ23-16-КЗ