

## **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДМЕТ НАХОЖДЕНИЯ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ**

**Головков Леонид Леонидович,**

Могилевский институт МВД Республики Беларусь,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова  
(г. Могилев, Республика Беларусь)

*Соблюдение трудовой дисциплины работником играет значительную роль в обеспечении реализации конституционного права гражданина на здоровые и безопасные условия труда.*

В соответствии с законодательством работодатель вправе проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе [1].

Состоянием алкогольного опьянения признается состояние, когда в выдыхаемом воздухе концентрация абсолютного этилового спирта составляет 0,3 и более промилле или наличие паров абсолютного этилового спирта в концентрации 150 и более микрограммов на один литр выдыхаемого воздуха [2].

Освидетельствование проводится в случаях, когда в отношении работников имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного опьянения. Порядок освидетельствования определен Инструкцией о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников [2].

Основания полагать, что работник находится в состоянии опьянения, являются достаточными при наличии одновременно трех и более из следующих признаков состояния опьянения: 1) запах алкоголя изо рта; 2) выраженные изменение окраски кожных покровов лица; 3) затруднения при сохранении равновесия; 4) шатающаяся походка; 5) нарушения речи; 6) покраснение глаз; 7) сужение или расширение зрачков глаз, спонтанные движения глаз в горизонтальном направлении при их крайнем отведении в сторону [2].

Освидетельствование проводится работником, уполномоченным работодателем, независимо от его квалификации. Освидетельствование проводится с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, соответствующих требованиям ТНПА. Приборы используются в порядке, определяемом изготовителем [2].

Освидетельствование проводится путем предложения работнику в присутствии уполномоченного на проведение освидетельствования лица совершить необходимые манипуляции по отношению к прибору, установленные инструкцией по его эксплуатации. После чего работник вправе ознакомиться с показаниями приборов, которые ему доводятся уполномоченным лицом [2].

При выявлении по результатам освидетельствования у работника состояния алкогольного опьянения составляется акт проведения освидетельствования, который незамедлительно направляется нанимателю. В данном акте указываются место и дата составления акта, установочные данные уполномоченного работника, составившего акт, установочные данные работника, в отношении которого проводилось освидетельствование, результат освидетельствования. Полный перечень сведений, включаемых в акт, указан в Инструкции о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников [2].

При невозможности нанимателя самостоятельно обеспечить надлежащее проведение освидетельствования он вправе обеспечить прохождение медицинского освидетельствования работником в организации здравоохранения, иной организации, у индивидуального предпринимателя, осуществляющих медицинскую деятельность на основании заключенного гражданско-правового договора [2].

По результатам освидетельствования в отношении работника работодателем принимается одно из следующих решений: 1) о допуске к работе; 2) об отстранении от работы. Нахождение работника в состоянии опьянения является основанием для отстранения от работы.

При проведении медицинского освидетельствования работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения возникают ситуации следующего характера.

Работник организации, находясь на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, создает конфликтную ситуацию, которая влечет оскорбления, драки. Свидетелями такой ситуации являются и иные работники организации. Работник, являющийся нарушителем трудовой дисциплины, преследуя цель избежать наказания, отказывается пройти освидетельство-

вание и поспешно покидает территорию организации, что влечет составление документа, подтверждающего нарушение им трудовой дисциплины, без его присутствия. Как правило, уполномоченные работники в таких ситуациях принимают решение составить «Акт об отказе пройти освидетельствование», что не совсем верно.

В таких ситуациях уполномоченным лицам работодателя следует составлять «Акт о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения». В нем необходимо отразить: время и место обнаружения работника в состоянии алкогольного опьянения, указать лиц, в присутствии которых он обнаружен, отразить внешние признаки алкогольного опьянения работника, отразить, предлагалось ли работнику пройти освидетельствование, и по каким причинам оно не было проведено.

Составить и подписать акт должно уполномоченное лицо, учинить подписи в акте должны очевидцы нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения. Составление акта даже в отсутствие работника не является нарушением со стороны нанимателя, поскольку акты составляются при отказе работника выполнить какие-либо требования нанимателя. В данной ситуации – требование пройти освидетельствование. После фиксации данного нарушения наниматель вправе расторгнуть с работников трудовой договор, сославшись на однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения [3].

Нередки случаи, когда уволенные обращаются с иском в суд, ссылаясь на то, что нарушений трудовых обязанностей они не допускали, считают, что они были уволены с работы незаконно, поскольку в состоянии алкогольного опьянения на работе не находились, просят восстановить их на работе и взыскать в их пользу средний заработок за время вынужденного прогула. В таких ситуациях факт алкогольного опьянения работника может быть подтвержден актом, свидетельскими показаниями очевидцев, которые в совокупности должны быть оценены судом [4].

### Список источников

1. Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 2 дек. 2013 г. № 116/119 пост. Минтруда и соцзащиты Респ. Беларусь и Минздрав. Респ. Беларусь от 30 апр. 2020 г., № 45/47 // АПС «БизнесИнфо»: Беларусь / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2020.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июл. 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г., в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июл. 2019 г. № 219-3 // АПС «БизнесИнфо»: Беларусь / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2020.

3. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З, в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 дек. 2019 г., № 274-З // АПС «БизнесИнфо»: Беларусь / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2020.
4. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховн. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2, с изм. и доп. : пост. Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28 июня 2012 г. № 5 // АПС «БизнесИнфо»: Беларусь. / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2020.