

4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.71 р., № 322-VIII// ВВР. – 1971, додаток до № 50. – ст. 375
5. Постанова Вищого господарського суду України від 20.06.2017 року у справі № 911/2898/16// Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67424920>
6. Постанова Верховного Суду від 05.04.2018 року у справі №911/1979/15// Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73410552>
7. Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р., № 1-рп/2010 // Офіційний веб-портал Конституційного Суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела : <http://www.ccu.gov.ua/docs/597>
8. *Ярошенко О. М.* Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ / О. М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 192-199.

Дмитренко К. В.
магістрантка спеціальності “Право”
факультету політології та права
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова (м. Київ)

Купіна Л. Ф.
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова (м. Київ)

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПІДСТАВІ П. 7 СТ. 40 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ, ЯК ТАКОГО, ЩО ПЕРЕБУВАВ В СТАНІ НАРКОТИЧНОГО СП'ЯНІННЯ

Основна проблема поширення наркотичних засобів, психотропних речовин та їх аналогів – це їх згубний вплив на свідомість людини від чого в подальшому залежить її поведінка, та власне сам спосіб життя. Зрозуміло, що дане питання потребує законодавчого регулювання у всіх сферах суспільних відносин, у тому числі, й в галузі трудового права.

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), зокрема п. 7 ст. 40, передбачено звільнення працівника, який з'явився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [3].

Стан наркотичного сп'яніння настає в тому випадку, коли особа вживає певного виду наркотичні речовини. Тому, вважаємо за потрібне ознайомитися з основними видами та поняттями таких речовин.

Законом України “Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори” № 60/95-ВР від 28.12.2015, визначено такі види:

– наркотичні засоби – речовини природні чи синтетичні, препарати, рослини, включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2000 р. N 770;

– психотропні речовини – це речовини природні чи синтетичні, препарати, природні матеріали, включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів.

– аналоги наркотичних засобів і психотропних речовин – заборонені до обігу на території України речовини синтетичні чи природні, не включені до Переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, хімічна структура та властивості яких подібні до хімічної структури та властивостей наркотичних засобів і психотропних речовин, психоактивну дію яких вони відтворюють [1].

Отже, особа, яка перебуває під дією наркотичних речовин, тобто в стані наркотичного сп’яніння, на робочому місці й в робочий час може бути звільнена за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Стан наркотичного сп’яніння є небезпечним не лише для самої особи, а й несе негативні наслідки для роботодавця. Адже дії такої особи є неконтрольованими, такий працівник не в змозі відповідально виконувати свої трудові обов’язки, а також може завдати шкоди іншим працівникам або майну підприємства, установи чи організації.

Нетверезий стан особи, наркотичне або токсичне сп’яніння можуть підтверджуватися як медичним висновком так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку. Це означає, що для підтвердження стану сп’яніння працюючого достатньо показань свідків, які не суперечать один одному. У той же час вони можуть бути достатнім доказом у випадку, коли нетверезий стан (наркотичне або токсичне сп’яніння) виявляється зовні [4, с. 127].

Порядок розірвання трудового договору за даною підставою не потребує систематичного вчинення проступку, для прийняття роботодавцем вольового рішення, працівнику достатньо одноразово з’явитися в стані наркотичного сп’яніння на робочому місці й у робочий час, що й стане причиною для звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

У свою чергу, роботодавець для забезпечення доказової бази, одразу після вчинення проступку, має скласти відповідний акт із зазначенням показань декількох свідків для підтвердження стану наркотичного сп’яніння відповідного працівника та зажадати від нього пояснень.

Варто зазначити, що спиратися лише на покази свідків не варто, адже тут може відіграти роль особисте ставлення до особи, корисливі мотиви, тому вважаємо за потрібне, для доказу мати медичний висновок. Особливо для встановлення факту наркотичного сп’яніння висновок експерта є обов’язковим.

Як зазначено в ч. 2 ст. 12 Закону України “Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними” 62/95-вр від 15.02.1995: встановлення наявності стану наркотичного сп’яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря [2].

У такому разі роботодавець має повне право на розірвання трудового договору з таким працівником.

Працівник, який перебуває у стані наркотичного сп’яніння, у будь-якому разі, не залишиться непоміченим, на що вказуватиме його поведінка, емоційний стан, а також продуктивність виконання трудової функції, а для роботодавця це спричинить ряд негативних наслідків, основним з яких гальмування самої діяльності підприємства, установи чи організації. Тому роботодавець має вжити всіх необхідних заходів для розірвання трудового договору з цим працівником.

Вважаємо, що задля запобіганню поширення наркотичної залежності у працівника, роботодавець має повідомити органи поліції та спеціалізовані медичні установи, про причини звільнення працівника, які вчинять компетентні дії по направленню працівника на лікування. Було б доцільним дану пропозицію врегулювати на рівні закону, а саме внесення відповідних доповнень до ст. 40 КЗпП України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України “Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори” № 60/95-ВР від 28.12.2015 // Відомості Верховної Ради. – 1995, N 10, ст. 60.
2. Закон України “Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними” 62/95-вр від 15.02.1995 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 10, ст. 62.
3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та доповн. станом на 20.01.2018: (офіц. текст). – Київ : ПАЛИВОДА А. В., 2018. – 120 с. – (Кодекси України)
4. Конопельцева О. О. Випадки відсторонення працівників від роботи та їх правове регулювання / О. О. Конопельцева // Право і суспільство. – 2014. – № 6.2(2). – С. 126-131.