**В каких случаях правомерно увольнение нетрезвого работника**

Увольнение работника правомерно, если он находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения в свое рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей, то есть на своем рабочем месте либо на территории организации или объекта, где он должен работать.

Данное правило применяется даже в том случае, если состояние опьянения выявлено после окончания рабочего времени, когда работник выходил из здания.

При этом работодатель не может уволить работника по своей инициативе (в том числе и за появление на работе в нетрезвом виде) во время болезни и отпуска работника (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ).

Рабочее время - время, в течение которого работник согласно условиям трудового договора и правилам внутреннего трудового распорядка (при наличии) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Прежде чем уволить работника, работодатель должен собрать доказательства того, что работник действительно был нетрезв. В противном случае увольнение можно оспорить.

Для установления факта опьянения работника и всех связанных с этим обстоятельств приказом работодателя должна быть создана комиссия.

Даже если доказан факт появления работника в нетрезвом виде, для увольнения работодатель обязан соблюсти порядок применения дисциплинарного взыскания.

Несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания является основанием для восстановления на работе с оплатой времени вынужденного прогула (ст. 234 ТК РФ).

Если в процессе наложения дисциплинарного взыскания выяснится, что вины работника нет, а запах алкоголя в выдыхаемом воздухе вызван, например, приемом спиртосодержащих лекарств, применяемых работником по медицинским показаниям, то оснований для расторжения трудового договора не возникает.

Если работодатель расторгнет трудовой договор формально, не учитывая особенностей конкретного случая, то работник может обжаловать увольнение в судебном порядке.