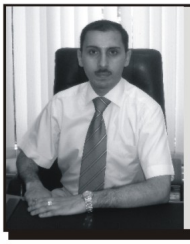

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Отвечает магистр права
Роман Аронов

Дорогие читатели! Вы можете **БЕСПЛАТНО** задать вопрос в рубрику "ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ", написав письмо на адрес редакции газеты "ШАНС": г.Кишинев, ул.Пушкина, 22, каб.434., с пометкой "ЮРИСТЫ"

Здравствуйте, уважаемый Роман Геннадьевич!

У меня свой бизнес. Один из моих сотрудников явился на работу в пьяном виде. Я его уволил. Но сомневаюсь, не нарушил ли я порядок увольнения. Как вообще должен действовать директор фирмы в подобной ситуации?

Борис Гринберг, предприниматель

Уважаемый господин Гринберг!

Для того чтобы уволить сотрудника, явившегося на службу в состоянии алкогольного опьянения, необходимо зафиксировать документально этот факт - с помощью наркологической экспертизы, если удастся подвергнуть ей работника, или же с помощью акта, в котором будет детально описано, в чем выражается нетрезвое состояние работника (нечленораздельная речь, запах спиртного, неадекватное поведение...). Такой акт должен быть подписан руководителем предприятия и другими сотрудниками, которые смогут затем выступить в суде как свидетели. Но я советую, кроме акта, оформить и наркологическую экспертизу.

С нарушителем трудовой дисциплины необходимо приостановить действие трудового договора, а его самого отстранить от работы, чтобы он не мог причинить ущерб своим коллегам, оборудованию предприятия и т.д.

Кроме того, работодатель вправе провести служебное расследование, проверить, при каких обстоятельствах, по каким причинам возникла такая ситуация. Также закон обязывает руководителя истребовать у провинившегося работника - очевидно, на