

Дело № 88-18801/2021

№ дела суда 1-й инстанции 2-4486/2020

ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД
ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ
ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Краснодар 3 августа 2021 года

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе:
председательствующего Якубовской Е.В.,
судей Губаревой С.А., Руденко Ф.Г.,
с участием прокурора Шаповаловой О.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению ФИО1 к МУП «Сочиавтотранс» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по кассационной жалобе ФИО1 на решение Центрального районного суда г. Сочи от 30 сентября 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 февраля 2021 года.

Заслушав доклад судьи Якубовской Е.В., пояснения представителя истца по доверенности ФИО16, представителя ответчика по доверенности ФИО6, прокурора Шаповаловой О.Ю., судебная коллегия

установила:

ФИО1 обратилась в суд с иском к МУП «Сочиавтотранс» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решением Центрального районного суда г. Сочи от 30 сентября 2020 года исковые требования оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 февраля 2021 года решение Центрального районного суда г. Сочи от 30 сентября 2020 года оставлено без изменения.

В кассационной жалобе истец ФИО1 просит отменить судебные постановления в связи с тем, что они вынесены с существенными нарушениями норм материального и процессуального права. В обоснование жалобы указывает, что судами сделан необоснованный вывод о нахождении истца на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, так как он не подтвержден доказательствами. Выводы судов противоречат сложившейся судебной практике. Сам по себе факт употребления алкоголя не влечет безусловного алкогольного опьянения. Суды не дали оценку действиям инспектора медосмотра ФИО15, которая определила состояние истца как «находился в состоянии алкогольного опьянения», однако, исходя из количества паров этанола в выдыхаемом воздухе влияние алкоголя на истца отсутствовало, как отсутствовало и алкогольное опьянение. Ответчиком были представлены сфальсифицированные доказательства, неправомерно приобретенные судом, при этом в удовлетворении ходатайств о назначении технической экспертизы было отказано. Суд проигнорировал доводы истца о том, что протокол контроля трезвости работника от 14 июля 2020 года является недопустимым доказательством по делу, поскольку работник может либо согласиться пройти медицинское освидетельствование на состояние алкогольного опьянения, либо отказаться от его прохождения. Ответчиком нарушена процедура освидетельствования, прибор, который использован работодателем для забора проб выдыхаемого воздуха, не соответствует пункту 10 части III Приказа Минздрава. Судами проигнорированы доводы истца, суд апелляционной инстанции допустил формальный подход, продублировав текст решения суда первой инстанции, рассмотрел дело в отсутствие истца.

В судебное заседание суда кассационной инстанции явились представитель истца по доверенности ФИО16, представитель ответчика по доверенности ФИО6, прокурор Шаповалова О.Ю.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса РФ кассационный суд общей юрисдикции рассматривает дело в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении.

Согласно части 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Заслушав доклад судьи Якубовской Е.В., пояснения представителя истца по доверенности ФИО16, поддержавшей жалобу, представителя ответчика по доверенности ФИО6, прокурора Шаповаловой О.Ю., высказавших мнение о законности и обоснованности состоявшихся по делу судебных актов, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для ее удовлетворения.

Как установлено судами и следует из материалов дела, 16 июля 2014 года ФИО1 принята на работу в Муниципальное унитарное предприятие «Сочиавтотранс» на должность заместителя директора по финансово-экономической деятельности 15 разряда, между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор №.

5 ноября 2014 года истец была переведена на должность главного экономиста 15 разряда, а 10 сентября 2018 года истец была переведена на должность ведущего экономиста I разряда.

В соответствии с приказом от 15 июля 2020 года № директора МУП г. Сочи «Сочиавтотранс» ФИО8 после поступления служебной записки главного инженера ФИО9 издан приказ по предприятию о проведении служебного расследования по факту употребления алкогольных напитков на рабочем месте ФИО1, ФИО10 и ФИО11 с созданием комиссии.

По результатам служебного расследования комиссией оформлен акт служебного расследования от 20 июля 2020 года, согласно которому в соответствии со свидетельскими показаниями главного инженера ФИО9 начальника КРО ФИО12, главного экономиста ФИО13, медицинского работника ФИО15, начальника отдела эксплуатации ФИО14, 14 июля 2020 года ведущий экономист ПЭО ФИО1 употребляла спиртные напитки (водку) совместно с коллегами по работе в кабинете №.

Согласно объяснительным от 14 июля 2020 года и 15 июля 2020 года ФИО1 признала факт употребления на рабочем месте алкоголя, добавленного в кофе в лечебных целях.

От медицинского освидетельствования в стационаре (наркодиспансере) работник ФИО1 отказалась, о чем свидетельствует запись в акте о появлении работника на рабочем месте в состоянии опьянения от 14 июля 2020 года в отношении ФИО1

От подписания данного акта работник отказалась, о чем составлен соответствующий акт. Работник ФИО1 согласилась пройти медицинское освидетельствование на месте с применением алкотестера. Медицинское освидетельствование с применением алкотестера проводил медицинский работник ФИО15в присутствии свидетелей. Согласно данным протокола контроля трезвости работника от 14 июля 2020 года у работника ФИО1 зафиксировано алкогольное опьянение (0,28 промилле в выдыхаемом воздухе), который работник также отказалась подписывать, о чем составлен соответствующий акт.

Приказом МУП «Сочиавтотранс» от 20 июля 2020 года № истец уволена с работы по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с ответчиком прекращен (расторгнут) трудовой договор с работником (уволен) за появление работника на своем рабочем месте 14 июля 2020 года в состоянии алкогольного опьянения, за грубое нарушение трудовой дисциплины, своих трудовых обязанностей, трудового договора № от 16 июля 2014 года, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора.

Приказ об увольнении вручен истцу в день его вынесения, что подтверждается личной подписью работника.

Разрешая заявленные требования и приходя к выводу об отказе в их удовлетворении, суд первой инстанции, исследовав и оценив доводы и возражения сторон, представленные сторонами доказательства по правилам статей 56, 67 Гражданского процессуального кодекса РФ, проанализировав установленные по результатам исследования доказательств фактические обстоятельства настоящего дела, руководствуясь положениями 16, 21, 81, 192, 193 Трудового кодекса РФ, разъяснениями постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», обоснованно исходил из того, что установленный законом порядок увольнения был соблюден, так как представленные суду доказательства в своей совокупности подтверждают факт употребления истцом алкоголя в рабочее время, то есть нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения, не зависимо от степени тяжести такого опьянения, при этом истцом не представлены доказательства нарушения порядка освидетельствования и порядка привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Судебная коллегия при апелляционном рассмотрении дела, предполагающем проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию, исследовав представленные сторонами в дело доказательства в их совокупности, признала выводы суда первой инстанции сделанными с правильным применением норм материального права, нарушений норм процессуального права установлено не было.

Доводы кассационной жалобы аналогичны позиции кассатора, занимаемой в судах первой и апелляционной инстанций, сводятся к повторному изложению исковых требований и не могут быть признаны состоятельными, так как являются выраженным несогласием с оценкой суда установленным по делу обстоятельствам, а также основаны на неверном толковании норм материального и процессуального права, что не может рассматриваться в качестве достаточного основания для отмены судебного постановления.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину, к которой относится в силу статьи 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно части 1 статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ является одним из видов дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В статьях 192, 193 Трудового кодекса РФ приведен порядок и основания наложения взыскания, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Пленум Верховного Суда РФ в пункте 53 постановления от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъяснил, что к обстоятельству, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (пункт 5 статья 192 Трудового кодекса РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Следовательно, бремя доказывания законности наложения дисциплинарного взыскания лежит на работодателе.

В соответствии с требованиями части 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями части 3 статьи 123 Конституции РФ и статьи 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, закрепляющих принцип состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, как на основания своих требований и возражений.

При верном распределении бремени доказывания суды нижестоящих инстанций при отказе в удовлетворении исковых требований обосновано исходили из того, что истцом не представлено допустимых и достоверных доказательств надлежащего исполнения трудовых обязанностей, а также нарушений, допущенных работодателем при привлечении ее к дисциплинарной ответственности.

Позиция подателя жалобы о незначительном количестве этанола, о том, что факт употребления алкогольного напитка не свидетельствует о наличии алкогольного опьянения и является недостаточным основанием для привлечения к ответственности, является несостоятельной, так как не основана на нормах права, так как согласно требованиям закона и разъяснениям Верховного Суда РФ достаточным основанием для расторжения трудового договора с работником по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ является факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время на территории предприятия. При этом в пункте 42 указанного выше постановления Пленума Верховного Суда РФ разъяснено, что 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. При этом не имеет значения степень тяжести такого опьянения.

Как верно указал суд первой инстанции, работодатель не обязан диагностировать у работника вид опьянения, его тяжесть, он вправе предложить работнику пройти такое освидетельствование в медицинской организации, имеющей соответствующую лицензию. Порядок освидетельствования был соблюден, проверку проводил специалист, чья квалификация подтверждена надлежащими доказательствами, результаты освидетельствования оформлены в установленном порядке.

Судами верно принято во внимание, что работодатель, будучи транспортным предприятием, лицензирован на проведение освидетельствований сотрудников с помощью алкотестера, осуществляя ежедневно проверки перед допуском водителей к работе.

Доводы кассационной жалобы о нарушении процедуры увольнения, о предвзятом отношении к истцу как работнику, о разночтениях в объяснительных, нарушениях, допущенных при проведении служебной проверки не подтверждены доказательствами, не имеют правового значения, так как не свидетельствуют об отсутствии факта употребления истцом алкогольного напитка.

В предмет доказывания по настоящему делу входит сам по себе факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время на рабочем месте. Данный факт был установлен судом первой инстанции на основании оценки представленных сторонами доказательств, не отрицает этого и сама истица, ссылаясь лишь на незначительный объем выпитого алкоголя и небольшую степень опьянения. Оценка

доказательств по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса РФ на предмет их относимости, допустимости, достоверности, а в совокупности достаточности относится к обязанности суда, разрешающего дело по существу, непринятие позиции стороны либо критическое отношение к такой позиции и представленным стороной доказательствам не свидетельствует о допущенной процессуальной ошибке.

Отказ в удовлетворении ходатайства стороны, в том числе о назначении технической экспертизы, не является нарушением принципов состязательности и равноправия сторон, относится к полномочиям суда, определяющего, какие обстоятельства имеют значение для дела, какие доказательства принимать либо отказывать в их принятии.

Вопреки позиции ФИО1, изложенной в кассационной жалобе, судебная коллегия апелляционного суда учла основные доводы апелляционной жалобы, дала им надлежащую оценку при проверке решения суда первой инстанции, выводы суда нижестоящей инстанции согласуются с установленными обстоятельствами дела, характером возникших правоотношений и примененными нормами материального права, регулирующими спор, с соблюдением положений процессуального закона.

Выводы суда первой инстанции в должной степени мотивированы, в связи с чем суд апелляционной инстанции обоснованно не усмотрел оснований для переоценки обстоятельств, правильно установленных при разрешении дела по существу.

В целом доводы кассационной жалобы в своей совокупности не содержат оснований к отмене оспариваемых судебных постановлений, поскольку не опровергают выводов судов. Доводов, подтверждающих существенные нарушения норм материального и процессуального права, которые могли повлиять на исход дела и являться достаточным основанием для пересмотра состоявшихся судебных постановлений в кассационном порядке, заявителем не представлено.

Кассационный порядок обжалования судебных актов, вступивших в законную силу, предусмотрен в целях исправления допущенных судами в ходе предшествующего разбирательства дела существенных нарушений норм материального или процессуального права, повлиявших на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, включая публичные интересы.

Таковых нарушений норм права, дающих основания для удовлетворения кассационной жалобы и отмены обжалуемых судебных постановлений, не имеется.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

определила:

решение Центрального районного суда г. Сочи от 30 сентября 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 февраля 2021 года оставить без изменения, кассационную жалобу ФИО1 – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи