

## Шестой кассационный суд общей юрисдикции

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Юровой О.В.,

судей Федотовой Е.В., Кириченко А.Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании посредством систем видео конференц- связи кассационную жалобу Публичного акционерного общества "Авиакомпания "ЮТэйр" на решение Центрального районного суда г. Оренбурга от 03 февраля 2022 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 11 мая 2022 г. по гражданскому делу № 2-83/2022 по иску ФИО1 к Публичному акционерному обществу "Авиакомпания "ЮТэйр" о признании акта недействительным, признании незаконным приказа и его отмене, изменении формулировки увольнения, выдачи дубликата трудовой книжки, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Федотовой Е.В., объяснения представителя ФИО1 – Артамонова В.А. (доверенность от 23 августа 2021 г.), полагавшего судебные акты законными и обоснованными, изучив материалы дела, судебная коллегия

Установила:

ФИО1 обратилась в суд с указанным иском, указав в его обоснование на то, что с 10 марта 2020 года состояла в трудовых отношениях с Публичным акционерным обществом «Авиакомпания «ЮТэйр» и работала бортпроводником. Приказом № от 4 августа 2021 года уволена с занимаемой должности на основании **подпункта «б» пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации, за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного опьянения. Полагала свое увольнение незаконным, поскольку факт её появления на работе в состоянии алкогольного опьянения установлен и зафиксирован не был. Фактически имел место факт её неприбытия 30 июня 2021 года на рейс Сочи- Санкт-Петербург в установленное расписанием время. Причиной неприбытия в аэропорт в установленное время вылета рейса 267, явилось нападение на неё неизвестных лиц с хищением денежных средств и сотового телефона. Данная причина неявки на рейс в надлежащем порядке была доведена до сведения руководства компании и подробно изложена в предоставленном объяснении. Обстоятельства нападения на неё подтверждаются постановлением Линейного отдела полиции в аэропорту Сочи Сочинского Линейного управления МВД России от 2 июля 2021 года. Находясь в состоянии сильного шока и крайнего душевного напряжения, она приняла успокаивающий препарат «Корвалол», что в последующем при проверке прибором «Алкотестор РКО 120» на выдохе показало незначительное наличие алкоголя. Данное успокоительное средство она приняла из-за сильного волнения и понимания того, что на рейс опоздала и в ближайшие сутки рейса у нее не будет. Кроме того, при производстве исследования представителями авиакомпании допущен ряд нарушений его организации и проведения, так как исследование проведено врачом, не имеющим соответствующую квалификацию. При таких обстоятельствах данное доказательство не может быть надлежащим. Полагала, что случившееся с ней должно было вызвать сочувствие и поддержку, а руководство компании обвинило ее в употреблении спиртных напитков, распространив порочащую ее информацию в чате стюартов и стюардесс, в связи с чем, ею было принято решение об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель посчитал такой вариант прекращения трудовых отношений неприемлемым и расторг с ней трудовой договор по **подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса

Российской Федерации. На основании изложенного, с учетом уточнения исковых требований окончательно просила суд:

- признать акт, составленный 30 июня 2021 года в 7 час. 00 мин. о её нахождении в состоянии алкогольного опьянения недействительным доказательством, не отвечающим требованиям достоверности и допустимости;
- признать незаконным и отменить приказ Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» № от 4 августа 2021 года о расторжении с ней трудового договора по [подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;
- изменить формулировку основания увольнения и уволить её по собственному желанию на основании [пункта 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации;
- выдать дубликат трудовой книжки без недействительных записей в соответствии с пунктом 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от [16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках»](#);
- взыскать с Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» в её пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день внесения записи в трудовую книжку об увольнении по собственному желанию, а также компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

Решением Центрального районного суда г. Оренбурга от 3 февраля 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 11 мая 2022 г., иски удовлетворены частично. Судом признан незаконным и отменен приказ Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» № от 4 августа 2021 года о расторжении трудового договора с ФИО1 по [подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения. Изменена формулировка увольнения и ФИО1 уволена 4 августа 2021 года по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации, по собственному желанию. Признана недействительной запись в трудовой книжке ФИО1 об увольнении по [пункту «б» пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса, на Публичное акционерное общество «Авиакомпанию «ЮТэйр» возложена обязанность выдать ФИО1 дубликат трудовой книжки без указанной записи.

Этим же судебным постановлением с Публичного акционерного общества «Авиакомпанию «ЮТэйр» в пользу ФИО1 взыскана компенсация морального вреда в размере 6 000 рублей.

В кассационной жалобе заявителем ставится вопрос об отмене судебных актов как незаконных.

Иные лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещенные о времени и месте рассмотрения жалобы с учетом требований [статьи 165.1](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, в судебное заседание не явились, в связи с чем жалоба рассмотрена в их отсутствие.

В соответствии с [частью 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении дела в кассационном порядке суд проверяет правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права судами, рассматривавшими дело, в пределах доводов кассационных жалобы, представления.

Суд кассационной инстанции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими.

Согласно [части первой статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

Таких оснований для пересмотра обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке по доводам кассационной жалобы не имеется.

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» № от 10 марта 2020 года ФИО1 принята на службу бортпроводников г. Санкт-Петербурга департамента кабинных экипажей директората по производству на должность бортпроводника и с ней заключен трудовой договор № от 10 марта 2020 года на неопределенный срок.

Приказом о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № от 4 августа 2021 года прекращено действие трудового договора № от 10 марта 2020 года и бортпроводник службы бортпроводников г. Санкт-Петербурга Департамента кабинных экипажей директората по производству ФИО1 уволена с 4 августа 2021 года с занимаемой должности по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного опьянения.

С данным приказом ФИО1 ознакомлена 4 августа 2021 года, о чем имеется ее личная подпись.

Основанием к увольнению ФИО1 явились: докладная записка начальника службы бортпроводников г. Санкт-Петербург ФИО5 от 2 июля 2021 года, акт медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения от 30 июня 2021 года, объяснительная ФИО1 от 1 июля 2021 года, акт о нахождении сотрудника в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения от 30 июня 2021 года.

Из приказа № от 4 августа 2021 года следует, что бортпроводник службы бортпроводников г. Санкт-Петербурга ФИО1 согласно планам полетов самолетов Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» на 30 июня 2021 года рейс ФИО13 была запланирована в качестве бортпроводника. В Акционерном обществе «Международный аэропорт Сочи» <адрес> по причине неявки на рейс ФИО12 работником здравпункта Акционерного общества «Международный аэропорт Сочи» бортпроводнику ФИО1 было предложено пройти медицинское освидетельствование для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, составлен акт о нахождении сотрудника в состоянии алкогольного опьянения от 30 июня 2021 года.

В соответствии со служебной запиской ФИО5 № 12009/ФИО14 на имя руководителя департамента службы бортпроводников г. Санкт-Петербурга, ФИО1 согласно планам полетов самолетов Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» на 30 июня 2021 года рейс ФИО15 была запланирована в качестве бортпроводника. В Акционерном обществе «Международный аэропорт Сочи» г. Сочи при прохождении предполетного медицинского осмотра перед выполнением рейса ФИО16 медицинским работником здравпункта было предложено бортпроводнику ФИО1 пройти медицинское освидетельствование для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения. После проведенного первого исследования на содержание паров алкоголя результат 0,237 мг/л, после второго исследования результат 0,229 мг/л, в связи с чем, был составлен акт о нахождении сотрудника в состоянии опьянения. Бортпроводник ФИО1 была отстранена от выполнения рейса № 30 июня 2021 года и составлен акт о нахождении сотрудника в состоянии алкогольного опьянения. Своими действиями бортпроводник ФИО1 нарушила требования пункта 6.3.4 части А-6 Руководства по производству полетов Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр», пункта 3.1 Положения о нормативных требованиях в отношении употребления психоактивных веществ и алкоголя Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр». По данному факту ФИО1 предоставлено письменное объяснение.

Из акта о нахождении сотрудника в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения от 30 июня 2021 года, составленного в г. Сочи без указания адреса составления, следует, что бортпроводником-инструктором-методистом по обслуживанию пассажиров бизнес класса департамента кабинных экипажей департамента кабинных экипажей директората по производству Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» ФИО6 в присутствии ФИО7 (индивидуальный предприниматель) составлен настоящий акт, что 30 июня 2021 года в 07 часов 00 минут у сотрудника ФИО1 бортпроводника службы бортпроводников г. Санкт-Петербург департамента кабинных экипажей директората по производству Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» выявлены следующие признаки опьянения: сильный запах алкоголя изо рта в выдыхаемом воздухе, заторможенность, вялость, на вопросы отвечала невнятно, не смогла объяснить происходящую ситуацию, дрожание пальцев рук, невнятная речь, покраснение глаз, выраженная потливость. Указано также на то, что бортпроводник ФИО8 в телефонном разговоре с начальником службы бортпроводников г. Санкт-Петербург ФИО5 призналась в употреблении вина с бортпроводником ФИО1. Поведение ФИО1, а также указанные внешние признаки дают основания полагать, что ФИО1 находится в состоянии алкогольного опьянения. ФИО1 согласна пройти медицинское освидетельствование.

В соответствии с актом медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения от 30 июня 2021 года, бортпроводник ФИО1 была освидетельствована в 8 часов 50 минут, в результате исследования 0,237 мг/л, в 9 часов 15 минут - 0,229 мг/л. Причиной освидетельствования явилась неявка на рейс. В акте зафиксирован внешний вид, состояние, ориентировка на местности, речевая способность, вегетососудистая реакция, дыхание, состояние зрачков, походка, дрожание пальцев рук, запах алкоголя. В результате освидетельствования дано заключение: установлен факт употребления алкоголя, признаков опьянения нет.

Суд первой инстанции, разрешая заявленный спор, оценив представленные в материалы дела доказательства в порядке ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания свидетелей, руководствуясь положениями статей 21, 22, 192, 193, подпункта «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в пунктах 23, абзаца 3 пункта 42 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Приказа Министерства транспорта Российской Федерации от 22 апреля 2002 года № 50 «Об утверждении федеральных авиационных правил «Медицинского освидетельствования летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступивших в учебные заведения гражданской авиации», исходил из отсутствия достаточных доказательств факта нахождения истца ФИО1 на работе в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем пришел к выводу о наличии правовых оснований для удовлетворения требований истца о признании незаконным и отмене приказа о расторжении трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, и как следствие изменения формулировки увольнения истца ФИО1 по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, по собственному желанию, а также признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении по пункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса и обязанности Публичного акционерного общества «Авиакомпанию «ЮТэйр» выдать истцу дубликат трудовой книжки без указанной записи.

Установив нарушение трудовых прав истца, с учетом требований статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, суд признал обоснованными требования ФИО1 о компенсации морального вреда, определив размер такой компенсации в сумме 6 000 рублей.

При этом, учитывая, что бремя доказывания обстоятельств совершения истцом проступка, в виде нахождения (появления) на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения лежит на Публичном акционерном обществе «Авиакомпанию «ЮТэйр», как работодателе, принявшем решение об увольнении ФИО1, суд анализируя совокупность исследованных доказательств в части оформления акта о нахождении сотрудника ФИО1 в состоянии алкогольного опьянения от 30 июня 2021 года, составленного ФИО6 и ФИО7, с учетом требований статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу, что данный

акт не может быть признан допустимым доказательством по делу, а обстоятельства, изложенные в нем, установленными, поскольку отсутствуют доказательства того, что настоящий акт был составлен в указанное в нем время в гостинице, куда была поселена бортпроводник ФИО1 Судом в том числе отмечено, что указанный акт подписан бортпроводником ФИО6 и ФИО7, которая не является и никогда не являлась сотрудником компании ответчика.

Кроме того, судом принято во внимание, что из показаний ФИО6 в судебном заседании следует, что ФИО7 не видела ФИО1 до принятия ею душа, а после того, как ФИО1 приняла душ, по пояснениям ФИО6, ее внешний вид изменился, следовательно, о состоянии ФИО1, ее внешнем виде до принятия душа, ФИО7 могла быть осведомлена только от ФИО6 При этом судом указано, что он (суд) был лишен возможности лично выяснить обстоятельства дела у ФИО7, явка которой в судебное заседание не была обеспечена стороной ответчика.

Принимая во внимание, что факт составления акта о нахождении сотрудника в состоянии опьянения от 30 июня 2021 года в указанный в акте день опровергается как пояснениями истца ФИО1, так и предоставленной перепиской истца с руководителем службы бортпроводников ФИО5, приобщенным к материалам дела актом от 30 июня 2021 года без подписей ФИО7 и ФИО6, которая, как и ФИО5 в судебном заседании, не могла пояснить, откуда у ФИО1 появился данный акт, оценив критически показания ФИО6, в той части в которой она утверждала в судебном заседании о составлении данного акта самостоятельно с участием ФИО7 на территории гостиницы, поскольку организовать составление указанного акта требует, как минимум наличие компьютера и принтера, что не доказано стороной ответчика, при установленных обстоятельствах суд первой инстанции пришел к выводу, что акт о нахождении сотрудника в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения от 30 июня 2021 года, который явился основанием для вынесения приказа № от 04 августа 2021 года, не является допустимым доказательством по делу.

Установив, что ФИО1 опоздала на рейс, поэтому не могла быть подвергнута медицинскому осмотру, как это указано в докладной записке руководителя службы бортпроводников ФИО5, принимая во внимание, что работодателем по факту противоправных действий в отношении ФИО1 при разрешении вопроса о ее опоздании на рейс не дано, учитывая, что ответчик не учел личность работника, который только приступил к трудовой деятельности, нарушений трудового законодательства не допускал, суд признал доводы стороны ответчика о правомерности увольнения ФИО1 по указанному работодателем основанию не обоснованными.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Оснований не согласиться с выводами судов по доводам кассационной жалобы, не имеется, поскольку они постановлены в соответствии с правильно установленными фактическими обстоятельствами дела, верной оценкой собранных по делу доказательств, произведенной судами по правилам [статей 59, 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При разрешении спора судами правильно определен и применен материально-правовой закон, регулирующий спорные правоотношения, в том числе положения [Трудового кодекса Российской Федерации](#), которые в судебных постановлениях приведены в соответствие с требованиями процессуального закона, правильно распределено бремя доказывания юридически значимых обстоятельств по делу, в связи с чем аналогичные доводы кассационной жалобы со ссылкой на необходимость допроса свидетеля ФИО7 судом кассационной инстанцией отклоняются.

В соответствии с [подпунктом "б" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Согласно положениям [статьи 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения дисциплинарного правонарушения, который в трудовом законодательстве называется

дисциплинарным проступком и под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (пункт 38).

В соответствии с разъяснениями, данными в пункте 42 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Из приведенных выше норм права следует, что для применения дисциплинарного наказания в виде увольнения по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации юридически значимыми обстоятельствами являются виновные действия и виновное поведение работника, выразившееся в нахождении на работе в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсического).

При рассмотрении дел об оспаривании законности увольнения лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. 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.

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.

Согласно пункту 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей,

выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено любыми средствами доказывания, как то, медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом. При этом именно работодатель обязан доказать наличие законного основания увольнения по инициативе работодателя и соблюдение установленного порядка увольнения, а также 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Вопреки доводам кассационной жалобы, в ходе рассмотрения дела ответчиком не представлена необходимая и достаточная совокупность относимых, допустимых и достоверных доказательств, подтверждающих наличие безусловных оснований для расторжения с работником трудового договора на основании [подпункта "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#), в связи с чем, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о незаконности увольнения истца ФИО1 по [подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#), поскольку в данном случае работодателем не соблюден порядок увольнения по указанному основанию, а именно работодателем не установлен в бесспорном порядке факт нахождения ФИО1 в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время на рабочем месте, что является обязательным основанием для увольнения по указанному основанию, а также работодателем не учитывалась тяжесть вменяемого истцу в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду. При изложенных обстоятельствах суд имел достаточные основания для признания незаконным и отмене приказ Публичного акционерного общества «Авиакомпания «ЮТэйр» № от 4 августа 2021 года о расторжении трудового договора с ФИО1 по [подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#), в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Доводы кассационной жалобы представителя ответчика, в том числе о том, что судом не приняты во внимание показания свидетеля ФИО6, ФИО5, акт освидетельствования от 30 июня 2021 года, ссылки на недопустимость нотариально заверенного заявления свидетеля ФИО9, направлены на оспаривание выводов судов по существу спора, при их разрешении учитывается, что по смыслу [части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#) суд кассационной инстанции, в силу своей компетенции, при рассмотрении жалобы должен исходить из признанных установленными судом первой и второй инстанций фактических обстоятельств, проверяя лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судами первой и второй инстанций, тогда как правом переоценки доказательств он не надделен.

Следовательно, не имеется оснований для повторного обсуждения вопроса о допустимости, относимости, достоверности и достаточности доказательств, положенных в основу решения суда, либо отвергнутых судом, включая те из них, на которые заявитель ссылается в кассационной жалобе.

Доводы кассационной жалобы о том, что суд первой инстанции, производя допрос свидетеля ФИО6, нарушил нормы процессуального права, в части очередности допроса свидетелей и допустимости вопросов, являлись предметом рассмотрения суда апелляционной инстанции и обоснованно им отклонены по мотивам, изложенным в апелляционном определении.

Утверждение подателя кассационной жалобы о том, что доводы, приводимые им в обоснование своей позиции по делу, оставлены судами без внимания, суд кассационной инстанции признает несостоятельным, поскольку оно опровергается содержанием обжалуемых судебных актов, отвечающих требованиям [части 4 статьи 198, статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#), то есть включающих в себя ссылки на нормы права, регулирующие спорное правоотношение, установленные судом обстоятельства и мотивы, по которым суд отдал предпочтение одним доказательствам перед другими.

При этом, как указано выше, несогласие стороны с результатами оценки доказательств, произведенной судом, не подпадает под приведенный в законе исчерпывающий перечень оснований к пересмотру вступившего в законную силу судебного постановления.

Каких-либо процессуальных нарушений, которые могли бы служить основанием для кассационного пересмотра обжалуемых судебных постановлений, по материалам дела и доводам кассационной жалобы не установлено.

Признав, что ни один из доводов кассационной жалобы не свидетельствует о наличии обстоятельств, предусмотренных в [статье 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд кассационной инстанции не находит оснований для ее удовлетворения.

Руководствуясь [статьями 379.6, 379.7, 390](#) и [390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

Определила:

решение Центрального районного суда г. Оренбурга от 03 февраля 2022 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 11 мая 2022 г. оставить без изменения, кассационную жалобу Публичного акционерного общества "Авиакомпания "ЮТэйр" – без удовлетворения.

Председательствующий: О.В. Юрова

Судьи: Е.В. Федотова

А.Д. Кириченко