

Седьмой кассационный суд общей юрисдикции

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

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

председательствующего Давыдовой Т.И.,

судей Руновой Т.Д., Ложкарёвой О.А.,

с участием прокурора Потапченко А.Е.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4215/2021 по иску Григорян Виолетты Валерьевны к акционерному обществу «Аэропорт Сургут» о признании незаконными увольнения и записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе акционерного общества «Аэропорт Сургут» на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 ноября 2021 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Давыдовой Т.И. об обстоятельствах дела, принятых судебных актах, доводах кассационной жалобы, выслушав представителя акционерного общества «Аэропорт Сургут» Шалимовой А.Е., поддержавшей доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Седьмого отдела Генеральной прокуратуры Российской Федерации Потапченко А.Е., полагавшего жалобу не подлежащей удовлетворению, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

Установила:

Григорян В.В. обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Аэропорт Сургут» (далее по тексту – АО «Аэропорт Сургут») о признании незаконными увольнения и записи в трудовой книжке от 14 декабря 2020 года под номером 4, восстановлении на работе в АО «Аэропорт Сургут» в должности повара 4 разряда, взыскании среднемесячного заработка за время вынужденного прогула в размере 28 000 руб., компенсации морального вреда в размере 20 000 руб.

В обоснование заявленных требований Григорян В.В. сослалась на то, что состояла с АО «Аэропорт Сургут» в трудовых отношениях в должности повара 4 разряда. 14 декабря 2020 года трудовой договор с ней расторгнут по инициативе работодателя в связи с появлением работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения на основании **подпункта «б» пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации. Считает увольнение незаконным, поскольку не находилась на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. 21 ноября 2020 года, находясь дома и готовясь к рабочей смене, которая должна была начаться с 20:00, приблизительно в период с 14:00 до 16:00 она узнала, что ее родственник скончался от болезни. Переживая стресс, приблизительно в 17:10 она приняла 2 капли лекарственного средства для приема внутрь «Корвалол» для успокоения. Второй раз приняла такую же дозу лекарства в промежутке времени с 19:00 до 19:30. Приступив 21 ноября 2020 года к работе, приблизительно через полчаса, почувствовала себя плохо и обратилась в медицинский пункт аэропорта. Сотрудник медицинского пункта почувствовал от нее запах алкоголя и предложил пройти освидетельствование при помощи алкотестера, на что она согласилась. Алкотестер показал значение равное приблизительно 0,31 промилле. Покинув рабочее место приблизительно в 21:30, она обратилась в Сургутскую клиническую психоневрологическую больницу, где прошла медицинское освидетельствование, по результатам которого состояние опьянения у нее не было выявлено. При увольнении

работодателем не была должным образом изучена ее объяснительная, к которой она приложила акт медицинского освидетельствования.

Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 26 марта 2021 года Григорян В.В. в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 ноября 2021 года решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 26 марта 2021 года отменено, по делу принято новое решение, которым увольнение Григорян В.В. признано незаконным; запись в трудовой книжке Григорян В.В. от 14 декабря 2020 года под номером 4 признана недействительной; Григорян В.В. восстановлена на работе в АО «Аэропорт Сургут» в должности повара 4 разряда; с АО «Аэропорт Сургут» в пользу Григорян В.В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 417 536 руб., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб.; с АО «Аэропорт Сургут» в доход бюджета муниципального образования г. Сургут взыскана государственная пошлина в размере 8 575 руб.

В кассационной жалобе представитель АО «Аэропорт Сургут» ставит вопрос об отмене апелляционного определения в части удовлетворенных исковых требований, как незаконного.

Истец Григорян В.В. в судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась, о времени и месте рассмотрения дела извещена надлежащим образом. Информация о времени и месте судебного разбирательства по настоящему делу заблаговременно была размещена на официальном сайте Седьмого кассационного суда общей юрисдикции. В соответствии со [статьями 167, 379.5](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия нашла возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

В соответствии с [частью 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии со [статьей 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке 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.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия считает, что такого рода оснований для отмены или изменения апелляционного определения не имеется.

Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что с 22 марта 2016 года Григорян В.В. состояла в трудовых отношениях с АО «Аэропорт Сургут» на основании трудового договора от 21 марта 2016 года № 126-тд/46.00, работала в должности повара 4 разряда.

Согласно графику сменности отдела производств службы авиационного кейтеринга, утвержденного на ноябрь 2020 года, 21 ноября 2020 года Григорян В.В. была установлена рабочая смена с 20:00 до 08:00.

21 ноября 2020 года истец проследовала к рабочему месту. В помещении женской раздевалки отдела производства службы авиационного кейтеринга Григорян В.В. стало плохо. Работники отдела производства вызвали фельдшера здравпункта АО «Аэропорт Сургут». Фельдшером здравпункта работнику была оказана первая медицинская помощь, затем ее доставили в здравпункт АО «Аэропорт Сургут».

При осмотре Григорян В.В. старший фельдшер почувствовала от нее запах алкоголя. По направлению работодателя, с личного письменного согласия Григорян В.В. ей было проведено медицинское освидетельствование на установление состояния алкогольного опьянения.

Согласно акту медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) от 21 ноября 2020 года № 26, установлено состояние опьянения, в выдыхаемом Григорян В.В. воздухе при первом исследовании определено наличие алкоголя 0,31 мг/л., при втором исследовании 0,26 мг/л.

Приказом от 21 ноября 2020 года № 12-Н5/46.00 Григорян В.В. отстранена от работы на весь период рабочей смены с 20:00 21 ноября 2020 года до 08:00 22 ноября 2020 года.

Приказом от 14 декабря 2020 года № 1985-п/46.00 трудовой договор с Григорян В.В. расторгнут в соответствии с **подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

С указанным приказом Григорян В.В. ознакомлена 14 декабря 2020 года

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции исходил из того, что 21 ноября 2020 года Григорян В.В. находилась в рабочее время на территории работодателя в состоянии алкогольного опьянения, такое нарушение действующим трудовым законодательством отнесено к грубому нарушению работником трудовых обязанностей; медицинское освидетельствование истца проводилось надлежащим лицом, имеющим соответствующую подготовку, при освидетельствовании применялся надлежащий измерительный прибор, свидетельство о поверке предоставлено; порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдены, тяжесть проступка истца учтена работодателем при решении вопроса о выборе вида дисциплинарного взыскания, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований.

Оценивая представленный Григорян В.В. акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) № 006263 Сургутской клинической психоневрологической больницы, по результатам которого у истца зафиксирован 22 ноября 2020 года в 00:23 результат: 0,00 мг/л мг на один литр, что свидетельствует об отсутствии состояния алкогольного опьянения, суд первой инстанции исходил из того, что данное освидетельствование проведено истцу спустя более 4 часов после ее освидетельствования работодателем, по истечении такого времени признаки опьянения, зафиксированные в акте от 21 ноября 2020 года могли исчезнуть, в связи с чем пришел к выводу, что представленное Григорян В.В. доказательства не опровергает факт нахождения ее в состоянии опьянения на рабочем месте.

Апелляционная инстанция с выводами суда первой инстанции о доказанности факта нахождения Григорян В.В. в рабочее время на территории работодателя в состоянии алкогольного опьянения согласилась, однако, не согласилась с выводом суда о соблюдении работодателем порядка увольнения Григорян В.В. Отменяя решение суда и удовлетворяя исковые требования, апелляционная инстанция, исходил из того, что ответчиком не представлены в материалы дела доказательства, свидетельствующие о том, что при принятии в отношении истца решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение истца и отношение ее к труду, в связи с чем пришел к выводу о незаконности увольнения Григорян В.В. по **подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлению истца на работе в прежней должности.

Суд апелляционной инстанции указал, что состояние алкогольного опьянения у Григорян В.В. установлено при прохождении обязательного предсменного медицинского осмотра, она к месту непосредственного исполнения трудовых обязанностей не была допущена, от работы отстранена приказом от 21 ноября 2020 года № 12-Н5/46.00, состояние алкогольного опьянения установлено до начала выполнения истцом трудовых обязанностей, поэтому наступление неблагоприятных последствий в результате отстранения истца от работы не установлено.

Григорян В.В. работает у ответчика длительное время (с 2016 года), ранее к дисциплинарной ответственности не привлекалась, нареканий по работе не имела.

Установив незаконность увольнения истца, руководствуясь положениями 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, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что внесенная ответчиком в трудовую книжку истца запись об увольнении по [подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации является недействительной.

При разрешении требований истца о взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, суд апелляционной инстанции, руководствуясь [статьей 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание сведения, представленные ответчиком о среднем заработке за период вынужденного прогула с 15 декабря 2020 года по 16 ноября 2021 года, пришел к выводу о взыскании с АО «Аэропорт Сургут» в пользу Григорян В.В. среднего заработка за период вынужденного прогула в размере 417 536 руб.

Удовлетворяя требование истца о взыскании компенсации морального вреда, суд апелляционной инстанции, установив факт нарушения прав истца на труд по вине ответчика, руководствуясь положениями [статьи 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, приняв во внимание конкретные обстоятельства дела, длительность нарушения прав истца, форму причиненного вреда и обстоятельства его причинения, степень вины работодателя, принципы разумности и справедливости, пришел к выводу, что компенсация в размере 10 000 руб. является достаточной.

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 № 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 № 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.

Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе (пункт 60).

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 о восстановлении на работе 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 № 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.

Суд кассационной инстанции соглашается с выводами суда апелляционной инстанций, поскольку они основаны на представленных в материалы дела доказательствах, соответствуют фактическим обстоятельствам дела и приведенному правовому регулированию спорных правоотношений, доводами кассационной жалобы не опровергаются.

Доводов кассационной жалобы представителя АО «Аэропорт Сургут» о том, что судом апелляционной инстанции не приняты во внимание служебные записки об обосновании меры применения дисциплинарного взыскания, объяснительная работника, акты медицинского освидетельствования на состояние алкогольного опьянения, решение принято на основании собранного материала с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств при которых

он был совершен; в соглашении о запрете употребления алкоголя, наркотических и иных психотропных средств в АО «Аэропорт Сургут», являющимся приложением к коллективному договору, указано, что работники, злоупотребляющие алкоголем, не могут работать в обществе, так как несут потенциальную угрозу безопасности общества и его клиентам; при поведении медицинского освидетельствования Григорян В.В. отрицала факт употребления алкоголя и каких-либо лекарственных средств и антидепрессантов, однако в последующем указывал на принятие успокоительных капель и антидепрессантов, в связи с чем она пыталась ввести в заблуждение работодателя, с целью избежания ответственности; судом сделаны ошибочные выводы о том, что Григорян В.В. зарекомендовала себя с положительной стороны, так как отсутствие дисциплинарных взысканий не подтверждает добросовестного отношения к труду работника, с истцом неоднократно проводились профилактические беседы по поводу соблюдения трудовой дисциплины, не могут быть признаны основанием для отмены либо изменения в кассационном порядке судебных постановлений. Судами обеих инстанций установлен факт нахождения истца 21 ноября 2020 года при прибытии на смену в состоянии алкогольного опьянения. Доводы же представителя ответчика, приведенные в жалобе относительно соразмерности наложенного на истца взыскания совершенному дисциплинарному проступку, направлены на переоценку установленных судом апелляционной инстанцией обстоятельств, и доказательств по делу, между тем кассационный суд общей юрисдикции в силу своей компетенции при рассмотрении жалобы должен исходить из признанных установленными судебными инстанциями фактических обстоятельств, проверять лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судом первой и апелляционной инстанций, правом переоценки доказательств не наделен.

Ссылка в кассационной жалобе на нарушение судом первой инстанции сроков передачи дела в суд апелляционной инстанции, в связи с чем ущемлены права АО «Аэропорт Сургут» при взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, в силу положений [статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не влечет отмену судебного постановления.

Состоявшееся по делу судебное постановление соответствует собранным по делу доказательствам и требованиям закона. При рассмотрении дела судом апелляционной не допущено неправильного применения норм материального или нарушения норм процессуального права, повлекших вынесение незаконного судебного акта.

На основании изложенного, руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

Определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 ноября 2021 года оставить без изменения, кассационную жалобу акционерного общества «Аэропорт Сургут» - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи