КРАСНОЯРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 17 июня 2019 г. по делу N 33-8252/2019

Судья Филиппов А.О.

А-032г

17 июня 2019 года судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в составе:

председательствующего Киселевой А.А.

судей Беляковой Н.В., Петрушиной Л.М.

с участием прокурора Назаркина В.П.

при секретаре К.Ю.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Беляковой Н.В.

гражданское дело по иску К.А. к Акционерному обществу "Краслесинвест" об отмене приказа о прекращении трудового договора, признании записи в трудовой книжке недействительной, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по апелляционной жалобе К.А.

на решение Богучанского районного суда Красноярского края от 25 марта 2019 года, которым постановлено:

"В удовлетворении исковых требований К.А. к Акционерному обществу "Краслесинвест" об отмене приказа о прекращении трудового договора, признании записи в трудовой книжке недействительной, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать."

Заслушав докладчика, судебная коллегия

установила:

К.А. обратился в суд с требованиями к Акционерному обществу "Краслесинвест" о признании недействительным и подлежащем отмене приказ о прекращении трудового договора, признании записи в трудовой книжке N 21 от 21.01.2019 г. недействительной, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда 50000 рублей.

Требования мотивировал тем, что с 10.11.2015 г. состоял в трудовых отношениях с ответчиком, занимая должность машиниста лесозаготовительной машины в структурном подразделении - участок механизированной заготовки древесины, лесозаготовительное предприятие N 1 вахтовым методом работы.

Приказом от 21.01.2019 года N 11-у истец уволен по [п. п. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=500&field=134) Трудового кодекса РФ - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Свое увольнение истец считает незаконным, так как протокол контроля трезвости N 6 от 18.01.2019 г., послуживший одним из оснований для увольнения истца, составлен с нарушениями, формально. Указывает, что объяснение с него не требовали, а имеющееся в деле объяснение не относится к событиям, послужившим к его наказанию.

Также указывает, что действиями ответчика, связанными с его незаконным увольнением, ему причинен моральный вред.

Судом первой инстанции постановлено приведенное выше решение.

В апелляционной жалобе К.А. просит отменить решение суда, ссылаясь на неправильное определение судом имеющих значение для дела обстоятельств, несоответствие выводов суда обстоятельствам дела и доводы, изложенные в исковом заявлении.

Проверив материалы дела, выслушав представителя Акционерного общества "Краслесинвест" - М., выразившую согласие с решением суда, заслушав заключение по делу прокурора Назаркина В.П., находящего решение суда законным и обоснованным, а апелляционную жалобу не подлежащей удовлетворению, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Согласно положениям [ст. 297](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=101748&field=134) Трудового кодекса РФ вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

В силу [ст. 299](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=1112&field=134) Трудового кодекса РФ вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Согласно [ст. 300](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=101758&field=134) Трудового кодекса РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Согласно [абз. 1 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=101184&field=134) Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

По смыслу данного определения под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

В соответствии с [п. п. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=500&field=134) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: 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 опьянения.

Исходя из положений [п. 42](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100334&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=500&field=134) 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.

В соответствии с [п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100271&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 года "О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ" при рассмотрении дела 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.

Как следует из материалов дела и верно установлено судом, с 10.11.2015 г. истец К.А. состоял в трудовых отношениях с ответчиком, занимая должность машиниста лесозаготовительной машины в структурном подразделении - участок механизированной заготовки древесины, лесозаготовительное предприятие N 1 Департамента лесозаготовительных работ.

По условиям трудового договора предусмотрено, что договор заключается на период лесозаготовительных работ - по 31.01.2016 г. Особенностью условий труда истца является вахтовый метод организации работ.

Приказом от 21.01.2019 года N 11-у истец уволен по [п. п. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=500&field=134) Трудового кодекса РФ - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Оспаривая приказ о своем увольнении, истец обратился с иском в суд.

Разрешая требования истца о признании недействительным и подлежащем отмене приказ о прекращении трудового договора, судебная коллегия полагает, что суд первой инстанции, установив обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно применив нормы материального права, регулирующие спорные правоотношения, пришел к правомерному выводу об отказе в удовлетворении данных требований.

Данный вывод суда судебная коллегия находит убедительным, поскольку он соответствует фактическим обстоятельствам и материалам дела, из которых следует, что основанием привлечения К.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужили: служебная записка механика ЛА от 18.01.2019 года, акт от 18.01.2019 г., протокол контроля трезвости N 6 от 18.01.2019 г., из содержания которых следует, что 18.01.2019 г. в 17 часов 30 минут механиком АВ в расположенном на территории вахтового поселка вагончике был обнаружен спящим К.А. с признаками опьянения: запах алкоголя изо рта, нарушение речи. В ходе проведенного в 23 часа 15 минут лабораторного исследования установлено нахождение К.А. в течение рабочей смены (с 20 часов до 08 часов) в состояние алкогольного опьянения.

При таких обстоятельствах, поскольку как следует из правовых документов, регулирующих спорные отношения, вахтовый метод работы является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работника, при этом весь период вахты, в том числе и время междусменного отдыха, включается в рабочее время, Правилами внутреннего трудового распорядка АО "Краслесинвест" запрещается находиться на территории общества в состоянии алкогольного или иного опьянения и употреблять алкогольные напитки, наркотические или токсические вещества (пункт 6.7), а в ходе рассмотрения дела нашел свое достоверное подтверждение факт совершения истцом грубого дисциплинарного проступка, выразившегося в нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, суд пришел к верному выводу, с которым соглашается судебная коллегия, о том, что предусмотренное [статьей 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=101183&field=134) Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание в виде увольнения является соразмерной мерой совершенному истцом дисциплинарному проступку.

Также суд, руководствуясь [статьей 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&date=22.07.2023&dst=101190&field=134) Трудового кодекса РФ, правильно установил, что процедура наложения дисциплинарного взыскания работодателем была соблюдена - истцом были даны письменные объяснения, а при применении дисциплинарного взыскания учтены тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника и его отношение к труду, специфика работы, связанная с осуществлением работы на лесозаготовительной машине и то обстоятельство, что нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения создавало угрозу жизни и здоровью как самого истца, так и других работников.

При этом суд обоснованно не принял во внимание указание истца в письменном объяснении от 18.01.2019 г. о том, что он выпил бутылку пива по дороге домой, поскольку материалами дела подтверждено, что дисциплинарный проступок совершен им в рабочее время, а не в день междувахтового отдыха, при этом доказательств того, что объяснение было дано по другому факту в материалы дела не представлено.

При таких обстоятельствах доводы апелляционной жалобы о том, что у истца не затребовали письменные объяснения является несостоятельным.

Доводы апелляционной жалобы истца о том, что в ходе рассмотрения дела не были представлены достоверные доказательства нахождения его в состоянии опьянения со ссылкой на то, что признаки опьянения у истца не были выявлены, в медицинское учреждение для прохождения медосвидетельствования его не направляли, не подтверждено наличие у проводившего освидетельствование медицинского работника специальной подготовки, наличия сертификата соответствия на алкотестер, судебной коллегией во внимание не принимаются, поскольку в протоколе контроля трезвости указан имевшийся у К.А. при направлении на освидетельствование признак опьянения - запах алкоголя изо рта, освидетельствование проведено фельдшером ЛА., имеющей удостоверение о повышении квалификации по предрейсовому и послерейсовому осмотру водителей, с помощью анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе Drivesafe II, свидетельства о проверке которого со сроком действия до 14.10.2019 г., представлено в материалы дела.

Также судебная коллегия не принимает во внимание доводы апелляционной жалобы К.А. о том, что он не был ознакомлен с результатами теста и протоколом контроля трезвости, поскольку подписанным ЛА, ЛА, ЛА актом от 18.01.2019 г. подтверждено, что истец отказался от подписи в данном протоколе, в котором были отражены и результаты пройденного им тестирования с помощью анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе Drivesafe II.

Доводы апелляционной жалобы о том, что работодателем был издан только приказ о расторжении трудового договора, а самого приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения не издавалось, не могут служить основанием к отмене постановленного судом решения, поскольку действующее трудовое законодательство не содержит предписаний, обязывающих работодателя в случае избрания к работнику меры дисциплинарного взыскания - увольнение, издавать вначале приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, а лишь затем - о расторжении трудового договора.

Не усмотрев нарушений трудовых прав истца при увольнении, суд обоснованно отказал в удовлетворении производных требований - о признании записи в трудовой книжке N 21 от 21.01.2019 г. недействительной, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Процессуальных нарушений, влекущих за собой вынесение незаконного решения, судом первой инстанции не допущено.

Руководствуясь [ст. ст. 328](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314901&date=22.07.2023&dst=236&field=134) - [329](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314901&date=22.07.2023&dst=242&field=134) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Богучанского районного суда Красноярского края от 25 марта 2019 года оставить без изменения, а апелляционную жалобу К.А. - без удовлетворения.

Председательствующий

А.А.КИСЕЛЕВА

Судьи

Н.В.БЕЛЯКОВА

Л.М.ПЕТРУШИНА