

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 7 апреля 2015 г. по делу N 33-4838/2015

Судья Бровина Ю.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего Васильевой А.С., судей Бурматовой Г.Г., Петровской О.В., с участием прокурора отдела по обеспечению участия прокуроров в гражданском процессе прокуратуры Свердловской области Истоминой И.В., при секретаре Лемешкиной О.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 07.04.2015 гражданское дело по иску Л.А.Ю. к открытому акционерному обществу <...> (далее по тексту - ОАО <...>) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по апелляционной жалобе ответчика на решение Серовского районного суда Свердловской области от 20.10.2014.

Заслушав доклад судьи Петровской О.В., объяснения представителя ответчика Б.И.И., поддержавшей доводы жалобы, заключение прокурора, полагавшего решение суда подлежащим отмене, судебная коллегия

установила:

Л.А.Ю. обратился в суд с вышеуказанным иском к ОАО <...>, полагая свое увольнение незаконным, поскольку порядок и процедура привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком не были соблюдены, не доказан сам факт совершения дисциплинарного проступка.

Обжалуемым решением исковые требования удовлетворены частично. Судом постановлено: признать незаконным увольнение Л.А.Ю. на основании приказа от <...> N по подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; восстановить Л.А.Ю. на работе на должность помощника <...> ОАО <...> с 14.05.2014. С ответчика в пользу истца взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере <...>, с удержанием с данной суммы НДФЛ, компенсация морального вреда в размере <...> руб.

С таким решением не согласился ответчик, в апелляционной жалобе просит его отменить и принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении иска, ссылаясь на несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение норм материального и процессуального права.

В заседание суда апелляционной инстанции истец не явился, об уважительных причинах неявки до начала судебного заседания не сообщил, в материалах дела имеются доказательства его заблаговременного извещения о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы. С учетом изложенного, руководствуясь ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила рассмотреть дело в отсутствие истца.

Исследовав материалы дела, проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы и возражений на нее в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия находит решение суда подлежащим отмене.

Из материалов дела следует, что с <...> истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, в том числе: с <...> - в должности <...> что подтверждается копиями приказа о приеме на работу, трудового договора, приказов о переводе на другую работу, трудовой книжки истца.

Приказом от <...> N Л.А.Ю. уволен по подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации - за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - **появление работника на работе в состоянии наркотического опьянения; в тот же день истец ознакомлен с**

данным приказом.

Принимая решение об удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что доказательств, подтверждающих факт грубого нарушения истцом трудовых обязанностей, а именно - появление на работе в состоянии опьянения, ответчик не представил, в связи с чем оснований для увольнения истца не имелось.

Судебная коллегия находит вышеуказанные выводы суда первой инстанции ошибочными, не соответствующими обстоятельствам дела.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу положений ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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, наркотического или иного токсического опьянения.

Порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий в отношении работника установлен в ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исходя из анализа вышеприведенных норм действующего трудового законодательства, при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания обязанность доказать наличие законного основания привлечения к дисциплинарной ответственности и соблюдения установленного порядка привлечения к дисциплинарной ответственности возлагается на работодателя.

В п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора в связи с появлением работника 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. Состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

В соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями п. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации и ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Каждое представленное доказательство суд оценивает на предмет относимости, допустимости, достоверности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Таким образом, факт появления работника на работе в состоянии опьянения может фиксироваться по его внешним проявлениям наблюдавшими работника людьми, не являющимися специалистами в таком доказывании, и может подтверждаться любыми иными достоверными доказательствами: устными (показания свидетелей) и письменными (акты о появлении работника на работе в состоянии опьянения, акты об отстранении работника), которые

должны быть соответственно оценены судом.

Суд первой инстанции, соглашаясь с доводами истца, пришел к выводу о том, что факт употребления истцом психоактивного вещества при отсутствии внешних (клинических) признаков наркотического опьянения не свидетельствует о нахождении истца в состоянии наркотического опьянения при исполнении трудовых обязанностей, равно как и о наличии законных оснований для увольнения истца. При этом, суд не дал надлежащую оценку представленным доказательствам в совокупности и не мотивировал в решении, почему отвергает данные доказательства как недостоверные или недопустимые.

Вместе с тем, из материалов дела следует, что при рассмотрении данного спора ответчиком в суд были представлены такие относимые, допустимые и достаточные доказательства, которые в совокупности позволяют сделать вывод о нахождении истца при исполнении трудовых обязанностей в состоянии наркотического опьянения, а также о соблюдении ответчиком установленного законом порядка применения дисциплинарного взыскания.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что <...> в <...> при прохождении Л.А.Ю. предрейсового медицинского осмотра на станции <...> признаков заболевания или пониженной работоспособности у него выявлено не было, работник допущен к работе, о чем в индивидуальной карте Л.А.Ю. медицинским работником сделана соответствующая запись (л. д. 80 - 84).

<...> при прохождении Л.А.Ю. предрейсового медицинского осмотра на станции <...> фельдшером НУЗ <...> выявлены повышенные артериальное давление и частота сердечных сокращений, в связи с чем, с согласия истца было проведено экспресс-тестирование биологического объекта - мочи на наличие наркотических средств и психотропных веществ с использованием тест-полосок ИХА-6-мультифактор, которое по состоянию на 01:30 дало положительный результат на наличие амфетамина и метамфетамина, о чем сделана запись в карте регистрации признаков употребления наркотических средств и психотропных веществ (состояния опьянения) от <...> N (л. д. 71).

В результате проведенного фельдшером <...> повторного экспресс-тестирования биологического объекта - мочи на наличие наркотических средств и психотропных веществ с использованием тест-полоски ИХА-6-мультифактор в 03:56 также получен положительный результат на наличие амфетамина. С картой регистрации признаков употребления наркотических средств и психотропных веществ истец был ознакомлен под роспись <...>, возражений не представил (л. д. 73).

Кроме того, факт нахождения истца в состоянии наркотического опьянения был работодателем зафиксирован в акте от <...>, из которого следует, что истец находился на рабочем месте с клиническими признаками наркотического опьянения: тремор пальцев рук и век, расширенные зрачки, покраснение глаз, в связи с чем работник был отстранен от работы и направлен на медицинское освидетельствование (л. д. 72, 74).

В соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации именно на работодателя возложена обязанность по отстранению от работы работника, появившегося на работе в состоянии опьянения. В данном случае, при выявлении факта нахождения истца на рабочем месте в состоянии опьянения на основании клинических признаков, эта обязанность работодателем была исполнена. Как следует из содержания акта, истец с ним был ознакомлен, однако от подписи отказался, каких-либо возражений относительно причины его отстранения от работы не выразил. В связи с чем, оснований не принимать данный документ в качестве допустимого доказательства у суда первой инстанции не имелось.

По результатам медицинского освидетельствования истца (протокол медицинского освидетельствования от <...> N 482), проведенного врачом ГБУЗ СО "Психиатрическая больница N 7" <...> в 15:43, дано заключение: установлен факт употребления психоактивного вещества, признаки опьянения не выявлены.

Вместе с тем, судебная коллегия соглашается с доводами ответчика о том, что отсутствие признаков опьянения в 15:43 может объясняться значительным промежутком времени (более 14 часов), прошедшим после первичного обнаружения признаков опьянения у истца фельдшером НУЗ <...> при прохождении Л.А.Ю. предрейсового медицинского осмотра <...> в 01:30.

Данное обстоятельство также подтверждается показаниями заведующей наркологическим

отделением ГБУЗ СО "Психиатрическая больница N 10" <...>, допрошенной в судебном заседании, которая пояснила, что признаки опьянения, вызванного употреблением амфетамина, сохраняются около 2-х часов, а следы употребления амфетамина в крови и моче - дольше.

При указанных обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу о том, что совокупностью представленных ответчиком доказательств полностью подтвержден факт нахождения истца на рабочем месте - <...> в состоянии наркотического опьянения.

Доводы истца, изложенные им также в объяснительной от <...>, о том, что перед сменой у него поднялась температура и он начал принимать жаропонижающие средства и сиропы от кашля, что могло спровоцировать повышенное артериальное давление и пульс, судебная коллегия оценивает критически, поскольку при медицинском освидетельствовании врачу, проводившему освидетельствование, истец о данных обстоятельствах не сообщал, напротив указывал, что никакие медикаменты, а также наркотические средства и алкоголь, не употреблял.

Установленный ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности ответчиком также нарушен не был.

Проверяя с учетом правовой позиции, изложенной в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", соразмерность примененного дисциплинарного взыскания, судебная коллегия полагает, что примененное к истцу взыскание в виде увольнения является соразмерным совершенному им проступку, так как трудовая деятельность истца связана с управлением источником повышенной опасности, что категорически исключает нахождение работников на рабочем месте в состоянии опьянения; при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения были приняты во внимание все обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, соглашаясь с доводами апелляционной жалобы, судебная коллегия полагает, что, разрешая заявленное ответчиком в судебном заседании ходатайство о пропуске истцом срока обращения в суд, суд первой инстанции пришел к ошибочному выводу о том, что указанный срок не пропущен.

В силу ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске сроков по уважительным причинам, они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 названного Кодекса).

Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих постановлениях, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 12.07.2005 N 312-О, от 15.11.2007 N 728-О-О, от 21.02.2008 N 73-О-О, от 05.03.2009 N 295-О-О).

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи) (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При этом, в каждом конкретном случае суд оценивает уважительность причины пропуска работником срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, проверяя всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе характер причин, не позволивших работнику обратиться в суд в пределах установленного законом срока.

Из материалов дела следует, что с приказом об увольнении истец был ознакомлен <...>, вместе с тем, с настоящим иском обратился в суд только <...>, то есть с пропуском установленного законом срока, при этом доказательств уважительности причин пропуска срока суду не

представил, с ходатайством о восстановлении срока не обращался, полагая что указанный срок им не пропущен.

Доводы истца, с которыми согласился суд первой инстанции о том, что срок для обращения в суд истцом не был пропущен, поскольку первоначально исковое заявление подано им в суд <...>, то есть с соблюдением установленного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока, судебная коллегия полагает ошибочным.

Как следует из материалов дела, первоначальное обращение истца в суд действительно имело место <...>, однако это обстоятельство не может быть расценено в качестве уважительной причины пропуска срока, так как определением судьи от <...> данное исковое заявление было возвращено по основанию, предусмотренному п. 4 ч. 1 ст. 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и в установленном законом порядке обжаловано не было.

Поскольку истцом не совершено надлежащих действий по обращению в суд в установленный законом срок, предъявление им в пределах данного срока первоначального иска, возвращенного судом на законном основании, не может быть признано уважительной причиной пропуска срока, а также не может являться основанием для восстановления пропущенного срока.

Каких-либо иных обстоятельств, объективно препятствовавших истцу своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора и позволяющих восстановить пропущенный срок, истцом не указано и судебной коллегией не установлено.

Принимая во внимание, что пропуск срока для обращения в суд является самостоятельным основанием для отказа в иске (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"), судебная коллегия приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований Л.А.Ю. и в связи с пропуском срока обращения в суд.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия отменяет решение суда первой инстанции в связи с несоответствием выводов суда, изложенных в решении, обстоятельствам дела (п. 3 ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), и выносит новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Руководствуясь п. 2 ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Серовского районного суда Свердловской области от 20.10.2014 отменить, принять по делу новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Л.А.Ю. к открытому акционерному обществу "... " о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать.

Председательствующий
А.С.ВАСИЛЬЕВА

Судьи
Г.Г.БУРМАТОВА
О.В.ПЕТРОВСКАЯ
