

ЗАВЬЯЛОВСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ от 18 января 2010 года

Завьяловский районный суд Удмуртской Республики

Председательствующий судья Т.Ю. Кутергина

при секретаре судебного заседания А.В.Л.

с участием

помощника прокурора Завьяловского района УР А.В.С.

представителя истца И.А.Б. (доверенность от 26.11.2009 года сроком на 2 года)

представителя ответчика К.В.Б. (доверенность от 27.07.2009 года сроком до 31.12.2010 года)

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Р.Н.В.

к открытому акционерному обществу <...> о признании незаконным приказа об увольнении и его отмене, о восстановлении на работе, об оплате времени вынужденного прогула, о взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, взыскании судебных расходов в размере 15 000 рублей

установил:

Р.Н.В. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу (далее - ОАО) <...> о признании незаконным приказа об увольнении N <...> от 21 октября 2009 года и его отмене, о восстановлении в должности дезинфектора ветпропускника N 1 ОАО <...> с 20.10.2009 года, об оплате времени вынужденного прогула с 20 октября 2009 года по день вынесения решения суда, компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей.

Иск мотивирован тем, что истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях, работал в должности дезинфектора ветсанпропускника N 1 ОАО <...>. Приказом от 21 октября 2009 года N <...> был уволен по подп. б п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за появление 16 октября 2009 года на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. С увольнением не согласен, т.к. он не был освидетельствован на состояние опьянения, заключение о его нахождении в состоянии алкогольного опьянения сделано на основании предположений работников охраны. Во время рабочей смены, 16 октября 2009 года в 13.30 час. работники охраны без достаточных оснований объявили ему, что он находится в состоянии алкогольного опьянения и предложили уйти домой, никаких актов об этом не составляли. С приказом об отстранении от работы в порядке ст. 76 Трудового кодекса РФ его не знакомили. 17 октября 2009 года он отработал смену. Следующие два дня были выходными. 20 октября 2009 года ему сказали, что он уволен. Трудовую книжку он получил лишь 19 ноября 2009 года. Полный расчет произведен 17 ноября 2009 года. Незаконное увольнение причинило нравственные и физические страдания, компенсацию морального вреда оценивает в 30 000 рублей.

В судебное заседание истец не явился, просил рассмотреть дело в его отсутствие с участием представителя. На основании ст. 167 ГПК РФ суд рассмотрел дело в отсутствие истца, надлежащим образом извещенным о времени и месте судебного заседания.

Представитель истца И.А.Б. исковые требования поддержал в полном объеме, уточнил размер суммы подлежащий взысканию за время вынужденного прогула - с 20.10.2009 года по 18.01.2010 года за 57 дней в размере 29 936 рублей 40 коп. из расчета среднедневного заработка 525 рублей 20 коп., в обоснование иска привел доводы изложенные в исковом заявлении. Просил также взыскать с ответчика произведенные истцом судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 15 000 рублей.

Представитель ответчика К.С.Б. иск не признал, в обоснование возражений против удовлетворения иска суду пояснил, что факт нахождения истца в состоянии алкогольного опьянения подтвержден документально, протоколом о нарушении пропускного режима, актом об отстранении Р.Н.В. от работы, актом об отказе Р.Н.В. написать объяснительную, заключением

служебной проверки. При наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения было учтено предшествующее поведение истца, имеющего нарекания по работе, по поведению, обстоятельства совершения проступка. Истец поставил под угрозу распространение африканской чумы, поставил в опасность себя и третьих лиц, поскольку работал с щелочным раствором сильной концентрации.

Свидетель С.З.З. - начальник караула ОАО <...> суду показал, что Р.Н.В. был задержан в нетрезвом состоянии после обеда дату не помнит, в рабочий день рабочей недели. Он позвонил начальнику Р.Н.В., поставил его в известность о том, что Р.Н.В. находится в состоянии опьянения. Стали составлять протокол об этом. Р.Н.В. нецензурно выразился и не стал расписываться. Составили протокол о нарушении режима, акт об отстранении от работы, акт об отказе написать объяснительную. Акт об отказе подписать приказ об отстранении. Р.Н.В. от работы отстранил начальник, а он, свидетель не допустил к работе. Р.Н.В. ушел домой, пришел на следующий день на свое рабочее место. В тот день у Р.Н.В. была нарушена координация движения, разговаривал нецензурно, чувствовался запах спиртного, перегара. Охранник Л. составлял акт, который и сообщил, что Р.Н.В. пришел пьяный с обеда (обедал дома). По требованию работника, который не соглашается с тем, что он находится в состоянии опьянения, возят на освидетельствование, а Р.Н.В. не отрицал. В трезвом состоянии Р.Н.В. общается нормально, говорит о делах. А тут, на вопросы, почему напился, объяснять не стал, на предложение написать объяснительную, нецензурно ответил. Ранее подобные факты были, но это прикрывалось.

Свидетель Л.П.В. показал, что до января 2010 года работал охранником службы безопасности. На посту осуществляется пропускной режим транспорта, свидетель встречает и запускает технику. Он видел, что Р.Н.В. садился в машину и уехал на обед, а когда вернулся, его шатало при выходе из машины. Это было 16.10.2009 года после 13 час. Из рта Р.Н.В. исходил резкий запах алкоголя. Чтобы избежать несчастного случая и отстранения Р.Н.В. от работы, он доложил начальнику караула. Место работы Р.Н.В. - у въездных ворот, именуется - дисбарьером. Объяснительную писать отказался. Помимо свидетеля, Р.Н.В. в состоянии опьянения видели водители, строители, начальники у строителей, и многие другие. Утром вид у Р.Н.В. был "помятый", было видно, что накануне он выпивал, но запаха не было.

Свидетель Р.В.Л. - начальник отдела кадров, суду показала, что в октябре 2009 года в отдел кадров пришли материалы по поводу служебной проверки в отношении Р.Н.В. При составлении документов участие она не принимала, график работы, табель составляет ответственный, трудовую книжку заполняет инспектор. 21 октября 2009 года был издан приказ об увольнении Р.Н.В., его пригласили в отдел кадров для ознакомления с приказом. Р.Н.В. в приказе расписываться отказался, о чем был составлен акт. Трудовую книжку Р.Н.В. получил на следующий день, 22 октября 2009 года.

Свидетель К.М.В. - менеджер по персоналу ОАО <...>, суду показала, что работает в отделе кадров, но к кадровому делопроизводству не имеет отношения. Знает, что Р.Н.В. был задержан на работе в нетрезвом состоянии, а она присутствовала, когда Р.Н.В. 21 октября ознакомили с приказом, но он его не подписал, о чем был составлен акт. Акт подписали она, сотрудники отдела кадров Р. и К.

Свидетель Л.В.В. - начальник дезхоздвора ОАО <...> суду показал, что во время обеда ему позвонили, и сообщили, что Р.Н.В. находится в пьяном виде на санпропускнике N 1. Он сразу туда пришел и увидел, что дезинфекцию проводили охранники, а Р.Н.В. стоял на площадке. Р.Н.В. невнятно говорил, объяснять ничего не стал. От него пахло перегаром, сказал, что можете уволить его. Было видно, что Р.Н.В. шатался, речь невнятная, поведение объяснить не мог, халатно отнесся к работе, могла приехать неблагополучная машина. Так как на предприятии высок риск инфекционных заболеваний, свинокомплекс работает по типу закрытого, работники расписываются в инструкциях, они не должны быть в состоянии опьянения, болезненном состоянии, не должны курить. Р.Н.В. не объяснил свое поведение, почему он передоверил свою работу. Свидетель отстранил его от работы, поскольку он мог упасть в дезраствор и искупаться в 2% щелочном растворе акустической соды, могла быть травма. Капли раствора могли попасть на других лиц. Это не первый раз, когда Р.Н.В. был на работе пьяный, но его "покрывала" его родственница в руководстве. Ввиду неблагонадежности Р.Н.В., он рекомендовал его уволить.

Заслушав стороны, свидетелей, исследовав представленные доказательства, заключение

прокурора, полагавшей необходимым в удовлетворении иска отказать, суд установил следующие значимые обстоятельства.

Истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях. Приказом N <...> от 7.08.2001 года Р.Н.В. 9 августа 2001 года принят на должность дезинфектора на ветсанпропускник ГУП <...>, в связи с переименованием предприятия в ОАО <...> в порядке перевода принят на ту же должность в ОАО <...> приказом N <...> от 11 января 2002 года.

Приказом вице-президента ООО <...> - управляющего ОАО <...> N <...> 21 октября 2009 года Р.Н.В. уволен на основании ст. 81 п. 6 п.п. б Трудового кодекса РФ - появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Не согласившись с увольнением, истец обратился в суд до истечения месячного срока со дня увольнения.

Данные обстоятельства установлены объяснениями лиц, участвующими в деле, следуют из письменных доказательств и по существу сторонами не оспариваются.

Заслушав стороны, показания свидетелей, исследовав письменные доказательства, суд приходит к следующему.

Бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе, поскольку увольнение по подп. б п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ применяется по инициативе работодателя.

При применении рассматриваемого основания увольнения работодатель обязан доказать следующие юридические факты: появление работника на работе, на своем рабочем месте или на территории организации-работодателя или объекта, где работник должен выполнять трудовые обязанности, в состоянии опьянения, доказать соблюдение работодателем сроков и порядка наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ), доказать, что при наложении дисциплинарного взыскания работодатель учел тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" N 2 от 17 марта 2004 года).

Порядок медицинского освидетельствования установлен соответствующими нормативными актами. Работодатель вправе и самостоятельно зафиксировать факт появления работника на работе в состоянии опьянения. Доказательством, подтверждающим состояние опьянения, может быть акт о появлении работника в состоянии опьянения. Также доказательствами могут быть докладные записки, другие документы, свидетельские показания.

В судебном заседании ответчиком представлены достоверные и допустимые доказательства того, что истец 16 октября 2009 года в рабочее время находился на территории ОАО <...> в состоянии алкогольного опьянения.

Указанное обстоятельство помимо вышеизложенных показаний свидетелей Л., Л., не доверять которым у суда оснований не имеется, подтверждается совокупностью следующих письменных доказательств.

Согласно протоколу N <...> от 16.10.2009 года начальником караула С.З.З. составлен протокол о том, что 16.10.2009 года в 13.15 час. по сообщению охранника поста N 1 Л.П.В. дезинфектор Р.Н.В. пришел на рабочее место с обеда в нетрезвом состоянии, выразившееся в резком запахе алкоголя изо рта, несвязной речи, нарушении координации движения. Р.Н.В. отстранен от работы. За подписью начальника дезхоздвора Л.В.В. предложено Р.Н.В. уволить с работы. К протоколу приложены акт об отстранении Р.Н.В. от работы с 13.15 час. 16.10.2009 года, акт об отказе Р.Н.В. написать объяснительную, акт об отказе Р.Н.В. подписать акт об отстранении от работы, подписанные начальником караула С.З.З., охранником Л.П.В., водителем пожарной машины Г.А.В. По материалам служебной проверки, начальником отдела пожарно-сторожевой охраны М.А.Г. вынесено заключение о подтверждении факта нарушения Р.Н.В. пропускного режима. За грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в появлении на территории предприятия в состоянии алкогольного опьянения предложено Р.Н.В. уволить по ст. 81 п. 6 п.п. б Трудового кодекса РФ. Заключение утверждено директором по безопасности и персоналу ОАО <...>.

Доводы истца и его представителя о том, что единственным доказательством установления факта нахождения истца в состоянии алкогольного опьянения является медицинское освидетельствование несостоятельны.

Как указано в п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" N 2 от 17 марта 2004 года состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

Суд приходит к выводу, что представленными доказательствами, показаниями свидетелей, письменными документами подтверждается факт нахождения истца во время выполнения трудовых функций на территории ОАО <...> 16 октября 2009 года в состоянии алкогольного опьянения.

При увольнении истца ответчиком соблюдены сроки и порядок увольнения, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ. Увольнение истца произведено в месячный срок со дня обнаружения проступка, до применения дисциплинарного взыскания работодатель затребовал объяснительную, отказ истца написать объяснительную подтверждается надлежащим образом зафиксированным актом, 21.10.2009 года работодателем направлено уведомление Р.Н.В. подойти в отдел кадров за трудовой книжкой и получения расчета, трудовую книжку истец получил 22.10.2009 года, что подтверждается журналом выдачи трудовых книжек (запись от 22.10.2009 года).

Увольнение истца произведено надлежащим лицом. Полномочия управляющего ОАО <...> Ш.И.В. подтверждены Уставом ОАО <...>, решением общего собрания акционеров ОАО <...>, договором передачи полномочий единоличного исполнительного органа Управляющей организации от 28.02.2008 года, выпиской из протокола внеочередного Общего собрания участников ООО <...> от 23.12.2008 года, доверенностью генерального директора ООО <...> Ш.А.В. о полномочиях управляющего ОАО <...> Ш.И.В. о заключении трудовых договоров с работниками Общества и наложении взысканий.

Ответчиком представлены доказательства того, что при привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения работодателем учтено не только то, что работник совершил грубое нарушение трудовых обязанностей, но и о то, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Из объяснений представителя ответчика, показаний свидетелей С., Л., протокола о нарушении пропускного режима, заключения по материалам служебной проверки следует, что при увольнении Р.Н.В. были учтены тяжесть совершенного проступка, наступление возможных последствий в виде распространения инфекций среди поголовья скота, получение травмы самим Р.Н.В. и третьими лицами, категорический отказ Р.Н.В. в нецензурной форме объяснить свое поведение, имеющее место подобные факты, его неблагонадежность.

Таким образом, совокупность представленных доказательств приводит суд к выводу, о том, что у ответчика имелись законные основания для увольнения истца по ст. 81 ч. 1 п. 6 п.п. б Трудового кодекса РФ, увольнение произведено с соблюдением требований, предусмотренных ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться и такая обязанность, в том числе, наступает в случае незаконного отстранения работника от работы и его увольнения, задержки выдачи трудовой книжки.

Истец не ссылается на то обстоятельство, что задержка выдачи трудовой книжки препятствовала ему возможности трудоустроиться. Кроме того, доводы истца о задержке выдачи трудовой книжки опровергаются представленным в судебном заседании журналом выдачи трудовых книжек, в котором имеется запись о выдаче Р.Н.В. трудовой книжки 22.10.2009 года, о чем имеется подпись Р.Н.В. Возражение представителем истца не представлено.

Истцом также не представлено доказательств об отстранении его от работы 20 октября 2009 года и по какой причине он не работал в этот день. Утверждение истца о том, что он пришел на работу 20 октября и ему сказали, что он уволен не является доказательством отстранения истца от работы работодателем, поэтому оснований для признания дня 20 октября 2009 года и времени со

дня увольнения до дня получения трудовой книжки, вынужденным прогулом не имеется.

Учитывая, что увольнение судом признано законным, оснований для удовлетворения требований истца об отмене приказа об увольнении и признании его незаконным, об оплате времени вынужденного прогула, о восстановлении на работе и компенсации морального вреда не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194 - 198 ГПК РФ,

решил:

Исковые требования Р.Н.В. к открытому акционерному обществу <...> о признании незаконным и отмене приказа об увольнении N <...> от 21 октября 2009 года, восстановлении на работе в должности дезинфектора ветсанпропускника N 1, об оплате времени вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, взыскании судебных расходов в размере 15 000 рублей оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Удмуртской Республики в течение десяти дней со дня принятия решения судом в окончательной форме через суд, вынесший решение.

Мотивированное решение составлено судьей 25 января 2010 года.

Председательствующий судья
Т.Ю.КУТЕРГИНА
