

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 23 мая 2018 г. по делу N 33-6564/2018

Судья: Волгаева И.Ю.

029г

Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в составе:

председательствующего: Платова А.С.,

судей: Сидоренко Е.А., Сударьковой Е.В.,

при секретаре: К.,

заслушала в открытом судебном заседании по докладу судьи Платова А.С.

дело по иску С. к ООО "Русская буровая компания" о признании приказа об увольнении незаконным, возложении обязанности изменить формулировку и дату увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, расходов по оплате проезда и проживания, медицинских услуг, компенсации морального вреда, судебных расходов,

по апелляционной жалобе ООО "Русская буровая компания",

на решение Ленинского районного суда г. Красноярска от 15 февраля 2018 г., которым постановлено:

Признать незаконным приказ ООО "Русская буровая компания" N 45-л/с от 02.02.2017 г. о расторжении трудового договора с С. по инициативе работодателя по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Обязать ООО "Русская буровая компания" внести в трудовую книжку С. изменения в запись N 10 от 02.02.2017 г., указав об увольнении по собственному желанию по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с 15 февраля 2018 г. на основании решения суда.

Взыскать с ООО "Русская буровая компания" в пользу С. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 481 136 рублей 64 копейки, расходы в

размере 49 500 рублей, в счет компенсации морального вреда 5 000 рублей, в счет возмещения судебных расходов 7 900 рублей, а всего 543 536 рублей 64 копейки.

Взыскать с ООО "Русская буровая компания" государственную пошлину в доход соответствующего бюджета в размере 9 106 рублей 37 копеек.

Заслушав докладчика, судебная коллегия,

установила:

С. обратился в суд с иском к ООО "Русская буровая компания" (далее по тексту - ООО "РБК") о признании приказа об увольнении незаконным, возложении обязанности изменить формулировку и дату увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, расходов по оплате проезда и проживания, медицинских услуг, компенсации морального вреда, судебных расходов. Свои требования он мотивировал тем, что на основании трудового договора работал в структурном подразделении ответчика "Буровой участок Омсукчанский" вахтовым методом. Приказом от 02 февраля 2017 г. он был уволен по пп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Увольнение считает незаконным. После окончания срока вахты, 26 декабря 2016 г. он выехал в г. Магадан для дальнейшего авиаперелета 28 декабря 2016 г. по маршруту г. Магадан - г. Красноярск. В г. Магадане предусмотрено временное размещение работников в служебной квартире, но он туда не попал, т.к. квартира была закрыта. Поэтому он был вынужден за свой счет снять номер в гостинице "Сокол". 28 декабря 2016 г. он отправился в аэропорт, где узнал, что его авиабилет для вылета в г. Красноярск аннулирован (отозван) работодателем. В телефонном режиме от представителя работодателя узнал, что билет отозван по причине нахождения его в состоянии алкогольного опьянения. За собственный счет он купил билет на самолет. 28 декабря 2016 г. по прилету в Красноярск, он обратился в КГБУЗ "Красноярский краевой наркологический диспансер N 1", где прошел два медицинских исследования, в результате которых этанол у него обнаружен не был. Фотокопии справок с объяснительной он отправил почтой ответчику 12 января 2017 г. Он считает, что его увольнение произошло на основании ложных сведений от представителя работодателя. Также считает, что ответчиком нарушен месячный срок привлечения его к ответственности, т.к. ответчик ссылается на дисциплинарный проступок, совершенный 27 декабря 2016 г., а уволен он был 02 февраля 2017 г. В этой связи он просил суд (с учетом уточнений) признать приказ N 45-л/с от 02 февраля 2017 г. и увольнение по пп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ (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, наркотического или иного токсического опьянения незаконными; возложить обязанность на ответчика изменить формулировку причины увольнения с увольнения по пп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ на увольнение по собственному желанию по п. 3 ст. 77 ТК РФ; изменить дату увольнения

на дату вынесения судом решения; взыскать с ответчика в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула за период с момента увольнения по день вынесения решения судом; взыскать транспортные расходы, связанные с приобретением авиабилета из г. Магадана в г. Красноярск, в размере 48 000 руб. а также сборы в размере 700 руб., проживание в гостинице "Сокол" аэропорта г. Магадан в размере 800 руб.; расходы на анализы в КНД г. Красноярска в размере 3 900 руб.; юридические услуги за консультацию и составление искового заявления в размере 5 000 руб.; компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе представитель ООО "РБК" Т. просит отменить решение суда, ссылаясь на неправильное применение судом норм материального права, неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела, недоказанность установленных судом обстоятельств, несоответствие выводов суда обстоятельствам дела.

В судебное заседание представитель ООО "РБК", надлежаще извещенный о времени и месте судебного заседания, не явился, о причинах неявки не сообщил, с ходатайством об отложении судебного разбирательства не обратился, в связи с чем судебная коллегия, в соответствии со [ст. 167](#) ГПК РФ, считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения С., обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия находит решение суда в части взыскания с ООО "РБК" в пользу С. заработной платы за время вынужденного прогула, общей подлежащей взысканию суммы, в доход местного бюджета государственной пошлины, подлежащим изменению, в остальной части - оставлению без изменения.

Согласно [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае 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.

В соответствии с [п. 42](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. 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 первой 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. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории

данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. 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.

Из материалов дела видно, что С. на основании трудового договора N 134/16 от 18 октября 2016 г., приказа о приеме на работу N 219-лс от 18 октября 2016 г. был принят с 18 октября 2016 г. в ООО "РБК" на должность <данные изъяты> бурового участка "Омсукчанский".

Участок буровых работ "Омсукчанский" (Джультетта) создан приказом ООО "РБК" N 96 от 19 сентября 2016 г. для выполнения работ по договору подряда N 28/15 от 17 ноября 2015 г. Пунктом 5 приказа установлен на полевых работах участка режим труда и отдыха с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период - один год. Продолжительность смены - 12 часов, полевые работы - два месяца.

Из п. 6 приказа следует, что местом сбора работников, направляемых на участок буровых работ и возвращающихся с участка по окончании полевых работ, являются <адрес>.

Участок "Общепроизводственный - Магадан" создан приказом ООО "РБК" N 54/1 от 01 июня 2016 г. в целях, в том числе, сбора и временного проживания работников компании, направляемых на полевые работы.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ООО "РБК", утвержденными генеральным директором 11 октября 2013 г., в качестве основного режима работы организации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Работникам, работающим в полевых условиях, а также работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения.

Приложением N 3 к Положению об оплате труда работников ООО "РБК", утвержденного генеральным директором 11 октября 2013 г., установлен расчет дней междувахтового отдыха (отгулов), порядок их предоставления.

Согласно графика работы буровых бригад ООО "РБК" на участке "Омсукчанский" (Джультетта) С. установлено рабочее время: сентябрь - декабрь 2016 г.

Из табелей учета рабочего времени С. протабелированы рабочие дни 18 и 19 октября 2016 г. по 8 часов, в период с 20 октября 2016 г. по 26 декабря 2016 г. - по 12 часов ежедневно, 27 декабря 2016 г. и 28 декабря 2016 г. - по 8 часов, в период с 29 декабря 2016 г. по 02 февраля 2017 г. - выходные дни. Приказом N 45-лс от 02 февраля 2017 г. С. уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое

нарушение работником трудовых обязанностей (появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения).

Основанием увольнения указаны: акт о нахождении С. на рабочем месте 27 декабря 2016 г. в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения от 27 декабря 2016 г., служебная записка и.о. начальника базы ФИО7 о нахождении С. в состоянии алкогольного опьянения от 02 января 2017 г., объяснительная записка машиниста автомобильного крана-манипулятора ФИО8 о нахождении С. 27 декабря 2016 г. на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения от 03 января 2017 г.

03 февраля 2017 г. С. направлено уведомление исх. N 13 от 02 февраля 2017 г. об увольнении.

Как видно из журнала N 13 регистрации отбора биологических объектов КГБУЗ "Красноярский краевой наркологический диспансер N 1" отбор проб у С. произведен 28 декабря 2016 г. в 22.55 час. Согласно справок от 29 декабря 2016 г. в результате исследований этанол, иные вещества у С. не обнаружены.

По сообщению главного врача КГБУЗ "Красноярский краевой наркологический диспансер N 1" от 12 октября 2017 г. исх. N 10-02/6237 действующей нормативной документацией наличие алкоголя в моче не установлено в качестве диагностического критерия состояния опьянения, сроки выведения алкоголя из организма, а также определение алкоголя в моче зависят от времени последнего приема и объема принятого алкоголя, а также физиологических факторов, объективно определить которые не представляется возможным. Решение вопросов о возможности нахождения человека в состоянии опьянения или возможности приема им алкоголя выходят за пределы компетенции врача-нарколога.

Суд первой инстанции, разрешая настоящий спор, пришел к обоснованному выводу об удовлетворении требования истца о признании незаконным приказа 45-л/с от 02 февраля 2017 г. об увольнении С. по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При этом суд правильно исходил из того, что ответчиком пропущен установленный ч. 3 ст. 193 ТК РФ месячный срок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, т.к. вменяемый С. дисциплинарный проступок был обнаружен работодателем в день составления сотрудником ООО "РБК" ФИО7 акта, то есть 27 декабря 2016 г., при этом составление указанного документа находится в пределах должностных полномочий ФИО7. Следовательно, С. мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности не позднее 27 января 2017 г., однако приказ об увольнении истца с работы по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ издан ответчиком 02 февраля 2017 г., т.е. с пропуском указанного срока.

Довод стороны ответчика о том, что срок для применения дисциплинарного взыскания следует исчислять исходя из даты, когда о проступке был извещен генеральный директор общества, судом исследовался и правомерно признан необоснованным, т.к. согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание

применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, а не исходя из даты доведения информации о проступке до руководителя организации-работодателя.

Также судебная коллегия соглашается с выводом суда о том, что ответчиком не доказан факт совершения истцом дисциплинарного проступка, поскольку надлежащих доказательств, подтверждающих совершение им дисциплинарного проступка, ответчик суду не представил. Выводы суда в этой части подробно мотивированы в решении.

Кроме того, из материалов дела видно, что истец работал вахтовым методом, 26 декабря 2016 г. он закончил работу, сдал 26 декабря 2016 г. по акту приема-передачи геофизическое оборудование, находящееся на участке буровых работ "Джувелетта", геофизику ФИО9, и выехал в этот же день в аэропорт г. Магадана для возвращения по месту своего жительства.

В соответствии с [ч. 2 ст. 301](#) ТК РФ дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Таким образом, материалами дела подтверждено, что **вменяемый ответчиком истцу дисциплинарный проступок был совершен им не в рабочее время, а в день междувахтового отдыха, т.к. 27 декабря 2016 г., в силу указанной нормы трудового законодательства, не являлся его рабочим днем.**

При указанных обстоятельствах суд, руководствуясь [ст. 394](#) ТК РФ, принимая во внимание заявление истца об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию и даты увольнения на день принятия судом решения по делу, пришел к обоснованному выводу об изменении формулировки основания увольнения с увольнения по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на увольнение по собственному желанию по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ, а также об изменении даты увольнения на дату вынесения судом решения - 15 февраля 2018 г.

Также суд, в соответствии со [ст. 394](#) ТК РФ, обоснованно взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в сумме 5 000 руб., размер которой соответствует требованиям разумности и справедливости и определен судом с учетом конкретных обстоятельств дела в связи с нарушением ответчиком трудовых прав истца.

Кроме того, суд обоснованно, в соответствии со [ст. 168.1](#) ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ООО "РБК", взыскал с ответчика в пользу истца понесенные им расходы на проезд и проживание в гостинице в общей сумме 49 500 руб., поскольку судом установлено, что истец был вынужден понести расходы на приобретение авиабилетов и на проживание в гостинице "Сокол" г. Магадана, т.к. работодателем ранее приобретенные авиабилеты на истца были незаконно отозваны, а в указанной гостинице истец вынужден был проживать в связи с ожиданием вылета самолета.

Также суд пришел к правильному выводу о взыскании с ответчика в пользу истца понесенных им расходов за оказанные юридические услуги за консультацию и

составление искового заявления в размере 4 000 руб., за оказанные платные медицинские услуги в сумме 3 900 руб., поскольку данный вывод суда основан на требованиях [ч. 1 ст. 98 ГПК РФ](#).

Судебная коллегия не принимает во внимание как необоснованные доводы апелляционной жалобы о несогласии с решением суда в части признания приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки основания увольнения и даты увольнения, взыскании компенсации морального вреда, расходов на оплату проживания, медицинских услуг, юридических услуг, поскольку доводы жалобы в этой части направлены на переоценку изложенных в решении выводов суда, оснований для переоценки которых не имеется, т.к. эти выводы основаны на правильно примененных нормах материального и процессуального права и подтверждены имеющимися в деле соответствующими доказательствами.

Вместе с тем, судебная коллегия считает обоснованным довод апелляционной жалобы о неправильном расчете судом среднего заработка истца за время вынужденного прогула в связи с неправильным включением в расчет этого заработка полевого довольствия, которое не относится к заработной плате, является компенсационной выплатой, относящейся к объектам, на которые не начисляются страховые взносы, и не подлежащей налогообложению, и которое, в соответствии с [п. 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#), утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации N 922 от 24 декабря 2007 г., не учитывается для расчета среднего заработка.

В этой связи судебная коллегия считает необходимым изменить решение суда в части подлежащего взысканию размера среднего заработка за время вынужденного прогула исходя из следующего расчета.

С. за период с октября 2016 г. по декабрь 2016 г. была начислена заработная плата без учета полевого довольствия в сумме 154 369 руб. 29 коп., отработано в учетном периоде 848 часов (т. 1 л.д. 66 - 72).

Средний часовой заработок составляет:

$154\,369 \text{ руб. } 29 \text{ коп.} : 848 \text{ час.} = 182 \text{ руб. } 04 \text{ коп.}$

Период вынужденного прогула с 03 февраля 2017 г. по 15 февраля 2018 г. составляет 256 рабочих дней (по 8 рабочих часов в день).

Средний заработок за время вынужденного прогула составляет:

$182 \text{ руб. } 04 \text{ коп.} \times 256 \text{ дней} \times 8 \text{ часов} = 372\,817 \text{ руб. } 92 \text{ коп.}$

Общая подлежащая взысканию сумма составляет:

$372\,817 \text{ руб. } 92 \text{ коп.} + 49\,500 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 7\,900 \text{ руб.} = 435\,217 \text{ руб. } 92 \text{ коп.}$

В связи с изменением решения суда в указанной части подлежит изменению и взысканная судом с ответчика государственная пошлина исходя из следующего расчета.

$(372\,817 \text{ руб. } 92 \text{ коп.} + 49\,500 \text{ руб.} - 200\,000 \text{ руб.}) \times 1\% + 5\,200 \text{ руб.} = 7\,423 \text{ руб. } 18 \text{ коп.}$ - государственная пошлина за удовлетворенные требования имущественного характера.

$300 \text{ руб.} \times 3 = 900 \text{ руб.}$ - государственная пошлина за удовлетворенные требования неимущественного характера (признание приказа об увольнении незаконным, изменение формулировки основания увольнения и даты увольнения, взыскание компенсации морального вреда).

Всего: $7\,423 \text{ руб. } 18 \text{ коп.} + 900 \text{ руб.} = 8\,323 \text{ руб. } 18 \text{ коп.}$

На основании изложенного, руководствуясь [ст. 328](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Ленинского районного суда г. Красноярск от 15 февраля 2018 г. в части взыскания с ООО "Русская буровая компания" в пользу С. заработной платы за время вынужденного прогула в размере 481 136 руб. 64 коп., общей подлежащей взысканию суммы в размере 543 536 руб. 64 коп., государственной пошлины в доход соответствующего бюджета в размере 9 106 руб. 37 коп. изменить, взыскав с ООО "Русская буровая компания" в пользу С. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 372 817 руб. 92 коп., общую подлежащую взысканию сумму в размере 435 217 руб. 92 коп., государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 8 323 руб. 18 коп.

В остальной части решение оставить без изменения, а апелляционную жалобу представителя ООО "Русская буровая компания" Т. - без удовлетворения.