

ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 10 марта 2015 г. по делу N 33-687

Судья: Тарасова И.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Тверского областного суда
в составе председательствующего судьи Пойменовой С.Н.,
судей Цветкова В.В. и Комаровой Ю.В.,
с участием прокурора Степанова Д.В.,
при секретаре судебного заседания С.М.
рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Твери
10 марта 2015 года
по докладу судьи Пойменовой С.Н.

дело по апелляционной жалобе ООО <данные изъяты> и апелляционному
представлению участвующего в деле прокурора

на решение Пролетарского районного суда г. Твери от 27 ноября 2014 г.,
которым постановлено:

"Исковые требования Ч. к ООО <данные изъяты> о восстановлении на работе,
взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации
морального вреда удовлетворить частично.

Восстановить Ч. на работе в должности <данные изъяты> ООО <данные
изъяты> (ОГРН N) с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с ООО <данные изъяты> (ОГРН N) в пользу Ч. средний заработок за
время вынужденного прогула в размере <данные изъяты>, в счет компенсации
морального вреда <данные изъяты>, а всего <данные изъяты>, в остальной части
исковых требований отказать.

Взыскать с ООО <данные изъяты> (ОГРН N) государственную пошлину в доход
муниципального городского округа <адрес> в размере <данные изъяты>".

Судебная коллегия

установила:

Ч. обратился в суд с иском к ООО <данные изъяты> о восстановлении на работе,
взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации
морального вреда. В обоснование своих требований ссылается на то, что работает на
предприятии ООО <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ в должности <данные изъяты>.
Приказом N от ДД.ММ.ГГГГ был уволен с работы за появление на работе в состоянии
алкогольного опьянения по подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса
РФ. Считает увольнение незаконным. Он не находился ДД.ММ.ГГГГ на рабочем месте
в состоянии алкогольного опьянения. Поскольку на предприятии шло сокращение
рабочих мест, то администрация общества заставляло рабочих писать заявления об
увольнении по собственному желанию. Увольнение за появление на работе в
состоянии алкогольного опьянения было организовано работодателем в связи с тем,
что он отказывался писать заявление об увольнении по собственному желанию. При

выборе меры дисциплинарной ответственности ответчик не учел его предшествующее поведение, награды, предпенсионный возраст. Действиями администрации ООО <данные изъяты> ему причинен моральный вред, связанный с причинением вреда его рабочей репутации, переживания по этому поводу отразились на его здоровье. Просит восстановить его на работе в должности <данные изъяты> ООО <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>.

В судебном заседании истец Ч. поддержал заявленные требования в полном объеме.

Представитель ответчика ООО <данные изъяты> С.П. возражал по заявленным требованиям, указав, что нарушений трудового законодательства при увольнении истца работодателем допущено не было.

Судом постановлено приведенное выше решение.

В апелляционной жалобе ООО <данные изъяты> ставится вопрос об отмене решения суда и принятии по делу нового решения об отказе истцу в удовлетворении заявленных требований. В жалобе указывается, что при вынесении решения суд неправильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, неправильно применил нормы материального права. В мотивировочной части решения не указана норма закона, которой руководствовался суд, делая вывод о нарушении ответчиком порядка применения к истцу дисциплинарного взыскания. Вопреки выводам суда издание работодателем приказа об увольнении работника в день, когда работник отказался предоставить письменное объяснение по факту дисциплинарного проступка, о чем работодателем был составлен соответствующий акт, не является нарушением порядка увольнения. Вывод суда о несоответствии наложенного на истца дисциплинарного взыскания тяжести совершенного им проступка ошибочен. Работа на станках и оборудовании, а также нахождение на предприятии тяжелого машиностроения в состоянии алкогольного опьянения является общественно опасным деянием, так как крайне опасно не только для самого работника, но и для окружающих. Судом неверно определен размер суммы, подлежащей выплате истцу в счет оплаты времени вынужденного прогула. Оснований для удовлетворения требований истца о компенсации морального вреда не имелось, так как факт нахождения истца в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения был установлен в ходе судебного разбирательства.

В апелляционном представлении участвующего в деле прокурора ставится вопрос об изменении постановленного по делу решения в части размера суммы, подлежащей выплате истцу в счет оплаты времени вынужденного прогула, и размера государственной пошлины, подлежащей уплате ответчиком.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, заслушав объяснения представителя ответчика С.П., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, истца Ч., возражавшего по доводам жалобы, заключение прокурора Степанова Д.В., поддержавшего доводы апелляционного представления и считавшего необходимым изменить решение суда в части размеров среднего заработка за период вынужденного прогула и государственной пошлины, судебная коллегия приходит к следующему.

Подпунктом "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ установлено, что 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, наркотического или иного токсического опьянения.

Согласно пункту 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

Как установлено судом и следует из письменных материалов дела ДД.ММ.ГГГГ Ч. был принят на работу в ООО <данные изъяты> на должность <данные изъяты>.

ДД.ММ.ГГГГ Ч. уволен по подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения на основании приказа N от ДД.ММ.ГГГГ

Основанием для издания данного приказа послужили служебная записка мастера заготовительного участка N от ДД.ММ.ГГГГ, акт об отказе дать письменное объяснение по факту своего поведения от ДД.ММ.ГГГГ, акт о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения от ДД.ММ.ГГГГ, акт об отказе работника от подписи в ознакомлении с актом "О нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения" от ДД.ММ.ГГГГ

Исследовав и проанализировав по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса РФ представленные сторонами доказательства, в том числе показания свидетелей, суд первой инстанции пришел к выводу о совершении Ч. дисциплинарного проступка, выразившегося в появлении ДД.ММ.ГГГГ на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Указанные выводы суда не оспариваются в апелляционной жалобе. Истец решение суда не обжалует.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из несоразмерности примененной к Ч. меры дисциплинарной ответственности совершенному им проступку, а также из того, что работодателем нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, в связи с чем пришел к выводу об удовлетворении исковых требований истца о восстановлении на работе.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда о несоблюдении ответчиком принципа соразмерности примененного наказания тяжести совершенного Ч. проступка.

Согласно пункту 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 г. 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, обстоятельства, при которых он был совершен, 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 материалов дела видно, что Ч. в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ состоял в трудовых отношениях с ООО <данные изъяты>, с ДД.ММ.ГГГГ вновь был принят на работу в ООО <данные изъяты>, в момент совершения проступка имел возраст <данные изъяты>, дисциплинарный проступок совершил впервые, ранее им не допускалось дисциплинарных нарушений, дисциплинарный проступок не повлек каких-либо отрицательных последствий для работодателя. Данных о том, что истец имел замечания по работе, не справлялся с работой, отрицательно характеризуется на работе, материалы дела не содержат.

При таких обстоятельствах суд пришел к правильному выводу о том, что увольнение истца, без учета вышеизложенных обстоятельств, нельзя признать законным и обоснованным.

Поскольку в ходе судебного разбирательства был установлен факт несоответствия примененного в отношении истца дисциплинарного взыскания в виде увольнения совершенному Ч. проступку, что является самостоятельным основанием для удовлетворения требований о признании увольнения незаконным и восстановлении работника на прежней работе, то доводы апелляционной жалобы об ошибочности вывода суда о несоблюдении работодателем установленного трудовым законодательством порядка увольнения в части истребования от работника письменного объяснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка подлежат отклонению, так как не могут повлиять на законность оспариваемого решения.

Признав увольнение Ч. незаконным, тем самым установив нарушение его трудовых прав, суд первой инстанции, верно применив положения статьи 237 Трудового кодекса РФ, наделяющей работника правом взыскания компенсации морального вреда вследствие нарушения его трудовых прав, пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для взыскания в пользу Ч. соответствующей денежной компенсации.

В силу статьи 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно официальным разъяснениям, содержащимся в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ", размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Определяя ко взысканию в пользу Ч. компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>, суд учел конкретные обстоятельства дела, объем и характер доказанности причинения истцу морального вреда, степень вины работодателя, имущественное положение как истца, так и ответчика, требования разумности и справедливости.

При таких обстоятельствах оснований для отмены решения суда в части восстановления истца на работе, взыскания в его пользу компенсации морального вреда по доводам апелляционной жалобы судебная коллегия не усматривает.

Признав увольнение истца незаконным, суд первой инстанции, установив, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истец был временно нетрудоспособным, о чем ему был выдан листок нетрудоспособности, пришел к обоснованному выводу о том, что с ДД.ММ.ГГГГ Ч. незаконно был лишен возможности трудиться и обоснованно в соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ взыскал с ответчика в пользу Ч. средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, правильно определив, что размер среднедневного заработка составляет <данные изъяты>

Однако доводы апелляционных жалобы и представления о том, что суд неправильно определил период вынужденного прогула и размер подлежащего взысканию заработка за время вынужденного прогула, заслуживают внимания.

При пятидневной рабочей недели, двух выходных дней, период вынужденного прогула истца с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составил N рабочих дней, а не N рабочих дней, как указал суд первой инстанции.

Таким образом, подлежащий взысканию в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула составляет <данные изъяты> (<данные изъяты> x N).

При таких обстоятельствах, с целью исправления судебной ошибки, судебная коллегия считает необходимым изменить решение суда в части взыскания с ООО <данные изъяты> в пользу Ч. среднего заработка за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ

В связи с изменением размера подлежащего взысканию заработка за время вынужденного прогула, судебная коллегия в соответствии со статьями 98 и 103 Гражданского процессуального кодекса РФ, подпунктами 1, 3 пункта 1 статьи 333.19 Налогового кодекса РФ, считает необходимым уменьшить подлежащие взысканию с ответчика судебные расходы в виде государственной пошлины в доход местного бюджета до <данные изъяты>

Руководствуясь статьями 328, 329 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Пролетарского районного суда г. Твери от 27 ноября 2014 г. в части периода вынужденного прогула, размера среднего заработка за время вынужденного прогула и размера государственной пошлины изменить, изложив резолютивную часть в следующей редакции:

Исковые требования Ч. к ООО <данные изъяты> о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворить.

Восстановить Ч. на работе в должности <данные изъяты> ООО <данные изъяты> (ОГРН N) с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с ООО <данные изъяты> (ОГРН N) в пользу Ч. средний заработок за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты>, в счет компенсации морального вреда <данные изъяты>

Взыскать с ООО <данные изъяты> (ОГРН N) государственную пошлину в бюджет муниципального образования <адрес> - городской округ <адрес> в размере <данные изъяты>

Председательствующий
С.Н.ПОЙМЕНОВА

Судьи
В.В.ЦВЕТКОВ
Ю.В.КОМАРОВА