

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. № 33-8893/2022

Судья: Андреа

78RS0002-01-2021-005534-48

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего	Орловой Т.А.
судей	Аносовой Е.А. Ягубкиной О.В.
при участии прокурора	Цугульского А.О.
при секретаре	Морозовой Ю.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 апреля 2022 года апелляционную жалобу Санкт-Петербургского открытого акционерного общества «Красный Октябрь» на решение Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 19 января 2022 года по гражданскому делу № 2-1591/2022 по иску Стояльцева С. А. к Санкт-Петербургскому открытому акционерному обществу «Красный Октябрь» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Орловой Т.А., выслушав объяснения представителя истца – Карповой М.А., представителей ответчика – Колоколовой И.К., Теленковой Г.С., заключение прокурора Цугульского А.О., полагавшего решение незаконным и необоснованным, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Стояльцев С.А. первоначально обратился в Выборгский районный суд Санкт-Петербурга с иском к Санкт-Петербургскому открытому акционерному обществу «Красный Октябрь» (далее – Санкт-Петербургское ОАО «Красный Октябрь»), в котором просил обязать ответчика внести изменения и удалить запись в трудовой книжке об увольнении и отменить приказ об увольнении; обязать ответчика расторгнуть с истцом трудовой договор по соглашению сторон; обязать ответчика произвести оплату за время вынужденного прогула с <дата>, компенсировать моральный вред в размере 100 000 рублей, расходы на оказание юридических услуг в размере 155 000 рублей.

В обосновании своих требований истец указывал на то, что приказом №.../п от <дата> он был принят на работу в Санкт-Петербургское ОАО «Красный Октябрь» на должность слесаря-сборщика двигателей с тарифной ставкой в размере 133 рубля 91 копейки. <дата> между ним и Санкт-Петербургским ОАО «Красный Октябрь» заключен трудовой договор. Приказом №.../к от <дата> он был уволен по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения. По мнению истца, он не совершал указанного дисциплинарного проступка.

Определением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от <дата> гражданское дело передано на рассмотрение по подсудности в Калининский районный суд Санкт-Петербурга.

В последующем истец уточнил свои требования в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просил признать приказ №.../к от <дата> об увольнении на основании подпункта «б» части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным; обязать ответчика расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон; обязать ответчика восстановить его в должности слесаря-сборщика двигателей 5 разряда и внести об этом соответствующую запись в трудовую книжку; взыскать с ответчика компенсацию за время вынужденного прогула с <дата> по <дата> в размере 763 278 рублей, компенсацию за время вынужденного прогула из расчета 3 816 рублей 39 копеек за каждый день с <дата> по дату восстановления в должности, компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей, расходы на оказание юридических услуг в размере 150 000 рублей.

Определением Калининского районного суда Санкт-Петербурга от <дата> производство по делу прекращено в части исковых требований об обязанности расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, в связи с отказом от иска в указанной части.

Решением Калининского районного суда Санкт-Петербурга от <дата> исковые требования Стояльцева С.А. удовлетворены частично.

Признан незаконным приказ №.../к от <дата> о прекращении трудового договора со Стояльцевым С.А. по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стояльцев С.А. восстановлен на работе в Санкт-Петербургском ОАО «Красный Октябрь» в должности слесаря-сборщика двигателей 5 разряда (цех 120) с <дата>.

С Санкт-Петербургского ОАО «Красный Октябрь» в пользу Стояльцева С.А. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 683 460 рублей 30 копеек, компенсация морального вреда в размере 5 000 рублей, расходы по оплате услуг представителя в размере 40 000 рублей.

С Санкт-Петербургского ОАО «Красный Октябрь» взыскана госпошлина в доход бюджета Санкт-Петербурга в размере 10 635 рублей.

Решение суда в части восстановления на работе и в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 214 218 рублей 90 копеек обращено к немедленному исполнению.

В апелляционной жалобе ответчик Санкт-Петербургский ОАО «Красный Октябрь» просит отменить решение суда и принять по делу новое решение, которым отказать в удовлетворении требований в полном объеме.

Представитель истца – Карпова М.А. в судебное заседание суда апелляционной инстанции явилась, полагала решение суда первой инстанции законным и обоснованным, поддержала возражения на апелляционную жалобу.

Представители ответчика – Колоколова И.К., Теленкова Г.С. в судебное заседание суда апелляционной инстанции явились, доводы апелляционной жалобы поддержали в полном объеме, полагали решение суда подлежащим отмене.

На рассмотрение дела в суд апелляционной инстанции истец Стояльцев С.А. не явился, о месте и времени слушания дела извещен надлежащим образом, доказательств уважительности причин неявки не представил, ходатайств об отложении судебного заседания или рассмотрении апелляционной жалобы в свое отсутствие не заявлял. Истец направил в судебное заседание своего представителя, имеющего надлежащим образом удостоверенные полномочия. При таких обстоятельствах, в соответствии со статьей 167, частью 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившегося истца.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, выслушав объяснения явившихся лиц, заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к следующему.

Согласно пункту 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 23 от <дата> "О судебном решении", решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, изученным материалам дела, не имеется.

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

На основании статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заклячая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Виновное неисполнение данных требований может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

В соответствии с пунктом 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Решение работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности таких, как

справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь вышеуказанными нормами Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, устанавливает факт совершения дисциплинарного проступка, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела и др.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В соответствии с частью 1 статьи 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 применять дисциплинарные взыскания.

В силу части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации определен порядок применения к работникам дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

В силу приведенных норм закона, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение по указанному основанию в силу части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Исходя из разъяснений, содержащихся в названном постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, обязанность доказать совершение работником проступка и соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания возлагается на работодателя.

В этих целях 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 и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (пункт 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Также в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части 1 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В соответствии с частью 1 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Согласно статье 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом

(распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Как следует из материалов дела и установлено судом, приказом №.../п от <дата> Стояльцев С.А. принят на работу в Санкт-Петербургское ОАО «Красный Октябрь» на должность слесаря-сборщика двигателей (цех 120) с тарифной ставкой в размере 133 рубля 91 копейка (п.д.111).

<дата> между Стояльцевым С.А. и Санкт-Петербургским ОАС «Красный Октябрь» заключен трудовой договор, по условиям которого Стояльцеву С.А. установлена пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем и сдельно-премиальной оплатой труда в размере 133 рубля 91 копейка (п.д.112-115).

С <дата> тарифная ставка установлена в размере 218 рублей 90 копеек (п.д.121).

<дата> начальником участка №... Ивановым В.А. написана докладная записка на имя начальника цеха №... о том, что <дата> в 09 ч. 30 мин. слесарь-сборщик Стояльцев С.А. замечен в нетрезвом состоянии, отстранен от работы (п.д.126).

Также составлен акт о том, что Стояльцев С.А., находясь в нетрезвом состоянии, не может написать объяснительную записку (п.д.127).

Приказом №...-к от <дата> Стояльцев С.А. отстранен от работы (п.д.122).

<дата> в 10 ч. 20 мин. составлен акт №... о том, что Стояльцев С.А. находится на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, в данном акте имеется объяснение Стояльцева С.А., в котором он написал: «Извините! Я признаю, что совершил ошибку», а также имеется запись о том, что работнику предложено пройти медицинское освидетельствование и что от медицинского освидетельствования и объяснения Стояльцев С.А. отказался (п.д. 124).

Также, <дата> в 09 ч. 30 мин. Стояльцеву С.А. выдано направление в медицинское учреждение на установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств или иных вызывающих опьянение веществ, в котором указано, что медицинское освидетельствование можно пройти в течение 2 (двух) часов с момента составления акта о нахождении на работе в состоянии алкогольного опьянения, при себе иметь паспорт и 1 600 рублей (п.д.125).

При рассмотрении дела по существу в суде первой инстанции Стояльцев С.А. пояснил, что объяснение в акте от <дата> о том, что он совершил ошибку написано им под давлением, а от прохождения медицинского освидетельствования он отказался, поскольку не имел при себе паспорта и денег.

В период с <дата> по <дата> Стояльцев С.А. находился в очередном отпуске (п.д.180).

Приказом №.../к от <дата> Стояльцев С.А. уволен по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения (п.д.128-129)).

Из показаний допрошенных в судебном заседании <дата> в качестве свидетелей Иванова В.А. и Глухова А.О. судом первой инстанции установлено, что <дата> от Стояльцева С.А., находившегося в месте выполнения трудовых обязанностей и в рабочее время исходил запах алкогольного опьянения, на вопросы отвечал невнятно.

Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания допрошенных в ходе слушания дела свидетелей, руководствуясь названными правовыми нормами, регулируемыми спорные правоотношения, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности увольнения Стояльцева С.А. по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации приказом №.../к от <дата> в связи с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, исходя из того, что у работодателя отсутствовали основания для увольнения истца по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку ответчик не представил суду достаточных доказательств нахождения истца на рабочем месте <дата> в состоянии алкогольного опьянения.

Согласно пункту 42 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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. Таким образом, медицинское заключение по результатам освидетельствования на состояние опьянения не является единственным доказательством подтверждения нахождения работника в состоянии опьянения.

Приказом Минздрава России от <дата> N 933н утверждён Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) (далее - Порядок).

В соответствии с пунктом 2 указанного Порядка целью проведения медицинского освидетельствования является установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных, новых потенциально опасных психоактивных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Согласно пункту 3 Порядка медицинское освидетельствование проводится в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую выполнение работ (оказание услуг) по медицинскому освидетельствованию на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического).

В соответствии с пунктом 4 Порядка медицинское освидетельствование включает в себя следующие осмотры врачами-специалистами, инструментальное и лабораторные исследования:

- а) осмотр врачом-специалистом (фельдшером);
- б) исследование выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя;
- в) определение наличия психоактивных веществ в моче;
- г) исследование уровня психоактивных веществ в моче;
- д) исследование уровня психоактивных веществ в крови.

В соответствии с подпунктом 5 пункта 5 Порядка медицинское освидетельствование проводится в отношении работника, появившегося на своем рабочем месте с признаками опьянения, - на основании направления работодателя.

Пунктом 9 Порядка предусмотрено, что после указания в Акте персональных данных свидетельствуемого, проведение медицинского освидетельствования во всех случаях начинается с первого исследования выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя, после которого врачом-специалистом (фельдшером) производится сбор жалоб, анамнеза и осмотр в целях выявления клинических признаков опьянения, предусмотренных приложением N 2 к настоящему Порядку.

Согласно пункту 11 Порядка при проведении исследования выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя результаты измерения концентрации абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе указываются в Акте в миллиграммах на один литр выдыхаемого воздуха на основании показаний используемого технического средства измерения.

Положительным результатом исследования выдыхаемого воздуха считается наличие абсолютного этилового спирта в концентрации, превышающей возможную суммарную погрешность измерений, а именно 0,16 миллиграмма на один литр выдыхаемого воздуха.

При положительном результате первого исследования выдыхаемого воздуха через 15 - 20 минут после первого исследования проводится повторное исследование выдыхаемого воздуха. Результаты первого исследования указываются в подпункте 13.1 Акта, повторного - в подпункте 13.2 Акта.

В соответствии с пунктом 14 Порядка на основании результатов проведенных в рамках медицинского освидетельствования осмотров и инструментальных и лабораторных исследований, указанных п. 4 настоящего Порядка, выносятся одно из следующих медицинских заключений о состоянии свидетельствуемого на момент проведения освидетельствования:

- 1) установлено состояние опьянения;
- 2) состояние опьянения не установлено;
- 3) от медицинского освидетельствования свидетельствуемый (законный представитель свидетельствуемого) отказался.

В соответствии с пунктом 17 Порядка медицинское заключение "установлено состояние опьянения" выносится при наличии не менее трех клинических признаков опьянения, предусмотренных приложением N 2 к настоящему Порядку, и положительных результатах повторного исследования выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя или при наличии не менее трех клинических признаков опьянения, предусмотренных приложением N 2 к настоящему Порядку, и обнаружении по результатам химико-токсикологических исследований в пробе биологического объекта одного или нескольких наркотических средств и (или) психотропных веществ.

Согласно статье 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (часть 7 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

Принимая во внимания положения статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции верно исходил из того, что поскольку в данном случае именно на работодателе лежит обязанность по доказыванию факта нахождения работника в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, указание в направлении на обязанность Стояльцева С.А. иметь при себе денежные средства для прохождения медосвидетельствования лишило последнего возможности пройти такое освидетельствование.

В связи с указанным, судом первой инстанции обоснованно не приняты доводы ответчика о том, что по состоянию на <дата> у Стояльцева С.А. имелись денежные средства, поскольку ему была перечислена зарплата и он имел возможность оплатить медосвидетельствование.

Суд первой инстанции, учитывая пояснения представителя ответчика о том, что работникам, находящимся с признаками алкогольного опьянения, предоставляется и служебная машина, и, при отсутствии у работников материальной возможности, денежных средств для прохождения медосвидетельствования, обоснованно указал на не предоставление в материалы дела доказательств того, что Стояльцеву С.А. было предложено пройти медицинское освидетельствование за счет средств работодателя и с использованием транспорта работодателя.

Судебная коллегия также учитывает пояснения истца, согласно которым его отказ от прохождения медицинского освидетельствования был связан исключительно с отсутствием у него необходимой суммы денег и паспорта, а не с нежеланием проходить такое обследование. Доказательств иного материалы дела не содержат.

Таким образом, указанное не может свидетельствовать о соблюдении работодателем порядка направления работника на медицинское освидетельствование для установления наличия или отсутствия состояния опьянения, также не представлено доказательств, подтверждающих наличие условий для прохождения истцом медицинского освидетельствования по месту осуществления трудовой функции, вызова медицинского работника.

Доводы апелляционной жалобы об отказе истца от прохождения медицинского освидетельствования без указания причин такого отказа и ссылку истца на отсутствие денежных средств и паспорта только в ходе судебного разбирательства, выводов суда первой инстанции не опровергают и по существу сводятся к несогласию с оценкой со стороны суда представленных доказательств и установленных на их основании обстоятельств дела, оснований для переоценки доказательств не имеется.

Исковые требования Стояльцева С.А. разрешены в соответствии с нормами статей в соответствии с правилами статей 12, 56 и 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. При этом, подлежит учету, что работник является более экономически слабой стороной в трудовом правоотношении и все неустранимые сомнения толкуются в его пользу.

Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что медицинское заключение не является единственным доказательством наличия у работника состояния алкогольного опьянения, при этом, нахождение истца в состоянии алкогольного опьянения подтверждено другими видами доказательств, не могут быть приняты судебной коллегией, ввиду следующего.

Представленные ответчиком в материалы дела доказательства (докладные, служебные записки, акты, направление на медицинское освидетельствование) в отдельности и в их совокупности не отвечают требованиям достаточности и достоверности и не позволяют сделать бесспорный вывод о нахождении истца на рабочем месте <дата> в состоянии алкогольного опьянения.

Ссылку в апелляционной жалобе на содержащуюся в Акте от <дата> в графе «Объяснения нарушителя» запись истца: «Извините! Я признаю, что совершил ошибку», как на признание своей вины в нахождении на работе в состоянии алкогольного опьянения, судебная коллегия признает несостоятельной, принимая во внимание пояснения истца, данные в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции, согласно которым указанные объяснения даны под давлением, учитывая, что пояснения истца в силу абзаца 2 части 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации являются доказательством по делу наряду с иными доказательствами.

Общими принципами юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности являются справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Поскольку условием признания увольнения законным применительно к данному делу является доказанность со стороны работодателя наличия в действительности факта неправомерного поведения работника, наличие неустранимых сомнений в совершении работником вменяемого ему проступка не позволяет считать применение к нему мер ответственности обоснованным.

Судом первой инстанции справедливо указано на то, что вывод о нетрезвом состоянии работника можно сделать только при комплексной оценке всех доказательств по делу, поскольку запах алкоголя может исходить и от других летучих пищевых, лекарственных или косметических веществ, которые могут напоминать алкоголь.

Оценив представленные доказательства в их совокупности и взаимосвязи, в том числе показания свидетелей, суд первой инстанции пришел к верному выводу о том, что бесспорных доказательств нахождения работника как в состоянии

алкогольного опьянения не представлено и какими-либо объективными доказательствами указанный факт не подтвержден; показания и объяснения свидетелей произошедшего, в которых указано только на запах алкоголя, невнятную речь, также не позволяют сделать данный вывод; отказ от прохождения медицинского освидетельствования, зафиксированный актом, связанный согласно пояснениям истца, с отсутствием денег и паспорта, а также отказ работника от дачи работодателю объяснений, факт нахождения в состоянии наркотического либо иного токсического опьянения не подтверждают.

Кроме того, написанная истцом в Акте от <дата> фраза достоверно не подтверждает факт нахождения его в состоянии алкогольного опьянения.

Иных объективных доказательств факта пребывания истца в состоянии алкогольного опьянения, с достоверностью подтверждающих факт нахождения истца на работе <дата> в состоянии алкогольного опьянения, с указанием признаков алкогольного опьянения у истца, в материалах дела не имеется.

С учетом данных обстоятельств, вопреки доводам апелляционной жалобы, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о незаконности произведенного увольнения Стояльцева С.А., ввиду недоказанности нахождения истца на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Ссылки в апелляционной жалобе на судебную практику также не влекут отмены принятого решения. В силу положений части 1 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд обязан разрешить дело на основании норм действующего законодательства, а также исходя из обычаев делового оборота, в случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами. Судебная практика не является формой права и высказанная в ней позиция конкретного суда не является обязательной для применения другими судами при разрешении внешне тождественных дел.

При незаконности увольнения истца суд первой инстанции правильно удовлетворил требования о восстановлении на работе, и в соответствии с положениями статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации восстановил его в прежней должности слесаря-сборщика двигателей 5 разряда (цех 120) с <дата>, взыскав в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 683 460 рублей 30 копеек.

Расчет оплаты времени вынужденного прогула произведен судом первой инстанции исходя из представленных ответчиком в материалы дела документов о заработке истца, с учетом положений статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от <дата> N 922, Указов Президента Российской Федерации об установлении нерабочих дней с сохранением за работниками заработной платы, изданных в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации, проверен судебной коллегией и признан обоснованным, арифметически верным, основанным на нормах действующего законодательства и установленных по делу обстоятельствах.

Судом первой инстанции обоснованно не приняты во внимание доводы ответчика о том, что заработная плата подлежит взысканию с учетом удержания налога на доходы, поскольку при восстановлении работника на работе налоговым агентом является работодатель, который при исполнении решения суда о взыскании заработной платы и обязан удержать подоходный налог.

В соответствии с положениями статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание, что в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца со стороны работодателя, учитывая степень и характер данных нарушений, конкретные обстоятельства дела, требования разумности и справедливости, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 5 000 рублей, полагая заявленную истцом ко взысканию сумму данной компенсации явно завышенной.

Доводов относительно несогласия с размером компенсации морального вреда апелляционная жалоба ответчика не содержит.

Разрешая требования истца о взыскании судебных расходов, руководствуясь статьями 98, 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установив, что истцом понесены расходы на оплату юридических услуг на общую сумму 155 000 рублей, что подтверждается представленными в материалы дела: договором возмездного оказания юридических услуг, заключенным <дата> между Стояльцевым С.А. и ООО «ЮК «ПРОТЭКТ» (п.д.35-38), а также кассовым чеком на 155 000 рублей (п.д.39), а также, принимая во внимание объем фактически оказанных услуг, категорию настоящего спора, уровень его сложности, время, затраченное на его рассмотрение, совокупность представленных сторонами в подтверждение своей правовой позиции документов и фактических результатов рассмотрения заявленных требований, с учетом трех судебных заседаний, в которых принимала участие представитель истца Карпова М.А., действующая на основании доверенности от <дата> сроком на 2 (два) года, выданной в порядке передоверия (п.д.40-43), и документального подтверждения факта оплаты услуг представителя, руководствуясь принципами разумности, объективности, пропорциональности и справедливости, обоснованно определил ко взысканию с ответчика в пользу истца расходы на оплату юридических услуг в размере 40 000 рублей.

Доводы апелляционной жалобы о завышенном размере суммы расходов на представителя являются несостоятельными, поскольку данный довод ответчиком не мотивирован, является выражением его субъективного мнения относительно стоимости услуг представителя в гражданском процессе. При этом следует учесть, что в силу Конституционных

принципов и норм, в частности принципов свободы договора, доступности правосудия, независимости и самостоятельности судебной власти, состязательности и равноправия сторон, предполагается, что стороны в договоре об оказании правовых услуг, будучи вправе в силу диспозитивного характера гражданско-правового регулирования свободно определять наиболее оптимальные условия оплаты оказанных услуг; таким образом, истец, заключив указанный выше договор на ведение гражданского дела в суде на названных в нем условиях, реализовал предоставленное ему право. Поскольку ответчиком, в нарушение статей 12, 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не представлено доказательств завышения заявленных истцом расходов на представителя, оснований для изменения размера взысканной суммы у судебной коллегии также не имеется.

Кроме того, разумные пределы расходов, исходя из положений статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации являются оценочным понятием, четкие критерии их определения применительно к тем или иным категориям дел законом не установлены, поэтому размер подлежащих взысканию расходов на оплату услуг представителя суд определяет в каждом конкретном случае с учетом характера заявленного спора, степени сложности дела, рыночной стоимости оказанных услуг, затраченного представителем на ведение дела времени, квалификации представителя, соразмерности защищаемого права и суммы вознаграждения, а также иных факторов и обстоятельств дела. Установленная судом первой инстанции сумма судебных расходов на оплату услуг представителя в 40 000 рублей, по мнению судебной коллегии, отвечает приведенным выше требованиям, оснований для ее снижения судебная коллегия не усматривает.

Доводы жалобы ответчика о ненадлежащем качестве оказанных юридических услуг истцу не являются основанием для дополнительного снижения размера расходов, так как факт оказания услуг подтвержден представленными в дело доказательствами, претензии к объему и качеству оказанных представителем услуг со стороны истца отсутствуют, а организация ответчика не является стороной договора, не вправе оспаривать объем и качество, предусмотренных данным договором услуг.

При этом, завышенный размер заявленных расходов послужил основанием для снижения его судом первой инстанции. Оснований для дополнительного снижения размера по доводам жалобы ответчика не имеется.

Государственная пошлина взыскана судом с ответчика в доход бюджета Санкт-Петербурга в размере 10 635 рублей в соответствии со статьей 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований к отмене решения суда, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой представленных по делу доказательств, не содержат фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления, либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Суд первой инстанции с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам, выводы суда первой инстанции не противоречат материалам дела, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно, нормы материального права судом первой инстанции применены верно. Оснований для отмены решения суда первой инстанции по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 19 января 2022 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 11.05.2022.