



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 4-КГ17-3

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

17 апреля 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего  
судей

Пчелинцевой Л.М.,  
Кириллова В.С. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 апреля 2017 г. гражданское дело по иску Шарапова А.Ю. к обществу с ограниченной ответственностью «МОСКВА» о возложении обязанности на работодателя выдать трудовую книжку, иные документы, связанные с работой, произвести окончательный расчет в связи с увольнением по собственному желанию

по кассационной жалобе Шарапова А.Ю. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 25 июля 2016 г., которым отменено решение Химкинского городского суда Московской области от 1 февраля 2016 г. о частичном удовлетворении исковых требований и принято новое решение об отказе в иске.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Кириллова В.С., выслушав объяснения Шарапова А.Ю., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей общества с ограниченной ответственностью «МОСКВА» Пользиковой В.И. и Никулина С.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Шарапов А.Ю. 10 ноября 2015 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «МОСКВА» (далее – ООО «МОСКВА») о возложении обязанности на работодателя выдать трудовую книжку, иные

документы, связанные с работой, а именно: копию приказа об увольнении, расчетный лист, справку о заработной плате; о взыскании недополученного заработка, компенсации морального вреда, возмещении судебных расходов.

В обоснование исковых требований Шарапов А.Ю. указал на то, что с 27 февраля 2012 г. он работал в ООО «МОСКВА» в должности директора по развитию и коммерции. 27 мая 2015 г. он написал заявление об увольнении по собственному желанию. Данное заявление в отделе кадров ООО «МОСКВА» не было принято, поэтому истец направил работодателю заявление об увольнении по собственному желанию по электронной почте. 1 июня 2015 г. Шараповым А.Ю. подано заявление о предоставлении ему отпуска с 1 июня 2015 г. сроком на 5 дней, которое было принято работодателем. С 8 по 11 июня 2015 г. истец был временно нетрудоспособен, работодателю был представлен листок нетрудоспособности. Впоследствии, через две недели после подачи заявления об увольнении, Шарапов А.Ю. обратился к ответчику за окончательным расчетом и трудовой книжкой, в получении которых работодателем было отказано со ссылкой на то, что заявление об увольнении им не подавалось.

По мнению Шарапова А.Ю., действия ответчика, выразившиеся в невыдаче ему трудовой книжки и непроизведении с ним полного расчета при увольнении, нарушают его трудовые права.

Решением Химкинского городского суда Московской области от 1 февраля 2016 г. исковые требования Шарапова А.Ю. удовлетворены частично. На ООО «МОСКВА» возложена обязанность выдать Шарапову А.Ю. трудовую книжку, копию приказа об увольнении, расчетный лист, справку о заработной плате. С ответчика в пользу Шарапова А.Ю. взысканы: заработная плата за период с 1 по 10 июня 2015 г. в сумме 5545 руб., неполученный заработок за период с 10 июня по 10 ноября 2015 г. в размере 95 000 руб., компенсация морального вреда – 5000 руб., судебные расходы, связанные с оплатой нотариальных услуг, в размере 12 000 руб., а также 540,40 руб. – почтовые расходы. С ответчика в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в сумме 3210 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 25 июля 2016 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Шарапова А.Ю.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Шарапова А.Ю. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения, как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Кирилловым В.С. 22 декабря 2016 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 21 марта 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для

рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке апелляционного определения.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (ст. 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и усматривается из материалов дела, что 27 февраля 2012 г. между Шараповым А.Ю. и ООО «МОСКВА» в лице генерального директора Ковальчук В.Н. был заключен трудовой договор, согласно которому истец был принят на должность директора по развитию и коммерции с должностным окладом ████████ руб.

27 мая 2015 г. Шараповым А.Ю. подано заявление об увольнении по собственному желанию с 10 июня 2015 г. Копия заявления об увольнении была также направлена им по электронной почте работодателю в связи с нежеланием работодателя принимать указанное заявление.

1 июня 2015 г. Шарапов А.Ю. подал заявление о предоставлении ему отпуска с 1 июня 2015 г. сроком на 5 дней, которое было принято работодателем. В период с 8 по 11 июня 2015 г. Шарапов А.Ю. был нетрудоспособен, в связи с чем им работодателю был представлен листок временной нетрудоспособности.

Судом первой инстанции также было установлено, что по истечении двух недель после подачи заявления об увольнении по собственному желанию трудовая книжка, а также расчетный листок, справка о заработной плате работодателем Шарапову А.Ю. выданы не были.

Разрешая спор и частично удовлетворяя иски требования Шарапова А.Ю., суд первой инстанции исходил из того, что в соответствии со статьей 56 ГПК РФ обязанность доказывать отсутствие нарушений трудовых прав лица, обратившегося в суд за их защитой, возложена на ответчика. Учитывая, что ответчик не опроверг представленные Шараповым А.Ю. доказательства о подаче им 27 мая 2015 г. заявления об увольнении, а также не представил приказа об увольнении, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что ответчик на основании заявления Шарапова А.Ю. об увольнении обязан был издать приказ о прекращении с Шараповым А.Ю. трудового договора, выдать данный приказ, трудовую книжку и документы, касающиеся

трудовой деятельности Шарапова А.Ю., однако в нарушение положений статьи 84<sup>1</sup>, части 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации возложенные на него законом обязанности не исполнил.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении требований Шарапова А.Ю., указал на то, что Шараповым А.Ю. 27 мая 2015 г. было подано заявление об увольнении по собственному желанию с 10 июня 2015 г., которое также было направлено и по электронной почте, работодателем приказ об увольнении Шарапова А.Ю. по собственному желанию не издавался, соответствующая запись в трудовую книжку не вносилась. При этом, по мнению суда апелляционной инстанции, истец был уволен с 15 июня 2015 г. в соответствии с приказом ООО «МОСКВА» от 21 сентября 2015 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул), данный приказ Шараповым А.Ю. не оспорен, поэтому нарушений трудовых прав истца со стороны работодателя допущено не было и, как следствие, оснований для возложения на ответчика обязанности выдать Шарапову А.Ю. копию приказа об увольнении по собственному желанию, трудовую книжку, расчетный лист, справку о заработной плате и для взыскания заработной платы у суда первой инстанции не имелось.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.

Согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (часть 5 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу положений части 1 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под

роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (часть 2 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 6 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 или пунктом 4 части 1 статьи 83 Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Из приведенных норм трудового законодательства следует, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в предусмотренный законом срок. В отсутствие оснований для увольнения работника по инициативе работодателя, в том числе за совершение работником дисциплинарного проступка, на работодателе лежит обязанность произвести увольнение работника в соответствии с требованиями трудового законодательства, а именно: издать приказ об увольнении, ознакомить с ним работника, выдать трудовую книжку, произвести полный расчет.

По общему правилу, установленному статьей 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, обязанность по надлежащему оформлению прекращения трудового договора возложена на работодателя. Следовательно, работник не может нести ответственность и для него не могут наступить неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

Суд апелляции инстанции, указав на то, что приказ об увольнении истца по собственному желанию ответчиком не издавался, соответствующая запись в трудовую книжку не вносилась, пришел к выводу об отсутствии у суда первой инстанции законных оснований для удовлетворения исковых требований Шарипова А.Ю.

Между тем суд апелляционной инстанции не принял во внимание то обстоятельство, что факт подачи 1 июня 2015 г. Шараповым А.Ю. заявления об увольнении по собственному желанию, в том числе и в электронном виде, был установлен судом первой инстанции и подтвержден судом апелляционной инстанции. При этом судом апелляционной инстанции не дана правовая оценка с учетом приведенных выше норм трудового законодательства обязанности работодателя произвести увольнение работника по собственному желанию и оформить его увольнение в установленном законом порядке, что в результате привело к неправильному разрешению трудового спора.

Судом апелляционной инстанции были допущены и существенные нарушения норм процессуального права.

Частью 1 статьи 327<sup>1</sup> ГПК РФ предусмотрено, что суд апелляционной инстанции проверяет законность и обоснованность судебного постановления суда первой инстанции только в обжалуемой части, исходя из доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно их.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 327<sup>1</sup> ГПК РФ суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. О принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение.

Таким образом, задачей суда апелляционной инстанции является проверка законности и обоснованности судебных постановлений суда первой инстанции, правильности применения судом первой инстанции норм материального и процессуального права в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов участников гражданских, трудовых (служебных) и иных правоотношений.

При установлении оснований для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке, предусмотренных статьей 330 ГПК РФ, в том числе нарушения или неправильного применения норм материального права или норм процессуального права (пункт 4 части 1 статьи 330 ГПК РФ), суд апелляционной инстанции вправе, в соответствии с пунктом 2 статьи 328 ГПК РФ, по результатам рассмотрения апелляционных жалоб, представления отменить или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

Как разъяснено в пункте 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции», если в апелляционных жалобе, представлении имеется ссылка на дополнительные (новые) доказательства, судья-докладчик, исходя из требований абзаца второго части 2 статьи 327 ГПК РФ, излагает их содержание и ставит на обсуждение вопрос о

принятии дополнительных (новых) доказательств с учетом мнения лиц, участвующих в деле.

В случае, когда непосредственно в судебном заседании суда апелляционной инстанции лицо заявило ходатайство о принятии и исследовании дополнительных (новых) доказательств, независимо от того, что в апелляционной жалобе, представлении оно на них не ссылалось, суд апелляционной инстанции рассматривает данное ходатайство с учетом мнения лиц, участвующих в деле и присутствующих в судебном заседании, и дает оценку характеру причин (уважительный или неуважительный) невозможности представления дополнительных (новых) доказательств в суд первой инстанции.

При этом с учетом предусмотренного статьей 12 ГПК РФ принципа состязательности сторон и положений части 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обязанность доказать наличие обстоятельств, препятствовавших лицу, ссылающемуся на дополнительные (новые) доказательства, представить их в суд первой инстанции, возлагается на это лицо.

В соответствии с абзацем вторым части 2 статьи 327 ГПК РФ суд апелляционной инстанции принимает дополнительные (новые) доказательства, если признает причины невозможности представления таких доказательств в суд первой инстанции уважительными.

К таким причинам относятся, в частности, необоснованное отклонение судом первой инстанции ходатайств лиц, участвующих в деле, об истребовании, приобщении к делу, исследовании дополнительных (новых) письменных доказательств либо ходатайств о вызове свидетелей, о назначении экспертизы, о направлении поручения; принятие судом решения об отказе в удовлетворении иска (заявления) по причине пропуска срока исковой давности или пропуска установленного федеральным законом срока обращения в суд без исследования иных фактических обстоятельств дела.

Дополнительные (новые) доказательства не могут быть приняты судом апелляционной инстанции, если будет установлено, что лицо, ссылающееся на них, не представило эти доказательства в суд первой инстанции, поскольку вело себя недобросовестно и злоупотребляло своими процессуальными правами.

Дополнительные (новые) доказательства исследуются в порядке, установленном главой 6 ГПК РФ «Доказательства и доказывание» и статьями 175 – 189 ГПК РФ (пункт 31 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции»).

Приведенные требования процессуального закона судом апелляционной инстанции не были соблюдены.

Так, суд апелляционной инстанции в обоснование вывода об отсутствии нарушений трудовых прав Шарапова А.Ю. сослался на представленные ответчиком (ООО «МОСКВА») в суд апелляционной инстанции

дополнительные доказательства (приказ от 21 сентября 2015 г. об увольнении Шарапова А.Ю. за прогулы с 15 июня 2015 г., график отпусков).

Между тем при рассмотрении дела судом первой инстанции о наличии указанных выше приказа и графика отпусков ответчиком заявлено не было, данные документы в суд первой инстанции не представлялись и судом первой инстанции не исследовались. Впервые ответчик заявил о наличии данных документов в дополнительной апелляционной жалобе от 1 июля 2016 г., поданной в судебном заседании при рассмотрении дела судом апелляционной инстанции.

Таким образом, в нарушение абзаца второго части 1 статьи 327<sup>1</sup> ГПК РФ и разъяснений по его применению, данных в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции», суд апелляционной инстанции принял от ООО «МОСКВА» новые доказательства (приказ о расторжении трудового договора с Шараповым А.Ю., график отпусков) без выяснения вопроса о возможности представления ответчиком этих доказательств в суде первой инстанции. Новое доказательство (приказ об увольнении Шарапова А.Ю. от 21 сентября 2015 г. в унифицированной форме) был представлен представителем ответчика в незаверенной ксерокопии (л.д. 249).

Как следует из протокола судебного заседания суда апелляционной инстанции от 4 июля 2016 г., суд апелляционной инстанции не запрашивал и не обозревал подлинник приказа об увольнении Шарапова А.Ю. и график отпусков, тем самым суд апелляционной инстанции принял новое решение на основании доказательств, которые судом апелляционной инстанции не оглашались и не исследовались, в связи с чем они не могли быть положены в обоснование выводов суда апелляционной инстанции по обстоятельствам дела.

С учётом изложенного обжалуемое апелляционное определение нельзя признать законным, поскольку оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное, разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ,



**определила:**

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 25 июля 2016 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегию по гражданским делам Московского областного суда.

Председательствующий

Судьи