



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 11-КГ21-8-К6

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

17 мая 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Жубрина М.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 мая 2021 г. кассационную жалобу Хусаеновой Фирдявес Бариевны на определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г., которым отменено апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 июня 2020 г. и оставлено без изменения решение Лениногорского городского суда Республики Татарстан от 2 марта 2020 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Фирдявес Бариевны,

по делу № 2-247/2020 Лениногорского городского суда Республики Татарстан по иску Хусаеновой Фирдявес Бариевны к индивидуальному предпринимателю Булатовой Лие Маратовне о признании незаконным увольнения, взыскании заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения Хусаеновой Ф.Б. и её представителя Ослоповой А.И., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу индивидуального предпринимателя Булатовой Л.М.

и её представителя Гирфанова В.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей определение кассационного суда общей юрисдикции подлежащим отмене с оставлением в силе апелляционного определения суда апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Хусаенова Ф.Б. 13 января 2020 г. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Булатовой Л.М. (далее также – ИП Булатова Л.М., работодатель) о признании незаконным увольнения, взыскании заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований Хусаенова Ф.Б. указала, что с 2004 года работала продавцом в магазине «Дачник», с 1 февраля 2016 г. – на основании трудового договора, заключённого между ней и ИП Булатовой Л.М. 1 февраля 2016 г. с Хусаеновой Ф.Б. также заключён договор о полной индивидуальной материальной ответственности продавца-кассира.

17 декабря 2019 г. под давлением работодателя Хусаенова Ф.Б. была вынуждена написать заявление об увольнении с работы по собственному желанию с 17 декабря 2019 г.

Приказом ИП Булатовой Л.М. от 17 декабря 2019 г. № 14 трудовой договор с Хусаеновой Ф.Б. прекращён и она уволена с работы с 17 декабря 2019 г. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Хусаенова Ф.Б. считает своё увольнение по данному основанию незаконным, поскольку подача ею заявления об увольнении не являлась добровольной, обусловлена исключительно оказываемым на неё моральным давлением со стороны ИП Булатовой Л.М., требующей написать заявление об увольнении по собственному желанию после конфликтной ситуации, возникшей между сторонами по поводу недостачи в магазине «Дачник», выявленной работодателем без проведения соответствующей инвентаризации.

Хусаенова Ф.Б. ссылалась на то, что она одна оплачивает обучение своей дочери в высшем учебном заведении, а заработная плата являлась её единственным доходом. В результате незаконного увольнения Хусаенова Ф.Б. осталась без средств к существованию, в связи с чем была вынуждена взять в долг 20 000 руб. для оплаты коммунальных услуг, покупки продуктов питания, лекарств, помощи дочери. На момент обращения в суд Хусаенова Ф.Б. так и не смогла трудоустроиться. Хусаенова Ф.Б. обращала внимание на то, что она – лицо предпенсионного возраста (на момент увольнения ей было 53 года).

Хусаенова Ф.Б. просила суд признать незаконным её увольнение с работы с должности продавца магазина «Дачник», взыскать с ИП Булатовой Л.М. в её пользу заработную плату за ноябрь 2019 год, средний заработок за время вынужденного прогула за период с 17 декабря 2019 г. по дату вынесения судом решения, компенсацию морального вреда в размере 40 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 5 500 руб.

Ответчик ИП Булатова Л.М. в суде первой инстанции исковые требования не признала.

Решением Лениногорского городского суда Республики Татарстан от 2 марта 2020 г. в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Ф.Б. отказано. С Хусаеновой Ф.Б. в пользу ИП Булатовой Л.М. взысканы судебные расходы в размере 7 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 июня 2020 г. решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Ф.Б. о признании незаконным увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В отменённой части принято новое решение, которым признан незаконным приказ ИП Булатовой Л.М. от 17 декабря 2019 г. № 14 о прекращении трудового договора с Хусаеновой Ф.Б. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, с ИП Булатовой Л.М. в пользу Хусаеновой Ф.Б. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 72 571,42 руб., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб., расходы на оплату услуг представителя – 5 500 руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 июня 2020 г. отменено. Решение Лениногорского городского суда Республики Татарстан от 2 марта 2020 г. в части взыскания с Хусаеновой Ф.Б. в пользу ИП Булатовой Л.М. расходов на оплату услуг представителя в размере 7 000 руб. отменено, в этой части принято новое решение об отказе в удовлетворении заявления ИП Булатовой Л.М. о взыскании расходов на оплату услуг представителя. В остальной части решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе Хусаеновой Ф.Б., поданной в Верховный Суд Российской Федерации, ставится вопрос о передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены определения судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г., как незаконного, и оставления в силе апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан

от 22 июня 2020 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 4 февраля 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 12 апреля 2021 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, письменные возражения на неё ответчика ИП Булатовой Л.М., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 (статья 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего дела кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого характера существенные нарушения норм процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Хусаенова Ф.Б. с 1 февраля 2016 г. на основании приказа ИП Булатовой Л.М. от 1 февраля 2016 г. № 3 принята на работу в магазин «Дачник» на должность продавца, между сторонами заключён трудовой договор и договор о полной индивидуальной материальной ответственности продавца-кассира. Должностной оклад Хусаеновой Ф.Б. с учётом дополнительных соглашений к трудовому договору определён в размере 12 000 руб.

Согласно платёжной ведомости от 1 декабря 2019 г. № 11 Хусаеновой Ф.Б. выплачена заработная плата за расчётный период с 1 по 30 ноября 2019 г. в размере 10 622 руб.

17 декабря 2019 г. Хусаенова Ф.Б. подала заявление на имя руководителя магазина «Дачник» Булатовой Л.М. с просьбой уволить её по собственному желанию с 17 декабря 2019 г.

В тот же день 17 декабря 2019 г. ИП Булатовой Л.М. издан приказ № 14 о прекращении трудового договора с Хусаеновой Ф.Б. и об увольнении её с работы с 17 декабря 2019 г. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника). В день увольнения (17 декабря 2019 г.) с Хусаеновой Ф.Б. произведён расчёт, выдана трудовая книжка.

В судебном заседании суда первой инстанции 5 февраля 2020 г. Хусаенова Ф.Б. пояснила, что 8 декабря 2019 г. между ней и ИП Булатовой Л.М. произошёл конфликт по поводу недостачи в магазине «Дачник», выявленной ИП Булатовой Л.М. без проведения в установленном законом порядке проверки. ИП Булатова Л.М. угрожая уволить Хусаенову Ф.Б. «по статье» требовала, чтобы Хусаенова Ф.Б. написала заявление об увольнении по собственному желанию, что Хусаеновой Ф.Б. и было сделано 17 декабря 2019 г. для того, чтобы не накалять ситуацию. Однако Хусаенова Ф.Б. не имела намерений увольняться с этой работы, на которой она проработала более 15 лет без нареканий.

В подтверждение своих доводов Хусаенова Ф.Б. представила в материалы дела распечатку её смс-переписки с ИП Булатовой Л.М.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Ф.Б. о признании незаконным увольнения по собственному желанию, суд первой инстанции исходил из того, что основанием для расторжения трудового договора с Хусаеновой Ф.Б. послужило её заявление об увольнении по собственному желанию с 17 декабря 2019 г., дата увольнения была согласована сторонами, следовательно, увольнение Хусаеновой Ф.Б. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации произведено работодателем с соблюдением требований трудового законодательства.

Суд первой инстанции отклонил доводы Хусаеновой Ф.Б. в обоснование незаконности её увольнения о том, что она под принуждением ИП Булатовой Л.М. и угрозой увольнения «по статье» была вынуждена написать заявление об увольнении по собственному желанию, сославшись на то, что Хусаеновой Ф.Б. не представлено доказательств, подтверждающих отсутствие её добровольного волеизъявления на увольнение и оказание на неё давления со стороны работодателя.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Ф.Б. о взыскании с ИП Булатовой Л.М. в её пользу заработной платы за ноябрь 2019 год, суд первой инстанции указал на недоказанность наличия у ИП Булатовой Л.М. перед Хусаеновой Ф.Б. задолженности по заработной плате за спорный период.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении остальных исковых требований Хусаеновой Ф.Б. (о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов), признав их производными от основных исковых требований.

Суд первой инстанции с учётом заявления ИП Булатовой Л.М. о взыскании с Хусаеновой Ф.Б. судебных расходов счёл возможным взыскать с Хусаеновой Ф.Б. в пользу ИП Булатовой Л.М. расходы на оплату услуг представителя в размере 7 000 руб. исходя из сложности данного дела, принципа разумности и времени участия представителя в суде.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Хусаеновой Ф.Б., не согласился с выводами суда первой инстанции

об отказе Хусаеновой Ф.Б. в удовлетворении требований о признании незаконным увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов, отменил решение суда в этой части и в отменённой части принял новое решение, которым признал незаконным приказ об увольнении Хусаеновой Ф.Б., взыскал с ИП Булатовой Л.М. в пользу Хусаеновой Ф.Б. заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на оплату услуг представителя.

Суд апелляционной инстанции, принимая во внимание положения Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации (подпункт «а» пункта 22 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»), исходил из того, что совокупность имеющихся в деле доказательств, в том числе представленная Хусаеновой Ф.Б. в качестве одного из доказательств отсутствия её добровольного волеизъявления на увольнение по собственному желанию и, как следствие, незаконности прекращения трудовых отношений смс-переписка между сторонами, наличие которой ИП Булатовой Л.М. не оспаривалось, а также объяснения Хусаеновой Ф.Б., отрицавшей в ходе рассмотрения дела намерение на увольнение по собственному желанию ввиду нахождения на её иждивении дочери-студентки и отсутствия иной оплачиваемой работы, позволяет сделать вывод о том, что у Хусаеновой Ф.Б. не имелось добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с ответчиком, выступавшей, как следует из содержания смс-переписки, инициатором увольнения Хусаеновой Ф.Б.

Суд апелляционной инстанции признал незаконным увольнение Хусаеновой Ф.Б. по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), и с учётом заявленных Хусаеновой Ф.Б. требований, отсутствия у неё намерения продолжать трудовые отношения с ИП Булатовой Л.М. в соответствии со статьёй 394 Трудового кодекса Российской Федерации ограничился вынесением решения о взыскании с ИП Булатовой Л.М. в пользу Хусаеновой Ф.Б. заработной платы за время вынужденного прогула.

Установив, что Хусаенова Ф.Б. уволена без законного основания, суд апелляционной инстанции удовлетворил требования Хусаеновой Ф.Б. о взыскании с ИП Булатовой Л.М. в её пользу денежной компенсации морального вреда. Кроме того, суд апелляционной инстанции взыскал с ИП Булатовой Л.М. в пользу Хусаеновой Ф.Б. судебные расходы на оплату услуг представителя. Ссылаясь на статью 393 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции указал на отсутствие оснований для возложения на Хусаенову Ф.Б. обязанности по оплате судебных расходов, понесённых ответчиком ИП Булатовой Л.М.

Так как апелляционная жалоба Хусаеновой Ф.Б. не содержала доводов о несогласии с решением суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании заработной платы за ноябрь 2019 года и осуществление ответчиком Хусаеновой Ф.Б. спорной выплаты подтверждено материалами дела, суд апелляционной инстанции оставил без изменения решение суда первой инстанции в этой части.

Проверяя законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции по кассационной жалобе ИП Булатовой Л.М., кассационной суд общей юрисдикции признал выводы суда апелляционной инстанции о том, что у Хусаеновой Ф.Б. не имелось добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с работодателем, выступающим инициатором увольнения, не соответствующими фактическим обстоятельствам дела, сославшись на то, что Хусаенова Ф.Б. 8 декабря 2019 г. высказала желание уволиться, снова подтвердила это желание 16 декабря 2019 г. в переписке с работодателем, написала заявление об увольнении её с работы по собственному желанию у себя дома, подала это заявление 17 декабря 2019 г. работодателю и не отозвала его, встала на учёт в центр занятости как безработная и получает пособие по безработице, и на отсутствие доказательств того, что работодатель вынудил Хусаенову Ф.Б. подать заявление об увольнении по собственному желанию.

Приведя данные доводы, кассационный суд общей юрисдикции отменил апелляционное определение суда апелляционной инстанции и оставил без изменения решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований Хусаеновой Ф.Б. о признании незаконным увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов, признав выводы суда первой инстанции об отсутствии нарушений со стороны работодателя трудовых прав истца правильными. В части взыскания с Хусаеновой Ф.Б. в пользу ИП Булатовой Л.М. расходов на оплату услуг представителя решение суда первой инстанции кассационным судом общей юрисдикции было отменено, поскольку Хусаенова Ф.Б. как работник в силу статьи 393 Трудового кодекса Российской Федерации освобождена от оплаты судебных расходов.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы кассационного суда общей юрисдикции о законности увольнения Хусаеновой Ф.Б. сделаны с существенными нарушениями норм процессуального права и согласиться с ними нельзя по следующим основаниям.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными

принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (абзацы первый, второй и третий статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращён по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть 4 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В подпункте «а» пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Из приведённых выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом



Российской Федерации или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив её иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать своё заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Хусаеновой Ф.Б. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации являлись следующие обстоятельства: были ли действия Хусаеновой Ф.Б. при подаче 17 декабря 2019 г. заявления об увольнении по собственному желанию с той же даты – с 17 декабря 2019 г. – добровольными и осознанными; понимались ли Хусаеновой Ф.Б. последствия написания такого заявления; по какой причине Хусаенова Ф.Б. написала заявление об увольнении по собственному желанию, учитывая её семейное и материальное положение.

Указанные обстоятельства были установлены судом апелляционной инстанции при рассмотрении дела по апелляционной жалобе Хусаеновой Ф.Б.

Суд апелляционной инстанции, исходя из регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации, на основании оценки совокупности имеющихся в деле доказательств сделал вывод о том, что у Хусаеновой Ф.Б. не имелось добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с ответчиком, выступавшей, как установил суд апелляционной инстанции из содержания смс-переписки, инициатором увольнения Хусаеновой Ф.Б., в связи с чем признал незаконным увольнение Хусаеновой Ф.Б. по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Согласно части 1 статьи 379<sup>6</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в

пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено названным кодексом.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права (часть 1 статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Дополнительные доказательства судом кассационной инстанции не принимаются (часть 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Исходя из приведённых нормативных положений производство в кассационном суде общей юрисдикции предназначено для исправления нарушений норм материального и процессуального права, допущенных судами первой и (или) апелляционной инстанций в ходе предшествующего разбирательства дела, которые привели к неправильному разрешению дела и принятию неправильных судебных постановлений. Проверяя законность обжалуемых судебных постановлений, принятых судами первой и (или) апелляционной инстанций, кассационный суд общей юрисдикции осуществляет проверку того, вынесено ли обжалуемое судебное постановление с точным соблюдением норм процессуального права и в соответствии с нормами материального права, подлежащими применению по данному делу. Кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, то есть иная оценка кассационным судом общей юрисдикции доказательств по делу и установление новых фактов не допускаются.

Из содержания обжалуемого кассационного определения следует, что в нарушение норм процессуального закона (части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), не допускающих иную оценку кассационным судом общей юрисдикции доказательств по делу, кассационный суд общей юрисдикции при рассмотрении дела по кассационной жалобе ИП Булатовой Л.М. допустил переоценку установленных судом апелляционной инстанции обстоятельств, касающихся увольнения Хусаеновой Ф.Б. по собственному желанию, и сделанного на основании этих обстоятельств вывода об отсутствии у неё добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с работодателем

(ИП Булатовой Л.М.) и, соответственно, о незаконности её увольнения по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Ссылаясь на те же фактические обстоятельства, которые были установлены судом апелляционной инстанции, кассационный суд общей юрисдикции сделал иные выводы в отношении данного спора, указав на несоответствие выводов суда апелляционной инстанции фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам, при этом не привёл в нарушение пункта 8 части 1 статьи 390<sup>1</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каких-либо мотивов для такого вывода.

Ввиду изложенного определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г. нельзя признать законным, оно принято с существенными нарушениями норм процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Хусаеновой Ф.Б., что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для его отмены и оставления в силе апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 июня 2020 г., которым правильно разрешён спор по требованиям Хусаеновой Ф.Б. о признании незаконным увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г. по делу № 2-247/2020 Лениногорского городского суда Республики Татарстан отменить.

Оставить в силе апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22 июня 2020 г.

Председательствующий

Судьи