



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 37-КГ14-4

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

5 сентября 2014 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 сентября 2014 г. дело по иску Шарановой Е. В. к совместному предприятию в форме общества с ограниченной ответственностью «Орелкомпрессормаш» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Шарановой Е.В. на решение Советского районного суда г. Орла от 1 августа 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Орловского областного суда от 21 октября 2013 г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Коробкова Е.И., полагавшего судебные постановления подлежащими отмене, а дело направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Шаранова Е.В. обратилась в суд с иском к совместному предприятию в форме общества с ограниченной ответственностью «Орелкомпрессормаш»

(далее – СП ООО «Орелкомпрессормаш») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование иска указала на то, что с 5 сентября 2011 г. работала в СП ООО «Орелкомпрессормаш» [REDACTED]. 20 мая 2013 г. Шаранова Е.В. и ответчик заключили соглашение о прекращении трудового договора, в котором датой ее увольнения определено – 7 июня 2013 г. Приказом от 7 июня 2013 г. № 64-к с ней был расторгнут трудовой договор на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон.

До подписания соглашения о прекращении трудового договора работодателем оказывалось на истца давление с целью понуждения уволиться по собственному желанию.

С ноября 2012 года Шаранова Е.В. фактически работала в двух организациях: СП ООО «Орелкомпрессормаш» и ООО «Торговый дом «Орелкомпрессормаш», выполняла в последней организации обязанности [REDACTED] без соответствующей доплаты. Наряду с этим по инициативе работодателя снижалась численность персонала бюро экономики и бюджета, находящегося в её подчинении, с четырех до двух человек; в ноябре 2012 года из штатного расписания по причине сокращения штатов были выведены две должности – начальника бюро экономики и бюджетов и экономиста по бюджету. При этом объем работы с ноября 2012 года существенно возрос, однако размер ее заработной платы не изменился. В удовлетворении её просьб об увеличении заработной платы или об увеличении численности персонала работодатель отказывал.

Согласно дополнительному соглашению от 26 октября 2012 г. № 2 к заключенному с Шарановой Е.В. трудовому договору от 5 сентября 2011 г. № 202 при оплате труда ей назначалась индивидуальная коммерческая премия, максимальный размер которой составлял [REDACTED] руб., однако с марта 2013 года данная премия ей не начислялась без объяснения причин и без финансового обоснования.

Истец полагала, что работодателем фактически были созданы такие условия работы, при которых она была вынуждена подписать соглашение о прекращении трудового договора. Ссылаясь также на то, что на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора она не знала о своей беременности, что является существенным изменением обстоятельств, однако ответчик оставил без удовлетворения ее заявление о признании данного соглашения недействительным.

Полагая, что соглашение о прекращении трудового договора не было достигнуто и она фактически была уволена по инициативе работодателя, Шаранова Е.В. просила восстановить ее в должности [REDACTED] [REDACTED] СП ООО «Орелкомпрессормаш», взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 19 июня 2013 г. по день восстановления на работе, компенсацию за неиспользованный отпуск в

размере ■ руб. ■ коп., а также компенсацию морального вреда в размере ■ руб.

Представитель ответчика иск не признал.

Решением Советского районного суда г. Орла от 1 августа 2013г. иск Шарановой Е.В. удовлетворен частично. В пользу Шарановой Е.В. с СП ООО «Орелкомпрессормаш» взысканы ■ руб. ■ коп. недополученной заработной платы при увольнении, ■ руб. ■ коп. – проценты за несвоевременную выплату заработной платы и ■ руб. в счет компенсации морального вреда. В удовлетворении остальной части иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Орловского областного суда от 21 октября 2013 г. решение суда первой инстанции изменено. Постановлено взыскать с СП ООО «Орелкомпрессормаш» в пользу Шарановой Е.В. ■ руб. ■ коп. недополученной заработной платы при увольнении, проценты за несвоевременную выплату заработной платы в сумме ■ руб. ■ коп. и ■ руб. в счет компенсации морального вреда. В остальной части решение оставлено без изменения.

В кассационной жалобе Шарановой Е.В. содержится просьба об отмене судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы Шарановой Е.В. судьей Верховного Суда Российской Федерации Гороховым Б.А. 7 мая 2014 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 5 августа 2014 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом, извещенные о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о причинах неявки не сообщили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

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

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 (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, которые выразились в следующем.

Судом установлено, что 5 сентября 2011 г. между Шарановой Е.В. и СП ООО «Орелкомпрессормаш» в лице его директора заключен трудовой договор № 202, в соответствии с которым Шаранова Е.В. принимается на работу на должность [REDACTED] управление СП ООО «Орелкомпрессормаш». Приказом от 3 октября 2011г. № 211-к Шаранова Е.В. переведена с указанной должности на должность [REDACTED]

20 мая 2013 г. стороны трудового договора заключили соглашение о прекращении трудового договора от 5 сентября 2011 г. № 202 по соглашению сторон (пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) с 7 июня 2013 г.

5 июня 2013 г. Шаранова Е.В. обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила считать заключенное 20 мая 2013 г. соглашение о прекращении трудового договора недействительным в силу существенного изменения обстоятельств, из которых она исходила при заключении соглашения. В качестве таких обстоятельств Шаранова Е.В. указала о наличии у нее беременности, о которой на момент заключения данного соглашения она не знала. В подтверждение данного обстоятельства она приложила справку женской консультации бюджетного учреждения здравоохранения Орловской области «Родильный дом» от 4 июня 2013 г.

Указанное заявление было получено представителем СП ООО «Орелкомпрессормаш» 5 июня 2013 г., и в тот же день в адрес Шарановой Е.В. поступил письменный ответ директора СП ООО «Орелкомпрессормаш» Василенко А.В., в котором сообщалось, что юридических оснований для аннулирования соглашения о прекращении трудового договора не имеется, в связи с чем данное соглашение отмене не подлежит (т. 1, л.д. 22–24).

Приказом от 7 июня 2013 г. № 64-к действие трудового договора между Шарановой Е.В. и СП ООО «Орелкомпрессормаш» от 5 сентября 2011 г. № 202 было прекращено на основании пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Шарановой Е.В. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции исходил из того, что факт нахождения Шарановой Е.В. в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора, не лишал работодателя права в связи с достигнутым

добровольным соглашением сторон расторгнуть трудовой договор.

При этом суд, руководствуясь статьями 56 и 67 ГПК РФ, указал, что доказательств, подтверждающих вынужденное подписание Шарановой Е.В. соглашения о прекращении трудового договора, ею не представлено.

Другие требования Шарановой Е.В. о взыскании недополученной компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за несвоевременную выплату заработной платы и компенсации морального вреда суд первой инстанции признал обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Суд апелляционной инстанции, соглашаясь с выводами суда первой инстанции, изменил решение суда в части исковых требований о взыскании недополученной компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за несвоевременную выплату заработной платы и компенсации морального вреда, увеличив размер подлежащих взысканию сумм по данным требованиям.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций по требованиям Шарановой Е.В. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях от 27 декабря 1999 г. № 19-П и от 15 марта 2005 г. № 3-П, положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, определяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (часть 1 статьи 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Согласно пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

Статьей 78 ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Часть первая статьи 261 ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В силу части 3 статьи 11 ГПК РФ в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

Защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Отказав в удовлетворении иска Шарановой Е.В. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд не применил приведенные выше нормы Конституции Российской Федерации, международного и трудового права, а также не учел разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда.

Как обоснованно указывает в кассационной жалобе Шаранова Е.В., прекращение трудового договора по соглашению сторон в период ее беременности повлекло для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишил ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

Между тем, по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление Шарановой Е.В. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 ТК РФ.

Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишенного возможности

в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью первой статьи 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ).

В связи с изложенным решение суда первой инстанции и определение суда второй инстанции, оставившее его без изменения, являются незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Шарановой Е.В., что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с нормами закона, толкование которых дается в настоящем определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, и установленными обстоятельствами.

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

**определила:**

решение Советского районного суда г. Орла от 1 августа 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Орловского областного суда от 21 октября 2013 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Советский районный суд г. Орла.

Председательствующий

Судьи