



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГПР20-165-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

5 апреля 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 апреля 2021 г. кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Гриня Виктора Яковлевича, кассационную жалобу Максютова Салавата Хабибулловича на решение Савёловского районного суда г. Москвы от 21 января 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 мая 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15 сентября 2020 г.

по делу № 2-949/2020 Савёловского районного суда г. Москвы по иску Максютова Салавата Хабибулловича к обществу с ограниченной ответственностью «Рандеву» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения Максютова С.Х., поддержавшего доводы кассационной жалобы, прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Рупиной В.В., поддержавшей доводы кассационного представления и полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд

первой инстанции, возражения на кассационное представление и кассационную жалобу представителей общества с ограниченной ответственностью «Рандеву» Дурнова Д.А. и Герасимова Р.С.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Максютов Салават Хабибуллович 29 октября 2019 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Рандеву» (далее также – ООО «Рандеву», работодатель) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований Максютов С.Х. указал, что со 2 февраля 2018 г. работал в ООО «Рандеву» в должности программиста.

25 сентября 2019 г. под давлением работодателя он был вынужден написать заявление об увольнении с работы по собственному желанию с 9 октября 2019 г.

Приказом генерального директора ООО «Рандеву» от 8 октября 2019 г. № 1849 трудовой договор с Максютовым С.Х. прекращён и он уволен с работы с 9 октября 2019 г. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Максютов С.Х. считает своё увольнение по названному основанию незаконным, так как подача им заявления об увольнении по собственному желанию не являлась добровольной, была обусловлена оказываемым на него психологическим давлением со стороны непосредственного руководителя Е [REDACTED] с целью принуждения его к увольнению и физическим воздействием со стороны заместителя генерального директора по аналитической работе Д [REDACTED], который также склонял его к увольнению по собственному желанию.

Максютов С.Х. (с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) просил суд признать незаконным и отменить приказ генерального директора ООО «Рандеву» от 8 октября 2019 г. № 1849 о его увольнении с работы, восстановить его в должности программиста в ООО «Рандеву» с 9 октября 2019 г., взыскать с ООО «Рандеву» в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула за период с 10 октября 2019 г. по дату вынесения судом решения, компенсацию морального вреда в размере 550 000 руб., расходы на оказание юридических услуг – 66 000 руб. и услуг нотариуса – 2 100 руб.

Представитель ответчика ООО «Рандеву» в суде первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Савёловского районного суда г. Москвы от 21 января 2020 г. в удовлетворении исковых требований Максютובה С.Х. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 мая 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15 сентября 2020 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Гриня В.Я. и в кассационной жалобе Максютובה С.Х., поданных в Верховный Суд Российской Федерации, ставится вопрос о передаче соответственно кассационного представления и кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационного представления и кассационной жалобы 27 ноября 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 10 февраля 2021 г. кассационное представление и кассационная жалоба с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления и кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационное представление и кассационную жалобу подлежащими 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 390¹⁴ 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 и процессуального права были допущены судами первой, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что 2 февраля 2018 г. между ООО «Рандеву» (работодатель) в лице генерального директора и Максютובהм С.Х. заключён трудовой договор, в соответствии с которым Максютובה С.Х. принят на работу на должность программиста.

Согласно пункту 1.3 должностной инструкции программист ООО «Рандеву» подчиняется функционально – руководителю группы 1С разработки, административно – руководителю отдела разработки.

19 августа 2019 г. Максютлов С.Х. обратился к генеральному директору ООО «Рандеву» с письменной претензией в порядке досудебного урегулирования спора, в которой указал на нарушения его трудовых прав, а именно: ему за период с 1 февраля по 22 августа 2019 г. не выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, в июле 2019 г. отказано в выплате премиальной части заработной платы, за период с 1 по 22 августа 2019 г. не выплачена заработная плата. Кроме этого, 13 августа 2019 г. руководитель группы 1С разработки Е [REDACTED] принуждал его написать заявление об увольнении по собственному желанию. Максютлов С.Х. просил рассмотреть претензию по существу, устранить допущенные нарушения его трудовых прав и, полагая, что в отношении него имеет место дискриминация в сфере труда со стороны непосредственного руководителя Е [REDACTED] расторгнуть с ним трудовой договор по соглашению сторон с выплатой денежной компенсации. Претензия получена работодателем 2 сентября 2019 г.

В ответе на претензию Максютлова С.Х. генеральным директором ООО «Рандеву» сообщалось, что нарушений трудового законодательства в отношении Максютлова С.Х. не установлено, ему предложено провести переговоры о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

25 сентября 2019 г. Максютлов С.Х. подал через отдел профилактики рисков и кадрового учёта на имя генерального директора ООО «Рандеву» заявление следующего содержания: «Прошу уволить меня по собственному желанию 9 октября 2019 г. в связи с нарушением со стороны руководства моих трудовых прав».

28 сентября 2019 г. Максютлов С.Х. направил генеральному директору ООО «Рандеву» заявление о расследовании травмы на производстве, ссылаясь на то, что 25 сентября 2019 г. заместитель генерального директора по аналитической работе Д [REDACTED] нанёс ему удар кулаком в голову, в результате чего Максютлов С.Х. получил травму. В тот же день, 25 сентября 2019 г., Максютлов С.Х. обратился в полицию, прошёл медицинское освидетельствование в травмпункте, где ему выдана справка о наличии телесных повреждений. Данное происшествие имело место в период исполнения Максютловым С.Х. трудовых обязанностей на территории работодателя, свидетелями которого являлись работники ООО «Рандеву», в том числе руководитель отдела профилактики рисков и кадрового учёта Б [REDACTED]. В связи с полученной травмой Максютлов С.Х. с 25 сентября по 9 октября 2019 г. был временно нетрудоспособен.

Заявление Максютлова С.Х. о расследовании травмы на производстве, полученное работодателем 3 октября 2019 г., оставлено без рассмотрения.

Приказом генерального директора ООО «Рандеву» от 8 октября 2019 г. № 1849 трудовой договор с Максютловым С.Х. прекращён и он уволен с работы с 9 октября 2019 г. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса

Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

В судебном заседании суда первой инстанции 21 января 2020 г. Максютлов С.Х. пояснил, что 13 августа 2019 г. его непосредственный руководитель Е [REDACTED] сообщил ему о том, что они не сработались и предложил написать заявление об увольнении по собственному желанию, на что Максютлов С.Х. не согласился, после чего на Максютлова С.Х. стало оказываться психологическое давление с целью принуждения его к написанию заявления об увольнении по собственному желанию, а именно: отключена его учётная запись, его обязали пройти внеочередную аттестацию, в его адрес со стороны непосредственного руководителя Е [REDACTED] и заместителя генерального директора по аналитической работе Д [REDACTED] поступали угрозы. 25 сентября 2019 г. на территории работодателя заместитель генерального директора по аналитической работе Д [REDACTED] нанёс Максютлову С.Х. удар кулаком в голову, в результате чего Максютлов С.Х. получил травму. В тот же день, 25 сентября 2019 г., Максютлов С.Х. обратился в полицию, прошёл медицинское освидетельствование в травмпункте, где ему выдана справка о наличии телесных повреждений, и, находясь в состоянии аффекта после конфликта с непосредственным руководителем и с заместителем генерального директора по аналитической работе, Максютлов С.Х. написал заявление об увольнении по собственному желанию. Данное заявление написано им в подавленном эмоциональном состоянии без добровольного волеизъявления. В подтверждение своих доводов Максютлов С.Х. представил в суд первой инстанции аудио- и видеозаписи неправомерных действий работников ООО «Рандеву» по отношению к Максютлову С.Х.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Максютлова С.Х. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов, суд первой инстанции исходил из того, что изложенные в заявлении об увольнении по собственному желанию доводы Максютлова С.Х. о нарушении его трудовых прав, а также доводы, приведённые Максютловым С.Х. в иске о том, что заявление об увольнении по собственному желанию подано им вынужденно под психологическим и физическим принуждением со стороны работодателя, не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

По мнению суда первой инстанции обстоятельства, на которые Максютлов С.Х. ссылался в обоснование своих требований, свидетельствуют о том, что решение об увольнении принято им самостоятельно с учётом всех факторов и условий работы в ООО «Рандеву». Судом кроме того принято во внимание, что своё заявление об увольнении до истечения установленного законом срока предупреждения об увольнении Максютлов С.Х. не отозвал.

Суд первой инстанции счёл, что межличностные отношения Максютлова С.Х. с работниками ООО «Рандеву» не указывают на

вынужденных характер принятого Максютковым С.Х. решения об увольнении, так как причины, по которым работник написал заявление об увольнении, не влияют на законность увольнения работника.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно отметив, что обращение Максютова С.Х. за медицинской помощью в день написания им заявления об увольнении не может быть расценено как доказательство оказанного на него работодателем давления с целью принуждения к написанию такого заявления.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

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, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (абзацы первый, второй, третий и пятый 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 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.

Содержание обжалуемых судебных постановлений даёт основание для вывода о том, что нормативные положения, регулирующие порядок

увольнения работника по собственному желанию, применены судебными инстанциями при рассмотрении настоящего дела неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены. Вследствие этого спор по иску Максютובה С.Х. разрешён с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Согласно части 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей статью 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В развитие указанных принципов статья 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований Максютובה С.Х. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации являлись следующие обстоятельства: были ли действия Максютובה С.Х. при подаче 25 сентября 2019 г. заявления об увольнении по собственному желанию исходя из содержащейся в этом заявлении формулировки «Прошу уволить меня по собственному желанию 9 октября 2019 г. в связи с нарушением со стороны руководства моих трудовых прав» добровольными и осознанными; выяснялись ли генеральным директором ООО «Рандеву» (работодателем) причины подачи Максютובה С.Х. 25 сентября 2019 г. заявления об увольнении по собственному желанию с учётом его обращения 19 августа 2019 г. к генеральному директору ООО «Рандеву» с письменной претензией, в которой он указывал о том, что его непосредственный руководитель вынуждает его написать заявление об увольнении по собственному желанию, а также произошедшего в день подачи заявления об увольнении по собственному желанию конфликта между Максютובה С.Х. и заместителем генерального директора по аналитической работе Д [REDACTED], о котором Максютובה С.Х. 28 сентября 2019 г. уведомил генерального директора ООО «Рандеву» в письменной форме.

В результате неправильного применения норм права, регулирующих спорные отношения, юридически значимые обстоятельства для правильного разрешения спора о расторжении по инициативе работника трудового договора судами первой и апелляционной инстанций определены и установлены не были, предметом исследования и оценки судебных инстанций в нарушение приведённых требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись.

Рассматривая искивые требования Максюткова С.Х. о незаконности его увольнения, суды первой и апелляцияционной инстанций ограничили лишь указанием на то, что изложенные в заявлении об увольнении по собственному желанию доводы Максюткова С.Х. о нарушении его трудовых прав и его утверждение о том, что заявление об увольнении по собственному желанию написано им под психологическим и физическим принуждением со стороны работодателя, не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Однако в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды первой и апелляцияционной инстанций не учли и не проверили доводы Максюткова С.Х. в обоснование заявленных требований, приведенные им в искомом заявлении и в судебном заседании суда первой инстанции, о том, что прекращать трудовые отношения с ООО «Рандеву» по собственному желанию он не хотел, работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, которое он написал в состоянии аффекта в день, когда у него произошёл конфликт с непосредственным руководителем и с заместителем генерального директора по аналитической работе. Также судебными инстанциями не были выяснены обстоятельства, предшествующие написанию Максютковым С.Х. заявления об увольнении по собственному желанию, мотивы, которыми он руководствовался при написании такого заявления, и не дана в совокупности оценка по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации всем представленным Максютковым С.Х. доказательствам.

Ввиду этого доводы суда первой инстанции о том, что причины, по которым работник написал заявление об увольнении, не влияют на законность увольнения работника, и утверждение суда апелляцияционной инстанции о том, что обращение Максюткова С.Х. за медицинской помощью в день написания им заявления об увольнении по собственному желанию не может быть расценено как доказательство оказанного на него работодателем давления с целью принуждения к написанию такого заявления, не могут быть признаны правомерными, как не соответствующие закону и разъяснениям, содержащимся 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».

Суд кассацияционной инстанции, проверяя по кассацияционной жалобе Максюткова С.Х. законность судебных постановлений суда первой и апелляцияционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1 и 2 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Изложенное, по мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, свидетельствует о формальном

подходе судов первой, апелляционной и кассационной инстанций к рассмотрению настоящего дела по разрешению спора, связанного с реализацией гражданином права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьёй 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Максютובה С.Х. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, а также статьёй 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах.

При таких обстоятельствах обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Максютובה С.Х., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Савёловского районного суда г. Москвы от 21 января 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 мая 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15 сентября 2020 г. по делу № 2-949/2020 отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в Савёловский районный суд г. Москвы в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи