



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ25-113-К2

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

22 сентября 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Вавилычевой Т.Ю.,  
судей Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 сентября 2025 г. кассационную жалобу Потапова Сергея Васильевича и его представителя по доверенности Залуниной Натальи Борисовны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 марта 2025 г.

по делу № [REDACTED] Савёловского районного суда г. Москвы по иску Потапова Сергея Васильевича к обществу с ограниченной ответственностью «Мечел-Информационные Технологии» о признании соглашения о расторжении трудового договора и увольнения незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Потапова С.В. по доверенности Залуниной Н.Б., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей общества с ограниченной ответственностью «Мечел-Информационные Технологии» по доверенностям

Дедюрина Д.А., Коряковой Е.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего обжалуемые судебные постановления незаконными, подлежащими отмене с оставлением в силе решения суда первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Потапов Сергей Васильевич через представителя по доверенности Кудрявцеву Н.А. 17 августа 2023 г. обратился в суд иском к обществу с ограниченной ответственностью «Мечел-Информационные Технологии» (далее также – ООО «Мечел-ИнфоТех», работодатель, организация) о признании соглашения о расторжении трудового договора и увольнения незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований указано, что Потапов С.В. с 12 сентября 2022 г. на основании трудового договора осуществлял трудовую деятельность в ООО «Мечел-ИнфоТех» в должности ведущего специалиста Отдела контроля внедрения информационных систем.

29 июня 2023 г. представители руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» провели с Потаповым С.В. беседу и, сославшись на то, что он был принят на работу по рекомендации заместителя генерального директора по безопасности общества, который был уволен, потребовали от Потапова С.В. подписать соглашение об увольнении (о расторжении трудового договора) без каких-либо выплат. В ходе беседы представители руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» также угрожали Потапову С.В. проблемами с будущим трудоустройством.

29 июня 2023 г. по требованию работодателя Потапов С.В. подписал соглашение о расторжении трудового договора с 30 июня 2023 г.

29 июня 2023 г. ООО «Мечел-ИнфоТех» был издан приказ об увольнении Потапова С.В. с работы 30 июня 2023 г. по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон).

Потапов С.В. считает соглашение о расторжении трудового договора и увольнение незаконными, поскольку намерений прекращать трудовые отношения с ООО «Мечел-ИнфоТех» не имел, работа в этой организации являлась для него единственной, его устраивали условия труда, в том числе размер его заработной платы, свои должностные обязанности он выполнял надлежащим образом, подготовленное работодателем соглашение о расторжении трудового договора подписал под давлением со стороны представителей руководства ООО «Мечел-ИнфоТех».

Ответчик в суде иск не признал.

Решением Савёловского районного суда г. Москвы от 16 ноября 2023 г. исковые требования Потапова С.В. удовлетворены частично, признано незаконным увольнение Потапова С.В. по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа о прекращении трудового договора от 29 июня 2023 г., отменён приказ

ООО «Мечел-ИнфоТех» от 29 июня 2023 г. о прекращении трудового договора с Потаповым С.В., признано недействительным соглашение о расторжении трудового договора, заключённое между Потаповым С.В. и ООО «Мечел-ИнфоТех».

Потапов С.В. восстановлен в должности ведущего специалиста в ООО «Мечел-ИнфоТех».

С ООО «Мечел-ИнфоТех» в пользу Потапова С.В. взысканы компенсация за время вынужденного прогула в размере 780 038,84 руб., компенсация морального вреда в размере 25 000 руб.

Решение суда в части восстановления Потапова С.В. на работе приведено к немедленному исполнению.

С ООО «Мечел-ИнфоТех» в бюджет г. Москвы взыскана государственная пошлина в размере 11 300,39 руб.

Дополнительным решением Савёловского районного суда г. Москвы от 17 апреля 2024 г. с ООО «Мечел-ИнфоТех» в пользу Потапова С.В. взысканы расходы на оплату юридических услуг в размере 35 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2024 г. решение Савёловского районного суда г. Москвы от 16 ноября 2023 г. отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Потапова С.В. к ООО «Мечел-ИнфоТех» о признании увольнения и соглашения о расторжении трудового договора незаконными, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 марта 2025 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Потапова С.В. и его представителя по доверенности Залуниной Н.Б. 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 судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2024 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 марта 2025 г., как незаконных, и оставления в силе решения Савёловского районного суда г. Москвы от 16 ноября 2023 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 23 июня 2025 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 1 августа 2025 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации представитель третьего лица публичного акционерного общества «Мечел», надлежащим образом

извещённый о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явился, о причинах неявки сведений не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвёртой статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося представителя третьего лица.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя ООО «Мечел-ИнфоТех» по доверенности Дедюрина Д.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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 о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судом апелляционной инстанции и кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что 12 сентября 2022 г. Потапов С.В. был принят на работу в ООО «Мечел-ИнфоТех» на должность ведущего специалиста в Отдел контроля и внедрения информационных систем. С Потаповым С.В. в этот же день (12 сентября 2022 г.) был заключён трудовой договор на неопределённый срок.

По условиям трудового договора работа Потапова С.В. в ООО «Мечел-ИнфоТех» является его основным местом работы (пункт 1.4), должностной оклад Потапова С.В. – 125 000 руб. в месяц (пункт 5.2).

29 июня 2023 г. ООО «Мечел-ИнфоТех» и Потаповым С.В. подписано соглашение о расторжении трудового договора на основании пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон) в порядке статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации. Текст этого соглашения был составлен работодателем.

Пунктом 1 соглашения о расторжении трудового договора от 29 июня 2023 г. последним рабочим днём Потапова С.В. и, соответственно, днём его увольнения определено 30 июня 2023 г.

В соответствии с пунктом 2 соглашения о расторжении трудового договора от 29 июня 2023 г. все обязательства сторон, предусмотренные трудовым договором, дополнительными соглашениями и приложениями к нему, считаются исполненными. Работник не имеет каких-либо материальных и (или) иных претензий к работодателю.

29 июня 2023 г. ООО «Мечел-ИнфоТех» издан приказ о прекращении действия трудового договора от 12 сентября 2022 г., заключённого с Потаповым С.В., и об увольнении Потапова С.В. 30 июня 2023 г. по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон). В качестве основания к увольнению Потапова С.В. в этом приказе названо соглашение о расторжении трудового договора от 29 июня 2023 г.

В материалах дела имеется видеозапись беседы, проведённой 29 июня 2023 г. представителями руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» с работниками организации, в том числе с Потаповым С.В., а также дословный текст этой беседы, составленный специалистом общества с ограниченной ответственностью Экспертно-консультационного центра «Графо-Логос».

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Потапова С.В., суд первой инстанции сослался на положения пункта 1 части первой статьи 77, статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, изложенные в пунктах 20, 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и исходил из того, что правовая природа расторжения трудового договора по соглашению сторон предполагает наличие взаимного добровольного волеизъявления на его прекращение двух сторон договора (работника и работодателя).

Суд первой инстанции, приняв во внимание имеющиеся в деле доказательства, в числе которых видеозапись беседы, проведённой 29 июня 2023 г. представителями руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» с работниками организации, в том числе с Потаповым С.В., указал на то, что соглашение о расторжении трудового договора было подписано Потаповым С.В. в день проведения с ним беседы представителями руководства работодателя – 29 июня 2023 г., это соглашение не предполагало выплат материального характера, то есть не содержало условий, мотивирующих Потапова С.В. на подписание такого соглашения, вследствие чего пришёл к выводу о том, что Потапов С.В. не был согласен на расторжение трудового договора, а подписать соглашение о его расторжении был вынужден под психологическим давлением представителей руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» во избежание увольнения по отрицательным основаниям.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе ООО «Мечел-ИнфоТех», не согласился с выводами суда первой инстанции, признав их несоответствующими обстоятельствам дела, в связи с чем отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Потапова С.В.

По мнению суда апелляционной инстанции, из представленной в суд видеозаписи беседы, проведённой 29 июня 2023 г. представителями работодателя с Потаповым С.В., не следует, что в ходе этой беседы на Потапова С.В. оказывалось давление с целью подписания им соглашения о расторжении трудового договора, дата увольнения (30 июня 2023 г.) и условия увольнения (без каких-либо дополнительных выплат при увольнении) были согласованы сторонами при подписании соглашения о расторжении трудового

договора 29 июня 2023 г., что, как полагал суд апелляционной инстанции, свидетельствует о том, что соглашение о расторжении трудового договора от 29 июня 2023 г. заключено ООО «Мечел-ИнфоТех» и Потаповым С.В. на основании добровольного взаимного волеизъявления.

Утверждения Потапова С.В. о наличии со стороны работодателя принуждения к увольнению по соглашению сторон, об отсутствии его волеизъявления на расторжение трудового договора суд апелляционной инстанции счёл неподтверждёнными допустимыми и достоверными доказательствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения апелляционное определение суда апелляционной инстанции, не установила нарушения либо неправильного применения судом апелляционной инстанции норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

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

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся, 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, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (абзацы первый, второй, пятнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (абзацы первый, второй части первой статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Трудовые отношения согласно части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (часть первая статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные права и обязанности работника. В числе прав работника – право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанным правам работника корреспондирует обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует прекращение трудового договора.

Статьёй 77 Трудового кодекса Российской Федерации установлены общие основания прекращения трудового договора. В их числе согласно пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации – соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как разъяснено в пункте 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации при достижении договорённости между работником и работодателем трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определённый сторонами. Аннулирование договорённости относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В подпункте «а» пункта 22 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации даны разъяснения о том, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

Данное разъяснение Верховного Суда Российской Федерации о допустимости расторжения трудового договора по инициативе работника

только при наличии его добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений подлежит применению и при рассмотрении споров о расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), поскольку и в этом случае необходимо добровольное волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений с работодателем.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, свобода труда, а равно и свобода трудового договора предполагают не только возможность заключения работником и работодателем трудового договора (часть первая статьи 16, абзац второй части первой статьи 21 и абзац второй части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации), но и возможность его прекращения в любое время по соглашению сторон, то есть на основе их добровольного и согласованного волеизъявления (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации). Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора, являющегося необходимым условием гармонизации трудовых отношений. Волеизъявление работника на расторжение трудового договора по соглашению сторон нередко обусловлено выплатой ему выходного пособия, которое – хотя в данном случае увольнение и предполагает волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений – тем не менее призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей им работы и утратой заработка, а целью такого увольнения для работника, как правило, является не столько прекращение трудовых отношений с работодателем, сколько получение дополнительных денежных средств, без которых само увольнение по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации) не отвечает его интересам и попросту утрачивает для него смысл (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О, от 23 июля 2020 г. № 1827-О, постановление от 13 июля 2023 г. № 40-П, определение от 16 января 2025 г. № 6-О).

Из приведённых нормативных положений, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений 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.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в договорном характере труда, в свободе трудового договора, что предполагает не только возможность заключения работником и работодателем – посредством согласования их воли – трудового договора и определения его условий, но и возможность расторжения трудового договора в любое время по соглашению сторон.

Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон может исходить как от работника, так и от работодателя.

Правовая природа соглашения о расторжении трудового договора как содержащего условия, на которых работник и работодатель прекращают трудовые отношения, предполагает наличие добровольного, осознанного и согласованного волеизъявления работника и работодателя на их прекращение, а также наличие взаимного интереса работника и работодателя в прекращении трудовых отношений. При этом добровольное и осознанное волеизъявление на прекращение трудовых отношений означает то, что соглашение о расторжении трудового договора не являлось вынужденным для сторон этого соглашения, при подписании такого соглашения каждая из его сторон (работник и работодатель) дала согласие не только на саму возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон, но и понимала форму и момент заключения соглашения, то есть то, когда оно будет считаться окончательно оформленным и наступят установленные им юридические последствия.

О согласованности волеизъявления работника и работодателя на прекращение трудовых отношений может свидетельствовать обоюдное согласие работника и работодателя с условиями соглашения о расторжении трудового договора.

Интерес работника в прекращении трудовых отношений может заключаться в предложенных ему работодателем дополнительных гарантиях, компенсирующих негативные последствия увольнения и потери работы. Такие гарантии могут выражаться, например, в выплате работнику дополнительных денежных средств (выходного пособия), предоставлении работнику какого-либо имущества (квартиры, автомобиля и др.), оказании работнику помощи в дальнейшем трудоустройстве. Отсутствие в соглашении о расторжении трудового договора, заключённом работником и работодателем, каких-либо дополнительных гарантий (компенсаций), предоставляемых работнику работодателем в связи с прекращением трудовых отношений, не будет отвечать интересам работника, поскольку в таком случае для работника, не имевшего намерения расторгнуть трудовой договор, теряется смысл заключения соглашения о прекращении трудового договора.

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора – как работника, так и работодателя.

Работник вправе оспорить своё увольнение по указанному основанию при отсутствии с его стороны добровольного и осознанного волеизъявления на подписание соглашения о расторжении трудового договора и прекращение в связи с этим трудовых отношений. Об отсутствии такого добровольного и осознанного волеизъявления со стороны работника могут свидетельствовать такие обстоятельства как оказание работодателем на работника давления с целью подписания им соглашения о расторжении трудового договора, непонимание работником последствий подписания этого соглашения, отсутствие в соглашении о расторжении трудового договора каких-либо гарантий работнику ввиду прекращения трудовых отношений. Вынужденный характер подписания работником соглашения о расторжении трудового

договора также может явствовать из обстановки, в которой работодатель предложил работнику заключить такое соглашение и которая порождала у работника обоснованные опасения негативных последствий отказа от подписания соглашения о расторжении трудового договора.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе ООО «Мечел-ИнфоТех», положения приведённых норм материального права к спорным отношениям применил неправильно, не учёл разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации о том, что расторжение трудового договора по соглашению сторон предполагает добровольное, осознанное и согласованное волеизъявление работника и работодателя на прекращение трудовых отношений, должно отвечать интересам как работодателя, так и работника, вследствие чего вывод суда апелляционной инстанции о том, что соглашение о расторжении трудового договора от 29 июня 2023 г. заключено ООО «Мечел-ИнфоТех» и Потаповым С.В. на основании добровольного взаимного волеизъявления, нельзя признать основанным на законе и установленных по делу обстоятельствах.

Делая такой вывод, суд апелляционной инстанции ограничился лишь ссылкой на то, что из представленной в суд видеозаписи беседы, проведённой 29 июня 2023 г. представителями работодателя с Потаповым С.В., не следует, что в ходе этой беседы на Потапова С.В. оказывалось давление с целью подписания им соглашения о расторжении трудового договора, дата и условия увольнения были согласованы сторонами при заключении соглашения о расторжении трудового договора 29 июня 2023 г., а утверждения Потапова С.В. о наличии со стороны работодателя принуждения к увольнению по соглашению сторон, об отсутствии его волеизъявления на расторжение трудового договора суд апелляционной инстанции счёл неподтверждёнными допустимыми и достоверными доказательствами.

Однако суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливающий возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон (на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя), которые при этом действуют исключительно своей волей и в своём интересе, не содержит норм о том, что факт понуждения работодателем работника к увольнению по соглашению сторон должен быть подтверждён только определёнными средствами доказывания, закон круг таких допустимых доказательств не определяет. Следовательно, вынужденный характер подписания работником соглашения о расторжении трудового договора может быть подтверждён работником любыми доказательствами.

В результате неправильного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, суд апелляционной инстанции в нарушение положений статей 56, 57 (о доказательствах и доказывании), статьи 67 (об оценке доказательств) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации проигнорировал заслуживающие внимания фактические обстоятельства дела, установленные судом первой инстанции, а именно что

соглашение о расторжении трудового договора было подписано Потаповым С.В. в день проведения с ним беседы представителями руководства работодателя – 29 июня 2023 г., это соглашение не предполагало выплат материального характера, то есть не содержало условий, мотивирующих Потапова С.В. на подписание такого соглашения, и не опроверг вывод суда первой инстанции о том, что Потапов С.В. не был согласен на расторжение трудового договора, а подписать соглашение о его расторжении был вынужден под психологическим давлением представителей руководства ООО «Мечел-ИнфоТех» во избежание увольнения по отрицательным основаниям.

Таким образом, суд апелляционной инстанции, не установив каких-либо новых обстоятельств, не исследовав новых доказательств, пришёл к неправомерному выводу об отказе в удовлетворении исковых требований Потапова С.В. к ООО «Мечел-ИнфоТех» о признании соглашения о расторжении трудового договора и увольнения незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Ввиду изложенного у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения Савёловского районного суда г. Москвы от 16 ноября 2023 г., разрешившего данный спор в отличие от суда апелляционной инстанции в соответствии с требованиями закона и установленными по делу обстоятельствами.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции по кассационной жалобе Потапова С.В., допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379<sup>6</sup> и частей первой – третьей статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 марта 2025 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Потапова С.В., что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения суда первой инстанции, правильно разрешившего данный спор.

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:**

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 6 марта 2025 г. по делу № [REDACTED] Савёловского районного суда г. Москвы по иску Потапова Сергея Васильевича к обществу с ограниченной ответственностью «Мечел-Информационные Технологии» о признании соглашения о расторжении трудового договора и увольнения незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов отменить.

Оставить в силе решение Савёловского районного суда г. Москвы от 16 ноября 2023 г. по указанному делу.

Председательствующий [REDACTED]

Судьи [REDACTED]