



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 53-КГ26-1-К8

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

13 апреля 2026 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Поповой Г.Г. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании с использованием систем видео-конференц-связи 13 апреля 2026 г. кассационную жалобу Манаковой Нины Александровны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июля 2025 г.

по делу № 2-467/2024 Ужурского районного суда Красноярского края по иску Манаковой Нины Александровны к федеральному казённому учреждению «Войсковая часть [REDACTED]», войсковой части [REDACTED] о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Поповой Г.Г., объяснения Манаковой Нины Александровны, поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя федерального казённого учреждения «Войсковая часть [REDACTED]», войсковой части [REDACTED] по доверенности Загребанцева Дмитрия Борисовича, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с оставлением в силе решения суда первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Манакова Нина Александровна 31 января 2024 г. обратилась в суд с иском к федеральному казённому учреждению «Войсковая часть [REDACTED]» (далее также – ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]»), войсковой части [REDACTED], с учётом уточнения исковых требований просила признать незаконными приказ командира ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» от 13 декабря 2023 г. № 243 и приказ командира войсковой части [REDACTED] от 13 декабря 2023 г. № 259 об увольнении, восстановить её на работе в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек), взыскать в её пользу средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

В обоснование исковых требований истец указывала, что с 2 декабря 2013 г. работала в войсковой части [REDACTED] в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек).

9 ноября 2023 г. Манакова Н.А. подала на имя командира войсковой части [REDACTED] заявление об увольнении по собственному желанию с 29 декабря 2023 г.

Приказом командира ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» от 13 декабря 2023 г. № 243 и приказом командира войсковой части [REDACTED] от 13 декабря 2023 г. № 259 трудовой договор с Манаковой Н.А. прекращён и она уволена 29 декабря 2023 г. с должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

В Новогодние каникулы 2024 г. Манакова Н.А. почувствовала, что беременна, и в первый рабочий день – 9 января 2024 г. обратилась в краевое государственное бюджетное учреждение «Ужурская районная больница» (далее также – медицинское учреждение) для подтверждения беременности.

19 января 2024 г. медицинским учреждением Манаковой Н.А. проведено ультразвуковое исследование, 22 января 2024 г. она поставлена на учёт по беременности, получив об этом медицинскую справку.

В тот же день (22 января 2024 г.) Манакова Н.А. направила в адрес работодателя заявление об отзыве своего заявления об увольнении, в котором просила отменить приказы об увольнении и восстановить её на работе в ранее занимаемой должности, ссылаясь на то, что на момент увольнения о беременности она не знала. К заявлению Манакова Н.А. приложила справку медицинского учреждения от 22 января 2024 г., согласно которой по состоянию на указанную дату срок беременности составляет 7 недель. Между тем 31 января 2024 г. работодатель отказал в удовлетворении данного заявления.

Полагая своё увольнение незаконным, Манакова Н.А. указывала, что фактически была уволена по инициативе работодателя, поскольку, узнав о беременности, она отозвала заявление об увольнении, что свидетельствует об отсутствии у неё намерения прекратить трудовые отношения по своей инициативе. Отказ работодателя отменить приказы об увольнении беременной женщины лишил её гарантий, установленных частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, а также мер социальной поддержки, на

которые она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений. Манакова Н.А. полагала, что данными незаконными действиями работодателя ей причинён моральный вред, и просила взыскать в её пользу компенсацию в размере 10 000 руб.

В соответствии со статьёй 43 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования относительно предмета спора, привлечено федеральное государственное казённое учреждение «425 военный госпиталь» Министерства обороны Российской Федерации.

Решением Ужурского районного суда Красноярского края от 12 сентября 2024 г. исковые требования Манаковой Н.А. удовлетворены частично. Манаковой Н.А. восстановлен срок на обращение в суд с иском к ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», войсковой части [REDACTED] о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд первой инстанции признал незаконными приказ командира федерального казённого учреждения «Войсковая часть [REDACTED]» от 13 декабря 2023 г. № 243, приказ командира войсковой части [REDACTED] от 13 декабря 2023 г. № 259 об увольнении Манаковой Н.А. 29 декабря 2023 г. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановил Манакову Н.А. на работе в федеральном казённом учреждении «Войсковая часть [REDACTED]» в прежней должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) войсковой части [REDACTED] с 30 декабря 2023 г., взыскал с федерального казённого учреждения «Войсковая часть [REDACTED]» в пользу Манаковой Н.А. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 30 декабря 2023 г. по 12 сентября 2024 г. в размере 246 563 руб. 19 коп., компенсацию морального вреда – 5000 руб. Решение суда в части восстановления Манаковой Н.А. на работе и в части взыскания в её пользу среднего заработка за время вынужденного прогула за три месяца в сумме 82 187 руб. 73 коп. обращено к немедленному исполнению. В удовлетворении остальной части исковых требований Манаковой Н.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Манаковой Н.А.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июля 2025 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Манаковой Н.А. ставится вопрос о передаче кассационной 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 Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей

юрисдикции от 24 июля 2025 г., как незаконных, и оставления в силе решения Ужурского районного суда Красноярского края от 12 сентября 2024 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 8 декабря 2025 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Поповой Г.Г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 12 февраля 2026 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 не явился представитель третьего лица – федерального государственного казённого учреждения «425 военный госпиталь» Министерства обороны Российской Федерации, надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося лица, участвующего в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на кассационную жалобу ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций.

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 права были допущены судами апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что приказом командира войсковой части [REDACTED] от 2 декабря 2013 г. Манакова Н.А. принята на должность санитарки хирургического отделения в войсковую часть [REDACTED]

2 декабря 2013 г. между Манаковой Н.А. и войсковой частью [REDACTED] заключён трудовой договор.

20 сентября 2019 г. ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» в лице командира войсковой части [REDACTED], действующего на основании доверенности, выданной командиром ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», и Манакова Н.А. заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от 2 декабря 2013 г.,

согласно которому преамбула трудового договора изложена в новой редакции, работодателем Манаковой Н.А. указано ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]».

15 декабря 2020 г. между Манаковой Н.А. и ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» заключён трудовой договор, согласно которому Манакова Н.А. принята на работу в войсковую часть [REDACTED] на должность санитарки хирургического отделения (на 20 коек) на неопределённый срок, дата начала работы – 2 декабря 2013 г.

9 ноября 2023 г. Манакова Н.А. подала на имя командира войсковой части [REDACTED] заявление об увольнении по собственному желанию с 29 декабря 2023 г. с указанием, что эта дата является её последним рабочим днём. Заявление Манаковой Н.А. с рапортом командира войсковой части [REDACTED] было направлено командиру ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]».

Приказом командира ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» от 13 декабря 2023 г. № 243 и приказом командира войсковой части [REDACTED] от 13 декабря 2023 г. № 259 трудовой договор с Манаковой Н.А. прекращён и она уволена 29 декабря 2023 г. с должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Согласно справке от 22 января 2024 г., выданной краевым государственным бюджетным учреждением «Ужурская районная больница», Манакова Н.А. поставлена на учёт по беременности, по состоянию на 22 января 2024 г. срок беременности составлял 7 недель.

В этот же день (22 января 2024 г.) Манакова Н.А. обратилась к командиру войсковой части [REDACTED] с заявлением, в котором просила отменить приказ об увольнении, восстановить её на работе в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек), поскольку как на момент издания приказов об увольнении (13 декабря 2024 г.), так и на дату увольнения (29 декабря 2023 г.) она была беременна, но не знала об этом. В подтверждение данного обстоятельства Манакова Н.А. приложила к заявлению справку о беременности от 22 января 2024 г., выданную медицинским учреждением.

В ответ на заявление истца от 22 января 2024 г. командир войсковой части [REDACTED] в письме от 31 января 2024 г. сообщил Манаковой Н.А. об отказе в удовлетворении её просьбы, указав, что приказом командира войсковой части [REDACTED] от 13 декабря 2023 г. она уволена по собственному желанию, процесс прекращения трудовых отношений завершён 29 декабря 2023 г., заявлений о приостановлении увольнения до 29 декабря 2023 г. от неё в адрес работодателя не поступало, справка, подтверждающая беременность Манаковой Н.А., на момент увольнения работодателю представлена не была.

Надлежащим ответчиком по данному делу суд первой инстанции признал ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», являющееся юридическим лицом и работодателем Манаковой Н.А., войсковая часть [REDACTED] включена в состав ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» и не является самостоятельным юридическим лицом.

Рассматривая вопрос о восстановлении истцу срока на обращение в суд, против чего возражал ответчик, суд первой инстанции, установив, что Манакова Н.А. обратилась к работодателю с заявлением об отмене приказа об

увольнении в тот же день, когда была поставлена на учёт по беременности, то есть 22 января 2024 г., приняв во внимание получение истцом 31 января 2024 г. ответа командира войсковой части [REDACTED] и направление иска в суд в этот же день, пришёл к выводу, что срок на обращение в суд, предусмотренный статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации, пропущен Манаковой Н.А. по уважительным причинам и подлежит восстановлению.

Разрешая спор и принимая решение об удовлетворении исковых требований Манаковой Н.А. к ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 77, 80, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», исходил из того, что Манакова Н.А. на момент увольнения находилась в состоянии беременности, о которой узнала после увольнения, и незамедлительно уведомила об этом работодателя, написав заявление об отмене приказа о прекращении трудового договора и о восстановлении её на работе с приложением медицинской справки. При таких обстоятельствах заявление Манаковой Н.А. об отзыве своего заявления об увольнении и отмене приказа о прекращении трудового договора свидетельствует об отсутствии у неё добровольного волеизъявления на увольнение, поэтому работодатель фактически произвёл её увольнение по своей инициативе с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, лишив Манакову Н.А. гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора.

Суд первой инстанции также отметил, что прекращение работодателем трудового договора с истцом в период её беременности безусловно влечёт для истца такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает её и её ребёнка гарантий и льгот, на которые она могла рассчитывать при сохранении трудовых отношений.

С учётом положений статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, приняв во внимание степень физических и нравственных страданий истца, причинённых незаконными действиями ответчика, суд первой инстанции взыскал с ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]» в пользу Манаковой Н.А. компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Рассматривая дело по апелляционной жалобе ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе Манаковой Н.А. в удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции счёл, что увольнение Манаковой Н.А. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника) 29 декабря 2023 г. было произведено работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании поданного ею заявления об увольнении по собственному желанию; обстоятельств, свидетельствующих об отсутствии у нее добровольного волеизъявления на подачу такого заявления, не установлено.

В подтверждение вывода о наличии у Манаковой Н.А. волеизъявления на прекращение трудового договора суд апелляционной инстанции сослался на то, что Манакова Н.А. нашла более высокооплачиваемую работу и не воспользовалась своим правом отозвать заявление до даты увольнения.

Поскольку у работодателя отсутствовали сведения о беременности Манаковой Н.А. на момент её увольнения, оснований к отказу в реализации её права на увольнение по собственному желанию не имелось.

Суд также указал, что в силу части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной только по инициативе работодателя, на увольнение по собственной инициативе работника такая трудовая льгота не распространяется.

Восьмой кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения апелляционное определение суда апелляционной инстанции, не установил 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, а также кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (статья 7 Конституции Российской Федерации).

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.

Статьёй 38 Конституции Российской Федерации установлено, что материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлениях от 27 декабря 1999 г. № 19-П¹ и от 15 марта 2005 г. № 3-П², положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением,

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани».

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

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 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.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с этим кодексом (часть 6 статьи 11 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.

В силу части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной

женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» даны разъяснения о том, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о её беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде её иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Частью 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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).

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

Как указывал Конституционный Суд Российской Федерации, гуманистические начала социального государства, призванного, прежде всего, защищать права и свободы человека (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18 Конституции Российской Федерации), предопределяют обязанность федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы обеспечить наиболее уязвимым категориям граждан благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда. Одной из важнейших задач в этой сфере является правовая защита женщины, в том числе в период беременности, сопряжённый с существенными физическими и эмоциональными нагрузками, от неблагоприятных воздействий, способных негативно повлиять на её физическое и психическое здоровье. Для обеспечения нормального течения беременности работающие женщины, по общему правилу, – если баланс конституционно значимых ценностей не предопределяет иного – должны быть поставлены в более льготные (по сравнению со стандартными) условия при осуществлении трудовой (служебной) деятельности. Этим обусловлена необходимость создания на основе вытекающих из Конституции Российской Федерации приоритетов системы государственной защиты женщин, осуществляющих трудовую (служебную) деятельность, в связи с беременностью и родами, наиболее полным образом гарантирующей реализацию ими прав, закреплённых в статьях 37 (часть 1), 38 и 41 Конституции Российской Федерации, и обеспечивающей охрану благополучия и стабильности финансово-экономического положения как самой

женщины, так и её будущего ребёнка (пункт 2 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 31-П³).

Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Содержащая данный запрет часть 1 его статьи 261 относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, – как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации (пункт 3 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 31-П).

Из приведённых нормативных положений, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации 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).

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой».

Для беременных женщин установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. При возникновении спора между работодателем и беременной женщиной о восстановлении на работе отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины на момент увольнения по её инициативе по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не является основанием для отказа в удовлетворении её требования о восстановлении на работе. Соответственно, отказ беременной женщине в восстановлении на работе со ссылкой на данное обстоятельство (отсутствие сведений о её беременности на момент увольнения) приведёт к нарушению гарантий, установленных для этой наиболее уязвимой категории граждан статьёй 261 Трудового кодекса Российской Федерации, повлечёт за собой снижение уровня её благосостояния и лишит её права на получение государственных мер поддержки материнства и детства.

Согласно правовой позиции, содержащейся в пункте 16 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2023), утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 19 июля 2023 г., при разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе работника, отозвавшего своё заявление об увольнении после того, как его увольнение было фактически произведено, 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.

Заявление Манаковой Н.А. от 22 января 2024 г., в котором она просила отменить приказ об увольнении, восстановить её на работе в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) в связи с наличием у неё беременности, о которой она не знала на момент увольнения, свидетельствует об отсутствии у неё добровольного волеизъявления на прекращение трудового договора с работодателем. Данное заявление Манаковой Н.А. о расторжении трудового договора по собственному желанию не может сохранить своё действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника.

При отсутствии волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следовательно, применение гарантии в виде запрета на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренной частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) при установлении отсутствия его волеизъявления на прекращение трудовых отношений.

При изложенных обстоятельствах иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению конституционного принципа свободы труда, ущемлению трудовых прав женщины, подавшей заявление об увольнении по собственному желанию и лишенной возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от увольнения, и, как следствие, к лишению её средств к существованию, последующих причитающихся в связи с рождением ребёнка выплат и иных гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин и женщин, имеющих детей.

Приведённые нормы Конституции Российской Федерации, международного права и трудового законодательства, правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации при разрешении исковых требований Манаковой Н.А. о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда судом апелляционной инстанции к спорным правоотношениям применены не были.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе ФКУ «Войсковая часть [REDACTED]», основывал свои выводы на том, что Манакова Н.А. подала заявление на увольнение по собственному желанию на основании добровольного волеизъявления, до согласованной сторонами даты увольнения истец заявление об увольнении не отзывала, о беременности Манаковой Н.А. работодателю на момент увольнения известно не было, оснований удерживать работника при наличии добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений у ответчика не имелось, и пришёл к выводу, что увольнение Манаковой Н.А. было произведено работодателем без нарушения требований трудового законодательства.

Однако эти выводы суда апелляционной инстанции о наличии добровольного волеизъявления Манаковой Н.А. на увольнение и о правильности в связи с этим произведённого работодателем увольнения не основаны на нормах права, регулирующих спорные отношения, и сделаны без учёта установленных по делу обстоятельств и представленных доказательств.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание, что по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права подача Манаковой Н.А. работодателю заявления с просьбой об отмене приказа об увольнении, о восстановлении её на работе в ранее занимаемой должности свидетельствует об отсутствии у неё волеизъявления на расторжение трудового договора по собственному желанию в связи с наличием у неё беременности, о которой она не знала, как по состоянию на дату издания оспариваемых приказов об увольнении, так и на дату увольнения, ввиду чего в данном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе самого работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета на увольнение беременной женщины, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, на что было указано судом первой инстанции при рассмотрении дела.

Ссылка суда апелляционной инстанции в обоснование законности произведённого увольнения по инициативе работника на то обстоятельство, что

работодателю о беременности Манаковой Н.А. на момент увольнения известно не было, противоречит положениям пункта 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» о том, что отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что у Манаковой Н.А. не имелось намерения на продолжение с ответчиком трудовых отношений, поскольку она нашла более высокооплачиваемую работу, опровергается материалами дела, такие обстоятельства были приведены представителем ответчика при рассмотрении дела в суде апелляционной инстанции без подтверждения какими-либо доказательствами.

По настоящему делу юридически значимыми и подлежащими определению с учётом исковых требований Манаковой Н.А., возражений на них ответчика и норм материального права, регулирующих спорные отношения, являлись обстоятельства того, знала ли Манакова Н.А. на момент увольнения по собственному желанию о своей беременности, в какой срок после подтверждения беременности она обратилась к работодателю с заявлением о восстановлении на работе с целью сохранения трудоустройства и гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции, не располагая иными доказательствами, кроме представленных в суд первой инстанции, принимая отличное от суда первой инстанции решение и делая вывод о правомерности увольнения Манаковой Н.А. по инициативе работника, названные обстоятельства, имеющие значение для разрешения исковых требований, суд апелляционной инстанции в отличие от суда первой инстанции в качестве юридически значимых не определил и не установил, что не соответствует требованиям пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Между тем суд первой инстанции, рассматривая исковые требования Манаковой Н.А., учитывая правовое регулирование спорных отношений, оценив представленные доказательства в соответствии с положениями статьи 67 «Оценка доказательств» Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установил все юридически значимые обстоятельства по делу (что о своей беременности Манакова Н.А. узнала после увольнения и сразу обратилась к работодателю с заявлением об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе) и расценил отказ работодателя в восстановлении Манаковой Н.А. на работе как нарушение гарантии, предусмотренной частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем пришёл к правомерному выводу о наличии оснований для удовлетворения исковых требований Манаковой Н.А. о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Приведённое выше свидетельствует о том, что у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Манаковой Н.А. о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих исковых требований.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Манаковой Н.А. законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Исходя из изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июля 2025 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что, согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения Ужурского районного суда Красноярского края от 12 сентября 2024 г., правильно разрешившего данный 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:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июля 2025 г. по делу № 2-467/2024 Ужурского районного суда Красноярского края по иску Манаковой Нины Александровны к федеральному казённому учреждению «Войсковая часть [REDACTED]», войсковой части [REDACTED] о признании незаконными приказов об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить.

Оставить в силе решение Ужурского районного суда Красноярского края от 12 сентября 2024 г. по указанному делу.

Председательствующий [REDACTED]

Судьи [REDACTED]