



## ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 18 октября 2022 г. по делу N 88-22879/2022

1 инстанция Патрунов С.Н.

П инстанция Баскова Г.Б., Черная Л.В. (докладчик),

Маренникова М.В.

N 2-42/2022

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего судьи Анненковой К.К.,

судей Лысовой Е.В., Шамрай М.С.,

с участием прокурора Хрипунова А.М.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Г. к государственному бюджетному учреждению социального обслуживания Ярославской области "Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда" о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула,

по кассационной жалобе Г. на решение Ярославского районного суда Ярославской области от 10 января 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 12 мая 2022 года,

Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Анненковой К.К., заключение прокурора отдела Генеральной прокуратуры Российской Федерации Хрипунова А.М., полагавшего кассационную жалобу подлежащей удовлетворению,

установила:

24.05.2021 года Г. обратилась в суд с иском к ГБУ СО ЯО "Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда", в котором признать незаконным ее увольнение по приказу ГБУ СО ЯО Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда от 14 апреля 2021 года, восстановить ее на работе в должности санитарки палатной (ночной) в отделение милосердия, взыскать с средний заработок за время вынужденного прогула с 15.04.2021 по день вынесения решения суда исходя из среднего заработка в размере 1476,55 руб., невыплаченную заработную плату за март 2021 года в размере 15694, 48 руб., невыплаченное пособие по временной нетрудоспособности в размере 14 444,79 руб., компенсацию морального вреда в размере 70000 рублей.

В обоснование заявленных требований Г. ссылалась на то, что с 06.11.2016 работала по трудовому договору в ГБУ СО ЯО Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда на должности санитарки (палатная), впоследствии переведена санитаркой в отделение милосердия.

В период работы добросовестно исполняла свои обязанности, не имела замечаний и дисциплинарных взысканий, не имела намерения увольняться по собственной инициативе.

14 апреля 2021 года утром после окончания ночной смены, получив расчетный листок с начисленной заработной платой на 10 000 рублей меньше обычного размера зарплаты, не получив ответ на вопрос о размере заработной платы от бухгалтера, которая рекомендовала обратиться к директору за разъяснениями, Г., расстроившись, попросила у кадрового сотрудника бланк заявления об увольнении, поставила в нем дату увольнения 14.04.2021 года и подписала его. Дома она почувствовала ухудшение состояния здоровья, вызвала скорую помощь, на звонок сотрудника кадров о том, что приказ о ее

увольнении состоялся, ответила, что не сможет выйти на смену с 14 на 15 апреля 2021 года и уходит на больничный. В конце рабочего дня 14 апреля 2021 года посредством электронной почты на официальный сайт работодателя она направила заявление об отзыве своего заявления об увольнении, сообщила об этом по телефону сотруднику кадров Н., а утром 15.04.2021 года дочь по ее просьбе направила оригинал заявления почтовым отправлением в пансионат, однако никаких мер, касающихся восстановления ее на работе, предпринято не было, в связи с чем истец обратилась в суд с указанным спором.

Полагала увольнение незаконным, поскольку соглашения о конкретной дате увольнения с работодателем не состоялось, она имела право отозвать свое заявление об увольнении в соответствии со ст. 80 ТК РФ, чем и воспользовалась, в настоящее время она лишена возможности трудиться, не трудоустроена, не достигла пенсионного возраста, не имеет источника дохода, чем ей причинен моральный вред.

Кроме того полагала, что работодатель неправомерно уменьшил заработную плату за март 2021 года, не были начислены по дорожной карте стимулирующие выплаты по майским Указам Президента РФ, что повлекло недоплату в размере 15694,48 руб., также ей не полностью оплачен больничный лист в размере 60% от средней заработной платы, недоплата составила 14444,79 руб.

Решением Ярославского районного суда Ярославской области от 10 января 2022 года в удовлетворении исковых требований Г. о восстановлении на работе, взыскании задолженности по оплате труда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 12 мая 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе Г. просит отменить судебные постановления, полагает их незаконными и необоснованными, поскольку судами не принято во внимание, что к соглашению с работодателем об увольнении 14.04.2021 без отработки она не пришла, в связи с чем направленное ею по электронной почте работодателю 14.04.2021 года заявление об отзыве заявления об увольнении и по почте 15.04.2021 года свидетельствовало об отказе от желания уволиться.

В судебное заседание кассационного суда истец, представитель ответчика, извещенные надлежащим образом о месте и времени рассмотрения дела, не явились.

Согласно части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд рассматривает дело в отсутствие не явившихся лиц, участвующих в деле.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив законность судебных постановлений в пределах доводов кассационной жалобы по правилам части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, кассационный суд находит основания для отмены судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судом кассационной инстанции судебных постановлений в соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения судами при разрешении спора были допущены.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 06.11.2016 года Г. была принята на работу в качестве санитарки (палатной) отделения милосердия Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области Туношенского пансионата для ветеранов войны и труда на неопределенный срок, с ней заключен трудовой договор.

Согласно условиям дополнительного соглашения от 01.01.2019 года к трудовому договору в связи с вступлением в силу приказа учреждения "Об организации и проведении мероприятий по оптимизации штатной численности работников ГБУ СО ЯО Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда" от 31.10.2018 года должность работника "санитарка (палатная)" сокращена и исключена из штатного расписания с 01.01.2019 года; в штатное расписание с 01.01.2019 года вместо сокращенной должности

---

"санитарки (палатной)" включена должность "санитарка палатная (ночная)"; установлен новый график - две ночи через две с 20.00 до 08.00 начиная с 01.01.2019 года.

С учетом вышеуказанного дополнительного соглашения, а также дополнительных соглашений от 09.01.2020 года, от 16.03.2020 года к трудовому договору от 06.11.2016 года, заключенных между сторонами, Г. установлен должностной оклад в размере 10530 рублей, предусмотрены выплаты компенсационного характера: доплата за вредные условия труда - 8% от должностного оклада, ежемесячная надбавка к окладу за особые условия труда за работу в отделениях милосердия - 5% от должностного оклада, а также выплаты стимулирующего характера: надбавка за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждении более 3 лет года в размере 20% от должностного оклада, ежемесячная доплата к заработной плате пропорционально отработанному времени на основании постановления Правительства Ярославской области от 04.03.2020 года N 188-п в размере 6000 рублей. Иные выплаты стимулирующего характера (премии) производятся работнику в зависимости от результатов труда и качества оказываемых социальных услуг и при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ СО ЯО Туношенского пансионата для ветеранов войны и труда.

Приказом ГБУ СО ЯО Туношенский пансионат для ветеранов войны и труда от 14.04.2021 года N 159-лс прекращено действие трудового договора, Г. уволена 14.04.2021 год по инициативе работника в соответствии с [пунктом 3 части 1 статьи 77](#) ТК РФ на основании заявления Г. от 14.04.2021 года.

15.04.2021 года работодателем работнику направлено уведомление от 14.04.2021 года о расторжении трудового договора от 06.11.2016 года и необходимости явиться для получения трудовой книжки либо направлении согласия в письменной форме на отправление ее по почте, также произведен расчет работника 14 апреля 2021 года в 15 часов 24 минуты направлением денежных средств платежным поручением.

Согласно материалам дела 14 апреля 2021 года Г. направила в адрес Директора Туношенского пансионата ветеранов войны и труда заявление от 14 апреля 2021 года об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию от 14 апреля 2021 года согласно [статье 80](#) ТК РФ в связи с изменением обстоятельств по электронной почте, поступившее работодателю в 18.16, а 15.04.2021 года оригинал указанного заявления направлен работодателю по почте, получен 20 апреля 2021 года ответчиком.

15 мая 2021 года Г. направила работодателю 5 листов нетрудоспособности, открытых с 14 апреля 2021 года по 14 мая 2021 года, для передачи в ФСС для оплаты.

18 мая 2021 года директор пансионата в письменной форме сообщила Г. о ее увольнении 14 апреля 2021 года и о том, что ее заявление об отзыве заявления об увольнении, поступившее в электронной форме, не принято во внимание в связи с разъяснениями Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 марта 2020 года N 14-2/ООГ-1773 "О подаче заявления об увольнении по собственному желанию, подписанного электронной подписью, по электронной почте", которыми электронный документооборот при применении [статьи 80](#) ТК РФ не предусмотрен как при расторжении трудового договора, так и при отзыве заявления об увольнении работником.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Г. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что установленные по делу обстоятельства (факт личного добровольного волеизъявления истца на увольнение по собственному желанию при подписании ею заявления с указанием в нем даты увольнения и не указании срока отработки, состоявшееся соглашение между сторонами о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, отсутствие отзыва заявления до истечения рабочего дня в согласованную дату увольнения 14.04.2021 года) свидетельствуют о том, что Г. совершила добровольные действия с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со [статьей 80](#) Трудового кодекса Российской Федерации в день подачи заявления об увольнении работодателю, в связи с чем признал, что увольнение Г. по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника) произведено работодателем с соблюдением требований действующего трудового законодательства на основании поданного ею заявления об увольнении по собственному желанию и с учетом ее мнения о расторжении

трудового договора 14 апреля 2021 года.

При этом суд указал, что отзыв заявления об увольнении работником уже после издания приказа об увольнении свидетельствует о недобросовестном поведении работника, в одностороннем порядке расторгающего соглашение с работодателем об увольнении с конкретной даты без отработки, в связи с чем к данным правоотношениям не могут быть применены положения **части четвертой статьи 80** Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме этого суд пришел к выводу о том, что истец не обжаловала приказ о ее увольнении, следовательно нет оснований для его отмены и признания увольнения незаконным.

Отказывая в удовлетворении требований об оплате больничных листов исходя из 100% среднего заработка, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда, недоплаченной заработной платы за март 2021 года, суд первой инстанции указал на то, что эти требования являются производными от основного, а нарушений в части начисленной заработной платы за март 2021 года не установлено.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно обратив внимание на то, что доказательства своевременного обращения Г. к работодателю с заявлением об отзыве заявления об увольнении и намерении сохранить трудовые отношения с работодателем в материалах дела отсутствуют, поскольку такое заявление сдано Г. в отделение почтовой связи только 15.04.2021 года, а направленное по электронной почте 14 апреля 2021 года заявление по окончании рабочего дня в 18 часов 16 минут квалифицированной электронной подписью не подписано.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции с выводами судебных инстанций согласиться не может, полагает, что судами при разрешении данного трудового спора допущено нарушение норм материального и процессуального права.

**Пунктом 3 части 1 статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.

В соответствии с **первой частью статьи 80** Трудового кодекса Российской Федерации 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 вторая статьи 80** Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Согласно разъяснениям, содержащимся в **подпункте "а" пункта 22** постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель тем или иным образом вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Г. в кассационной жалобе ссылается на незаконность ее увольнения по **пункту 3 части 1 статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации, указывает на то, что не имела намерения уволиться по собственному желанию и без отработки, в судебных заседаниях судов первой и апелляционной инстанций Г. указывала на то, что ее волеизъявление на подачу заявления об увольнении обусловлено несогласием

---

с начисленной ей работодателем в заниженном размере оплаты за труд в марте 2021 года, подписала лишь бланк с готовым текстом, подготовленным работодателем, указав в нем дату 14 апреля 2021 года, не предполагала, что увольнение состоится в указанный ею день без отработки, сообщила работодателю об открытии больничного листа с 14 апреля 2021 года и невозможности выйти на работу в ночь с 14 на 15 апреля 2021 года в связи с ухудшением состояния здоровья, своевременно 14 апреля 2021 года направила работодателю по электронной почте скрин подписанного ею заявления об отзыве заявления об увольнении и 15 апреля 2021 года оригинал заявления по почте, ссылаясь на то, что у нее не было намерения и иных причин для увольнения по собственному желанию, она нуждается в работе и доходе от нее, поскольку не имеет другой работы, является предпенсионером.

Судебными инстанциями в нарушение требований [статей 56, 67, 196, 198](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации названные доводы Г. надлежащей правовой оценки не получили и с учетом этих доводов не были определены и установлены юридически значимые обстоятельства для разрешения спора, в частности: были ли действия истца добровольными и осознанными при подписании 14 апреля 2021 года заявления об увольнении по собственному желанию, принимая во внимание указанные истцом обстоятельства, предшествующие этому событию и отсутствие собственноручного заявления; выяснял ли работодатель до издания приказа об увольнении причины ее увольнения, разъяснялись ли Г. ее трудовые права и последствия при подаче заявления об увольнении по собственному желанию.

При этом судами нарушены процессуальные правила оценки доказательств, свидетельствующих об отзыве Г. своего заявления об увольнении в день его подачи 14 апреля 2021 года, без учета характера трудового спора, в котором работник, как наиболее слабая сторона трудовых отношений, вправе использовать любые средства доказывания отсутствия у него добровольного волеизъявления на увольнение.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии волеизъявления Г. на увольнение и добровольности такого увольнения нельзя признать основанными на нормах Трудового кодекса Российской Федерации ([статьи 77, 80](#)), они сделаны с нарушением норм материального и процессуального права.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Г., судебные инстанции ограничились указанием на то, что ею не представлено доказательств, подтверждающих отсутствие у нее добровольного волеизъявления на подачу заявления об увольнении по собственному желанию без соблюдения срока предупреждения работодателя об увольнении, не возложив на работодателя обязанность представить доказательства законности увольнения работника.

Судебные постановления не отвечают требованиям закона, подлежат отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Ярославский районный суд Ярославской области.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, установить юридически значимые обстоятельства и разрешить спор с правильным применением положений трудового законодательства и соблюдением процессуальных правил оценки доказательств по трудовому спору.

Руководствуясь [статьями 379.7, 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Ярославского районного суда Ярославской области от 10 января 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 12 мая 2022 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Ярославский районный суд Ярославской области.

---