

Определение от 05.03.2013

Определение

Дело: 33-247/2013, гражданское

Суд: Курский областной суд

Судьи: Леонтьева И. В.

Текст определения



Российская Федерация
Курский областной суд

Информация по делу №33-247/2013

К<данные изъяты> ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам <данные изъяты> областного суда в составе:
Председательствующего - Мухаметзяновой Н.И.

судей - Леонтьевой И.В., Чупрыной С.Н.

с участием прокурора - Стародубцевой Т.А.

при секретаре - Захарове И.И.

рассмотрела в открытом судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ дело по иску Постольного В.И. к обществу с ограниченной ответственностью «<данные изъяты>» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, поступившее по апелляционной жалобе Постольного В.И. на решение Рыльского районного суда <данные изъяты> от ДД.ММ.ГГГГ, которым постановлено об отказе Постольному В.И. в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Леонтьевой И.В., судебная коллегия

Постольный В.И. работал в ООО «<данные изъяты>» в должности начальника отдела режима с ДД.ММ.ГГГГ. Приказом №-у/№ от ДД.ММ.ГГГГ он был уволен по соглашению сторон на основании п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Постольный В.И. обратился в суд с вышеназванным иском к ООО «<данные изъяты>», ссылаясь на то, что с работодателем не было достигнуто соглашение о прекращении трудового договора, был нарушен порядок увольнения. Исковые требования Постольный В.И. мотивировал тем, что был введен в заблуждение представителем работодателя

о сокращении его должности и поставлен в известность о написании им заявления об увольнении по соглашению сторон, что им и было сделано в этот же день. Узнав, что его должность сокращению не подлежит, ДД.ММ.ГГГГ он обратился к работодателю с письменным заявлением, в котором отозвал ранее поданное им заявление об увольнении, поскольку соглашения о порядке и сроках увольнения и причитающихся выплат между ним и работодателем достигнуто не было. Данное заявление ответчиком рассмотрено не было. С приказом об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ он был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ, никакого соглашения, на которое имеется ссылка в приказе - он не подписывал. Расчет позарботной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ произведен с ним ДД.ММ.ГГГГ не в полном размере, не произведена оплата работы в выходные и праздничные дни. Постольный В.И. просил суд: восстановить его на работе в ООО «<данные изъяты>» в должности начальника отдела режима, взыскать в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ., компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб., расходы на оплату услуг представителя в размере <данные изъяты> руб.

Судом постановлено решение от отказе Постольному В.И. в удовлетворении иска.

В апелляционной жалобе Постольный В.И. просит отменить решение суда как незаконное.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы истца Постольного В.И., выслушав объяснения истца Постольного В.И., поддержавшего свою апелляционную жалобу, представителя ООО «<данные изъяты>» по доверенности - Бычкову Е.А., возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы истца, заключение прокурора Стародубцевой Т.А., полагавшей решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия находит, что решение суда подлежит отмене по следующим основаниям.

В соответствии с [Конституцией Российской Федерации](#) труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1). Свобода труда в сфере трудовых отношений, как отмечал Конституционный Суд в своих решениях, в частности в Постановлениях от 27 декабря 1999 года N 19-П и от 15 марта 2005 года N 3-П, проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности.

Свобода труда предполагает также возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Согласно [п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#), основанием прекращения трудового договора

является соглашением сторон (статья 78 данного Кодекса).

В соответствии со [ст. 78](#) Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Аннудирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Под соглашением сторон в праве понимаются достижение договоренности, совместное и взаимное волеизъявление сторон о совершении определенных действий или о воздержании от их совершения.

Действующим трудовым законодательством форма соглашения не установлена. Такое соглашение может быть оформлено как в виде письменного заявления работника с указанием условий, так и отдельным письменным соглашением, подписанным сторонами трудового договора.

Увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление работника быть не просто уволенным по данному основанию, но и быть уволенным на определенных условиях, если в его заявлении указаны условия, на которых он просит его уволить.

Подача работником заявления, содержащего конкретные условия предполагаемого увольнения, дает ему право полагать, что трудовые правоотношения между ним и работодателем будут прекращены именно на таких условиях, в зависимости от чего работник вправе воспользоваться либо не воспользоваться своим правом на продолжение работы, в случае отказа работодателя в увольнении, на условиях на которой настаивал работник.

Право работника быть уволенным на предлагаемых работником условиях корреспондирует право работодателя отказать работнику в увольнении на этих условиях и предложить ему продолжить работу или уволиться по другим основаниям. Вместе с тем, поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон именно с определенной даты либо на определенных условиях, работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях и дате увольнения работника.

Отказывая Постольному В.И. в удовлетворении исковых требований в полном объеме, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что фактов нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика не установлено, оснований для взыскания в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда не имеется.

Однако данные выводы суда обстоятельствам дела не соответствуют, основаны на неправильном толковании и применении норм материального права.

Как видно из материалов дела, ДД.ММ.ГГГГ истец обратился к работодателю с заявлением, в котором просил уволить его с ДД.ММ.ГГГГ с указанием конкретного основания - по соглашению сторон. В тот же день заявление было подписано руководителем, издан приказ об увольнении по п.1.ч.1 [ст. 77](#) ТК РФ.

Доводы представителя ответчика о том, что в качестве соглашения работодатель рассматривал заявление истца об увольнении, что, по его мнению, свидетельствовало о достигнутом между

работником и работодателем соглашения, состоятельными не являются.

Как усматривается из оспариваемого истцом приказа, в качестве основания увольнения истца указано соглашение от ДД.ММ.ГГГГ, которое, как установлено в суде первой инстанции, на момент издания данного приказа, сторонами трудового договора подписано не было, с истцом не согласовывалось, и данное событие наступило только ДД.ММ.ГГГГ

Истец Постольный В.И. в суде апелляционной инстанции ссылаясь на то, что с приказом об увольнении был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ, после подачи им заявления об отзыве своего заявления от ДД.ММ.ГГГГ, при этом соглашение, датированное ДД.ММ.ГГГГ в этот день он не подписывал, и оно ему не вручалось.

Не оспаривал данное обстоятельство и представитель ответчика в суде апелляционной инстанции, пояснив, что такое соглашение было подписано истцом позже, и на момент издания приказа об увольнении истца, работником и работодателем оно согласовано подписано не было.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу о том, что указание в приказе об увольнении недостоверных сведений о якобы имевшем место достигнутом соглашении о расторжении трудового договора с истцом, не порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия.

Поскольку на день издания приказа об увольнении и ознакомления с ним истца соглашения о выплате истцу сумм при увольнении и сроках их выплаты между сторонами достигнуто не было, что, по утверждению истца, являлось одним из условий соглашения, поэтому, судебная коллегия приходит к выводу, что правовых оснований для увольнения истца по [п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ](#) у ответчика не имелось.

ДД.ММ.ГГГГ истец сообщил работодателю о своем нежелании расторгнуть трудовой договор по причине не достижения соглашения о размере компенсационных выплат, что свидетельствует о том, что у работника отсутствовало волеизъявление на увольнение по основанию, предусмотренному [п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ](#).

При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о том, что истец не был лишен права отозвать свое заявление об увольнении, и воспользовался своим правом, что трудовому законодательству не противоречит.

Кроме того, стороны по делу не оспаривали то обстоятельство, что с работником не был произведен расчет в последний день его работы согласно [ст. 84.1 и 140 ТК РФ](#), ему не выдана трудовая книжка в порядке, установленном [ТК РФ](#). Как усматривается из материалов дела, трудовая книжка истцу выдана только ДД.ММ.ГГГГ, окончательный расчет с ним произведен - ДД.ММ.ГГГГ

Принимая во внимание, что соглашения об увольнении истца на день издания приказа - между сторонами трудового договора достигнуто не было, судебная коллегия приходит к выводу, что правовые основания для расторжения с Постольным В.И. трудового договора по [п.1.ч.1 ст. 77 ТК РФ](#) у ответчика отсутствовали.

С учетом вышеизложенного, приказ №-у№ от ДД.ММ.ГГГГ нельзя признать законным и

обоснованным, решение суда об отказе Постолюному В.И. в удовлетворении исковых требований подлежит отмене.

Поскольку исследования дополнительных доказательств по делу не требуется, судебная коллегия считает возможным постановить по делу новое решение, которым удовлетворить исковые требования Постолюного В.И. о восстановлении его на работе в прежней должности со дня незаконного увольнения, что согласуется со [ст. 394](#) ТК РФ.

Принимая во внимание, что иск Постолюного В.И. о восстановлении на работе подлежит удовлетворению, судебная коллегия считает, что в соответствии с требованиями [ст. ст. 394](#) и [237](#) ТК РФ в пользу истца с ООО «<данные изъяты>» подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула со дня незаконного увольнения по день принятия судом решения о восстановлении истца на работе и в соответствии с требованиями [ст. 237](#) ТК РФ - компенсация морального вреда в связи с причинением истцу незаконным увольнением нравственных страданий.

Расчет заработной платы за время вынужденного прогула, подлежащей взысканию с ООО «<данные изъяты>» в пользу Постолюного В.И., судебной коллегией произведен с учетом требований [ст. 139](#) ТК РФ и Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного [Постановлением](#) правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922.

Принимая во внимание имеющиеся в деле справки, представленные представителем ответчика в суд апелляционной инстанции о размере фактически начисленной истцу заработной платы и фактически отработанном им времени за 12 месяцев, предшествующих увольнению, судебная коллегия приходит к выводу о том, что с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО1 подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты>

Судебная коллегия также приходит к выводу о том, что в связи с неправомерными действиями работодателя, лишившими ФИО1 возможности трудиться, ему причинен моральный вред, который подлежит взысканию с ООО «<данные изъяты>».

С учетом конкретных обстоятельств по делу, степени причиненных истцу нравственных страданий, требований разумности и справедливости, судебная коллегия считает, что с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО1 подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере <данные изъяты> руб. Правовых оснований для взыскания компенсации морального вреда в большем размере судебная коллегия не усматривает.

В соответствии со [ст. 100](#) ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Анализ данной правовой нормы показывает, что суд вправе уменьшить сумму, взыскиваемую в возмещение соответствующих расходов по оплате услуг представителя, если считает, что она заявлена в неразумных пределах.

Исходя из соотношения понесенных истцом Постолюным В.И. расходов и объема защищаемых прав, сложности дела, на основании требований [ч.1 ст. 98](#), [ст. 100](#) ГПК РФ, с учетом требований

разумности судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу Постольного В.И. расходов на оплату услуг представителя в сумме <данные изъяты> руб.

Определенные судом пределы подлежащих присуждению судебных расходов, по мнению судебной коллегии, являются разумными.

В силу ст. 103 ГПК РФ с ООО «<данные изъяты>» в доход Муниципального образования «<адрес>» подлежит взысканию государственная пошлина в размере <данные изъяты> коп.

Расчет государственной пошлины произведен судебной коллегией в соответствии с требованиями ст. 333.19 НК РФ.

Руководствуясь ст. ст.199, 328, 329, п.п.3, 4 ч.1 ст.330 ГПК РФ, судебная коллегия

Решение Рыльского районного суда <данные изъяты> от ДД.ММ.ГГГГ - отменить.

Принять по делу новое решение:

«Исковые требования Постольного В.И. удовлетворить частично.

Восстановить Постольного В.И. на работе в ООО «<данные изъяты>» в должности начальника отдела режима с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу Постольного В.И. заработную плату за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> коп., компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>., расходы на оплату услуг представителя в размере <данные изъяты> коп.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» в доход МО «<адрес>» госпошлину в сумме <данные изъяты>.»

.

Председательствующий-

Судьи -