

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**Часть 1****1. Отсутствие соглашения, оформленного в виде отдельного документа, при увольнении по соглашению сторон**Суть споров

Пункт 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ не содержат норм об обязательном оформлении соглашения о расторжении трудового договора отдельным документом, а также требований к перечню условий, подлежащих согласованию. Из п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 следует, что по смыслу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора достаточно достижения договоренности между работником и работодателем.

Если увольнение (отказ от увольнения) при отсутствии отдельно оформленного соглашения стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от наличия у сторон документов и других доказательств, подтверждающих достижение договоренности об увольнении.

1.1. Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если есть заявление об увольнении по соглашению сторон и соответствующий приказ, но соглашение не оформлено в виде отдельного документа?

Существует судебная практика и статья автора, из которых следует, что увольнение в этой ситуации является правомерным.

Сторонники данной позиции исходят из следующего. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, однако форма соглашения трудовым законодательством не установлена (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). Взаимное волеизъявление сторон прекратить трудовые отношения подтверждают заявление работника об увольнении по соглашению сторон и согласие работодателя. Такое согласие может быть выражено, например, путем проставления соответствующей резолюции на заявлении работника либо только изданием приказа об увольнении.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 04.12.2019 по делу N 33-16680/2019

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник направил телеграмму с заявлением о расторжении трудового договора по соглашению сторон с указанием даты увольнения. Работодатель ее получил, дату увольнения согласовал и издал приказ об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Письменное соглашение об увольнении стороны не оформили.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В качестве обязательного условия увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не требуется подписывать отдельное соглашение, и форма соглашения о расторжении трудового договора также не определена. Отправленная работником телеграмма об увольнении по соглашению сторон с указанием даты увольнения, согласованная работодателем, является по сути соглашением о его расторжении.

Продолжение на стр. 2-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**Аналогичные выводы содержит:**

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2017 по делу N 33-13005/2017

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.
Обстоятельства дела: работник обратился с заявлением об увольнении по соглашению сторон. На его основании работодатель издал приказ об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Письменное соглашение об увольнении стороны не оформили.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работнику отказано. Решение суда первой инстанции отменено, вынесено новое решение.

Письменное соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как самостоятельный документ не является обязательным. Его отсутствие не препятствует увольнению работника по данному основанию.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2016 по делу N 33-9523/2016

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон. На основании приказа уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Соглашение об увольнении отдельным документом оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Трудовое законодательство не содержит требования подписывать отдельное соглашение при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09.04.2015 по делу N 11-4133/2015

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: на заявлении работника об увольнении по соглашению сторон работодатель поставил резолюцию о расторжении трудового договора по данному основанию. Отдельным документом соглашение об увольнении оформлено не было. На основании приказа работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Волеизъявление на расторжение трудового договора по соглашению сторон работник выразил в достаточной степени и в допустимой форме в письменном заявлении. Встречное волеизъявление работодателя подтверждается его резолюцией. В связи с этим заключать дополнительное письменное соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не требовалось.

Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 04.02.2014 по делу N 33-401/2014г.

Требования работника: изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон. Свое намерение он подтвердил на внеочередном общем собрании акционеров, где было принято решение о прекращении трудового договора. На основании приказа работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Отдельным документом соглашение оформлено не было.

Продолжение на стр. 3-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Соглашение о расторжении трудового договора было достигнуто, при этом инициатива увольнения принадлежала работнику.

Несостоятельны доводы работника о необходимости составить письменное соглашение о расторжении трудового договора, поскольку форма такого соглашения Трудовым кодексом РФ не установлена.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.05.2011 N 33-7694

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Обстоятельства дела: от работника поступило заявление об увольнении по соглашению сторон с конкретной даты. На основании приказа работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с этой даты. Отдельным документом соглашение оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Нарушений ст. 78 ТК РФ не установлено. Соглашение сторон о расторжении трудового договора достигнуто. Работник написал заявление заранее, затем его переписывал, имел возможность обдумать свое решение, не подавать заявление, если оно не соответствовало его волеизъявлению.

Определение Ленинградского областного суда от 16.12.2010 N 33-6017/2010

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник подал заявление, в котором просил уволить его по соглашению сторон с определенной даты. На основании приказа работодателя работник уволен по соглашению сторон. В указанную дату произведен расчет и выдана трудовая книжка. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение было произведено без нарушения норм трудового законодательства.

Определение Московского городского суда от 24.08.2010 по делу N 33-26190

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: в заявлении работник просил расторгнуть трудовой договор по п. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон) и выплатить выходное пособие в размере одного оклада. На основании соответствующего приказа он был уволен с указанной в заявлении даты. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора в соответствии с их волеизъявлением. Подписание отдельного соглашения не предусмотрено трудовым законодательством в качестве обязательного условия увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 4-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Обзор кассационной и надзорной практики по гражданским делам Пермского краевого суда за 6 месяцев 2008 года (п. 21 Справки Пермского краевого суда от 18.09.2009)

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон без отработки. Трудовой договор расторгнут с указанной работником даты. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено.

Вывод нижестоящего суда о том, что при увольнении по соглашению сторон необходимо составить документ, который бы отражал волеизъявление сторон и условия соглашения, основан на неправильном толковании ст. 78 ТК РФ.

Соглашение об увольнении было достигнуто. Закон не предусматривает в качестве обязательного условия расторжения трудового договора по ст. 78 ТК РФ проявление обоюдной инициативы сторон или составление отдельного документа - соглашения об увольнении.

Консультация эксперта, 2012 Вывод и обоснование автора:

Трудовой договор может быть расторгнут, если между работником и работодателем достигнуто соответствующее соглашение. Соглашением можно считать действия работника и работодателя, направленные на прекращение трудовых отношений: написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление им приказа об увольнении.

Трудовой кодекс РФ не содержит требования о том, что соглашение о расторжении договора должно быть оформлено в письменном виде.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.10.2015 по делу N 33-7168/2015

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2015 N 33-18901/2015

Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 29.04.2015 по делу N 33-1536/2015

Апелляционное определение Московского областного суда от 06.04.2015 по делу N 33-7632/2015

1.2. Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если работодатель не согласился с некоторыми условиями увольнения, указанными в заявлении работника, и соглашение отдельным документом не оформлялось?

По этому вопросу есть две точки зрения (Позиция 1 и Позиция 2).

Позиция 1. Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что достижение договоренности о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ предполагает согласование всех условий увольнения, выдвинутых сторонами (включая выплату работнику денежной компенсации).

Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ неправомерно, если работодатель не согласился на указанное в заявлении работника условие о дополнительной выплате и соглашение отдельным документом не оформлялось.

Продолжение на стр. 5-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 08.05.2015 по делу N 33-1863/2015

Требования работника: признать увольнение незаконным, изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: работник обратился с заявлением о расторжении трудового договора по соглашению сторон с выплатой дополнительной компенсации в размере четырех среднемесячных заработков. Уволен по указанному основанию без выплаты дополнительной компенсации.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Если работник подал заявление, содержащее конкретные условия возможного увольнения, он имеет право полагать, что трудовые отношения будут прекращены именно на таких условиях. Определять условия увольнения по своему усмотрению работодатель не вправе.

Аналогичные выводы содержит:

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.07.2011 N 33-10993/2011

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: от работника поступило заявление об увольнении по соглашению сторон с условием выплаты ему определенной денежной компенсации. На заявление работодатель наложил резолюцию об увольнении по соглашению сторон с даты, указанной в заявлении, а также выплате заработной платы за отработанный период и компенсации за неиспользованный отпуск.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ договоренность о расторжении трудового договора должна быть оформлена в письменном виде. Резолюция работодателя на заявлении работника не содержала сведений о выплате денежной компенсации в связи с увольнением по соглашению сторон. Соглашение о выплате работнику такой компенсации между сторонами достигнуто не было. Следовательно, оснований для увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ у работодателя не имелось.

Позиция 2. В то же время есть судебное постановление, которым увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано правомерным.

Вывод основан на том, что в силу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора необходимо достижение договоренности о сроке прекращения трудовых отношений. Обязанность работодателя по выплате работнику денежной компенсации в связи с увольнением по соглашению сторон ст. 178 ТК РФ не предусмотрена.

Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ правомерно, даже если работодатель не согласился на указанное в заявлении работника условие о дополнительной выплате и соглашение отдельным документом не оформлялось.

Апелляционное определение Тверского областного суда от 29.02.2012 по делу N 33-559

Требования работника: восстановить на работе.

Продолжение на стр. 6-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Обстоятельства дела: работник написал заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон с условием выплаты ему денежной компенсации. Заявление было завизировано работодателем. Соглашение отдельным документом не оформлялось.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требования работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В силу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора достаточно достижения договоренности сторон о сроке прекращения трудовых отношений, что и имело место в данном случае. Соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было достигнуто, о чем свидетельствует заявление работника, на котором поставлена резолюция работодателя.

В заявлении об увольнении не указано, что условием прекращения трудовых отношений является выплата работнику денежного содержания за три месяца. Более того, ст. 178 ТК РФ не предусматривает выплаты выходного пособия в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон. Условие о такой выплате отсутствует и в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем.

1.3. Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нет соответствующего заявления работника и соглашение не оформлено отдельным документом?

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в этой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон. Волеизъявление сторон на увольнение по соглашению сторон должно быть подтверждено письменными доказательствами. Если таких доказательств нет и при этом отсутствует заявление работника об увольнении по соглашению сторон, договоренность работодателя и работника о расторжении трудового договора нельзя считать достигнутой.

В то же время анализ судебных постановлений кассационной и надзорной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда принимают решения в пользу работодателей в связи с отсутствием прямых возражений работника против увольнения.

Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 N 45-В10-7

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работодатель уведомил работника об увольнении, однако основание увольнения не сообщил, с соответствующим приказом не ознакомил.

Работник не обращался к работодателю с заявлением о прекращении трудовых отношений. Отказывая в удовлетворении требований, нижестоящие суды посчитали, что прекращение трудовых отношений состоялось по соглашению сторон. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: нижестоящими судами допущено существенное нарушение норм материального права. Дело направлено на новое рассмотрение.

Вывод нижестоящих судов о том, что прекращение трудовых отношений состоялось по соглашению сторон, поскольку после увольнения работник фактически согласился с прекращением трудового договора, нельзя признать правильным.

Продолжение на стр. 7-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Из положений ст. 78 ТК РФ и п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 следует, что трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон только после достижения договоренности между работником и работодателем. Обстоятельствами дела данный факт не подтверждается.

Аналогичные выводы содержит:

Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работника уволили по соглашению сторон. Заявление об увольнении он не подавал и увольняться не желал. Соглашение о расторжении трудового договора не составлялось и не подписывалось. Срок расторжения трудового договора сторонами не согласован. Работодатель представил в суд приказ об увольнении и личную карточку с подписью работника.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Подпись работника в личной карточке свидетельствует только о том, что работник ознакомился с основанием увольнения и сроком расторжения трудового договора. Такая подпись не подтверждает доводы работодателя о наличии законных оснований для расторжения трудового договора.

Верховный суд Республики Карелия «Судебная практика по гражданским делам за II полугодие 2006 года»

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник был ознакомлен с уведомлением об истечении срока испытания и расторжении с ним трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ. Был уволен по соглашению сторон. Отдельным документом соглашение оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Судами нижестоящих инстанций допущено существенное нарушение норм материального права.

С выводом нижестоящего суда о том, что работодателем соблюден порядок увольнения, согласиться нельзя. Для расторжения трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) необходимо взаимное волеизъявление работника и работодателя. Работник согласия на увольнение по соглашению сторон не давал. Следовательно, работодатель не имел правовых оснований для увольнения работника по п. 1 ст. 77 ТК РФ.

Верховный суд Республики Карелия «Обобщение судебной практики рассмотрения судами Республики Карелия гражданских дел по трудовым спорам»

1.4. Правомерен ли отказ работодателя уволить работника по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если работник подал соответствующее заявление, работодатель подписал обходной лист, но отдельным документом соглашение не оформлялось?

Есть судебное постановление, которым отказ работодателя от увольнения по соглашению сторон в такой ситуации признан неправомерным.

Вывод основан на том, что п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ форма соглашения о расторжении трудового договора не установлена. Следовательно, договоренность считается достигнутой и при отсутствии отдельного двустороннего документа, если достижение соглашения подтверждается другими доказательствами.

Продолжение на стр. 8-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.09.2010 N 33-12215

Требования работника: обязать работодателя внести в трудовую книжку запись о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Обстоятельства дела: работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон. Ему был выдан обходной лист. Работодатель его подписал. Однако приказ об увольнении издан не был, запись в трудовую книжку внесена не была. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: работодатель обязан оформить увольнение работника по соглашению сторон. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Между сторонами было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. То обстоятельство, что соглашение не было оформлено двусторонним документом, подписанным сторонами, не свидетельствует о недостижении соглашения, так как законодательством не определена форма, в которой оно может быть выражено.

2. Понуждение работника к увольнению по соглашению сторон (давление со стороны работодателя)

Суть споров

Увольнение по соглашению сторон предполагает добровольное согласованное волеизъявление работника и работодателя на прекращение трудовых отношений (ст. 78 ТК РФ, Определение Конституционного суда РФ от 23.07.2020 N 1827-О). Давление со стороны работодателя при заключении соглашения исключает свободу волеизъявления работника.

Если работник ссылается на понуждение к заключению соглашения, то он должен доказать этот факт (ч. 1 ст. 56 ГПК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (ч. 3 ст. 67 ГПК РФ).

2.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работнику удалось доказать, что соглашение о расторжении трудового договора заключено под давлением

2.1.1. Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано незаконным, поскольку работник доказал, что при подписании соглашения не имел намерения увольняться.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 N 88-16841/2021

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник не имел намерения увольняться, но соглашение о расторжении трудового договора подписал в связи с угрозой увольнения по другому основанию.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решения судов первой и второй инстанций оставлены без изменения.

Увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконно, так как доказательства его законности и доказательства того, что у работника было добровольное волеизъявление на увольнение по этому основанию, работодатель не представил.

Продолжение на стр. 9-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Работник был лишен не только возможности оценить правовые последствия подписания им соглашения о расторжении трудового договора, но и возможности сделать осознанный выбор основания увольнения, выразить этим свою истинную волю на прекращение трудового договора, последствием чего стала потеря работы.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.08.2019 по делу N 33-14726/2019

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник не имел намерения уволиться, но соглашение о расторжении трудового договора подписал. Это было связано с тем, что работодатель ввел его в заблуждение о том, что после увольнения он будет принят на работу в другую организацию.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение.

Исходя из доказательств дела суд установил, что воли работника на увольнение не было, а подписание соглашения о расторжении трудового договора обусловлено заблуждением. Поэтому увольнение истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконно.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: после транспортного происшествия работнику было предложено написать заявление об увольнении по соглашению сторон. В этот же день стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора и работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Совокупностью доказательств подтверждено, что намерения уволиться у работника не было, он написал заявление по настоянию работодателя, находясь в подавленном эмоциональном состоянии после транспортного происшествия. Таким образом, добровольное волеизъявление работника на увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсутствовало, работник подписал соглашение о расторжении трудового договора вынужденно.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.09.2016 по делу N 33-14646/2016

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: находясь в болезненном состоянии, работник подписал соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку работодатель настаивал на невозможности продолжать трудовые отношения. Намерения уволиться работник не имел. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку у работника не было намерения уволиться, и он хотел продолжать работать, при подписании соглашения у него отсутствовало добровольное волеизъявление расторгнуть трудовой договор.

Продолжение на стр. 10-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 22.04.2015 по делу N 33-2423/2015

Требования работника: признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник почувствовал себя плохо, ему была оказана медицинская помощь и предложено пройти тест на выявление наркотических веществ. О его результатах работодатель сообщил в полицию, где работник дал объяснения, в которых отрицал факт употребления наркотических веществ. По направлению сотрудников полиции был освидетельствован на состояние опьянения. В этот же день он был отстранен от работы, у него был изъят пропуск. Работник написал заявление об увольнении по основанию, которое предложил начальник - по соглашению сторон. Стороны подписали соглашение о расторжении трудового договора, и работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В дальнейшем выдано медицинское заключение, что работник был трезв.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работник был вынужден подать заявление об увольнении по соглашению сторон под психологическим давлением работодателя, угрозой уголовного преследования и увольнения по порочащему основанию. Кроме того, из-за кредитных и алиментных обязательств прекращать трудовой договор ему было невыгодно. Представленные работником доказательства свидетельствуют, что он не имел намерения расторгнуть трудовой договор.

Определение Московского городского суда от 24.03.2011 по делу N 33-8111

Требования работника: восстановить на работе в прежней должности.

Обстоятельства дела: работник находился на шестом месяце беременности. В связи с необходимостью прохождения обязательного диспансерного обследования он не вышел на работу, предварительно уведомив об этом работодателя. Последний потребовал от работника объяснений по поводу отсутствия на работе и направил в отдел кадров для решения вопроса об увольнении. Работник был уволен по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Вывод и обоснование суда: увольнение незаконно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Для беременных женщин трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии, в том числе освобождение от работы с сохранением среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обследования (ч. 3 ст. 254 ТК РФ). Работодатель не вправе расценивать невыход на работу как совершение дисциплинарного проступка. У работника не было намерения уволиться, поскольку в этом случае он лишился гарантий, предусмотренных законодательством для женщин при рождении ребенка.

Кассационное определение Орловского областного суда от 22.12.2010 по делу N 33-1925

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: после проверки исполнения работником трудовых обязанностей работодатель предложил ему расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Работник обратился в прокуратуру и Государственную инспекцию труда с заявлениями, в которых просил принять меры по отмене соглашения, а к работодателю - с заявлением о расторжении соглашения об увольнении. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 11-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Доводы работника об отсутствии у него намерений прекратить трудовые отношения подтверждаются обращениями в прокуратуру, Государственную инспекцию труда и к работодателю с заявлениями о расторжении дополнительного соглашения.

Кроме того, работник заключил кредитный договор, что также свидетельствует о том, что у него не было намерения прекратить трудовые отношения, так как у него отсутствовали иные источники дохода, помимо заработной платы.

Представленные доказательства в совокупности с установленными по делу обстоятельствами свидетельствуют о том, что волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений не было, поэтому его увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ нельзя признать законным.

2.1.2. Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано незаконным, поскольку работник доказал, что заключение соглашения обусловлено неправомерными действиями работодателя

Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 16.04.2013 по делу N 33-783/2013

Требования работника: отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работодатель отозвал все доверенности на осуществление работником руководства обществом. Фактически отстранил его от работы, возложив руководство организацией на другое лицо. На основании соглашения о расторжении трудового договора работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение незаконно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Обстоятельства дела свидетельствуют о том, что на момент подписания соглашения у работника отсутствовало добровольное волеизъявление на расторжение трудового договора. Установлен факт понуждения к увольнению работника со стороны работодателя.

Аналогичные выводы содержит:

Определение Свердловского областного суда от 02.05.2006 по делу N 33-2475/2006

Требования работника: признать соглашение о расторжении трудового договора незаконным, восстановить на работе в прежней должности.

Обстоятельства дела: работник был отстранен от работы по подозрению в соучастии в хищении товарно-материальных ценностей. Возбуждено уголовное дело. Работодатель изъял у работника пропуск, угрожал уволить по порочащему основанию. Работник принял предложение работодателя об увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Впоследствии приказ об отстранении работника от работы отменен по протесту прокурора.

Вывод и обоснование суда: увольнение незаконно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Обстоятельства увольнения сами по себе не имели бы существенного значения, если бы не сопровождалась противоправными действиями работодателя, а преследуемая им цель была правомерной.

Продолжение на стр. 12-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Убедительных доказательств наличия законных оснований для увольнения работника за совершение виновного деяния (что могло бы послужить оправданием действий работодателя и объяснением поведения работника) работодатель не представил. На момент рассмотрения дела подозрения о соучастии работника в хищении в рамках расследования уголовного дела не были подтверждены, обвинение работнику не предъявлено и приговор в отношении него не вынесен.

2.2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работнику не удалось доказать, что соглашение о расторжении трудового договора заключено под давлением**2.2.1. Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано законным, поскольку предупреждение о возможности увольнения по компрометирующему основанию не свидетельствует об оказании давления на работника**

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.07.2017 по делу N 33-8588/2017

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работника обвинили в появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, истребовали объяснительную. Опасаясь увольнения по инициативе работодателя, работник написал заявление об увольнении по соглашению сторон и подписал соответствующее соглашение. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Доводы работника о намерении уволить его за появление на работе в состоянии опьянения не свидетельствуют, что его вынудили написать заявление и подписать соглашение о расторжении трудового договора. Не доказано, что работодатель оказывал на нее давление.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.01.2014 по делу N 33-152/2014

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник совершил дисциплинарный проступок. Из-за опасений быть уволенным по инициативе работодателя работник подписал соглашение о расторжении трудового договора. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Подписание соглашения о расторжении трудового договора, ознакомление с приказом об увольнении, получение трудовой книжки, фактическое прекращение работы в день увольнения свидетельствуют о намерении работника расторгнуть трудовые отношения.

Несостоятельны доводы работника, что спорное соглашение было подписано им под психологическим давлением начальника, поскольку совершение дисциплинарного проступка могло повлечь расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Работник не представил достаточных доказательств, свидетельствующих о том, что работодатель вынудил его заключить указанное соглашение. Никакие предшествовавшие увольнению события, в том числе обстоятельства привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не имеют правового значения, так как факт нарушения трудовой дисциплины не был положен в основу увольнения по соглашению сторон.

Продолжение на стр. 13-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Апелляционное определение Ярославского областного суда от 25.02.2013 по делу N 33-1244/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работодатель издал приказ об увольнении работника за прогул. После ознакомления с данным приказом работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон и был уволен по этому основанию.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Между сторонами была достигнута договоренность о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Мотивы, по которым каждая из сторон решает выступить с инициативой о расторжении трудового договора, не имеют правового значения.

Работник не представил доказательств, свидетельствующих о том, что заявление об увольнении было написано им при отсутствии свободного волеизъявления, под влиянием угроз работодателя. Тот факт, что первоначально работодатель предполагал уволить работника за прогул, не является доказательством недобровольности и вынужденности написания заявления об увольнении по соглашению сторон.

Кассационное определение Ярославского областного суда от 04.02.2010 по делу N 33-430

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник несколько раз был привлечен к дисциплинарной ответственности. Работодатель намеревался уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если имеется дисциплинарное взыскание). Работник написал заявление об увольнении по соглашению сторон.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Мотивы, по которым работник принял решение уволиться, значения не имеют. Сам по себе факт того, что первоначально работодатель планировал уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не является достаточным доказательством недобровольности и вынужденности его заявления об увольнении по соглашению сторон.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.04.2009 N 5562

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работодателем проведена служебная проверка, по результатам которой предложено объявить работнику выговор или с учетом ранее наложенных дисциплинарных взысканий расторгнуть трудовой договор. Работодатель предложил работнику заключить соглашение об увольнении, которое впоследствии было подписано.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Показания свидетелей, указавших, что после оглашения результатов проверки работнику было предложено подписать соглашение о расторжении договора, не могут свидетельствовать о психологическом давлении на работника. Заключение соглашения состоит в том, что одна сторона предлагает свои условия, а другая сторона соглашается с ними или отклоняет.

Продолжение на стр. 14-15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.05.2011 N 33-7694

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем возникла конфликтная ситуация. Работодатель незаконно отстранил работника от работы (объявил простой, заблокировал пропуск на работу), угрожал уволить «по статье». Работник написал заявление об увольнении по соглашению сторон.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работник написал заявление об увольнении заранее, затем его переписывал. Он имел возможность обдумать свое решение, не подавать заявление, если оно не соответствовало ее волеизъявлению. Угрозы незаконного увольнения не свидетельствуют о вынужденном характере увольнения по соглашению сторон.

Решение Клинского городского суда Московской области по делу N 2-1496/10

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: в отношении работника были составлены акт и докладная записка о совершении им дисциплинарных проступков. Работник позвонил по телефону и сообщил, что хочет расторгнуть трудовой договор. Соглашение было направлено работнику по почте, он его подписал, поставил дату и вернул работодателю.

Вывод и обоснование суда: увольнение законно. В удовлетворении требований работника отказано.

Акт и докладная записка о совершении работником дисциплинарных проступков не подтверждают факт вынужденного подписания работником соглашения о прекращении трудового договора.

Решение Салаватского городского суда Республики Башкортостан от 14.09.2010 по делу N 2-1705/2010

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работодатель обратился в первичную профсоюзную организацию за получением мотивированного мнения относительно увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеется дисциплинарное взыскание). Выборный орган первичной профсоюзной организации согласился с правомерностью увольнения. Однако впоследствии с работником было заключено соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано.

Наличие конфликтной ситуации между работником и работодателем не может свидетельствовать о вынужденном характере увольнения.

Окончание на стр. 15.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

2.2.2. Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано законным, поскольку работник, представив переработанную аудиозапись, не доказал, что соглашение заключено под давлением

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 17.05.2012 по делу N 33-1268/2012

Требования работника: признать соглашение о расторжении трудового договора недействительным, приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Впоследствии работник заявил, что при подписании соглашения на него оказывалось физическое и психологическое давление. В качестве доказательства она представила экспертное заключение о наличии на телефоне аудиозаписи.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Аудиозапись разговора с работодателем является недопустимым доказательством, поскольку произведена на мобильный телефон, а представлена в суд на съемном USB-носителе, т.е. в переработанном виде. Место осуществления записи и лица, участвовавшие в разговоре, достоверно не установлены. Таким образом, доказательства того, что соглашение о расторжении трудового договора подписано работником под давлением, отсутствуют.

Из обращения Председателя «Газпром профсоюза» Владимира Ковальчука:
(полный текст – на сайте газпромпрофсоюз.рф)

Призываю актив «Газпром профсоюза» использовать в разъяснительной работе, в диалоге с членами профсоюза наши каналы коммуникации. Это и традиционные многолетние ресурсы - интернет сайт газпромпрофсоюз.рф и газета [«информационный Вестник»](#), которая с 2022 года дополнилась тематическими выпуски по всем направлениям работы. Это и сравнительно новые информационные ресурсы, в первую очередь, программа [«Профсоюзная волна»](#) - уникальный для профсоюзного движения страны информационно-аналитический ресурс.

Недавно мы создали публичный [Телеграм - канал «Газпром профсоюз»](#).

Рекомендую председателям профсоюзных организаций, профсоюзному активу подписаться на него, начинать свой рабочий день с просмотра новостей на канале, на нашем сайте, читать «информационный Вестник» и его тематические приложения, как этот, смотреть «Профсоюзную волну».

Профсоюзный лидер обязан быть в курсе актуальной профсоюзной, социальной, общественной экономической повестки дня, транслировать достоверную и правдивую информацию в трудовых и профсоюзных коллективах. Важно быть информационным лидером мнений. А еще – быть автором новостей для наших информационных ресурсов.



@GAZPROMPROFSOYUZ