

Судья: Андреева О.В.  
Гр. дело № 33- 30337/2020  
Дело в суде 1 инстанции №2- 5010/2019

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

18 августа 2020 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Семченко А.В.

и судей Дегтеревой О.В., Заскалько О.В.

с участием прокурора Левенко С.В.

при ведении протокола помощником судьи Макаровой О.С.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтеревой О.В.,

гражданское дело по апелляционной жалобе фио, апелляционному представлению Перовского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Перовского районного суда г. Москвы от 18 октября 2019 года, которым постановлено:

В удовлетворении иска фио к ПАО «Сбербанк России» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, отказать,

### УСТАНОВИЛА:

Истец фио обратилась в Перовский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ПАО «Сбербанк России» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере сумма

В обоснование заявленных требований фио ссылалась на то, что работала в ПАО «Сбербанк» с дата в должности Начальника организационно-кадрового управления. Приказом №17814/К от дата была уволена с работы дата по соглашению сторон по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, с ней произведен окончательный расчет, выплачено выходное пособие предусмотренное в дополнительном соглашении о расторжении трудового договора и выдана трудовая книжка. Считает увольнение незаконным, в связи с ее беременностью, о которой она не знала в момент подписания дополнительного соглашения. дата и дата (повторно) она обратилась с заявлением об аннулировании приказа на увольнение в адрес руководителей в ПАО «Сбербанк» по каналам корпоративной электронной почты, однако ответа не получила. дата заказным почтовым отправлением она направила в ПАО «Сбербанк» свое заявление с просьбой отменить приказ об увольнении №17814/К от дата Полагает увольнение является незаконным, поскольку ее вынудили подписать соглашение о расторжении трудового договора, несмотря на то, что намерения прекращать трудовые отношения она не имела, указанные действия работодателя истец полагает нарушающими ее трудовые права и причиняющими моральный вред.

Истец фио в суде исковые требования полностью поддержала; представитель ответчика в суде требования истца не признал по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск.

Представитель третьего лица - Государственной инспекции труда г. Москвы в суд

не явился, о дне слушания дела извещался судом надлежащим образом.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просят фио и Перовский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционной жалобы и апелляционного представления и принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных требований.

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с [частью 1 статьи 327.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционной жалобы, выслушав истца фио и ее представителя Патрикееву Н.В., возражения представителя ответчика ПАО «Сбербанк России» Зиминной И.Р., прокурора Левенко С.В. поддержавшую апелляционное представление, обсудив доводы жалобы и представления прокурора, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы и апелляционного представления, изученным материалам дела - имеются.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что фио на основании трудового договора №14631 от дата и приказа от дата №4502-к работала в ПАО Сбербанк в должности начальника организационно-кадрового управления Департамента HR-компетенций. С истцом заключено дополнительное соглашение от дата к Трудовому договору, установлен должностной оклад в размере сумма.

Дополнительным соглашением от дата к Трудовому договору истцу установлен должностной оклад в размере сумма.

16 апреля 2019г. между ответчиком и фио было заключено дополнительное соглашение к Трудовому договору, согласно которому стороны пришли к соглашению о его расторжении дата (п.4), а также стороны предусмотрели условие о выплате Работнику выходного пособия в размере сумма (до удержания НДФЛ) в случае расторжения Трудового договора по соглашению сторон (п.1 Дополнительного соглашения), а также, помимо прочего, установили, что: на период с дата по дата включительно Работнику будет предоставлен ежегодный очередной оплачиваемый отпуск с последующим увольнением (п.2); в последний рабочий день до начала отпуска (дата) Работодатель выплачивает Работнику все суммы заработной платы, компенсацию за неиспользованные дни отпуска, и вышеуказанное выходное пособие (п.3); работодатель выплачивает Работнику премию по итогам работы за 1 и 2 кварталы дата, а также премию по итогам работы за дата работодатель осуществляет оплату путёвки сыну Работника, в том числе компенсирует расходы в размере фактически понесенных транспортных расходов на проезд ребенка; работодатель сохраняет заключенный в отношении Работника корпоративный договор добровольного медицинского страхования.

На основании заключенного Дополнительного соглашения Работодателем был издан приказ №17814/К от дата о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) фио с дата по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (л.д.7). С приказом истец ознакомлена дата, трудовая книжка получена в этот же день.

дата фио направила по электронной почте сообщение ответчику, в котором уведомила о своей беременности, а также попросила Работодателя отменить приказ об увольнении от дата и считать Дополнительное соглашение недействительным. К письму Истец приложила копию справки от дата. выданную ООО «Биопрестиж - медицина», о постановке на учёт по беременности с дата со сроком беременности 5-6 недель.

дата фио через ФГУП Почта России направила письмо в адрес Работодателя с требованиями об аннулировании приказа об увольнении и признании недействительным Дополнительного соглашения, при этом, приказ не аннулирован, не отменен, дополнительное соглашение к трудовому договору недействительным не признано и не расторгнуто.

Установив вышеуказанные обстоятельства и отказывая в удовлетворении требований истца о восстановлении на работе, суд, исходил из того, что подписывая соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон истец проявила добровольное волеизъявление на расторжение трудовых отношений по данному основанию, согласившись с выплаченной суммой в виде выходного пособия при подписании соглашения, при том, что трудовое законодательство не содержит запрета на расторжение трудового договора с беременными женщинами по соглашению сторон.

Однако с данным выводом суда первой инстанции не может согласиться судебная коллегия в виду следующего.

Так, 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.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлениях от 27 декабря 1999 года [N 19-П](#) и от 15 марта 2005 года [N 3-П](#), положения [статьи 37](#) Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, 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 [пункту 1 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон ([статья 78](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статьей 78](#) Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как разъяснено в [пункте 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#), [статья 78](#) Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со [статьей 78](#) Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В соответствии со [ст. 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.

Согласно [п. 25](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

В силу [части 3 статьи 11](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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).

Защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно [Конвенции](#) Международной организации труда N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 года) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

Отказывая в удовлетворении иска фео, суд не применил приведенные выше нормы [Конституции](#) Российской Федерации, международного и трудового права, а также не учел разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, поскольку прекращение трудового договора по соглашению сторон в период беременности фео, что было установлено и подтверждено при рассмотрении дела в суде первой инстанции, безусловно влечет для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

По смыслу подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права в совокупности с доводами истца об отсутствии волеизъявления на увольнение, следует, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по

инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного [частью первой статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишенного возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная [частью первой статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

При изложенных обстоятельствах, решение суда нельзя признать законным и обоснованным и оно подлежит отмене, фило исходя из положений ч.ч. 1, 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит восстановлению на работе в ранее занимаемой должности с дата со взысканием среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно [ч. ч. 1 и 2 ст. 394](#) ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В [пункте 62](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Согласно справке о среднем дневном заработке истца, представленной ответчиком следует, что истцу за 12 месяцев начислена заработная плата за фактически отработанное время (231 рабочих дней) в размере сумма, в связи с чем, средний дневной заработок истца составляет сумма (л.д.107 т.1), соответственно исходя из данного среднего дневного заработка средний заработок за время вынужденного прогула с дата по дата составит сумма ( сумма x 312) и за вычетом выплаченного пособия сумма, который

подлежит зачету при увольнении, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в размере - сумма

Поскольку увольнение истца судебной коллегией признано незаконным, подлежит частичному удовлетворению требование истца о взыскании компенсации морального вреда.

Согласно [ст. 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Из разъяснений [п. 63](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что поскольку Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу [статей 21 \(абзац четырнадцатый части первой\)](#) и [237](#) Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Учитывая конкретные обстоятельства по делу, принципы справедливости и соразмерности, судебная коллегия полагает, что к взысканию в пользу истца в счет компенсации морального вреда подлежит сумма сумма

В соответствии со [ст. 103](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, [ст. 333.19](#) Налогового кодекса Российской Федерации и в соответствии с порядком, установленным [ст. 50, 61.1, 61.2](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации с ответчика с общей суммы удовлетворенных исковых требований материального характера и с удовлетворенных требований неимущественного характера о компенсации морального вреда подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в сумме сумма

На основании изложенного и руководствуясь [ст. ст. 328, 329, 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия,

#### **ОПРЕДЕЛИЛА:**

Решение Перовского районного суда г. Москвы от 18 октября 2019 года отменить, принять по делу новое решение.

Восстановить фио на работе в ПАО «Сбербанк России» в прежней должности с дата.

Взыскать с ПАО «Сбербанк России» в пользу ф.и.о. средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма  
Взыскать с ПАО «Сбербанк России» государственную пошлину в доход бюджета г. Москвы в размере сумма

Председательствующий

Судьи