

**Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда
общей юрисдикции от 01 августа 2023 г. по делу N 8Г-22796/2023[88-
24959/2023]**

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

председательствующего судьи Макаровой Н.А, судей Вишневской В.Д, Шеховцовой Ю.В, с участием прокурора Юнусовой А.И, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Л. к ПАО Сбербанк о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе ПАО Сбербанк России

на решение Советского районного суда г. Н. Новгорода от 20 февраля 2023 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 16 мая 2023 г.

заслушав доклад судьи Вишневской В.Д, объяснения представителя ответчика ПАО Сбербанк России Быковского Н.В, поддержавшего доводы кассационной жалобы, выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Юнусовой А.И, полагавшей кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению, а вынесенные по делу судебные постановления законными, обоснованными и не подлежащими отмене,

УСТАНОВИЛА:

Л. обратилась в суд с иском к ПАО Сбербанк о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Советского районного суда г.Н.Новгорода от 20 февраля 2023 г, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 16 мая 2023 г, исковые требования Л. удовлетворены частично. Л. восстановлена на работе в ПАО "Сбербанк" в должности старшего специалиста 5-А-М7 разряд с 16.10.2021г.; с ПАО "Сбербанк" в пользу Л. взысканы заработная плата за время вынужденного прогула в размере 208 530 рублей, в счет компенсации морального вреда 20 000 рублей. В удовлетворении иска Л. к ПАО "Сбербанк" о компенсации морального вреда, взыскании штрафа, судебных издержек в остальной части - отказано. С ПАО "Сбербанк" взыскана госпошлина в доход местного бюджета в размере 5885 рублей 30 копеек.

В кассационной жалобе ПАО Сбербанк России просит отменить решение Советского районного суда г.Н. Новгорода от 20 февраля 2023 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 16 мая 2023 г, ссылаясь на нарушения судами норм материального права, несоответствие выводов судов фактическим обстоятельствам дела.

Л., представитель ГИТ в Нижегородской области, надлежащим образом извещенные о времени и месте рассмотрения дела судом кассационной инстанции, в судебное заседание не явились. Судебная коллегия по

гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив указанные доводы, судебная коллегия приходит к следующему.

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

Таких нарушений судами первой и апелляционной инстанций по делу допущено не было.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Л. была принята на работу в ПАО "Сбербанк" на должность специалиста по обслуживанию частных лиц, дополнительным соглашением от 18.01.2018г. переведена на должность старшего специалиста с окладом в размере 25 000 руб.

06.10.2021г. Л. было написано и подано работодателю заявление об увольнении по собственному желанию с 15.10.2021г.

Заявление подписано электронной цифровой подписью в соответствии с внутренним стандартом электронного кадрового документооборота в ПАО "Сбербанк".

У Л. имелось стационарное рабочее место, оборудованное персональным компьютером, выданы уникальные логины и пароли для доступа в систему, а также электронная цифровая подпись для подписания в том числе кадровых документов, предусматривающие, что войти в систему через ПК работник мог только лично, как и воспользоваться электронной цифровой подписью.

Приказом от 11.10.2021г. Л. была уволена с 15.10.2021г. на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (по инициативе работника).

С Л. в день увольнения произведен расчет, трудовая книжка направлена ей по почте.

Установлено, что Л. с 01.05.1998г. по 24.06.1998г. проходила лечение в ГБУЗ НО "Клиническая психиатрическая больница N1 г.Нижнего Новгорода" с диагнозом " "данные изъяты"".

18.10.2021г. Л. повторно обратилась в больницу на прием к участковому врачу- "данные изъяты", ей был выставлен диагноз: "данные изъяты", предложена госпитализация в стационар больницы.

В последующем Л. осматривалась участковым врачом-психиатром 25.10.2021г, 29.10.2021г, 08.11.2021г.

В июле 2022г. Л. обращалась за получением справки о лечении. Истцу была выдана справка о нахождении на амбулаторном лечении в диспансерном отделении ГБУЗ НО "КБП N 1 г. Нижнего Новгорода" в период с 18.10.2021г. по 18.07.2022г.

Согласно заключению судебно-психиатрической экспертизы ГБУЗ НО "Нижегородская областная психоневрологическая больница N1" от 8 декабря 2022, Л. на момент написания заявления об увольнении выявляла признаки психического расстройства в форме "данные изъяты", "данные изъяты"), и вместе с тем на тот период отмечалось обострение данного психического расстройства в форме "данные изъяты", поэтому по своему психическому состоянию подэкспертная не могла понимать значение своих действий и руководить ими. По поводу обострения психического расстройства, согласно медицинской документации, подэкспертная получала амбулаторное лечение в ГБУЗ НО "КПБ N г. Нижнего Новгорода" по ноябрь 2021г. Чем в последующем (до 22.06.2022г.) конкретно определялась клиническая картина психического расстройства не представляется возможным ответить в силу отсутствия объективной информации относительно психического состояния подэкспертной, так как в период с 09.11.2021г. по 22.06.2022г. подэкспертная была у психиатра только один раз - 17.01.2022г.

Разрешая иски Л., суд первой инстанции исходил из факта отсутствия добровольности действий истца при написании заявления об увольнении, указав, что добровольное волеизъявление на расторжение трудового договора у истца отсутствовало не в связи с действиями работодателя, ограничивающие волю работника на продолжение трудовых отношений, а с особенностями личности истца, однако, данные обстоятельства не могут свидетельствовать о законности увольнения, поскольку оно было основано на заявлении об увольнении от 06.10.2021г, составленном вопреки воле и желанию работника, и пришел к выводу, что приказ о расторжении трудового договора и увольнение истца не могут быть признаны законными и Л. подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Кроме того, суд первой инстанции, руководствуясь ст.139, 234 ТК Российской Федерации, Положением "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. N922, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула за период с 16.10.2021г. по 20.02.2023г. в размере 208 530 рублей.

Установив нарушение ответчиком прав истца как работника, суд взыскал в пользу Л. компенсацию морального вреда на основании ч.1 ст.237 ТК Российской Федерации в размере 20 000 рублей.

Признавая уважительными причины пропуска истцом предусмотренного ст.392 ТК Российской Федерации срока для обращения в суд, суд первой инстанции установил и принял во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших истцу своевременно обратиться в суд за разрешением спора, в том числе состояние здоровья истца, нахождении на амбулаторном лечении в период с 18.10.2021г. по 18.07.2022г, заявление истца работодателю от 18.02.2022г. с предложением урегулировать спорный вопрос и ответ банка от 02.03.2022г, а также выводы судебной экспертизы и пояснения эксперта об отсутствии у истца по состоянию на февраль 2022г. должных критических способностей.

С данными выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции считает выводы судов первой и апелляционной инстанции обоснованными, соответствующими установленным по делу обстоятельствам, сделанными при правильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, судами верно определены юридически значимые обстоятельства, представленные доказательства являлись предметом исследования и оценки.

В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации). Частью первой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В силу части четвертой 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 данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

Из приведенных выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает, в том числе, возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока

предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). Работник не может быть лишен права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в случае, если работник и работодатель договорились о расторжении трудового договора по инициативе работника до истечения установленного срока предупреждения. При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения.

Установленные в ходе рассмотрения дела обстоятельства отсутствия воли Л. на увольнение по собственной инициативе ввиду ее состояния здоровья послужили основанием для вынесения решения об удовлетворении исковых требований об отмене приказа об увольнении Л. и восстановлении ее на работе у ответчика.

В обжалуемых судебных актах приведено исчерпывающее толкование норм материального права (статей 77, 80, 139 Трудового кодекса Российской Федерации), подлежащих применению к спорным правоотношениям, с учетом разъяснений, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", а также результаты оценки доказательств по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Доводы кассационной жалобы ПАО Сбербанк о законности увольнения Л., поскольку заявление было написано добровольно и осознанно, понуждения со стороны работодателя не имелось, являются необоснованными, так как юридически значимым является вопрос о воле каждой из сторон на расторжение трудового договора, а в рассматриваемом деле судами правильно установлено, что такая воля на увольнение у истца отсутствовала ввиду состояния здоровья Л.

Доводы кассационной жалобы ПАО Сбербанк об отсутствии оснований для взыскания с ответчика неполученного заработка ввиду отсутствия вины работодателя, не могут быть признаны обоснованными, поскольку в связи с признанием приказа об увольнении незаконным и восстановлением истца на работе судами обоснованно и в соответствии с нормами ТК РФ принято решение о взыскании заработка за время вынужденного прогула.

Доводы кассационной жалобы ПАО Сбербанк о пропуске истцом срока для обращения в суд являются несостоятельными, поскольку судами с учетом всех установленных по делу обстоятельств причины пропуска срока признаны уважительными.

Доводы кассационной жалобы ПАО Сбербанк о том, что судами не исследовался вопрос о том, может ли Л. по состоянию здоровья осуществлять трудовые функции отклоняются судебной коллегией, поскольку данные обстоятельства не подлежали установлению и не входили в предмет доказывания по данному гражданскому делу.

Доводы кассационной жалобы ПАО Сбербанк о недобросовестности истца Л., которая после увольнения устроилась на другую работу и на больничных листах не находилась, также не могут быть признаны обоснованными, поскольку суды такие обстоятельства не установили, доказательства, подтверждающие недобросовестное поведение истца, материалы дела не содержат, учитывая, что в данном случае действия истца направлены на обращение в суд с целью защиты нарушенных ответчиком трудовых прав.

С учетом установленных по делу обстоятельств, свидетельствующих о пороке воли истца при написании заявления об увольнении по собственному желанию, суды обоснованно признали приказ об увольнении незаконным и восстановили истца на работе в прежней должности.

Выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами. Нарушений норм материального либо процессуального права, влекущих отмену состоявшихся по делу судебных актов, не допущено.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила:

решение Советского районного суда г.Н.Новгорода от 20 февраля 2023 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 16 мая 2023 г. оставить без изменения, кассационную жалобу ПАО Сбербанк России - без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи