



Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.09.2024 по делу N 88-20442/2024 (УИД 03RS0017-01-2023-008786-37)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании платы за вынужденный прогул; 2) О взыскании компенсации; 3) О взыскании компенсации морального вреда; 4) О восстановлении на работе; 5) О признании незаконным увольнения.

Обстоятельства: Истец считает свое увольнение незаконным.

Решение: 1) Удовлетворено в части; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено в части; 4) Удовлетворено; 5) Удовлетворено в части.

Процессуальные вопросы: 1) О возмещении расходов на оплату услуг представителя - удовлетворено в части; 2) О возмещении расходов по уплате государственной пошлины - удовлетворено в части; 3) О возмещении почтовых расходов - удовлетворено в части.

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 17.10.2024

ШЕСТОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 12 сентября 2024 г. по делу N 88-20442/2024

УИД 03RS0017-01-2023-008786-37

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

Председательствующего Непопалова Г.Г.,

Судей Бросовой Н.В., Туляковой О.А.,

с участием прокурора Вострокнутовой В.К.,

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационные жалобы общества с ограниченной ответственностью "МАС-Сервис ХМ" и лица, не привлеченного к участию в деле, Д. на апелляционное **определение** судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 4 июля 2024 года по гражданскому делу N 2-193/2024 по иску Х. к Обществу с ограниченной ответственностью "МАС-Сервис ХМ" о нарушении трудовых прав,

Заслушав доклад судьи Бросовой Н.В., пояснения представителя ответчика ООО "МАС-Сервис ХМ" по доверенности и ордеру адвоката Замесиной Т.В., заключение прокурора Вострокнутовой В.К., проверив материалы дела, судебная коллегия

установила:

Х. обратился в суд с иском к ООО "Мас-Сервис ХМ", в котором просит с учетом уточненного иска признать незаконным увольнение от 07 марта 2023 года Х. по основаниям **пункта 3, части 1, статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации со стороны работодателя ООО "МАС-Сервис ХМ", а также признать факт давления со стороны работодателя, создания невыносимых условий. Восстановить на работе в должности мастер, занятый в производственном процессе по бурению скважин Х. с 07 марта 2023 года по день вынесения судом решения. Установить факт отмены учебного отпуска со стороны работодателя ООО "МАС-Сервис ХМ" в отношении Х. и признать незаконной отмену учебного отпуска для истца. Взыскать средний заработок за период вынужденного прогула с 07 марта 2023 года по день вынесения судом решения в пользу Х. в размере из расчета 100 000 рублей в месяц, компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула с 07 марта 2023 года по день вынесения судом решения; компенсацию морального вреда за нравственные страдания в размере 100 000 рублей; расходы по оплате услуг представителя в размере 40 000 рублей, почтовые расходы в размере 239 рублей 40 копеек; долг ответчика в размере 182 071 рубль 70 копеек; проценты за пользование чужими денежными средствами в размере по заработной плате за январь 2023 года (128 159 рублей) с 15 февраля 2023 года по день вынесения решения, компенсацию за неиспользованный отпуск (53 912 рублей 70 копеек) с 07 марта 2023 года по день вынесения решения. Требования мотивированы тем, что между ООО "МАС-Сервис ХМ" и Х. был заключен трудовой договор N 22/35 от 21 декабря 2022 года, по которому он был принят на должность: мастер, занятый в производственном процессе по бурению скважин, с локацией производственный отдел обособленного подразделения г. Муравленко, СНАО. К

работе он приступил 21 декабря 2022 года. При трудоустройстве истец сообщил, что о необходимости ученического отпуска. Отпуск предоставили, выплатили отпускные. 15 февраля 2023 года должны были оплатить заработную плату за январь месяц, но ее не оплатили. 16 февраля 2023 года истец обратился к бухгалтеру, был получен ответ: "учебный отпуск отменили, зарплату за январь удержали в счет выплаченных отпускных и это указание было учредителя". От имени руководителя с ним связался юрист ООО "МАС-Сервис ХМ" Д., который сообщил: "авиабилет на работу отменен, на работе его не ждут, порекомендовал написать заявление на увольнение".

Решением Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 14 марта 2024 года исковые требования Х. к Обществу с ограниченной ответственностью "МАС-Сервис ХМ" о нарушении трудовых прав, оставлены без удовлетворения.

Апелляционным **определением** судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 4 июля 2024 года решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 14 марта 2024 года отменено в части отказа в удовлетворении иска Х. к ООО "МАС-Сервис ХМ" о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, взыскания задолженности по оплате труда с начислением процентов, заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов по оплате услуг представителя. В отмененной части принято по делу новое решение. Признано увольнение Х. из ООО "МАС-Сервис ХМ" незаконным. Восстановлен Х. на работе в качестве мастера, занятого в производственном процессе по бурению скважин, в производственном отделе Обособленного подразделения г. Муравленко, ЯНАО ООО "МАС-Сервис ХМ" с 8 марта 2023 года. Взысканы с ООО "МАС-Сервис ХМ" в пользу Х. задолженность по оплате труда - 24 726,35 руб., проценты за задержку выплаты заработка за период с 8 марта 2023 года по 25 июня 2024 года - 9 836,15 руб., заработок за время вынужденного прогула - 2 056 019,68 руб., компенсация морального вреда - 30 000 руб., судебные расходы по оплате услуг представителя - 20 000 руб. Взыскана с ООО "МАС-Сервис ХМ" в доход местного бюджета государственная пошлина - 18 953 руб. В остальной части решение того же суда оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной заявителем ООО "МАС-Сервис ХМ", ставится вопрос об отмене апелляционного определения и оставлении в силе решения суда первой инстанции.

В кассационной жалобе, поданной лицом, не привлеченным к участию в деле, Д. ставится вопрос об отмене апелляционного определения и направлении дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Представитель ответчика ООО "МАС-Сервис ХМ" по доверенности и ордеру адвокат Замесина Т.В. в судебном заседании поддержала доводы кассационной жалобы, просила отменить апелляционное определение и оставить в силе решение суда первой инстанции.

Иные стороны в заседание судебной коллегии не явились, извещались надлежащим образом и своевременно.

Руководствуясь положениями **ч. 5 ст. 379.5** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, надлежащим образом извещенных о дне слушания дела.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационных жалоб, заслушав пояснения представителя ответчика ООО "МАС-Сервис ХМ" по доверенности и ордеру адвоката Замесиной

Т.В., заключение прокурора Вострокнутовой В.К., полагавшей апелляционное определение правильным, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно [части первой статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Как установлено судом, 21 декабря 2022 года между ООО "МАС-Сервис ХМ" и Х. заключен трудовой договор N, согласно которому работник принимается в производственный отдел Обособленного подразделения г. Муравленко, ЯНАО на должность "мастер, занятый в производственном процессе по бурению скважин" для выполнения работ вахтовым методом; тарифная ставка - 160 руб. за час, районный коэффициент - 70%, северная надбавка - 80%, надбавка за вахтовый метод - 400 руб. в сутки, доплата за вредные условия труда - 4%.

15 февраля 2023 года Х. не оплатили заработную плату за январь, поэтому он обратился к бухгалтеру за разъяснениями и был получен ответ, что зарплату за январь удержали в счет выплаченных отпускных, поскольку учебный отпуск отменили по указанию учредителя.

Так, 12 января 2023 года истцом подано заявление о предоставлении отпуска с сохранением заработной платы в связи с обучением в Башкирском институте технологий и управления ФГБОУ ВО "Московский государственный университет технологий и управления" на период с 15 января по 20 февраля 2023 года. К заявлению предоставлена справка-вызов. Данное заявление согласовано.

Приказом N-от от 12 января 2023 года Х. предоставлен дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый) для прохождения промежуточной аттестации 5 курса Башкирский институт технологий и управления (филиал) ФГБОУ ВО "Московский государственный университет и управления имени К.Г. Разумовского (ПКУ)" на период с 15 января по 20 февраля 2023 года.

Фактически Х. находился на обучении в Башкирском институте технологий и управления ФГБОУ ВО "Московский государственный университет технологий и управления" по специальности "Технологические машины и оборудование" с 15 января по 20 февраля 2023 года.

Работодателем произведен расчет дополнительного ученического отпуска - 37 дней из расчета заработка 4 400 руб., всего - 162 800 руб. включая 21 163 руб. НДФЛ.

Однако в дальнейшем произведен перерасчет с удержанием части заработка.

Х. не соглашался с удержаниями, обращался в компетентные органы с заявлением о защите его трудовых прав.

Согласно ответу Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе - Югра N от 26 апреля 2023 года, установлено, что согласно приказу N-от от 12 января 2023 года предоставлен дополнительный учебный отпуск в количестве 37 календарных дней, начислена и выплачена заработная плата за январь, учебный отпуск в размере 298 253,06 руб., что подтверждается платежным поручением N от 19 января 2023 года. Документы, подтверждающие отмену работодателем приказа N-от от 12 января 2023 года о предоставлении

дополнительного учебного отпуска не установлено. Согласно представленных пояснений, расчетных листов за январь 2023 года сумма отпускных выплачена больше начисленной в связи со счетной ошибкой в результате чего за работником образовался долг. При начислении заработной платы за январь 2023 года часть долга списалась.

В последующем Х. был уволен по собственному желанию при следующих обстоятельствах.

20 февраля 2023 года истекал период ученического отпуска.

На 20 февраля 2023 года ООО "МАС-С." приобретен электронный авиабилет на имя Х. по маршруту Уфа-Сургут.

Данным авиабилетом истец не воспользовался.

В период с 21 февраля по 7 марта 2023 года Х. находился на листе нетрудоспособности по уходу за ребенком.

7 марта 2023 года Х. написано заявление об увольнении по собственному желанию с 7 марта 2023 года.

Приказом N-лс от 7 марта 2023 года прекращен трудовой договор с Х. по инициативе работника по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации, определена компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней за период с 21 декабря 2022 года по 7 марта 2023 года.

Х. последовательно указывал, что был уволен по собственному желанию, однако намерения на увольнение не имел, поскольку нуждался в доходе, имеет на иждивении пятерых детей, фактически с работодателем возник спор по недоплате заработка, которого он был лишен; поскольку ООО "МАС-С." не выплачивал заработок, он начал искать новую работу.

Отказывая в удовлетворении иска о признании незаконным увольнения по собственному желанию, суд первой инстанции, указал, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих оказание на него давления со стороны работодателя при подписании заявления об увольнении от 7 марта 2024 года.

Судом первой инстанции в ходе судебного заседания были прослушаны аудиозаписи телефонных переговоров Х. с юристом ООО "МАС-С." - Д. в период с 13 по 19 февраля 2024 года, из которых не установлено давления со стороны работодателя, а в период с 20 февраля по 7 марта 2024 года Х. с руководством вовсе не общался, следовательно, самостоятельно принял решение об увольнении.

Суд первой инстанции учел, что после написания заявления об увольнении, истец трудоустроился у иного работодателя: согласно ответу Отделения фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Башкортостан от 7 декабря 2023 года N СЗ-02-11/106662 в региональной базе на застрахованное лицо Х. имеются сведения о работодателе - ООО "Комтэк" с апреля 2023 года.

Судом первой инстанции отклонены доводы истца о том, что имело место факт отмены авиабилета, приобретенного ООО "МАС-Сервис ХМ" на 20 февраля 2024 года, указано, что в нарушении [статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации истцом не

представлено доказательств недопуска к работе из-за отмены билета.

Кроме того, суд первой инстанции указал, что заявление об увольнении от 7 марта 2024 года подписано Х. собственноручно, текст заявления с определенностью выражает намерение истца о прекращении трудовых отношений с 7 марта 2024 года, каких-либо оговорок, неточностей, допускающих двоякое толкование текста заявления, не имеется.

С этими выводами суда первой инстанции не согласился суд апелляционной инстанции, указав, что обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Суд апелляционной инстанции посчитал, что содержание обжалуемого решения суда дает основание для вывода о том, что нормативные положения, регулирующие порядок увольнения работника по собственному желанию, применены судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены.

Установлено, что приказом N-лс от 7 марта 2023 года трудовой договор с истцом расторгнут по инициативе работника на основании [пункта 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции исходил из того, что судом возражения ответчика приняты во внимание, между тем им при разрешении спора не дана надлежащая оценка письменным доказательствам, аудиозаписям разговора с представителем нанимателя, письменным пояснениям представителе нанимателя, представленным в дело, материальному и семейному положению работника на момент увольнения.

27 февраля 2023 года Х. обратился в прокуратуру с заявлением о нарушении его трудовых прав следующим: удержания из зарплаты, отмена ученического отпуска, принуждение к увольнению.

Х. указывал в обращении в прокуратуру, что конфликт возник при разрешении вопроса об удержаниях из его заработка с указанием на счетную ошибку в расчетных листах, хотя фактически он полагал, что никакой счетной ошибки не было, а работодатель самовольно удержал оплату ученического отпуска, о чем ему сообщали в разговоре бухгалтер и юрист предприятия.

Его заявление было передано в трудовую инспекцию 1 марта 2023 года N/N.

Т. инспекцией вносилось в адрес работодателя предостережение о недопустимости нарушения трудовых прав, установленных [статьей 138](#) Трудового кодекса Российской Федерации об общем размере удержаний из заработка.

Письмом от 4 апреля 2023 года N Государственной инспекцией труда в ХМАО относительно доводов Х. о принуждении к увольнению рекомендовано обратиться в суд.

Суд апелляционной инстанции посчитал, что Х. обращался в прокуратуру до увольнения и

указывал о понуждении к увольнению. Данные обстоятельства Х. подтверждал в суде аудиозаписями с представителем работодателя. Однако суд первой инстанции не принял во внимание содержание аудиозаписи разговора Х. с представителем нанимателя - Д., письменных пояснений представителя нанимателя, представленных в дело, при этом суд не привел в тексте решения причины, по которым отклоняет данные доказательства истца о давлении на него со стороны работодателя.

Так, суд апелляционной инстанции заслушав аудиозапись разговоров Х. и представителя нанимателя - Д., установил, что истец сообщал, что не согласен с удержаниями из заработка, намерен обжаловать их в прокуратуру, на предложение Д., изложенное от имени руководства, написать заявление о замене ученического отпуска на отпуск по собственному желанию не соглашался, указывал, что он при приеме на работу сообщал об ученических отпусках, работодатель согласился с тем, что будет ему предоставлять ученические отпуска, но его обманули и он не хочет работать в таких условиях, однако намерен 20 февраля приехать на вахту, увольняться не собирается.

В свою очередь, согласно аудиозаписям разговоров представитель работодателя - Д. сообщал Х., что на вахту последний не заезжает, авиабилет на вахту на 20 февраля работодатель сдал, на работе его не ждут, порекомендовал написать заявление, чтобы не получить прогулы, указал, что заявление о возврате трудовой по домашнему адресу можно направить из дома на электронную рабочую почту в отдел кадров, указал, что данную информацию он передает от руководства, просил не расценивать его слова как понуждение к увольнению.

В письменных объяснениях Д. указывалось, что он по-товарищески позвонил Х., зная его семейное положение и количество детей, надеясь, что он все выяснит и все нормализуется, беседа касалась исключительно пересчета отпускных, дополнительной причиной разговора стала поступившая информация об отказе предприятия оплачивать Х. дорогу для прибытия на вахту, о чем Д. сообщил в беседе истцу; разговора об увольнении не было, давления он не оказывал, неприязненных отношений не имелось, после разговора в январе 2023 года с Х. не контактировал.

7 марта 2023 года Х. написано заявление об увольнении по собственному желанию с 7 марта 2023 года и в тот же день приказом N-лс от 7 марта 2023 года трудовой договор с работником прекращен.

Суд апелляционной инстанции указал, что обращаясь к прокурору и в суд, Х. мотивировал свои требования тем, что заявление об увольнении было написано в связи с давлением на него со стороны руководства, а причины, по которым суд первой инстанции отклонил доводы истца о том, что он последовательно в разговоре с представителем работодателя, а затем в обращении к прокурору указывал, что не намерен увольняться, нуждается в доходе, желает продолжать работать, поскольку на его иждивении имеется пятеро детей - 2006 года, 2014 года, 2016 года, 2019 года, <...> года рождения, однако на него оказывается давление с понуждением к увольнению, не указаны в мотивировочной части решения суда.

Суд апелляционной инстанции посчитал, что то, что с апреля 2023 года истец трудоустроен в ООО "Комтэк" не имело правового значения при разрешении спора о восстановлении на работе с нарушением норм трудового права; кроме того, истец указывал в суде первой инстанции, что намерен восстановиться на работе в ООО "МАС-Сервис ХМ", поскольку заработок там выше, а подыскивал работу ввиду того, что работодатель перестал выплачивать заработок и понуждал к увольнению, и он не мог оставаться без средств к существованию, следовательно суду первой

инстанции следовало дать оценку приведенным обстоятельствам с точки зрения того, были ли действия Х. при подаче 7 марта 2023 года заявления об увольнении 7 марта 2023 года добровольными и осознанными; понимались ли Х. последствия написания такого заявления и были ли работодателем разъяснены такие последствия и право Х. отозвать свое заявление об увольнении и в какие сроки; выяснялись ли причины подачи Х. заявления об увольнении, а также вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю исходя из его семейного и материального положения.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения Х., и отменил решение суда в указанной части, удовлетворив иски о признании незаконным прекращения трудовых отношений между сторонами по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации и о восстановлении Х. на работе, определив дату, с которой работник подлежит восстановлению на работе: 7 марта 2023 года - дата, которая явилась последним рабочим днем при увольнении, следовательно, работник подлежит восстановлению на работе со дня, следующего за днем увольнения, - с 8 марта 2023 года. В соответствии с [частью 2 статьи 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции рассчитал и в пользу работника взыскал сумма задолженность по оплате труда - 24 726,35 руб., проценты за задержку выплаты заработка за период с 8 марта 2023 года по 25 июня 2024 года - 9 836,15 руб., заработок за время вынужденного прогула - 2 056 019,68 руб.

Установив нарушения прав истца, взыскал компенсацию морального вреда, определив ее размер - 30 000 руб., а также распределил судебные расходы, взыскав в пользу истца расходы по оплате услуг представителя - 20 000 руб.

Судебная коллегия кассационной инстанции не усматривает оснований для отмены апелляционного определения по доводам кассационной жалобы ответчика.

Согласно [статье 1](#) Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда ([абзацы первый - третий статьи 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (**часть вторая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации**).

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 N 2 от 17 марта 2004 года "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. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

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.

Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Суд апелляционной инстанции при разрешении спора верно исходил из того, что юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований истца и возражений ответчика, исходя из приведенных норм **Трудового кодекса** Российской Федерации и разъяснений по их применению являются: наличие воли истца, направленной на прекращение трудового договора, намерение истца расторгнуть трудовой договор, являлось ли заявление его личным волеизъявлением, понимались ли истцом

последствия написания такого заявления и разъяснились ли работодателем последствия его написания, по какой причине истец написал заявление об увольнении, учитывая, в том числе, его семейное и материальное положение.

Содержание обжалуемого судебного постановления дает основание для вывода о том, что нормативные положения, регулирующие порядок увольнения работника по собственному желанию, применены судом апелляционной инстанции правильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию соблюдены, обстоятельства, имеющие значения для дела верно установлены, доводы кассационной жалобы ответчика об обратном, основаны на неверном толковании норм права.

Доводы кассационной жалобы ответчика, что Д. отрицает факт оказания какого-либо давления на истца, отклоняются судебной коллегией, поскольку судом апелляционной инстанции так же установлено, что еще до увольнения истца им были обжалованы действия ответчика в прокуратуру с заявлением о нарушении его трудовых прав, в том числе принуждение к увольнению, сведения о которых прокуратурой были переданы в трудовую инспекцию 1 марта 2023 года. Следовательно, выводы суда апелляционной инстанции о вынужденном характере увольнения, подтверждаются в том числе и иными доказательствами, которым судом апелляционной инстанции дана надлежащая правовая оценка, с которой не согласиться оснований не имеется.

Иные доводы кассационной жалобы ответчика, в том числе об отсутствии в деле доказательств вынужденного характера увольнения, заявлялись ответчиком в ходе рассмотрения дела, направлены на ошибочное толкование норм материального права, на оспаривание выводов суда, а также на иную оценку доказательств, исследованных судом по правилам [статей 12, 56, 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на предмет их допустимости, относимости, достоверности и достаточности.

Судом кассационной инстанции не производится переоценка имеющихся в деле доказательств и установление обстоятельств, которые не были установлены судами первой и второй инстанции или были ими опровергнуты. Нарушений норм процессуального права при исследовании и оценке доказательств, приведших к судебной ошибке, судом апелляционной инстанции не допущено.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего гражданского дела судом апелляционной инстанции не было допущено нарушений или неправильного применения норм материального и процессуального права, которые привели или могли привести к принятию неправильных судебных постановлений.

Каких-либо доказательств, опровергающих выводы суда и свидетельствующих о неправильном применении норм законодательства, не содержат, в связи с чем они не могут явиться основанием для отмены апелляционного определения.

Доводы кассационной жалобы лица, не привлеченного к участию в деле Д., о том, что судом апелляционной инстанции установлено, что его неправомерные действия явились основанием к восстановлению истца на работе, отклоняются судебной коллегией по мотивам, указанным выше, как и доводы кассационной жалобы ответчика.

Из разъяснений [пункта 9](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 года N 17 "О применении судами норм гражданского процессуального

законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции" следует, что, если по результатам рассмотрения дела кассационным судом общей юрисдикции будет установлено, что обжалуемым судебным постановлением не нарушены права и (или) законные интересы лица, не привлеченного к участию в деле, кассационный суд общей юрисдикции оставляет его кассационную жалобу без рассмотрения по существу применительно к [пункту 6 части 1 статьи 390 ГПК РФ](#).

Признание прав и (или) законных интересов лица, не привлеченного к участию в деле, нарушенными обжалуемыми судебными постановлениями является основанием для их отмены ([пункт 4 части 4 статьи 379.7](#), [пункт 2 части 1 статьи 390 ГПК РФ](#)).

В случае отмены обжалуемого судебного постановления кассационный суд общей юрисдикции должен указать, в чем заключается нарушение прав и (или) законных интересов лица, не привлеченного к участию в деле.

[Статьей 43 ГПК РФ](#) предусмотрено, что третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, могут вступить в дело на стороне истца или ответчика до принятия судом первой инстанции судебного постановления по делу, если оно может повлиять на их права или обязанности по отношению к одной из сторон. Они могут быть привлечены к участию в деле также по ходатайству лиц, участвующих в деле, или по инициативе суда.

Третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, пользуются процессуальными правами и несут процессуальные обязанности стороны, за исключением права на изменение основания или предмета иска, увеличение или уменьшение размера исковых требований, отказ от иска, признание иска, а также на предъявление встречного иска и требование принудительного исполнения решения суда.

В [пунктах 17, 23](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 года N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (в его действующей редакции) обращено внимание судов на то, что состав и возможность участия тех или иных лиц в процессе по конкретному делу определяется характером спорного правоотношения и наличием материально-правового интереса с учетом [статьи 34 ГПК РФ](#). Поэтому определение возможного круга лиц, которые должны участвовать в деле, начинается с анализа правоотношений и установления конкретных носителей прав и обязанностей. С учетом конкретных обстоятельств дела судья разрешает вопрос о составе лиц, участвующих в деле, то есть о сторонах, третьих лицах - по делам, рассматриваемым в порядке искового производства.

Разрешение при подготовке дела к судебному разбирательству вопроса о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора ([пункт 4 части 1 статьи 150 ГПК РФ](#)), необходимо для правильного определения состава лиц, участвующих в деле. Невыполнение этой задачи в стадии подготовки может привести к принятию незаконного решения, поскольку разрешение вопроса о правах и обязанностях лиц, не привлеченных к участию в деле, является существенным нарушением норм процессуального права, влекущим безусловную отмену решения суда в апелляционном и кассационном порядке.

Анализ приведенных норм гражданского процессуального законодательства Российской Федерации и актов их толкования, позволяет сделать выводы о том, что лицам, не привлеченным к участию в деле, принадлежит право подачи апелляционной и кассационной жалоб лишь при

условии, что обжалуемым судебным постановлением разрешен вопрос об их правах и обязанностях. При этом, судебный акт может быть признан вынесенным о правах и обязанностях такого лица лишь в том случае, если им устанавливаются права этого лица относительно предмета спора либо возлагаются обязанности на это лицо, а сама по себе заинтересованность в исходе дела у лица, не привлеченного к участию в нем, не наделяет его правом апелляционного и кассационного обжалования судебного акта.

Судебная коллегия кассационной инстанции приходит к выводу, что апелляционным определением по настоящему спору не был разрешен вопрос о каких-либо правах и обязанностях Д., права и интересы его, этим судебным актом не нарушены.

При таких обстоятельствах, Д. как лицо, не привлеченное к участию в настоящем деле, не имеет права на обращение в суд кассационной инстанции, что исключает возможность рассмотрения его кассационной жалобы по существу.

Таким образом, проверка материалов гражданского дела судом кассационной инстанции не выявила перечисленных в [части 4 статьи 379.7](#) ГПК РФ нарушений норм процессуального права, влекущих безусловную отмену апелляционного определения в кассационном порядке.

При таких данных судебная коллегия не находит предусмотренных [статьей 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены апелляционного определения по доводам кассационной жалобы ответчика.

Руководствуясь [статьями 379.6, 379.7, 390 и 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 4 июля 2024 года оставить без изменения, а кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью "МАС-Сервис ХМ" без удовлетворения.

Кассационную жалобу лица, не привлеченного к участию в деле Д. оставить без рассмотрения по существу.

Председательствующий
Г.Г.НЕПОПАЛОВ

Судьи
Н.В.БРОСОВА
О.А.ТУЛЯКОВА

Мотивированное определение изготовлено 19 сентября 2024 года.