

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ
ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Часть 5

6. Понуждение работника (давление со стороны работодателя) к увольнению по собственному желанию (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ)Суть споров

Увольнение по инициативе работника (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ) предполагает его добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений (ст. 80 ТК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Давление со стороны работодателя с целью получения от работника заявления об увольнении исключает свободу его волеизъявления.

Если работник ссылается на понуждение к увольнению по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ, то он должен доказать этот факт (часть 1 ст. 56 ГПК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (часть 3 ст. 67 ГПК РФ).

6.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работнику удалось доказать, что заявление об увольнении по собственному желанию было подано им под давлением.

6.1.1. Увольнение признано незаконным, поскольку работник написал заявление об увольнении по собственному желанию из опасения быть уволенным по компрометирующему основанию.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.05.2021 N 11-КГ21-8-К6

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: С работником заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. После конфликта по поводу недостачи работник по инициативе работодателя написал заявление об увольнении по собственному желанию. Уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Продолжение на стр. 2-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Определение кассационного суда отменено. Определение суда апелляционной инстанции оставлено в силе.

Добровольного волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений не было. Это следует из имеющихся в деле доказательств, включая представленную суду СМС-переписку. Ее содержание подтверждает, что инициатором увольнения выступал работодатель.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 по делу N 33-8066/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник был восстановлен в должности дворника. Обратился к работодателю с требованием обеспечить надлежащие условия труда, выдать спецодежду и инструменты. Работодатель составил акт, в котором зафиксировал отказ работника выходить на работу, а также указал, что не истек срок эксплуатации одежды и инвентаря, выданных работнику до увольнения.

Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, в котором отметил, что причиной увольнения является невозможность исполнения им трудовых обязанностей.

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

Написание работником заявления об увольнении по собственному желанию обусловлено сложившейся между сторонами конфликтной ситуацией, вызванной неправомерным поведением работодателя. Заявление написано вынужденно под угрозой увольнения по инициативе работодателя, т.е. под давлением с его стороны.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10.07.2012 N 33-435/2012

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник, находясь на дежурстве, почувствовал недомогание и с разрешения мастера покинул рабочее место для получения медицинской помощи. Работодатель составил акты о его отсутствии на работе. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию.

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

Добровольное волеизъявление работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе отсутствовало. Написание заявления об

Продолжение на стр. 3-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

увольнении было обусловлено сложившимися обстоятельствами (действиями работодателя, понуждавшего работника к увольнению по собственному желанию, болезненным состоянием работника). Составление актов об отсутствии работника на рабочем месте без выяснения причин отсутствия расценивается как способ давления на работника в целях понуждения к увольнению по собственному желанию.

Определение Нижегородского областного суда от 20.11.2007 N 33-5607

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. До истечения срока предупреждения он отозвал заявление об увольнении. Работодатель издал приказ об увольнении работника по собственному желанию, однако после отзыва работником своего заявления внес изменения в приказ, изменив формулировку основания на увольнение за прогулы.

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

На момент обращения с заявлением об увольнении работник не имел намерения расторгнуть трудовой договор с работодателем. Заявление об увольнении по собственному желанию работник подал вынужденно, из-за опасения быть уволенным за прогулы, которые действительно имели место с его стороны. О намерении уволить работника за нарушение трудовой дисциплины свидетельствует в том числе внесение изменений в приказ об увольнении в части основания увольнения - по п. п. «а» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за прогулы.

Определение Свердловского областного суда от 20.07.2006 по делу N 33-5127/2006

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работник подал докладную записку руководству с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Однако работодатель издал приказ о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде выговора. На следующий день был издан приказ аналогичного содержания. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, опасаясь быть уволенным по компрометирующим основаниям.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции отменено. Дело направлено на новое рассмотрение.

Работник подал заявление об увольнении, однако это не выражало его желание уволиться добровольно. Об этом свидетельствовала докладная записка работника, написанная на имя генерального директора. Довод работодателя о том, что данный документ не может рассматриваться как доказательство из-за отсутствия на нем резолюции директора, несостоятелен.

Продолжение на стр. 4-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

6.1.2. Увольнение признано незаконным, поскольку работник доказал, что заявление об увольнении по собственному желанию было подано им под психологическим давлением работодателя.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2017 N 33-51769/2017

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, в котором просил уволить его на следующий день. При этом в заявлении он указал, что оно написано им под давлением. От подписи в приказе об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ отказался, мотивируя несогласием. Получить трудовую книжку также отказался.

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

Последовательность действий работника подтверждает отсутствие у него волеизъявления на увольнение.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 04.07.2014 по делу N 33-3911/2014

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В день выявления недостачи работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, в котором просил уволить его со следующего дня. При ознакомлении с приказом об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ работник указал, что с приказом не согласен.

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

Увольнение работника произошло под давлением со стороны работодателя. Это подтверждается фактическими обстоятельствами, показаниями свидетелей, а также письменными доказательствами, в частности приказом о прекращении трудового договора с отметкой о несогласии с увольнением.

Подача заявления об увольнении со следующего дня в период обнаружения недостачи свидетельствует о том, что волеизъявление работника на увольнение по собственному желанию отсутствовало.

Продолжение на стр. 5-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ****ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ***Апелляционное определение Астраханского областного суда от 30.05.2012 по делу N 33-1592/2012*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: На работника трижды налагались дисциплинарные взыскания (в том числе в период нахождения в очередном отпуске), которые впоследствии отменены как незаконные и необоснованные. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию.

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

На работника было оказано психологическое давление со стороны работодателя, что подтверждено представленными доказательствами. Психологическое состояние работника, вызванное незаконными действиями работодателя в период, предшествующий увольнению, не позволило ему адекватно руководить своими действиями в момент написания заявления об увольнении по собственному желанию. Добровольное волеизъявление работника на увольнение отсутствовало.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 22.03.2012 по делу N 33-2152/2011

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница написала заявление об увольнении по собственному желанию и в тот же день была уволена по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения она была беременна.

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

Оказание давления со стороны работодателя подтверждено показаниями свидетелей. Правовых и фактических оснований для увольнения работницы по собственному желанию не имелось ввиду отсутствия ее добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений до ухода в декретный отпуск.

Определение Самарского областного суда от 23.06.2011 по делу N 33-5870/2011

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник отказался выполнять задание по перевозке негабаритного груза, не указанного в наряде. За это был отстранен от работы и подвергнут дисциплинарному взысканию. Руководитель неоднократно вызывал его для беседы, убеждал написать заявление об увольнении. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен по этому основанию.

Продолжение на стр. 6-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

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

Добровольность означает выполнение действий по своей воле, предполагает принятие решения самостоятельно, без принуждения, в условиях свободы выбора поведения. При этом исключается обман, а также применение любого незаконного способа воздействия, в том числе физического или психического.

Намерения уволиться работник не имел. Заявление об увольнении по собственному желанию было написано под давлением со стороны работодателя.

Определение Воронежского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-340

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель, узнав о беременности сотрудницы, предложил ей написать заявление об увольнении по собственному желанию. Директор сослался на то, что срок трудового договора якобы истек, и если работница не уволится по собственному желанию, то ее уволят по инициативе работодателя, что отрицательно повлияет на последующее трудоустройство работницы.

Работница написала заявление об увольнении по собственному желанию и была уволена работодателем.

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

В день написания работницей заявления об увольнении на нее было оказано психологическое давление со стороны работодателя. Это подтверждено устными (показания свидетелей, объяснения сторон), а также письменными доказательствами, предоставленными работницей. Доказательством послужили аудиозаписи разговора отца работницы с директором и ее супруга с главным бухгалтером о причинах увольнения работницы.

6.2. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работнику не удалось доказать, что заявление об увольнении по собственному желанию (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ) было подано под давлением работодателя.

6.2.1. Увольнение признано законным, поскольку критика или иные действия работодателя по оценке деятельности, изменению условий и режима труда не свидетельствуют о понуждении работника к увольнению по собственному желанию (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ).

Продолжение на стр. 7-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2013 по делу N 11-21400/13

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

Обстоятельства дела: По результатам служебного расследования был установлен факт ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей. Работник написал заявление о предоставлении очередного отпуска с последующим увольнением по собственному желанию. Уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Работник не представил доказательств вынужденного характера увольнения и оказания на него психологического давления. Проведение служебного расследования перед тем, как работник подал заявление об увольнении, не свидетельствует об оказании давления со стороны работодателя.

Принятие работником решения об увольнении по собственному желанию с целью избежать увольнения по иным основаниям не подтверждает отсутствие его волеизъявления на прекращение трудового договора.

Аналогичные выводы содержит:

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 18.03.2013 по делу N 33-1407/2013

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель предложил работнику уволиться по собственному желанию в связи с утратой к нему доверия как к материально ответственному лицу. Работник написал заявление, в котором просил в этот же день уволить его по собственному желанию. Уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Критическая оценка действий работника не подтверждает, что работодатель вынуждал его принять удобное для него решение и написать заявление об увольнении по собственному желанию. Повышенная требовательность руководителя к правильному и своевременному выполнению должностных обязанностей не свидетельствуют о давлении со стороны работодателя.

Продолжение на стр. 8-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель провел с работником беседу по поводу снижения уровня продаж и необходимости изменения отношения к работе. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Между работником и работодателем было достигнуто соглашение об увольнении в определенную дату, о чем на заявлении работника имеется соответствующая резолюция, что согласуется с записью в трудовой книжке. На основании этого заявления работодатель издал приказ об увольнении работника по собственному желанию. С приказом работник ознакомлен под роспись, заявление об увольнении по собственному желанию не отзывал. После расторжения трудового договора на работу не выходил.

В совокупности указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что работник совершал последовательные действия с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

Несостоятелен довод работника о том, что работодатель оказывал давление, предъявляя претензии к качеству выполняемой им работы. Оценка качества труда является исключительным правом работодателя и не может расцениваться как оказание давления на работника.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 06.06.2012 по делу N 33-4590

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, мотивируя свое решение сложившейся напряженной обстановкой в коллективе, организацией внутренних проверок учета финансово-хозяйственных операций. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Увольнение работника носило исключительно добровольный характер, было связано с личным нежеланием продолжать работу, в том числе с возможным наступлением негативных последствий ввиду допущенных грубых нарушений финансовой дисциплины.

Продолжение на стр. 9-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Организация проверки в целях установления правильности учета финансово-хозяйственных операций не является тем обстоятельством, которое может быть расценено как давление со стороны работодателя.

Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.05.2012 по делу N 33-851

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен в указанный в нем срок. До увольнения руководство неоднократно предъявляло работнику претензии в связи с исполнением должностных обязанностей.

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

Предъявление работнику претензий со стороны руководства не свидетельствует об оказании на нее психологического давления с целью вынудить его уволиться по собственному желанию.

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 26.03.2012 по делу N 33-830-2012

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник ранее имел дисциплинарное взыскание за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Поручив ему служебное задание, руководитель потребовал от работника объяснения по поводу его выполнения. В тот же день работник подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Был уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

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

Представленные доказательства подтверждают обоснованность претензий к работнику со стороны работодателя. Заявление об увольнении написано работником добровольно, применение дисциплинарного взыскания не свидетельствует об оказании давления на работника. Требование руководителя написать объяснительную записку имеет целью осуществление контроля за исполнением задания и не может расцениваться как понуждение к увольнению. Подача работником заявления об увольнении в связи с выходом на пенсию повлекла обязанность для работодателя расторгнуть заключенный с ним трудовой договор.

Продолжение на стр. 10-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Определение Нижегородского областного суда от 17.05.2011 по делу N 33-4891

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница уволена по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Написание заявления об увольнении было обусловлено установлением ей нового графика работы и проведением инвентаризации наличных денежных средств и денежных документов в кассе, подконтрольной работнице. После подачи заявления об увольнении по собственному желанию на работу не выходила.

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

Работница не представила доказательств в обоснование своих доводов о вынужденном характере увольнения, а также доказательств оказания на нее давления со стороны работодателя.

Установление графика работы филиала, издание приказа о проведении инвентаризации наличных денежных средств и денежных документов в кассе, что работницей рассматривается как оказание на нее давления, является ее субъективным восприятием производственной деятельности организации и не свидетельствует о дискриминации работника.

Определение Московского областного суда от 15.07.2010 по делу N 33-13713/2010

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В связи с сокращением штата работодатель изменил условия и режим труда работницы, с чем она была не согласна. Работница была уволена по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

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

Работодатель выполнил все свои обязательства перед работницей, обеспечил возможность воспользоваться правом на отпуск и получение материальной помощи к отпуску. Им своевременно были произведены все необходимые выплаты и назначена негосударственная пенсия. Данные действия работодателя опровергают доводы работницы о принуждении ее к увольнению.

Определение Московского областного суда от 06.07.2010 по делу N 33-13045/2010

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работодатель установил постоянный контроль за исполнением работником должностных обязанностей и трудовой

Продолжение на стр. 11-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

дисциплины. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен по этому основанию.

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

Доводы работника о постоянном контроле со стороны работодателя за исполнением им трудовых обязанностей и соблюдением им трудовой дисциплины не могут рассматриваться в качестве неправомерных действий работодателя, влияющих на волеизъявление работника.

Кассационное определение Костромского областного суда от 07.04.2008 по делу N 33-346

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Руководитель негативно оценил результаты деятельности работника. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен по этому основанию.

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

Работник не представил доказательств, что должностные лица предприятия заставили его написать заявление об увольнении по собственному желанию или иным образом воздействовали на него с этой целью. Критическая оценка каких-либо действий работника руководителем не является достаточным доказательством того, что это должностное лицо вынуждает работника уволиться. Не может быть признано обстоятельством, подтверждающим вынужденность составления работником заявления об увольнении, и негативная оценка его деятельности вышестоящим руководителем.

Продолжение на стр. 12-12.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Часть 5

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»