

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

02 сентября 2021 года

город Москва

Таганский районный суд города Москвы в составе:
председательствующего судьи Синельниковой О.В.
при секретаре Кадырбаевой Е.Р.
с участием прокурора Токарской И.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2481/2021 по иску Оскановой Л.И. к АО «РН Банк» о признании незаконными соглашения о расторжении трудового договора, приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец Осканова Л.И. обратилась в суд с иском к ответчику АО «РН Банк» о признании незаконными соглашения о расторжении трудового договора, приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь в обоснование своих требований на то, что была принята на работу специалистом по маркетингу в Управление маркетинга АО «РН Банк» на основании Трудового договора от 16 февраля 2021 года. Приказом от 13 апреля 2021 года № 34 истец была уволена по соглашению сторон.

Истец считает свое увольнение незаконным, так как соглашение сторон о расторжении трудового договора от 13 апреля 2021 года было подписано под давлением работодателем. Опасаясь увольнения как работника, показавшего неудовлетворительные результаты при прохождении испытательного срока, истец была вынуждена уволиться по соглашению сторон. Между тем, за период работы истец к дисциплинарной ответственности не привлекалась, свои обязанности исполняла добросовестно и в полном объеме, в строгом соответствии с условиями трудового договора, с должностными обязанностями (должностной инструкцией) была ознакомлена 13 апреля 2021 года.

Уточнив требования в окончательной редакции, истец просит суд признать незаконным Соглашение о расторжении Трудового договора № 13 от 16 февраля 2021 года от 13 апреля 2021 года, признать Приказ об увольнении от 13 апреля 2021 года незаконным и восстановить на работе в прежней занимаемой должности, взыскать оплату вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 300.000 рублей.

В судебном заседании истец Осканова Л.И. и её представитель Темирсолтанов Т.И. исковые требования поддержали с учетом уточнений по доводам искового заявления. Представитель ответчика АО «РН Банк» Лучкина Л.А. исковые требования не признала по доводам письменных возражений на исковое заявление.

Выслушав объяснения участников процесса, заключение прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В ходе судебного разбирательства установлено, что истец работала в АО «РН Банк» в должности специалиста по маркетингу в Управлении маркетинга АО «РН Банк» с 16 февраля 2021 года (Трудовой договор № 13 от 16 февраля 2021 года).

13 апреля 2021 года между Оскановой Л.И. и АО «РН Банк» подписано Соглашение о расторжении Трудового договора № 13 от 16 февраля 2021 года, по условиям которого Трудовой договор № 13 от 16 февраля 2021 года расторгается по соглашению сторон в соответствии с п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ 13 апреля 2021 года. 13 апреля 2021 года являлся последним рабочим днем работника, 13 апреля 2021 года АО «РН Банк» производит с работником расчет.

Приказом от 13 апреля 2021 года № 34 действие трудового договора, заключенного с истцом Оскановой Л.И. было прекращено, последняя уволена 13 апреля 2021 года на основании п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон. Истец была ознакомлена с приказом и своего несогласия с ним не выразила, ею был получен окончательный расчет и трудовая книжка, истцом написан отзыв согласия на обработку персональных данных, на работу более истец не выходила. Каких-либо действий, связанных с отзывом заявления, свидетельствующих об отсутствии волеизъявления на увольнение по соглашению сторон, истец не предпринимала ни в момент увольнения ни после. Направленная истцом в адрес АО «РН Банк» претензия содержит требования материального характера, но вместе с тем не содержит указаний на отсутствие волеизъявления уволиться по соглашению сторон и требований, связанных с незаконным увольнением.

В соответствии с п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора является соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса).

Согласно разъяснениям, данным в п.20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 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 ТК РФ), 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.

Указанное положение нашло отражение также в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 13 октября 2009 года № 1091-0-0, согласно которому достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Наличие основания, указание точного срока увольнения в заявлении истца, его подпись и подписи работодателя, достаточны для издания соответствующего приказа и увольнения работника.

Как разъяснено в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: а) 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.

Вместе с тем, истец не представила в материалы дела каких-либо доказательств в подтверждение своих доводов об оказании работодателем на нее давления при написании заявления об увольнении. Доводы истца об оказании работодателем на нее давления, выразившегося в угрозах увольнения по иным основаниям, также не нашли своего подтверждения, напротив ответчик, утверждает, что истцу ставились задачи на период испытательного срока, с которыми она не справлялась, в результате чего инициатива об увольнении изначально исходила от истца.

Исследовав и оценив имеющиеся в деле доказательства в их совокупности в соответствии с требованиями ст.67 ГПК РФ, суд приходит к выводу о том, что факт давления при подписании соглашения о расторжении договора какими-либо доказательствами не подтвержден. Не является таким обстоятельством и наличие у работодателя претензий к работе истца и предложение увольнения по иному основанию с целью избежать увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Увольнение Оскановой Л.И. произведено ответчиком в полном соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, вследствие чего суд отказывает истцу в удовлетворении исковых требований о признании незаконными соглашения о расторжении трудового договора, приказа об увольнении и восстановлении на работе.

Согласно абз.2 ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Суд отмечает, что требования о взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула по своей правовой природе являются производными от основного требования и при отказе в удовлетворении основных требований удовлетворению также не подлежат.

В соответствии со ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

Как указано в абз.2 п.63 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требования работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Поскольку каких-либо фактов нарушения АО «РН Банк» трудовых прав Оскановой Л.И. судом не установлено, в удовлетворении исковых требований о

взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда также надлежит отказать.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Оскановой Л.И. к АО «РН Банк» о признании незаконными соглашения о расторжении трудового договора, приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда – оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Таганский районный суд города Москвы в течение месяца со дня принятия в окончательной форме.

Судья:

Решение в окончательной форме составлено 09 сентября 2021 года.