

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

18 июня 2021 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:

председательствующего судьи Климовой С.В.,

судей Рачиной К.А., Лобовой Л.В.,

при секретаре Джемгирове М.Э.,

с участием прокурора Левенко С.В.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Рачиной К.А.

гражданское дело по апелляционной жалобе \*\*\*

на решение Зюзинского районного суда г. Москвы от 19 января 2021 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований \*\*\* к Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению города Москвы «Школа № 554» о признании недействительным соглашения о расторжении трудового договора, признании недействительным приказа о прекращении трудового договора, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда – отказать,

**установила:**

\*\*\* обратился суд с иском к Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению города Москвы «Школа № 554» (далее – ГБОУ г. Москвы «Школа № 554», школа) о признании недействительным соглашения о расторжении трудового договора, признании недействительным и незаконным приказа о прекращении трудового договора, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда в размере 100 000 руб. В обоснование требований истец указывает, что работал у ответчика в должности учителя астрономии и информатики. 28 сентября 2020 года был уволен приказом № 452-К от 25.09.2020 г. с формулировкой: «соглашение сторон, п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ», в этот же день ознакомлен с приказом об увольнении. Увольнению истца предшествовал затянувшийся конфликт с директором школы, истец необоснованно был привлечен к дисциплинарной ответственности, соглашение об увольнении истцом было подписано под давлением. Неправомерными действиями работодателя нарушены права истца и причинен моральный вред.

В судебное заседание истец не явился, его представитель исковые требования поддержал.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, исковые требования не признал по доводам, изложенным в письменных возражениях, просил в удовлетворении требований истца отказать, также ссылаясь на пропуск истцом срока на обращение в суд с данными требованиями.

Третье лицо - ГИТ г. Москвы, о месте и времени рассмотрения дела извещено, своего представителя в суд не направило.

Судом постановлено указанное выше решение, об отмене которого просит истец по доводам апелляционной жалобы.

Истец, третье лицо в судебное заседание суда апелляционной инстанции не явились, извещены надлежащим образом, в связи с чем судебная коллегия пришла к выводу о возможности рассмотрения дела в отсутствие не явившихся лиц в порядке ст. 167 ГПК РФ.

Изучив материалы дела, заслушав объяснения представителя ответчика, заключение прокурора, полагающей решение подлежащим отмене с вынесением нового решения об удовлетворении заявленных требований, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 23 «О судебном решении» от 19.12.2003 г., решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии со статьей 330 ГПК 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, имеются.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 01 апреля 2013 года между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец был принят на работу в ГБОУ г. Москвы «Школа № 554» на должность учителя информатики, с оплатой труда по ставке за педагогическую работу, в соответствии с разрядом оплаты труда по ЕТС. 01 сентября 2014 года между истцом и ответчиком было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в связи с реорганизацией, по условиям которого, работодатель предоставил истцу работу в ГБОУ г. Москвы «Школа № 554» по должности учителя, работа являлась для работника основной, договор заключен на неопределенный срок.

25 сентября 2020 года истцом работодателю подано заявление об увольнении с 28 сентября 2020 года по соглашению сторон. Вопрос о прекращении трудового договора с истцом работодателем был согласован и 25 сентября 2020 года между истцом и ответчиком было заключено соглашение о расторжении трудового договора, согласно которому работник и работодатель пришли к взаимному согласию расторгнуть трудовой договор 28 сентября 2020 года. Стороны взаимных претензий к друг к другу не имеют. Указанные заявление и соглашение подписано лично истцом, что им не оспаривалось, а также должностным лицом, наделенными полномочиями на решение вопроса о расторжении трудовых договоров от имени школы.

Приказом от 25 сентября 2020 года № 452-к трудовой договор с истцом прекращен и истец уволен по соглашению сторон 28 сентября 2020 года на основании п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ, в этот же день истец ознакомлен с приказом, о чем свидетельствует его подпись, ему выдана трудовая книжка, а также своевременно произведен расчет, включая оплату листов нетрудоспособности.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, пришел к выводу об отказе \*\*\* в удовлетворении заявленных требований, поскольку увольнение истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании достигнутого сторонами соглашения, доказательств давления на истца со стороны ответчика, как указал суд, не представлено.

Судебная коллегия не может согласиться с данными выводами ввиду следующего.

В силу [статьи 16](#) ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

В соответствии со [ст. 21](#) ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами.

В соответствии с [пунктом 1 части 1 статьи 77](#) ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора является соглашение сторон ([статья 78](#) ТК РФ).

В силу [статьи 78](#) ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Согласно правовой позиции, изложенной в [пункте 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 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](#) 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.

Таким образом, из правового смысла вышеуказанных норм следует, что 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.

При этом для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника, а необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон как на его расторжение, так и на определение условий расторжения. Такая договоренность порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия. Условия соглашения, в том числе о выплате компенсации, а также вопросы аннулирования договоренности относительно срока и основания увольнения, определяются лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В соответствии со [ст. ст. 12](#), [56](#) ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон; каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон, как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

В обоснование доводов иска и апелляционной жалобы истец ссылаясь на то, что намерения расторгнуть трудовые отношения не имел, длительное время с 2013 года выполняла работу, имеет большой опыт, на него оказывалось давление с целью увольнения со стороны руководства, его вызывали к руководству и предлагали уволиться по собственному желанию, составлялись документы о неисполнении им своих должностных обязанностей, было наложено неправомерно дисциплинарное взыскание, предпринимались иные попытки склонить его к увольнению.

Из материалов дела усматривается, что в день подписания соглашения о расторжении трудового договора - 25 сентября 2020 года, \*\*\* написал на имя председателя первичной профсоюзной организации школы ходатайство о содействии в расторжении подписанного им с работодателем соглашения о расторжении трудового договора, поскольку оно было подписано в состоянии аффекта, которому предшествовал ряд событий, оказавший на него психологическое воздействие, с изложением обстоятельств (л.д. 28).

28 сентября 2020 года – в последний рабочий день истца председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ г. Москвы «Школа № 554» направил заявление на имя директора школы с просьбой об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора с \*\*\* в соответствии с поступившим от него заявлением от 25 сентября 2020 года, заявление зарегистрировано в этот же день, ему присвоен входящий номер (л.д.29).

Также работодателю 28 сентября 2020 года поступило заявление самого \*\*\* с просьбой считать соглашение о расторжении трудового договора недействительным, как подписанное им в состоянии аффекта, которому предшествовал ряд событий, оказавший на него психологическое воздействие, с изложением обстоятельств (л.д. 27).

Судебная коллегия приходит к выводу о том, что суд первой инстанции не учел указанные обстоятельства и не дал должной оценки представленным в их обоснование документам, между тем, указанные обстоятельства свидетельствуют об отсутствии волеизъявления истца на подписание указанного соглашения и на расторжение трудового договора.

Принимая во внимание изложенные обстоятельства, с учетом положений приведенных правовых норм, судебная коллегия приходит к выводу о том, что материалами дела подтверждается факт оказания на истца давления при подписании дополнительного соглашения о расторжении трудового договора и, соответственно, увольнение \*\*\* является незаконным.

В соответствии с [п. 2 ст. 328](#) ГПК РФ, по результатам рассмотрения апелляционных жалоб, представления суд апелляционной инстанции вправе отменить или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.

Исходя из изложенного выше, состоявшееся по делу решение не может быть признано законными и подлежат отмене, как постановленное при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела и несоответствии выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела, с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении исковых требований.

В соответствии со 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.

С учетом положений приведенной статьи, исковые требования о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в ранее занимаемой должности подлежат удовлетворению.

При этом, судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения требований истца о признании недействительным соглашения о расторжении трудового договора, поскольку нормами трудового законодательства не предусмотрена возможность признания соглашений между сторонами трудового договора недействительными (в отличие от норм гражданского законодательства), кроме того, права истца восстановлены путем удовлетворения требований о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе.

Не соглашается судебная коллегия и с доводами ответчика о пропуске истцом месячного срока на обращение в суд по спорам, связанным с увольнением, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, учитывая, что: о нарушении своего права истец узнал 28 сентября 2020 года; согласно ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений, соответственно. В данном случае срок начал течь 29 сентября 2020 года и последним днем срока является – 28 октября 2020 года и именно в этот день истцом было направлено по почте исковое заявление (л.д. 79), то есть срок на обращение в суд не пропущен.

В соответствии с частью 1 статьи 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда, которую определяет в размере 10 000 руб., с учетом объема нарушенных прав истца, незаконно произведенного увольнения, степени вины ответчика, продолжительности нарушения трудовых прав, требований разумности и справедливости.

В связи с отменой решения суда в соответствии со [статьей 103](#) ГПК РФ, [статьей 333.19](#) Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика с удовлетворенных требований неимущественного характера подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в сумме 400 руб.

На основании изложенного, судебная коллегия, руководствуясь ст.ст. 328- 330 ГПК РФ,

**определила:**

Решение Зюзинского районного суда г. Москвы от 19 января 2021 года отменить, вынести по делу новое решение, которым искивые требования \*\*\* удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение и Приказ № 452-к от 25 сентября 2020 года об увольнении \*\*\* по основаниям п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон 28 сентября 2020 года.

Восстановить \*\*\* на работе в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы «Школа № 554» в должности учителя.

Взыскать с Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 554» в пользу \*\*\* компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

В удовлетворении требований в большем размере отказать.

Взыскать с Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 554» в доход бюджета г. Москвы государственную пошлину в размере 400 руб.

Решение в части восстановления \*\*\* на работе подлежит немедленному исполнению.

Председательствующий

Судьи: