

Дело №

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

г. ФИО1

28 декабря 2020 года

Судья городского суда г. ФИО1 Республики Дагестан Магамедов Ш.М.,  
с участием истца ФИО2 и ее представителя ФИО6, допущенного судом на основании  
устного ходатайства истца в судебном заседании,  
представителя ответчика – администрации ГО «город ФИО1» - ФИО7, доверенность  
№ от ДД.ММ.ГГГГ,  
помощника прокурора г.ФИО1 Т.В.,  
при секретаре с/з ФИО5,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО2 к  
администрации ГО «город ФИО1» о признании незаконным распоряжения № от  
ДД.ММ.ГГГГ о ее увольнении и восстановлении ее на работе в должности и.о. начальника  
общего отдела администрации городского округа «город ФИО1»,

у с т а н о в и л:

ФИО2 обратилась в суд с иском к администрации ГО «город ФИО1» о признании  
незаконным распоряжения № от ДД.ММ.ГГГГ о ее увольнении и восстановлении ее на  
работе в должности и.о. начальника общего отдела администрации городского округа  
«город ФИО1».

В обоснование своего иска указала, что являлась работником Администрации  
городского округа «город ФИО1» с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, занимала должность  
и.о. начальника общего отдела.

ДД.ММ.ГГГГ ею было написано заявление об увольнении по собственному  
желанию.

ДД.ММ.ГГГГ она отозвала свое заявление об увольнении по собственному желанию  
и допуске ее к осуществлению трудовых обязанностей. Однако до настоящего времени она  
не получила ответа на свое заявление и не допущена к осуществлению трудовых  
обязанностей.

Распоряжением № от ДД.ММ.ГГГГ Администрацией городского округа «город  
ФИО1» она была уволена по собственному желанию, по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса  
РФ. Считает данное распоряжение незаконным.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ трудовой  
договор может быть прекращен по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса  
РФ).

В соответствии со статьей 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой  
договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две  
недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным  
законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения  
работодателем заявления работника об увольнении.

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  
настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в  
заключении трудового договора.

Как разъяснено в пункте 22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской  
Федерации от ДД.ММ.ГГГГ 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 Трудового кодекса

Российской Федерации) судам необходимо иметь в виду, что исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В подпункте «а» пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ 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 РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет 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.

Как следует из заявления от ДД.ММ.ГГГГ, истица просила уволить ее по собственному желанию без указания даты, с которой следует уволить, соответственно у нее был срок в течение 14 дней на отзыв своего заявления. Данным правом она и воспользовалась, подав ДД.ММ.ГГГГ заявление об отзыве заявления об увольнении.

Между истицей и работодателем не была согласована дата ее увольнения, соответственно последним рабочим днем для нее должно было быть ДД.ММ.ГГГГ

Работодатель в нарушение норм трудового законодательства уволил истицу непосредственно в день подачи заявления, не предоставив ей возможность отработать 14 дневной срок, предусмотренный ТК РФ. Поданное заявление об отзыве заявления об увольнении до сих пор осталось без рассмотрения. Данная дата увольнения не была

согласована между работником и работодателем. Истицу просто поставили перед фактом, сразу же после подачи заявления вручили распоряжение об увольнении.

Истица была ознакомлена с распоряжением об увольнении ДД.ММ.ГГГГ, то есть до наступления даты расторжения трудового договора предусмотренного трудовым законодательством.

Ее действия ДД.ММ.ГГГГ по подаче заявления об отзыве поданного ранее заявления об увольнении по собственному желанию фактически свидетельствуют об отсутствии волеизъявления на увольнение и о фактическом отзыве работником заявления об увольнении. При этом данные действия имели место до истечения срока в 14 календарных дней на отзыв заявления об увольнении, однако это работодателем в нарушение требований части 4 статьи 80 Трудового кодекса РФ, закрепляющей право работника отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении, было проигнорировано, мое увольнение произведено вопреки выраженному мной волеизъявлению на отзыв заявления об увольнении.

В судебном заседании истица ФИО2 поддержала искимые требования, просила их суд удовлетворить и пояснила, что в занимаемой должности работала с 2011 года, стала замещать свою сестру, которая ушла в отпуск по беременности, потом по родам, далее взяла отпуск без сохранения заработной платы. В августе 2020 г. сестра уволилась в связи с тем, что переехала на жительство в <адрес>. В связи с ее увольнением 14 августа и.о. главы администрации города ФИО8 издал новое распоряжение о принятии ее на работу, на указанную должность до проведения конкурса на замещаемую должность. Это доказывает, что у нее не было намерения уволиться. Также пояснила, что в день увольнения, ДД.ММ.ГГГГ, она вышла после недельного отпуска по нетрудоспособности в связи с болезнью, предоставила листок нетрудоспособности работодателю. Однако ее тут же пригласили к управделами администрации города, где тот предложил ей написать заявление об увольнении по собственному желанию. На ее вопрос, за что, почему, управделами заявил, что это указание Главы <адрес>. Она была ошарашена такой новостью, попросила, чтобы ее принял Алирзаев, но ей отказали. Она вынуждена была написать заявление об увольнении, поскольку тот же управделами сказал, что в противном случае ей будет хуже.

Представитель истицы ФИО6 также просил искимые требования удовлетворить. Пояснил, что фактически по отношению истицы ФИО2 был допущен произвол и принуждение к написанию заявления об увольнении. Увольнение произведено с нарушением требований трудового законодательства.

Представитель ответчика ФИО7 в судебном заседании искимые требования истца не признал. Фактически подтвердив обстоятельства написания заявления и увольнения истицы, представитель ответчика заявил, что нарушения законодательства при увольнении не было допущено, что трудовое законодательство не предусматривает письменного достижения соглашения о дате увольнения между работодателем и работником. Он также пояснил, что в тот же день, ДД.ММ.ГГГГ, на место истицы был назначен переводом ведущий специалист администрации города на период до проведения конкурса на замещение указанной должности.

В своем заключении помощник прокурора г.ФИО1 Т.В. согласился с доводами искового заявления, просил его удовлетворить.

Выслушав доводы истца ФИО2, ее представителя ФИО6, представителя ответчика ФИО7, заключение прокурора ФИО3 Т.В., исследовав материалы дела, суд пришел к выводу о необходимости удовлетворения искимых требований в части по следующим основаниям.

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 от ДД.ММ.ГГГГ "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. Согласно части 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. В силу статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (части 1 и 4 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению. По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований ФИО2 и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации являлись следующие обстоятельства: были ли действия ФИО2 при подаче ДД.ММ.ГГГГ заявления об увольнении по собственному желанию из занимаемой должности в администрации ГО «город ФИО1» добровольными и осознанными; понимались ли ФИО2 последствия написания такого заявления и были ли главой администрации ГО «город ФИО1» (работодателем) разъяснены такие последствия и право ФИО2 отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки; выяснились работодателем причины подачи ФИО2 заявления об увольнении по собственному желанию. ФИО2 в обоснование заявленных к администрации ГО «город ФИО1» требований о признании увольнения незаконным, об установлении факта понуждения к увольнению, восстановлении на работе ссылалась на то, что не имела намерений уволиться, о чем свидетельствует очередное распоряжение и.о. Главы от ДД.ММ.ГГГГ в связи с увольнением предыдущего работника, который до этого находился в отпуске без сохранения заработной платы, о назначении ее на эту должность временно, до проведения конкурса на замещаемую должность. О том, что ее принудили написать ДД.ММ.ГГГГ заявление об увольнении, свидетельствует и тот факт, что сделано это было сразу по выходу ее на работу после недельного отсутствия в связи с нетрудоспособностью по болезни, без разъяснения мотивов такого решения Главы администрации ГО «город ФИО1», получения объяснений. Издание распоряжения об увольнении в этот же день подтверждает ее довод о принудительном характере написания заявления об увольнении. Представитель работодателя не только не разъяснил ей право на отзыв своего заявления об увольнении, но и, наоборот, принудил ее написать это заявление под угрозой, что «в противном случае ей будет хуже». Ее не допустили к Главе администрации города, чтобы получить от него разъяснений по поводу происходящего. На свое заявление от ДД.ММ.ГГГГ об отзыве заявления от ДД.ММ.ГГГГ она получила ответ только через месяц за подписью и.о. главы ГО «город ФИО1» ФИО9. Это тоже свидетельствует об отношении работодателя к ее увольнению. А текст этого ответа свидетельствует об откровенном игнорировании представителем работодателя ее заявления от ДД.ММ.ГГГГ. Суд находит все указанные

доводы истицы обоснованными, нашедшими подтверждение в судебном заседании и не опровергнутыми представителем ответчика. Из исследованного в судебном заседании трудовой книжки ФИО2 следует, что ДД.ММ.ГГГГ она была принята в администрацию ГО «город ФИО1» на должность ведущего специалиста по делам молодежи и кадрам (распоряжение № л/с от ДД.ММ.ГГГГ). На указанной должности работала по ДД.ММ.ГГГГ. Распоряжением от ДД.ММ.ГГГГ была принята помощником главы в ГО «город ФИО1». На этой должности работала по ДД.ММ.ГГГГ. С указанной даты была принята на должность исполняющей обязанности начальника общего отдела администрации ГО «город ФИО1». Распоряжением № от ДД.ММ.ГГГГ ей был присвоен классный чин муниципальной службы РД «Муниципальный советник 1-го класса». Под записью № в трудовой книжке зарегистрировано Распоряжение № от ДД.ММ.ГГГГ о принятии ее на должность исполняющей обязанности начальника общего отдела, хотя записи об увольнении не имеется. Как пояснила истица, данное распоряжение было вынесено после увольнения прежнего работника, который до этого времени находился в отпуске без сохранения заработной платы. Последней записью в трудовой книжке за № является оспоренное распоряжение от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении ФИО2 Тот факт, что в этот же день, ДД.ММ.ГГГГ, на должность исполняющего обязанности начальника общего отдела, вместо уволенной ФИО2, был принят другой работник путем перемещения специалиста этой же администрации, что следует из пояснений представителя ответчика в судебном заседании, является также основанием согласиться с доводом истицы о понуждении ее написать заявление об увольнении и намеренном ее увольнении. Ответчик и его представитель не привели суду ни одного довода в обоснование законности увольнения истицы, ограничившись только высказыванием, что закон не предусматривает обязательного письменного соглашения работодателя и работника о дате увольнения работника по его инициативе. Этот довод, высказанный представителем ответчика в судебном заседании, является несостоятельным. 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. Ответчик по настоящему делу не предоставил суду доказательства достижения соглашения с истицей о ее увольнении ДД.ММ.ГГГГ. Напротив, представленные истицей ФИО2 доказательства: ее заявление от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении по собственному желанию, которое не содержит даты, с которой ее следует уволить, в связи с чем в силу закона она имела право и обязанность работать еще две недели, в течение которых была вправе отозвать свое заявление об увольнении, что она и сделала своим заявлением от ДД.ММ.ГГГГ, указывают на вынужденный характер написания заявления об увольнении. Ответ и.о. главы ГО

«город ФИО1» от ДД.ММ.ГГГГ также подтверждает довод истицы о вынужденном характере увольнения, поскольку указанный ответ не содержит никакой мотивировки по существу обращения ФИО2, а носит информационный характер о проведении конкурса на замещаемую ею должность. Оценив представленные доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, суд считает исковые требования ФИО2 подлежащими удовлетворению. На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, р е ш и л :

Исковые требования ФИО2 удовлетворить.

Признать увольнение ФИО2 на основании распоряжения № от ДД.ММ.ГГГГ Главы администрации городского округа «город ФИО1» по п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ незаконным.

Восстановить ФИО2 на работе в Администрации городского округа «город ФИО1» в должности исполняющего обязанности начальника общего отдела.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Верховный Суд РД через городской суд г. ФИО1 в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья Магамедов Ш.М.

Мотивированное решение суда изготовлено ДД.ММ.ГГГГ.