

8

**ВЕРХОВНЫЙ СУД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Дело № 18-В11-73

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

16 декабря 2011 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А.,
судей Задворнова М.В., Назаровой А.М.

рассмотрела в судебном заседании 6 декабря 2011 г. по надзорной жалобе Лондарь О.Г. на решение Северского районного суда Краснодарского края от 22 декабря 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 10 февраля 2011 г. дело по иску Лондарь О.Г. к ООО «Людмила» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей, что состоявшиеся по делу судебные постановления подлежат отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Лондарь О.Г. 1 марта 2009 г. была принята на работу в ООО «Людмила». В ноябре 2009 г. она была обвинена работодателем в допущении недостачи товарно-материальных ценностей и отстранена от работы.

23 сентября 2010 г. Лондарь О.Г. по почте получила приказ от 30 ноября 2009 г. № 8 об увольнении её с работы по соглашению сторон.

Полагая увольнение незаконным, Лондарь О.Г. обратилась в суд с иском к ООО «Людмила» о восстановлении на работе, взыскании заработной

платы за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований истец указала на то, что соглашения между сторонами о расторжении трудового договора не было.

Ответчик иск не признал.

Решением Северского районного суда Краснодарского края от 22 декабря 2010 г. в удовлетворении иска Лондарь О.Г. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 10 февраля 2011 г. решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Лондарь О.Г. ставится вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений и о направлении дела на новое рассмотрение.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 7 июля 2011 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2011 г. надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, в судебное заседание не явились и не сообщили о причине неявки.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

В соответствии со статьёй 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении настоящего дела судами были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав истца.

Судом установлено, что приказом от 1 марта 2009 г. № 2 Лондарь О.Г. была принята на работу в ООО «Людмила» [REDACTED]

■. 1 июля 2009г. с истцом и другими работниками ООО «Людмила» заключён договор о полной материальной ответственности.

Согласно актам результатов проверки ценностей от 11 ноября 2009 г. и от 29 ноября 2009 г. в магазине ООО «Людмила» была выявлена недостача товарно-материальных ценностей. По факту растраты вверенного имущества ответчик обращался в ОВД по Северскому району с заявлением о привлечении Лондарь О.Г. и П ■ к уголовной ответственности, однако в возбуждении уголовного дела было отказано.

Приказом от 30 ноября 2009г. № 8 Лондарь О.Г. уволена из ООО «Людмила» по соглашению сторон.

Обращаясь с настоящими требованиями, Лондарь О.Г. ссылалась на то, что соглашения между сторонами о расторжении трудового договора достигнуто не было, заявления об увольнении она не писала, приказ об увольнении получила по почте только 23 сентября 2010г.

Согласно пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации одним из оснований прекращения трудового договора является соглашение сторон.

Как разъяснено в пункте 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. № 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 Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со статьёй 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, определённый сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Исходя из указанных норм, трудовой договор может быть прекращён на основании статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации только после достижения договорённости между работником и работодателем.

При рассмотрении дела судом установлено, что Лондарь О.Г. с заявлением о прекращении трудовых отношений к работодателю не обращалась, доказательств, свидетельствующих о согласии истицы на расторжение трудового договора по указанному основанию, работодателем не представлено и в судебном заседании не добыто.

При таких отсутствии таких доказательств расторжение трудового договора с истцом на основании статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации законным быть признано не может.

Кроме того, судом установлено, что с приказом об увольнении истец ознакомлена не была, трудовая книжка с записью об увольнении ей на руки

не выдавалась, запись о расторжении трудового договора в трудовой книжке истца отсутствует до настоящего времени.

Таким образом, работодателем был нарушен порядок оформления прекращения трудового договора, предусмотренный статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Между тем, отказывая в удовлетворении иска, суд сослался на представленный ответчиком приказ от 20 сентября 2010 г. № 10 об отмене приказа от 30 ноября 2009 г. № 8 об увольнении Лондарь О.Г. по соглашению сторон, в связи с чем указал на то, что заявленные Лондарь О.Г. требования о восстановлении на работе являются необоснованными, так как она в настоящее время является работником ООО «Людмила».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит данный вывод суда основанным на неправильном толковании и применении норм трудового законодательства и противоречащим установленным по делу обстоятельствам.

В ходе рассмотрения настоящего спора судом бесспорно установлен и подтверждается материалами дела тот факт, что работодателем 30 ноября 2009 г. Лондарь О.Г. была уволена из ООО «Людмила» со ссылкой на якобы имевшее место соглашение сторон.

После того, как работодателем был издан приказ об увольнении работника, трудовые отношения между сторонами трудового договора были прекращены, в связи с чем работодатель не имел права совершать юридически значимые действия, вытекающие из расторгнутого трудового договора, в одностороннем порядке без предварительного согласия работника на восстановление этих отношений. Это означает, что действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путём отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке быть признаны не могут.

В данном случае работодатель реализовал своё право на увольнение работника, после чего у работника возникло право заявить в суде требование о признании этого увольнения незаконным в соответствии со статьёй 391 Трудового кодекса Российской Федерации. Право на судебную защиту нарушенного незаконным увольнением трудового права работника в связи с изданием работодателем приказа об отмене приказа об увольнении не прекращается, в связи с чем суд в таком случае обязан рассмотреть требования работника по существу и вынести решение, в котором должна быть дана оценка законности действий работодателя на момент прекращения трудовых отношений.

В связи с этим приказ от 20 сентября 2010 г. № 10 об отмене приказа об увольнении от 30 ноября 2009 г. № 8 не имеет правового значения при рассмотрении настоящего спора и может быть принят во внимание только в

том случае, если сам работник согласен на такой способ разрешения трудового спора с работодателем.

Кроме того, тот факт, что Лондарь О.Г. в настоящее время числится работником ООО «Людмила» материалами дела и представленными в судебное заседание доказательствами не подтверждён.

Так, в материалах дела отсутствуют табели учёта рабочего времени работников ООО «Людмила», ведомости о выплате заработной платы Лондарь О.Г., в том числе, и за время вынужденного прогула.

Как указывает заявитель, о том, что приказ от 30 ноября 2009 г. № 8 об её увольнении отменён приказом работодателя от 20 сентября 2010 г. № 10 она узнала только 19 ноября 2010 г., то есть уже после принятия иска к производству судом, что также свидетельствует о необходимости проверки его достоверности.

Принимая решение, суд указал на пропуск Лондарь О.Г. срока обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, поскольку данное требование в нарушение статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации заявлено по истечении месяца со дня увольнения.

В соответствии со статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Как следует из материалов дела, копию приказа об увольнении от 30 ноября 2009 г. № 8 истец получила только 23 сентября 2010 г., последним днём подачи иска являлось 23 октября 2010 г. – выходной день. Истец в суд с иском о восстановлении на работе обратилась 25 октября 2010 г., первый рабочий день после истечения срока, в связи с чем, вывод суда о пропуске Лондарь О.Г. срока обращения в суд с заявленным требованием нельзя признать правильным.

Довод ответчика о том, что трудовая книжка была выдана истцу работниками милиции ещё в декабре 2009 г. и с этого момента она должна была обратиться в суд с данным иском, не может быть принят во внимание, поскольку в трудовой книжке запись об увольнении Лондарь О.Г. отсутствует.

Кроме того, тот факт, что Лондарь О.Г. возможно знала об увольнении, не может служить основанием для отказа в иске в связи с пропуском срока обращения в суд, поскольку закон не содержит положения о том, что срок обращения в суд по спорам об увольнении исчисляется со дня, когда работник узнал о своем увольнении. Течение установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд с иском о восстановлении на работе начинается с момента надлежащего оформления работодателем расторжения трудового договора с работником.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судами в применении и толковании норм материального права, которая повлекла вынесение неправоjudного решения, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт решение Северского районного суда Краснодарского края от 22 декабря 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 10 февраля 2011 г. незаконными и подлежащими отмене, а дело направлению на новое рассмотрение.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и в соответствии с заявленными истцом требованиями вынести законное и обоснованное решение.

Руководствуясь статьями 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Северского районного суда Краснодарского края от 22 декабря 2010 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 10 февраля 2011 г. отменить и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи: