

Увольнение работника на следующий день без согласования с ним невозможно

Истец обратился с иском в суд к ООО о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований указал на то, что с 17 июня 2021 г. работал в ООО. Приказом ООО от 31 мая 2024 г. уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, по инициативе работника.

Истец находит увольнение незаконным, поскольку не изъявлял желания уволиться. Причиной увольнения послужило создание руководителем невыносимых условий труда, проявление дискриминации при начислении заработной платы, оказание морального и материального давления, что исключало возможность дальнейшего продолжения работы.

Решением районного суда исковые требования истца оставлены без удовлетворения. Истец не согласился с вынесенным решением и подал апелляционную жалобу.

Апелляционным определением решение районного суда отменено, по делу принято новое решение, в котором приказ об увольнении признан незаконным. Истец восстановлен на работе с 1 июня 2024 г.

С ООО в его пользу взысканы средний заработок за время вынужденного прогула в размере 1 134 320,33 руб., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб.

ООО подало кассационную жалобу, в которой просило об отмене судебного акта апелляционной инстанции как незаконного.

Проверив материалы дела, судебная коллегия Восьмого кассационного суда общей юрисдикции пришла к следующему.

Судом первой инстанции установлено, что истец с 17 июня 2021 г. работал в ООО в должности инженера по транспорту отдела транспортного обеспечения. Трудовой договор заключен на определенный срок с 17 июня 2021 г. по 31 декабря 2021 г. Впоследствии между работником и работодателем было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении срока его действия, в котором установлено, что с 30 июня 2023 г. трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Приказом ООО от 31 мая 2024 г. работник уволен по собственной инициативе.

Разрешая заявленные требования и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что увольнение истца по собственному желанию было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании поданного заявления об увольнении по собственному желанию, доказательства отсутствия добровольного волеизъявления на подачу заявления об увольнении по собственному желанию истцом и отзыва заявления об увольнении не представлены, порядок увольнения соблюден.

С данными выводами суда первой инстанции не согласился суд

апелляционной инстанции.

Суд апелляционной инстанции исходил из того, что работодателем была нарушена процедура увольнения истца, поскольку волеизъявление работника о расторжении с ним трудового договора 31 мая 2024 г. в ходе рассмотрения дела не установлено.

С учетом представленного в суд заявления об увольнении, поданного истцом 30 мая 2024 г., днем увольнения истца должно было быть 30 мая 2024 г., на что прямо указано в его заявлении. Вместе с тем, работодатель издал приказ об увольнении истца 31 мая 2024 г., указав дату прекращения трудового договора - 31 мая 2024 г.

В ходе рассмотрения дела обстоятельств того, что между сторонами трудового договора было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора 31 мая 2024 г. и что истец дал согласие на его увольнение 31 мая 2024 г., не установлено.

Суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу о том, что по поданному истцом заявлению работодатель мог его уволить либо 30 мая 2024 г., либо через две недели, как предусмотрено ст. 80 ТК РФ, в течение которых имел бы возможность отзыва своего заявления об увольнении.

Доводы ответчика о подаче заявления 30 мая 2024 г. в конце рабочего дня и невозможности именно в этот день принять решение об увольнении, а также доводы о переписке истца с кадровым работником 30 мая 2024 г. и выражении волеизъявления на увольнение 31 мая 2024 г., не могут являться основанием к отмене апелляционного определения, поскольку не свидетельствуют о достижении соглашения на увольнение в определенную дату.

Таким образом, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам краевого суда оставлено без изменения, кассационная жалоба общества с ограниченной ответственностью – без удовлетворения.

*Определение Восьмого КСОЮ
от 17 июня 2025 г. № 88-8544/2025*