|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2021 по делу N 88-18186/2021  Аналогичные решения:  Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2021 по делу N 88-12877/2021 | Работник ссылается на то, что работодатель вынудил его написать заявление об увольнении по собственному желанию.  27 июня 2019 года, находясь на работе, почувствовал себя плохо, в связи с чем 28 июня 2019 года был доставлен в приемное отделение Клинской городской больницы с госпитализацией в неврологическое отделение для больных с ОНМК по экстренным показаниям. С 5 июля 2019 года по 12 июля 2019 года истец находился на амбулаторном лечении, 15 июля 2017 года вышел на работу, где был приглашен на беседу к и.о. главного врача - Ч.Л., которая сообщила о том, что 27 июня 2019 года он находился в нетрезвом состоянии на рабочем месте, в связи с чем будет уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения по [подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=F3FD474FE43C8EC95D7B53D6DD3D10D21FFC343513623EF5A02D6994F02BD594319F954EF8550B387BD0909BE1A962351AE97BC70Eh4Y9K) Трудового кодекса РФ. Под принуждением со стороны руководителя 15 июля 2019 года он написал заявление об увольнении по собственному желанию, приказом N 74 от 16 июля 2019 года был уволен с работы по [п. 3 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=F3FD474FE43C8EC95D7B53D6DD3D10D21FFC343513623EF5A02D6994F02BD594319F954FFF5C0B387BD0909BE1A962351AE97BC70Eh4Y9K) Трудового кодекса РФ. Считает, что увольнение с работы является незаконным, поскольку работодатель вынудил его написать заявление об увольнении по собственному желанию, действиями ответчика ему причины нравственные страдания.  Судом установлен факт понуждения к увольнению. | В пользу работника |
| Определения ВС РФ от 01.02.2021 № 14-КГ20-14-К1; от 13.07.2020 № 39-КГ20-3-К1 | **Суд отменил апелляционное и кассационное определения по делу о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, перерасчёте заработной платы и компенсации морального вреда, оставив в силе решение суда первой инстанции, поскольку содержание заявления истицы об увольнении подтверждает отсутствие добровольности её волеизъявления на увольнение по собственному желанию, а ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о заключении с ней соглашения о расторжении трудового договора**  Работница детского сада была уволена по собственному желанию. В заявлении она ссылалась на психологическое давление со стороны администрации, создание конфликтной ситуации, жестокое обращение с ее сыном, посещающим это учреждение. Работница обратилась в суд, заявив, что увольняться не хотела. Заявление написала лишь для того, чтобы указанные в нем факты прекратились.  Суд первой инстанции признал незаконным приказ об увольнении и восстановил работницу на работе. Само содержание заявления работницы подтверждает отсутствие добровольности волеизъявления на увольнение. Кроме того, работодатель не представил доказательств заключения с ней соглашения о расторжении трудового договора. Однако в апелляции и кассации сочли факты психологического давления недоказанными и отменили решение первой инстанции. Но Верховный Суд РФ оставил его в силе.  Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателей проверять, является ли заявление работника об увольнении по собственному желанию добровольным, а равно как и не обязывает разъяснять работнику последствия его действий и его право отозвать заявление.  Но вот что нам говорит ВС РФ.  В случае, когда работники оспаривают в суде "добровольность" увольнения по собственному желанию юридически значимыми и подлежащими установлению являются следующие обстоятельства:  - были ли действия работника при подаче заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными;  - понимались ли работником последствия написания такого заявления и  - **были ли работодателем разъяснены последствия написания заявления и право работника отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки**;  - выяснялись ли работодателем причины подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию, а также  - возможность трудоустройства к другому работодателю исходя из семейного и материального положения работника.  С учетом такой позиции ВС РФ в случае, если заявление работника об увольнении стало следствием конфликта, или работодатель сомневается в его добровольности, рекомендуем по возможности организовать встречу с работником, чтобы выяснить причины увольнения, обсудить порядок и последствия расторжения трудового договора.  А вот если же работник в своём заявлении в качестве причины увольнения прямо указывает моральное (и/или материальное) давление, увольнение в этом случае будет сопряжено со значительными рисками для работодателя. | В пользу работницы |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2021 по делу N 88-3344/2021 | **Работница узнала о беременности после увольнения - суд ее восстановил**  Работница написала заявление с просьбой уволить ее в тот же день. Спустя 2 недели женщина отозвала заявление, потому что узнала о беременности. Работодатель отменять увольнение не стал.  Суд первой инстанции поддержал организацию, но апелляция и кассация с ним не согласились. Работница отозвала заявление, как только узнала о беременности, поэтому увольнение признали незаконным. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2020 № 88–18400/2020 | **Дату в заявлении об увольнении работник должен поставить сам**  На основании заявления работника уволили по собственному желанию 06.03.2019. Впоследствии он подал иск о восстановлении в должности и оплате времени вынужденного прогула. В обоснование своих требований работник указал, что у него произошел конфликт с руководством. Из-за этого в декабре 2018 года его заставили написать заявление об увольнении без даты. Таким образом, работник не просил уволить его 06.03.2019, значит, расторжение трудового договора незаконно.  Первая инстанция отметила, что именно работник должен доказать, что его принудили уволиться по собственному желанию или что он отозвал заявление об увольнении, а компания этот факт проигнорировала. Истец таких доказательств не представил. По заключению судебно-почерковедческой экспертизы подпись и расшифровка подписи в заявлении написаны истцом. Кто написал дату увольнения — 06.03.2019, установить невозможно из-за краткости записи. Районный суд пришел к выводу, что расторжение трудового договора законно, и отказал работнику в иске. Апелляция согласилась с первой инстанцией.  Кассация указала, что если в заявлении дата увольнения по собственному желанию написана не работником, значит, нет его волеизъявления расторгнуть трудовой договор именно в этот день. Ранее в судебном заседании представитель ответчика подтвердил, что дату в заявлении ставил не истец, а другой работник. Следовательно, расторжение трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК незаконно. Дело направили на новое апелляционное рассмотрение.  При повторном рассмотрении дела областной суд пришел к выводу, что расторжение трудового договора по инициативе работника незаконно, так как истец не просил уволить его именно 06.03.2019. Указанную дату в заявлении поставило другое лицо. Работника восстановили в должности и взыскали в его пользу оплату времени вынужденного прогула.  Работодатель подал кассационную жалобу на новое апелляционное определение. Кассация оставила его без изменения, а жалобу без удовлетворения. | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.10.2020 по делу N 88-14897/2020, 2-197/2020 | **Можно издать приказ за несколько дней до увольнения по инициативе работника**  Работник оспорил увольнение по собственному желанию. Он заявил, что его вынудили уйти с работы. Первая инстанция посчитала, что организация нарушила порядок увольнения. Приказ о расторжении трудового договора издан за 3 дня до ухода работника, т.е. до истечения срока, когда он мог передумать.  Апелляция и кассация с такой позицией не согласились. Дата увольнения указана в заявлении. Работник мог его отозвать, но не сделал этого. Организация действовала законно. | В пользу работодателя |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2020 по делу N 88-28581/2020 | **Работник оспорил увольнение по собственному желанию, ссылаясь на вынужденный характер увольнения**  Суд указал: представленные доказательства свидетельствуют о формальном подходе судов к рассмотрению настоящего дела по разрешению спора, связанного с реализацией истцом права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьей 2 ГПК РФ, и права истца на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту.  «Юридически значимыми и подлежащими установлению являлись следующие обстоятельства: причины подачи заявления об увольнении по собственному желанию; были ли действия К. при подаче заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными; имел ли К. возможность отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию.  Судебными инстанциями также оставлено без внимания и оценки утверждение К. о том, что он подал заявление об увольнении по собственному желанию по требованию руководителя, в связи с возбуждением в отношении него уголовного дела, а также, что сразу после увольнения обращался в трудовую инспекцию за защитой своих прав». | В пользу работника, дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 по делу N 88-10258/2020 | **Суд признал законным увольнение работника, который направил заявление об уходе через мессенджер**  Работник направил работодателю фотографию заявления об уходе по мессенджеру. После увольнения он обратился в суд, чтобы его оспорить.  Первая инстанция признала действия организации незаконными. Расторгнуть трудовой договор с работником можно только на основании его письменного заявления.  Апелляция и кассация не согласились с такой позицией. На желание сотрудника уйти указывает ряд обстоятельств, например:  - дата увольнения была согласована;  - сотрудник получил расчет;  - просьб об отзыве или признании недействительным заявления об уходе не поступало;  - работник перестал исполнять трудовые обязанности.  Увольнение в таком случае правомерно. | В пользу работодателя |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2020 N 88-11703/2020 | **Работник подписал приказ и почтой отозвал заявление об уходе - суд увольнение поддержал**  С работником расторгли трудовой договор по его инициативе. Он ознакомился с приказом, но в тот же день отозвал заявление об уходе по почте. Работник попросил в письме уволить его по другому основанию - из-за отказа от продолжения работы в новых условиях. Отзыв заявления поступил в организацию на следующий день. Работодатель увольнение отменять не стал. Работник через суд потребовал восстановить его в должности.  Апелляция и кассация согласились с решением суда первой инстанции: работодатель действовал в рамках закона. Работник мог отозвать заявление об уходе до момента прекращения трудового договора, когда знакомился с приказом. Кроме того, суд учел, что намерений продолжить работу у работника не было, так как он был не согласен с основанием увольнения. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2020 по делу № 8Г-1610/2020 | **Суд не позволил отозвать заявление об увольнении по собственному желанию через WhatsApp**  **Отозвать заявление об увольнении по собственному желанию через WhatsApp нельзя**  В марте 2019 года работодатель расторгнул трудовой договор с работником на основании его личного заявления. Впоследствии мужчина решил отозвать заявление, но получил отказ. Тогда бывший работник обратился в суд. Он просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.  Представители работодателя исковые требования не признали. Они отметили, что увольнение истца по собственному желанию является законным, процедура увольнения соблюдена. Обращение в WhatsApp на личный номер руководителя группы по кадрам и делопроизводству за консультацией о возможности отзыва заявления об увольнении является личной перепиской. Истец в отделе кадров получил трудовую книжку, под роспись ознакомился с приказом об увольнении, расписался в личной карточке Т-2 о прекращении трудового договора. Заявление об отзыве заявления он не подал. Значит, истец лично завершил процедуру увольнения, подтвердил свое безусловное намерение прекратить трудовые отношения.  Районный суд исковые требования мужчины удовлетворил частично. Его восстановили на работе, в его пользу взыскали средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда, но в меньшем размере.  Коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) это решение отменила. Суд отметил, что намерение, выраженное в переписке истца и сотрудника отдела кадров через сервис WhatsApp, не может свидетельствовать о желании работника продолжить трудовые отношения. Это намерение нужно подтвердить надлежаще оформленным заявлением, которое истец не подавал. Кассация согласилась с выводом суда апелляционной инстанции. Исковые требования уволенного сотрудника оставили без удовлетворения. | В пользу работодателя |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2020 N 88-578/2020 | **Суд отказал в признании увольнения незаконным, так как работник без принуждения обратился с заявлением на увольнение, не отозвал его, и порядок увольнения соблюден. Кроме того, установлено, что работник уволился по собственному желанию во избежание увольнения по порочащему основанию (за нарушение трудовой дисциплины)**  «Согласно материалам дела, 30 апреля 2019 года от Л. поступило заявление об увольнении по собственному желанию, на котором имеется резолюция руководителя "уволить согласно ТК РФ с отработкой 14 дней".  <…>  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований, суды исследовали необходимые юридически значимые обстоятельства и обоснованно установили, что Л. была намерена расторгнуть трудовой договор с ответчиком по собственному желанию, доказательств в подтверждение оказания на истца давления со стороны работодателя, направленного на понуждение к написанию заявления об увольнении по собственному желанию, не представлено. Также установлено, что процедура увольнения Л. ответчиком не нарушена. До окончания срока отработки, т.е. до 14 мая 2019 года Л. имела возможность реализовать свое право на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию, однако этого не сделала.  В связи с чем, довод истца в кассационной жалобе о том, что она не отозвала свое заявление об увольнении, так как надеялась, что работодатель оставит ее на работе, является несостоятельным, поскольку желание продолжить трудовые отношения в данном случае должно исходить от работника, а не работодателя». | В пользу работодателя |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 04.02.2020 по делу N 88-3621/2019 | **Работник, уволенный по собственному желанию, ссылается на то, что после получения расчета и трудовой книжки принял решение не увольняться и обратился к работодателю с заявлениями об отзыве заявления об увольнении и с просьбой принять его на работу. Данные заявления не были рассмотрены. Суд признал увольнение законным.**  «Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор с В. расторгнут 20 апреля 2019 года на основании поданного в этот день заявления работника, который просил об увольнении его именно с 20 апреля 2019 года.  Поскольку трудовой договор сторон был прекращен на основании заявления работника, а заявление В. об отзыве заявления об увольнении подано им уже после увольнения и получения полного расчета и трудовой книжки, суд пришел к верному выводу о том, что первое заявление (об увольнении) было реализовано, исполнено и отозвать его работник уже не мог». | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.01.2020 N 88-1824/2020 по делу N 2-5956/2019 | **Работница волеизъявления на увольнение не изъявляла, считает, что заявление об увольнении по собственному желанию она написала под давлением со стороны работодателя. Давление не доказано.**  «Надлежащих и достаточных доказательств, свидетельствующих об оказании на истца давления со стороны работодателя, направленного на понуждение его к увольнению и проявления в отношении истца дискриминации, суду также представлено не было.  Суд обоснованно исходил из того, что характер и последовательность осуществляемых истцом действий непосредственно после написания заявления об увольнении по собственному желанию, в частности, отсутствие своевременного обращения об отзыве заявления до издания приказа об увольнении, ознакомление с приказами об увольнении, получение трудовой книжки, невыход на работу после 11 января 2019 г., достоверно свидетельствовали о намерении М. прекратить трудовые отношения с данным работодателем.  Ни в суде первой инстанции, ни в суде апелляционной инстанции М. не смогла пояснить, в чем выразилось давление на нее со стороны работодателя, от кого из должностных лиц такое давление исходило, чем грозил отказ подать заявление об увольнении по собственному желанию работнику.  Разъяснение истцу работником КГБУЗ ККБ порядка расторжения трудового договора по инициативе работника не является понуждением к увольнению. Самостоятельное использование сотрудником права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию и последующее расторжение трудового договора по данному основанию не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя.  Кроме того, как правильно указал суд первой инстанции, в случае отсутствия волеизъявления истца на увольнение по собственной инициативе последняя не была лишена возможности не составлять заявление об увольнении либо отозвать его до издания приказа об увольнении, тогда как фактически заявление об отзыве заявления об увольнении было направлено истцом ответчику лишь 14 января 2019 г. и получено последним 21 января 2019 г., то есть с пропуском предусмотренного законом срока». | В пользу работодателя |
| Определение Девятого КСОЮ от 14 мая 2020 г. по делу N 8Г-2310/2020 [88-3661/2020] | **Заполнение работником предоставленного работодателем бланка заявления об увольнении о понуждении к увольнению не свидетельствует**  К работнику имелись претензии, так как он допускал нарушения при исполнении трудовых обязанностей, в связи с этим его вызвали к руководству, высказали замечания и затребовали объяснения. После чего работник попросил предоставить ему бланк заявления на увольнение и заполнил его. На основании заявления работника трудовой договор с ним был расторгнут по п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ (собственное желание). Впоследствии, посчитав, что написал заявление об увольнении вынужденно, работник обратился с иском в суд, просил признать приказ об увольнении незаконным.  Суд первой инстанции встал на сторону работника, заключив, что конфликтная ситуация, возникшая между работником и руководством, а также предоставление руководством заготовленного бланка заявления об увольнении свидетельствуют об отсутствии добровольного волеизъявления работника на расторжение трудового договора.  Однако суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда о вынужденной подаче заявления об увольнении, признал его не подтвержденным достаточными доказательствами, так как вызов работника для дачи объяснений и предъявление ему обоснованных претензий по поводу недостатков в работе не может расцениваться как давление со стороны работодателя, так же как и заполнение работником машинописного бланка заявления об увольнении.  Суд кассационной инстанции, в свою очередь, пояснил, что выводы суда апелляционной инстанции являются законными, обоснованными и соответствуют нормам материального права. | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2020 N 88-12604/2020 | **Суд напомнил: не торопитесь с увольнением, если в заявлении работника нет даты ухода**  Работник написал заявление об увольнении, в котором не проставил дату ухода. Трудовой договор с ним расторгли "день в день". Работник обратился в суд. Он попросил изменить дату увольнения, так как посчитал, что должен был отработать еще 2 недели.  Первая инстанция требования не удовлетворила.  Апелляция и кассация поддержали работника. Стороны не договорились о досрочном увольнении. Расторжение трудового договора до истечения 2 недель лишило работника права отозвать заявление. Увольнение незаконно. |  |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.02.2020 N 88-137/2020 | **Работник направил заявление об увольнении по собственному желанию по электронной почте и телеграммой и на работу не вышел. Его уволили за прогул. Суд посчитал увольнение законным.**  «Доводы истца в кассационной жалобе о направлении в адрес ответчика заявлений и телеграмм об увольнении по собственному желанию были предметом исследования и оценки судом первой инстанции и судом апелляционной инстанции. При этом суды обоснованно указали, что указанные доводы не свидетельствуют о наличии уважительных причин неявки истца на работу. Само по себе направление таких заявлений не освобождало истца от явки на рабочее место 12 октября 2018 г., как и получение заявлений и телеграмм от истца не обязывало работодателя к их удовлетворению, поскольку работник просил уволить его до истечения 14 дневного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, что не было согласовано работодателем.  Доказательства наличия обстоятельств, предусмотренных частью 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, стороной истца представлено не было.  Кроме того, как верно указано судебными инстанциями, все заявления и телеграммы от истца поступили работодателю в дни, которые для Г. уже являлись прогулом». | В пользу работодателя |
| Определение Шестого КСОЮ от 16 января 2020 г. по делу N 8Г-1556/2019 | **Можно ли отозвать заявление об увольнении после окончания последнего рабочего дня?**  Согласно материалам дела работодателю поступило заявление работника об увольнении по собственному желанию. В согласованную с работником дату увольнения около 10 часов работник был ознакомлен с приказом об увольнении по собственному желанию и получил трудовую книжку, после чего прекратил исполнять свои трудовые обязанности. С приказом об увольнении работник ознакомился без каких-либо возражений, письменных либо устных заявлений об отзыве заявления об увольнении от него не поступало. Затем в 18 часов 34 минуты, то есть после окончания рабочего дня, уволенный работник направил в адрес работодателя заявление об отзыве ранее поданного заявления об увольнении по собственному желанию посредством почтовой связи. После этого в рабочее время пытался приступить к выполнению трудовых обязанностей, однако в доступе к рабочему месту ему было отказано в связи с увольнением.  Работник, полагая, что имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, в том числе в последний день работы, просил суд восстановить его на работе.  Судьи в удовлетворении требований работника отказали. Они пришли к выводу о том, что последовательные действия работника свидетельствовали о его намерении расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в указанный им в заявлении день. Издание работодателем приказа об увольнении не противоречило действительному волеизъявлению истца расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Отзыв заявления об увольнении произведен истцом после фактического расторжения с ним трудового договора, то есть после окончания рабочего времени и издания работодателем приказа об увольнении, в связи с чем нарушений трудовых прав истца в действиях работодателя не имелось, а потому правовые основания для удовлетворения исковых требований уволенного работника отсутствовали. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.02.2020 по делу N 2-5885/2019 | **Уволенный работник остался без допвыплат по трудовому договору - суд их не стал взыскивать**  В трудовом договоре установили: если работник уволится по основаниям, не связанным с его виновными действиями, он получит компенсацию - 3 среднемесячных заработка. Работник ушел из организации по своей инициативе, но выплат не получил. Он обжаловал действия работодателя.  Суд работника не поддержал. Данная компенсация не установлена ни законодательством, ни системой оплаты труда в организации. Она не относится к гарантиям и компенсациям при увольнении по собственному желанию, не является выходным пособием, носит произвольный характер. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2020 по делу N 33-8171/2020 | **Работница узнала, что уволена по собственному желанию, однако заявление об увольнении не писала. Суд признал увольнение незаконным**  «Оспаривая свое увольнение, истец пояснила, что заявление об увольнении по собственному желанию не писала.  Разрешая спор и удовлетворяя заявленные требования, суд правильно исходил из того, что ответчиком не представлено доказательств написания Л. заявления об увольнении по собственному желанию, то есть не подтверждено наличие волеизъявления работника на увольнение.  При таких обстоятельствах, суд признал приказ ООО "Раса" N 6 от 09.10.2018 об увольнении Л. незаконным, на основании положений ст. 394 ТК РФ изменил дату увольнения на 13.02.2019». | В пользу работника |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 N 88-247/2020 | **Наличие конфликта между сторонами не признак давления**  «Суд апелляционной инстанции, оставляя без изменения решение суда первой инстанции, указал, что юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлись обстоятельства, подтверждающие факт наличия или отсутствия волеизъявления К. на увольнение по собственному желанию. С учетом имеющихся в деле заявлений К. о расторжении трудового договора и отсутствия доказательств о понуждению к написанию данных заявлений, установления судом факта не выхода на работу истицей после написания данных заявлений, суд первой инстанции правильно пришел к выводу, что в совокупности данные обстоятельства свидетельствуют о совершении истицей последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, а сам по себе факт наличия конфликтных отношений с работодателем не может свидетельствовать о том, что ответчик вынудил истицу подать заявление об увольнении». | В части требования о признании увольнения незаконным дело в пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.04.2020 N 88-8145/2020 | **Наличие конфликта между сторонами не признак давления**  «Доводы жалобы о том, что ее увольнение не являлось добровольным, а было результатом длительной конфликтной, психотравмирующей ситуации, возникшей между ней и работодателем, были предметом рассмотрения суда апелляционной инстанции, которые были отклонены по мотивам, указанным апелляционном определении». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2020 по делу N 33-2262/2020 | **Работника можно уволить на основании телеграммы с просьбой об уходе**  «Кроме того, заслуживают внимания доводы истца о том, что она выразила желание на расторжение трудового договора по инициативе работника, что подтверждается имеющимся в материалах дела телеграммой и заявлением об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ от 14 февраля 2019 г., полученных работодателем 14 февраля 2019 г. и 19 февраля 2019 г., а также заявлением о выдаче трудовой книжки от 01 марта 2019 г.  Сведений об отзыве данного заявления истцом, не имеется. Соответственно, в силу положений ст. 80 ТК РФ А. подлежала увольнению 01 марта 2019 года». | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.03.2020 по делу N 88-4092/2020 | **Работник указал на отсутствие у него волеизъявления на прекращение с ответчиком трудовых отношений.**  «Разрешая заявленный спор, суд первой инстанции, руководствуясь <…>, пришел к выводу (с которым согласился суд апелляционной инстанции) о наличии оснований для удовлетворения исковых требований ФИО2 о восстановлении на работе в ООО "РМГ" в должности бильд-редактора с ДД.ММ.ГГГГ, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, процентов, компенсации морального вреда, при этом исходил из отсутствия свободного волеизъявления ФИО2 на прекращение трудовых отношений с ООО "РМГ" ДД.ММ.ГГГГ.  Так, судами по результатам оценки в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации совокупности представленных в материалы дела доказательств установлено, что заявление об увольнении, датированное ДД.ММ.ГГГГ, было подписано ФИО2 под влиянием обмана и уговоров со стороны работодателя, который производил организационные мероприятия в целях снижения налогового бремени, одновременно истцом было подписано заявление о приеме ее на работу на ту же должность, но в ООО "Медиа Групп". При этом увольнение работников из ООО "РМГ" с датой прекращения трудовых отношений ДД.ММ.ГГГГ носило массовый характер и большинство из них были приняты на работу в ООО "Медиа Групп" на аналогичные должности, однако истец на работу в нарушение достигнутых сторонами договоренностей принята не была, с ней был подписан только договор подряда от ДД.ММ.ГГГГ». | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.04.2020 N 88-7379/2020 | **Отзыв заявление необходимо подать до дня начала отпуска с последующим увольнением**  «Установив, что рапорт об отзыве рапорта о предоставлении отпуска с последующим увольнением был подан М. по истечении установленного законом срока, а именно после начала его отпуска (после 30 июня 2019 г.), суды нижестоящих инстанций пришли к правильному выводу об отсутствии правовых оснований для восстановления М. на службе в органах внутренних дел». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.06.2019 по делу N 33-26445/2019 | **Проведение служебных проверок в отношении работника не является давлением**  «Судом дана надлежащая оценка доводам истца о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано им под угрозой увольнения по порочащим основаниям в связи с проведенной служебной проверкой по факту инцидента, имевшем место 30.11.2018 г. на рабочем месте истца с учащимися по факту распития ими в комнате для спортивного инвентаря спиртных напитков во время занятия по физической культуре, проводимого истцом, и в решении приведены мотивы, по которым эти доводы признаны несостоятельными.  Наличие оснований для проведения в отношении истца служебной проверки по факту вышеуказанных обстоятельств, само по себе о вынужденности увольнения не свидетельствует.  Наличие у работодателя претензий относительно исполнения истцом трудовых обязанностей само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника, так же как и возможность увольнения истца по дискредитирующим основаниям, не свидетельствует об отсутствии свободного волеизъявления Г. при написании заявления об увольнении». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2019 по делу N 33-57783/2019 | **Работник не доказал, что заявление на увольнение написано под давлением, будучи введенным в заблуждение и находясь в стрессовом состоянии**  «В обосновании заявленных требований ссылался на то, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности коммерческого директора с должностным окладом в размере 150 000 руб. 20.05.2019 уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию, однако заявление было написано под давлением, будучи введенным в заблуждение и находясь в стрессовом состоянии.  <…>  В данном случае не представлено доказательств, подтверждающих отсутствие у истца волеизъявления на расторжение трудового договора, либо свидетельствующих о понуждении к увольнению со стороны работодателя». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 24.12.2019 по делу N 33-15517/2019 | **Увольнение работника по собственному желанию после уведомления о сокращении не нарушает его прав**  Работника предупредили, что его должность сокращают. Он просил уволить его досрочно, но организация отказала. Работник ушел по собственному желанию, а потом действия организации оспорил в суде. Он посчитал, что своим отказом организация вынудила его уволиться без получения гарантий и компенсаций при сокращении.  Суд встал на сторону организации. Досрочное увольнение по сокращению возможно только с согласия организации. Уход работника по собственному желанию его прав не нарушает. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу N 33-20474/2019 | **Работник уволился по собственному желанию во избежание увольнения по порочащему основанию (за нарушение трудовой дисциплины) – это не является давлением или принуждением к увольнению со стороны работодателя**  «Материалы дела не содержат доказательств того, что истец после подачи заявления об увольнении его отзывал, в связи с чем действия работодателя по изданию приказа об увольнении истца являются соответствующим требованиям п. 2 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации и не могут расцениваться, как нарушающие трудовые права истца.  <…>  Судом дана надлежащая оценка доводам истца о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано им под угрозой увольнения по компрометирующим основаниям, а также о том, что он фактически истец был отстранен от работы ответчиком и в решении приведены мотивы, по которым эти доводы признаны несостоятельными.  То обстоятельство, что на момент увольнения истца последнему были вручены уведомления о даче объяснений по поводу отсутствия на рабочем месте 20.07.2017 г., 21.07.2017 г., само по себе о вынужденности увольнения не свидетельствует.  Так, наличие у работодателя претензий относительно исполнения истцом трудовых обязанностей само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника, так же как и возможность увольнения истца по дискредитирующим основаниям, не свидетельствует об отсутствии свободного волеизъявления В. при написании заявления об увольнении». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Воронежского областного суда от 10.09.2019 по делу N 33-5706/2019 | **Заявление об увольнении без указания даты (как условие продолжения работы)**  «В обоснование заявленных требований истец ссылается на то, что заявление об увольнении по собственному желанию 13.11.2018 г. она не писала, желания уволиться не высказывала, заявление об увольнении без даты она писала при приеме на работу, что было условием ее трудоустройства к ответчику.  Ввиду того, что истицей оспаривалась дата написания заявления об увольнении по собственному желанию, а также учитывая ссылку истца на то, что подпись в заявлении также не ее, судом по делу назначена судебная почерковедческая и судебно-техническая экспертиза документов.  Давность выполнения оттиска штампа "Согласовано ООО "Эверест" в заявлении от 13.11.2018 года, не соответствует дате, указанной в данном документе.  Рукописная цифровая запись: "13.11.2018" перед подписью от имени М. под нижней частью заявления от имени М. об увольнении на имя директора ООО "Эверест" от 13.11.2018 - выполнена не М., а другим лицом. Исследуемая рукописная запись выполнена с подражанием почерку М.». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.09.2019 по делу N 33-16716/2019 | **Суд: отзыв ранее поданного заявления об увольнении должен быть получен работодателем до согласованной даты увольнения**  Работница подала заявление об увольнении по собственному желанию, но до истечения срока предупреждения работодателя об увольнении передумала и написала заявление об отзыве заявления об увольнении, которое направила работодателю по почте, поскольку находилась в это время на больничном. Тем не менее, она все равно было уволена. Сочтя действия работодателя незаконными, работница обратилась в суд.  Суды обеих инстанций нарушений в действиях работодателя не обнаружили. Согласно материалам дела работодатель получил отзыв заявления об увольнении уже после прекращения трудового договора, направления работнику трудовой книжки по почте и перечисления расчета. Судьи заключили, что работница, зная об удаленном месте нахождения работодателя, имела возможность своевременно направить заявление об отзыве ранее поданного заявления для получения его работодателем до согласованной сторонами даты увольнения. Учитывая отсутствие заявления работницы об отзыве заявления об увольнении до даты увольнения, работодатель не имел сведений о намерении работницы отозвать свое заявление и уволил работницу правомерно. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 01.08.2019 по делу N 33-13533/2019 | **Работник уволен до истечения двухнедельного срока предупреждения по заявлению, в котором не указал дату увольнения – увольнение незаконно**  «Однако, проверяя законность увольнения Г., судебная коллегия принимает во внимание ее доводы о том, что она хотя и написала заявление об увольнении с работы по собственному желанию, однако дату увольнения она в заявлении не указывала.  Оценив представленные сторонами доказательства, судебная коллегия приходит к выводу, что согласования даты увольнения между работником и работодателем до истечения двухнедельного срока не было.  Каких-либо отметок работодателя на заявлении от 06.03.2019 г. о дате увольнения не имеется, из чего следует, что работодатель не известил своего работника ни о необходимости двухнедельной отработки в соответствии с требованиями ст. 80 ТК РФ, ни о согласованной дате увольнения». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 12.07.2019 по делу N 33-943/2019 | **Увольнение по инициативе работника в период его нетрудоспособности допустимо**  «Наличие листков нетрудоспособности и пребывание истца на лечении в медицинском учреждении в день увольнения, по мнению судебной коллегии, правого значения для рассмотрения настоящего спора не имеет, поскольку стороны пришли к обоюдному соглашению относительно факта и даты увольнения истца, тогда как запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности предусмотрен в случае его увольнения по инициативе работодателя». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу N 33-14735/2019 | **Работник в заявлении просил уволить его до истечения двухнедельного срока предупреждения и был уволен в указанную дату – суд не усмотрел нарушения права работника на отзыв заявления**  «Доводы истца о нарушении работодателем порядка увольнения ввиду увольнения 14.06.2018 в день подачи заявления об увольнении, в связи с чем она была лишена возможности отозвать поданное ею заявление проверены судом первой инстанции и признаны не основанными на положениях ч. 2 ст. 80 Трудового кодекса РФ, поскольку в соответствии с материалами дела, дата увольнения 14.06.2018 сторонами согласована, т.е. стороны достигли соглашения об увольнении истца до истечения установленного ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ срока предупреждения, что также подтверждается приказом об увольнении, с которым истец ознакомлена 19.06.2018, не выразив несогласия с датой прекращения трудовых отношений, выплатой истцу окончательного расчета в день увольнения». | В пользу работодателя |
| Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 17.12.2019 по делу N 88-736/2019 | **Нельзя отозвать заявление, если другой работник приглашен в порядке перевода**  «Таким образом, право работника на отзыв заявления об увольнении не может быть им реализовано, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона.  В удовлетворении заявления от ДД.ММ.ГГГГ ответчиком отказано в связи с тем, что на место истца в порядке перевода принят работник, который уволился с прежнего места работы.  Согласно письму ГБУЗ "Детская республиканская клиническая больница" от ДД.ММ.ГГГГ N ФИО6 информирована об успешном прохождении собеседования и приглашена для заключения трудового договора в должности врача провизора с ДД.ММ.ГГГГ.  ДД.ММ.ГГГГ ФИО6 была уволена с ООО "Дарб" в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю) и в тот же день, ею подано заявление о приеме на работу на должность провизора в общебольничный персонал с ДД.ММ.ГГГГ». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Курганского областного суда от 14.05.2019 по делу N 33-1263/2019 | **Увольнение на основании скан-копии заявления при отсутствии оригинала незаконно**  «Разрешая спор, с учетом установленных по делу обстоятельств, на основании оценки собранных и исследованных доказательств в порядке ст. 67 ГПК РФ, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что у ответчика не имелось оснований для увольнения истца по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации в отсутствие оригинала заявления Г.А.В. об увольнении по собственному желанию (документа на бумажном носителе, содержащего подпись работника), а также при не достижении соглашения между сторонами относительно даты прекращения трудовых отношений ввиду увольнения ранее предусмотренного ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации двухнедельного срока. Установив, что увольнение истца произведено ответчиком в нарушение предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка и является незаконным, суд первой инстанции пришел к выводу об удовлетворении исковых требований Г.А.В. о восстановлении на работе в ООО "ЭКОЙЛ" в прежней должности мастера участка. В указанной части решение суда сторонами не оспаривается и предметом проверки суда апелляционной инстанции не является». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13052/2019 | **Если работник вовремя направил по почте уведомление об отзыве своего заявления об увольнении, а работодатель не принял мер к своевременному получению почтовой корреспонденции, увольнение работника является незаконным**  Работник вовремя по почте отозвал заявление об уходе. У работодателя было достаточно времени, чтобы проверить почту. Он этого не сделал и в день, указанный в заявлении, издал приказ о расторжении трудового договора.  Суд указал, что увольнение неправомерно. Апелляция этот вывод поддержала.  То, что в компании плохо организовано получение почтовой корреспонденции, не позволяет ограничивать права работника. | В пользу работника |
| Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 12.08.2019 N 44г-130/2019  Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2018 N 33-5761/2018 по делу N 2-6966/2017 | **Если работник не указал в заявлении дату ухода, уволить его нужно через две недели**  Сотрудник не написал в заявлении, с какой даты хочет уволиться. Трудовой договор с ним расторгли день в день. Работник посчитал, что его должны были уволить через две недели. Он обратился в суд.  Первая и апелляционная инстанции встали на сторону работодателя. Действия сотрудника говорили о его желании уволиться. Например, он без возражений ознакомился с приказом об увольнении, письменно к работодателю не обращался, встал на учет в качестве безработного.  Суд кассационной инстанции с ними не согласился и направил дело на новое рассмотрение. Стороны не договаривались о расторжении трудового договора до истечения двух недель. Досрочное увольнение лишило работника права отозвать заявление. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 16.07.2019 по делу N 33-31121/2019 | **Работника можно уволить на основании телеграммы с просьбой об уходе**  В телеграмме не было отметки о том, что она заверена оператором. Работодатель посчитал, что на основе такого документа уволить сотрудника нельзя.  Мосгорсуд с ним не согласился, обратив внимание на следующее. Сначала работник направил в организацию телеграмму с просьбой расторгнуть трудовой договор, а через несколько дней - уведомление об увольнении с требованием выслать трудовую книжку, справки о размере среднего заработка, СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ. На работу после истечения срока предупреждения об увольнении он не выходил. Не получив ответа от работодателя, сотрудник обратился в суд. Последовательные действия работника подтверждали его желание уйти, поэтому организации следовало оформить увольнение. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 25.04.2019 по делу N 33-8428/2019 | **Руководитель организации вправе издать приказ о своем увольнении по собственному желанию**  Генеральный директор организации направил заявление об уходе ее единственному участнику, но тот никаких действий не предпринял. Тогда руководитель обратился в суд с требованием признать себя уволенным по собственному желанию.  Суд не увидел нарушений трудовых прав. После истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор уже расторгнут. Приказ об увольнении руководитель был вправе издать на себя сам. | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 29.04.2019 N 46-КГ19-8 | **Работник может отозвать заявление до окончания последнего дня работы, даже если приказ издан**  Сотрудник написал заявление на увольнение ""день в день"". Через несколько часов он отозвал заявление по почте, но все равно был уволен. Работник посчитал, что его вынудили уйти из компании, и обратился в суд.  Первая и вторая инстанции не увидели нарушений. Работник отозвал заявление после того, как издали приказ об увольнении, произвели окончательный расчет и выдали ему трудовую книжку.  Верховный суд с таким подходом не согласился и отправил дело на новое рассмотрение. Сотрудник может отозвать заявление об уходе до окончания последнего дня работы, даже если работодатель уже оформил увольнение." | В пользу работника.  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.05.2017 по делу N 33-4493/2017 | **Оказано давление**  Объяснение возможности дисциплинарного увольнения | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 13.11.2018 по делу N 33-10888/2018 | **Истец считает свое увольнение незаконным, так он подал заявление об отзыве ранее поданного заявления, в удовлетворении которого ему было отказано ввиду приглашения на его должность другого специалиста**  право на отзыв заявления об увольнении не может быть реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона, а добровольно принятая работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления, соответствуют вышеизложенным нормам права  на должность инженера в производственно-технический отдел приглашен М., который на основании приказа принят на работу не в порядке перевода, а на общих основаниях. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 25.10.2018 по делу N 33-7312/2018 | **Заявление об увольнении не может быть принято в качестве достоверного и допустимого доказательства законности увольнения, так как воля работника не подтверждена собственноручной личной подписью** | В пользу работника |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.11.2018 по делу N 33-13635/2018 | **Написала заявление об увольнении по собственному желанию с 14 марта 2018 г. В период по 14 марта 2018 г. находилась на больничном. Была уволена с должности 02 марта 2018 г., о чем истцу сообщено 05.03.2018 г. и ей выдана трудовая книжка**  Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 18.12.2018 по делу N 33-15547/2018 | **Направлено заявление об аннулировании (отзыве) заявления об увольнении по собственному желанию, несмотря на это ответчик принял решение об увольнении истицы по собственному желанию**  03.08.2018 г. она поняла, что заявление об увольнении по собственному желанию, которое она написала, могут применить к трудовому договору от 03.08.2018 г. и в этот же день, то есть 03.08.2018 г. она написала заявление об отзыве указанного заявления.  Заявление об отзыве она отнесла , но ССВ не приняла его у нее, после чего она пошла в прокуратуру р.п. Ардатов и написала заявление о том, что у нее не принимают заявление об аннулировании (отзыве) заявления об увольнении по собственному желанию, кроме того, ею было направлено указанное заявление по почте двумя письмами, в том числе ценным письмом с описью вложения с уведомлением.  06.08.2018 г. она вышла на работу, увидела, что двери его были закрыты, ей отказалась дать ключи и еще раз при свидетелях отказалась принять заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию.  Она выходила на работу ежедневно по совету прокурорских работников, что бы ей не поставили прогул, но ключи ей так и не дала.  Она в дальнейшем еще ходила к С. с заявлением об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, но она так и не взяла его, как и не брала письма с почты. было получено ответчиком лишь 13.08.2018 г.  В дальнейшем она все же добилась того, что у нее в отделе кадров приняли данное  заявление, но при этом она узнала, что ее уволили по собственному желанию еще 07.08.2018 г.  Увольнение истца 07.08.2018 года является незаконным, поскольку трудовой договор расторгнут с работником без добровольного волеизъявления работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию, при этом соглашения о расторжении трудового договора до истечения этого срока сторонами достигнуто не было.  Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что заявление об увольнении по собственному желанию не было отозвано путем подачи соответствующего заявления, отклоняются судебной коллегией как необоснованные в силу следующего.  Заявление об увольнении по собственному желанию, датированное 03.08.2018 г., Б. подала 03.08.2018 г. по просьбе директора ССВ, которая пояснила ей необходимость такого заявления необходимостью уволиться по предыдущему трудовому договору по собственному желанию.  Также в день подачи заявления об увольнении работодателю 03.08.2018 г., Б. предприняла все возможные меры, чтобы отозвать его, а именно: обратилась с заявлением об отзыве; обратилась в прокуратуру; направила в этот же день указанное заявление по почте ценным письмом. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.12.2018 по делу N 33-14170/2018 | **Работал у ответчика, уволен с работы. При увольнении ему несвоевременно была выдана трудовая книжка, что сделало невозможным его трудоустройство на новое место работы**  Исходя из правового смысла закона, работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки, при этом средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула рассчитывается в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.  Трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца в период, за который он просит взыскать средний заработок, ответчик не представил.  Поскольку предусмотренная ст. 84.1 Трудового кодекса РФ обязанность по направлению работодателем трудовой книжки не выполнена, судебная коллегия полагает обоснованными требования истца о взыскании с ответчика заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки. | В пользу работника  взыскании заработка, не полученного в результате задержки выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда |
| Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 04.12.2017 по делу N 33-8924/2017 | **В день увольнения окончательный расчет с ним не был произведен, незаконными действиями работодателя ему причинен моральный вред**  Даже если работник находится на лечении – расчет обязаны сделать вовремя | В пользу работника  взыскании заработной платы, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 24.12.2018 N 33-15492/2018 | **Во время ее смены произошел инцидент с одним из подопечных детей, после чего под давлением руководства она написала заявление об увольнении, дату увольнения в заявлении не указывала, с приказом об увольнении ознакомлена не была и не подписывала его, через несколько дней отозвала заявление об увольнении, однако получила письмо с уведомлением о необходимости получения трудовой книжки** | В пользу работника |
| Определение Московского городского суда от 26.01.2017 N 4г-0115/2017 | **Работник предупредил об увольнении за меньший срок, чем предусмотрен законом**  Если работник предупредил вас за меньший срок, чем обязан, и у него нет уважительных причин уволиться без отработки, а вы не согласны пойти ему навстречу, вы вправе настоять на увольнении в более позднюю дату. Она должна приходиться на последний день установленного срока предупреждения об увольнении.  Дополнительно рекомендуем попросить работника переписать заявление и указать в нем новую дату увольнения. Это позволит избежать рисков, например, признания такого увольнения незаконным. | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 15.10.2018 N 1-КГ18-13 | **В трудовом договоре установили, что при увольнении работнику выплачивается 12 средних месячных зарплат. Уволившись из компании, он потребовал эту сумму, равную чуть больше 6,5 млн руб., но работодатель отказал.**  Первая и вторая инстанции поддержали сотрудника. Хотя законом не предусмотрена выплата выходного пособия при увольнении по собственному желанию, устанавливать такое условие в трудовом договоре не запрещено.  ВС РФ посчитал, что суды недостаточно разобрались в вопросе, и отправил дело на новое рассмотрение. Чтобы определить, взыскивать ли спорную сумму, нужно было среди прочего установить:  - законно ли условие о компенсации при увольнении по любому основанию;  - были ли у гендиректора полномочия подписывать допсоглашение к трудовому договору с таким условием;  - предусмотрена ли выплата системой оплаты труда компании;  - не нарушены ли интересы организации, других работников и иных лиц, например собственника имущества компании.  Напомним, на практике уже не раз возникал вопрос о выплате выходного пособия в виде нескольких зарплат. Так, при увольнении по соглашению сторон суды часто расценивали подобное условие как злоупотребление правом и отказывали во взыскании денег. | На новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 09.10.2018 по делу N 33-164/2018 | **С работником по его инициативе расторгли трудовой договор 12 июня. Он посчитал, что увольнение в праздник незаконно.**  Работодатель лишил его права в последний день отозвать заявление и передать больничный.  Суд не нашел нарушений. Законодательство не запрещает увольнять работника по его инициативе в нерабочие дни. Сотрудник сам указал праздничный день как дату ухода из организации, работодатель только согласился.  Отметим, при увольнении в выходной нужно учитывать особенности, связанные с основанием расторжения трудового договора. | В пользу работодателя |
| Определение Верховного Суда РФ от 11.09.2017 N 20-КГ17-7 | **Истец считает, что увольнение его с работы в отсутствие его добровольного на то волеизъявления, выраженного в соответствующем заявлении, произведено ответчиком с нарушением закона по ксерокопии заявления**  Требование удовлетворено, так как установлено, что заявление об увольнении по собственному желанию истец не подавал, а его увольнение на основании приказа фактически произведено по инициативе работодателя и с нарушением порядка, установленного Трудовым кодексом.  Суд не может считать доказанными обстоятельства, подтверждаемые только копией документа или иного письменного доказательства, если утрачен и не передан суду оригинал документа, и представленные каждой из спорящих сторон копии этого документа не тождественны между собой, и невозможно установить подлинное содержание оригинала документа с помощью других доказательств. | В пользу работника |
| Определение Верховного Суда РФ от 18.12.2017 N 22-КГ17-13 | **Истец полагает, что приказ об увольнении является незаконным, подавал отзыв**  В удовлетворении требования отказано, поскольку рапорт об отзыве рапорта о предоставлении отпуска с последующим увольнением был подан по истечении установленного законом срока, а именно после начала истца отпуска.  По смыслу приведенных норм трудового законодательства, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, при предоставлении отпуска с последующим увольнением фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска, в связи с чем право работника отозвать заявление об увольнении по собственному желанию (рапорт сотрудника органов внутренних дел об увольнении по собственной инициативе) может быть реализовано работником, в данном случае сотрудником органов внутренних дел, только до прекращения работы (службы) в связи с использованием отпуска и последующим увольнением, то есть до дня начала отпуска. | В пользу работодателя |
| Решение Каа-Хемский районный суд Республики Тыва от 24 июля 2018 г. по делу № 2-355/2018 | **Говорили, что уволят ее по статье и никто ее на работу в дальнейшем не примет, не выпускали из комнаты заместителя директора Т.М.Б. , положив перед ней лист бумаги, и заставили уволиться по собственному желанию**  находилась на работе, около 11 часов решила покрасить свои волосы, так как на следующий день ей надо было сходить на выпускной вечер сына. начали ей выговаривать, почему она в рабочее время красит волосы, она объяснила ситуацию и попросила прощения. Но они дальше начали ей угрожать и разговаривать с ней в грубой форме, говорили, что уволят ее по статье и никто ее на работу в дальнейшем не примет, не выпускали из комнаты заместителя директора Т.М.Б. , положив перед ней лист бумаги, и заставили уволиться по собственному желанию. После чего она, не выдержав психологического давления со стороны руководства, заплакала и выбежала из данной комнаты и прибежала в раздевалку. За ней прибежала заместитель директора и начала говорит, почему она убежала, заставляла ее вернуться в кабинет, всячески оскорбляла.  подано собственноручно написанное заявление об увольнении по собственному желанию с приказом ознакомлена, несогласие с приказом не выразила. | В пользу работодателя |
| Решение Ржевский городской суд (Тверская область) от 28 июня 2018 г. по делу № 2-550/2018 | **О прекращения трудовых отношений – 10 мая 2018 года – подал заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. Руководителем депо было отказано со ссылкой на то обстоятельство, что приказ об увольнении уже издан, и истец с ним ознакомлен**  начальник депо Пустовой Н.В. фактически принудил уволиться членам его локомотивной бригады. Конфликт возник по той причине, что в пути следования произошла остановка по причине неисправности тепловоза. Однако вины бригады в этом не было. Под давлением Пустового Н.В. он и помощник машиниста ФИО 1 написали заявление об увольнении по собственному желанию. 10 мая 2018 года он решил, что причин увольняться по собственному желанию нет, противоправных поступков не совершал, к дисциплинарной ответственности не привлекался. 10 мая 2018 года подал заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. Заявление указанной датой зарегистрировано. | В пользу работника |
| Решение Ковровский городской суд Владимирской области от 28 июня 2018 г. по делу № 2-1726/2018 | **Оказано давление**  Представленная в материалы дела аудиозапись разговора не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя при написании заявления об увольнении . Не подтверждается данный факт и показаниями допрошенных в ходе судебного разбирательства по ходатайству истца свидетелей, которые указали на наличие неприязненных отношений, однако свидетелями написания заявления об увольнении под давлением и угрозами они не являлись. | В пользу работника |
| Решение Советский районный суд Кировской области от 21 июня 2018 г. по делу № 2-3/84/2018  Оставлено без изменений Апелляционным определением Кировского областного суда от 04.09.2018 по делу № 33-3471/2018 | **Оказано давление**  Считает увольнение незаконным, поскольку написать указанное заявление об увольнении по собственному желанию его вынудил юрист ответчика под угрозой увольнения по отрицательной статье за причиненный материальный ущерб в связи с выявленным перерасходом топлива  Перерасход бензина, который был выявлен по результатам акта сверки, обоснован тем, что бензин использовали как техническое средство для промывания запчастей, при поездках по району при плохих дорожных условиях расход бензина также увеличивался, поэтому в сложившейся ситуации оспаривать факт перерасхода не стал. В организации проработал до реорганизации в длительное время, нареканий по работе не имел, неоднократно поощрялся.  Ссылка истца на то обстоятельство, что заявление об увольнении написано им под угрозой увольнения по отрицательной статье Трудового кодекса за причиненный организации материальный ущерб, не является основанием, доказывающим факт признания приказа об увольнении Субботина В.В. незаконным, поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства, свидетельствующие об осуществлении работодателем действий, направленных на инициирование процедуры увольнения истца по иному основанию. | В пользу работодателя |
| Решение Октябрьский районный суд г. Владимира от 21 июня 2018 г. по делу № 2-2513/2018 | **Оказано давление**  Направление ответчиком письма от ДД.ММ.ГГГГ №### в ООО «Клиника медицинских экспертиз» с просьбой провести медицинский осмотр и предоставить заключение о профессиональной пригодности Новодержкина В.Ю. по состоянию здоровья к выполнению работ в качестве <данные изъяты> само по себе не свидетельствует об оказанном на истца давлении со стороны работодателя | В пользу работодателя |
| Решение Октябрьский районный суд г. Тамбова (Тамбовская область) от 14 мая 2018 г. по делу № 2-979/2018 | **Заявление об увольнении по собственному желанию 28.04.2017г. она не писала и трудовую функцию в организации выполняла вплоть до ноября 2017.**  Волеизъявление работника на расторжение трудового договора по собственному желанию должно являться добровольным и должно подтверждаться исключительно письменным заявлением работника.  заявление об увольнении по собственному желанию, написанному ФИО1, суду представлено не было. | В пользу работника |
| Решение от 20 декабря 2017 г. по делу № 2-3939/2017  Железнодорожный районный суд г. Улан-Удэ (Республика Бурятия)  Оставлено в силе Апелляционным определением Верховного суда Республики Бурятия от 21.03.2018 по делу № 33-1030/2018 | **Заявление об увольнении по собственному желанию в письменной форме им работодателю не направлялось, работодателю была направлена лишь сканированная копия заявления об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты**.  Разрешая возникший между сторонами спор, суд исходит из того, что в данной ситуации обязанность доказать факт надлежащей подачи заявления о расторжении трудового договора работодателю надлежало истцу. Однако, в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ истцом допустимых доказательств суду не представлено | В пользу работодателя |
| Решение Пермского краевого суда от 13 августа 2018 г. по делу № 21-761/2018 | **Невозможность продолжения им работы – не уволили в срок в заявлении, наказала ГИТ**  когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.  заявление об увольнении подано Т. 25 декабря 2017 г. с указанием даты увольнения 8 января 2018 г. Основания увольнения, позволяющие произвести увольнение в конкретную дату указанную работником, в заявлении Т. изложены не были. Заявление содержит резолюцию работодателя о его принятии 25 декабря 2017 г. с отработкой 2 недели, что указывает об отсутствии соглашения между работником и работодателем о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении. | В пользу работодателя |
| Решение Калининский районный суд г. Тюмени от 22 ноября 2017 г. по делу № 2-5015/2017  Оставлено в силе Апелляционным определением Тюменского областного суда от 26.02.2018 (реквизиты номера дела не обнаружены) | **Передал начальнику участка служебную записку, в которой довел до сведения, что его дальнейшая работа в служебной командировке не представляется возможной в связи с невыплатой заработной платы в полном объеме**  Оценивая представленные доказательства в их совокупности, суд расценивает служебную записку как недопустимое доказательство обращения работника к работодателю с заявлением о прекращении трудового договора, поскольку содержание служебной записки с определенностью не выражает намерение Манцурова А.М. о расторжении трудового договора с ответчиком от 28.07.2017, не содержит дату составления заявления и дату увольнения, а также доказательств подачи данного документа работодателю.  Кроме того, как следует из материалов дела, служебная записка была подана в копии, которая, по мнению суда, не может служить надлежащим доказательством наличия добровольного волеизъявления истца на увольнение по собственному желанию. | В пользу работодателя |
| Решение Ленинский районный суд г.Красноярска от 9 июня 2017 г. по делу № 2-304/2017  Оставлено в силе Апелляционным определением Красноярского краевого суда от 28.08.2017 по делу № 33-11344/2017 | **Приказом № 3-к от 01 июля 2016г. уволен по собственному желанию на основании заявления без даты увольнения от 01 июля 2016г. 07 июля 2016г. заявление об увольнении работником было отозвано**  С приказом об увольнении не ознакомлен. Есть право отозвать свое заявление после увольнения, т.к. Написав заявление об увольнении без указания на конкретную дату увольнения, не просил его уволить до истечения двухнедельного срока предупреждения, то есть дата увольнения не была согласована. Однако работодателем, самостоятельно была определена дата увольнения Иванова - 01 июля 2016г., в связи с чем, он не был лишен права на отзыв заявления об увольнении.  Вручив заявление об отзыве заявления об увольнении, реализовал свое право до истечения срока предупреждении о предстоящем увольнении. Обстоятельств, препятствующих работнику отозвать заявление об увольнении, не имелось.  При этом в нарушение требований ст. 84.1 ТК РФ, с приказом об увольнении ознакомлен не был, трудовая книжка в это день ему не выдавалась. | В пользу работника |
| Решение Ленинский районный суд г.Чебоксары Чувашской Республики от 25 мая 2017 г. по делу № 2-1272/2017  Оставлено в силе Апелляционным определением Верховного суда Чувашской Республики от 07.08.2017 по делу № 3-4059/2017 | **Отозвал заявление во время отпуска с последующим увольнением, не приняли**  заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением подписано истцом собственноручно и после его написания вплоть до начала отпуска дата . отозвано им не было. Поданное истцом за пределами предусмотренного ч.4 ст.127 ТК РФ срока обращение об отзыве заявления об увольнении обоснованно не принято ответчиком во внимание. | В пользу работодателя |
| Решение Кольский районный суд Мурманской области от 9 июня 2018 г. по делу № 2-730/2018  Оставлено в силе Апелляционным определением Мурманского областного суда от 11.09.2018 по делу № 33-2684/2018 | **Заявление по электронной почте – не уволили**  14.11.2017 истец направил работодателю заявление об увольнении, в связи с дискриминацией при начислении заработной платы из коллективного фонда с 16.11.2017, посредством электронной почты,  с досылом почтовым отправлением заявление об увольнении, в котором не содержится причина/основания для его увольнения, полученное работодателем 22.11.2017. Принимая во внимание оформление правоотношений между работником и работодателем в письменной форме, а также императивные правила ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, суд приходит к выводу, что заявление об увольнении может рассматриваться как имеющий юридическую силу документ при подаче его на бумажном носителе и при наличии в нем собственноручной подписи работника.  Указанное требование вытекает из анализа положений Трудового кодекса Российской Федерации, из которых следует, что электронный документооборот допускается только с дистанционными работниками с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционного работника | В пользу работодателя |
| Решение Куйбышевский районный суд г. Новокузнецка (Кемеровская область) от 20 февраля 2017 г. по делу № 2-207/2017  Оставлено в силе Апелляционным определением Кемеровского областного суда от 23.05.2017 по делу № 33-5518/2017 | **Заявление с электронной подписью – не уволили**  рудовой кодекс не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе, путем направления его в виде электронного документа, но в этом случае необходимо соблюдение определенных условий, в том числе, характер работы желающего уволиться работника должен носить дистанционный характер.  При этом, трудовой договор от 01.10.2015г., заключенный между ООО «Строительная компания Монолит строй» и Помешкиной Л.В., не содержит указания на дистанционный характер работы истца.  Таким образом, по мнению суда, заявление об увольнении, направленное Помешкиной Л.В. ответчику в виде электронного документа, нельзя рассматривать в качестве заявления об увольнении, равно, как и направленные в виде электронного документа листки нетрудоспособности нельзя рассматривать как предъявление их работодателю для оплаты. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2017 N 33-51769/2017 | **Давление**  Работница подала заявление об увольнении по собственному желанию, в котором просила уволить ее на следующий день. При этом в заявлении она указала, что оно написано ею под давлением. От подписи в приказе об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отказалась, мотивируя несогласием. Получить трудовую книжку также отказалась.  Последовательность действий работницы подтверждает отсутствие у нее волеизъявления на увольнение. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Иркутского областного суда от 27.07.2017 по делу N 33-6972/2017 | **Давление**  После того как была обнаружена попытка выноса с территории предприятия вещей, принадлежащих работодателю, работника предупредили о возможном увольнении за виновные действия. Он написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен по этому основанию.  Работник совершил последовательные действия, свидетельствующие о намерении расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Понуждение работника к увольнению не доказано.  Попытка избежать увольнения по порочащим основаниям путем использования права на увольнение по собственному желанию сама по себе не является подтверждением давления, оказанного работодателем на работника. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 14.02.2018 по делу N 33-630/2018 | **Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой уволить его в этот же день. Был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в указанный день. До окончания дня заявление не отзывал, после издания приказа на работу не выходил.**  Увольнение правомерно. Совокупность обстоятельств свидетельствует о намерении расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018 | **Давление**  После транспортного происшествия работнику было предложено написать заявление об увольнении по соглашению сторон. В этот же день стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора и работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.  Совокупностью доказательств подтверждено, что намерения уволиться у работника не было, он написал заявление по настоянию руководителя, находясь в подавленном эмоциональном состоянии после транспортного происшествия. Таким образом, добровольное волеизъявление работника на увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсутствовало, работник подписал соглашение о расторжении трудового договора вынужденно.  начальник отдела кадров выдал чистые листы и сказал, что они должны написать заявление об увольнении. Пояснил, что в противном случае их уволят по отрицательной статье и возбудят в отношении них уголовное дело.  обратился с заявлением к начальнику эксплуатационного локомотивного ДЕПО об отзыве написанного им заявления о расторжении трудового договора  Из объяснений заместителя начальника по кадрам и социальным вопросам К. следует, что 14.07.2017 при проведении разбора начальник дирекции усмотрел в действиях машиниста локомотива С. нарушение, выразил недоверие, в связи с чем предложил написать заявление на увольнение. После селекторного совещания он с С. прошел в свой кабинет, где в его присутствии и под его диктовку С. написал заявление о расторжении трудового договора (л. д. 193).  Из показаний свидетелей 3 4, 5, 6, 7., С. следует, что до 14.07.2017 намерения уволиться у С. не имелось. Данное обстоятельство подтверждает также факт обращения С. 26.07.2017 с заявлением об отзыве заявления о расторжении трудового договора, как написанного в состоянии стресса и под давлением (л. д. 64).  Согласно Регламента участия специалистов психофизиологических подразделений и медицинских работников негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" в разборе транспортных происшествий и иных связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта событий на инфраструктуре ОАО "РЖД" в случае транспортного происшествия, повлекшего причинение тяжкого вреда здоровью человека, руководство депо обеспечивают явку работников локомотивных бригад, причастных к транспортному происшествию к психологу для проведения беседы и расширенного психофизиологического расследования. Кроме того, психологи и медицинские работники НУЗ ОАО "РЖД" принимают участие в разборе таких транспортных происшествий.  Из пояснений представителя ответчика следует, что возможной причиной, повлиявшей на принятие С. решения об увольнении, стало его психологическое состояние (л. д. 195). | В пользу работника |