

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 20 декабря 2016 г. N 33-50765/2016

Судья: Купчин В.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:

председательствующего судьи Котовой И.В.

и судей Лобовой Л.В., Зыбелевой Т.Д.,

с участием прокурора Артамоновой О.Н.,

при секретаре С.В.И.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Котовой И.В.

дело по апелляционной жалобе С.Т.Ф.

на решение Измайловского районного суда г. Москвы от 29 июня 2016 года, которым постановлено:

"в удовлетворении исковых требований С.Т.Ф. отказать",

установила:

С.Т.Ф. обратилась в суд с иском к АО "Банк русский Стандарт", просила восстановить ее на работе в должности старшего специалиста 1 категории группы 1 ступени Отдела сбора Управления контроля рисков Московского Регионального Центра, взыскать с ответчика в свою пользу заработок за период вынужденного прогула, - в обоснование своих требований ссылаясь на то, что состояла с ответчиком в трудовых отношениях с 14.07.2010 г. в различных должностях, 21.01.2016 г. вынужденно подписала соглашение о расторжении трудового договора, намерений увольняться у нее не было, соглашение о расторжении трудового договора было подписано ею под давлением со стороны сотрудников работодателя и носило вынужденный характер, в связи с чем в день увольнения - 29.01.2016 г. в приказе об

увольнении N ***** от 25.01.2016 г. ею была сделана соответствующая запись о несогласии с увольнением.

В судебном заседании представитель С.Т.Ф. исковые требования поддержал, представитель АО "Банк Русский Стандарт" иск не признал, заявив о применении последствий пропуска истцом срока обращения в суд, предусмотренного положениями [ст. 392](#) ТК РФ.

Судом постановлено указанное выше решение, которое по доводам апелляционной жалобы просит отменить С.Т.Ф.

Проверив материалы дела, выслушав С.Т.Ф., представителя АО "Банк Русский Стандарт" - В.М.В., заключение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены постановленного судом решения.

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

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

Согласно правовой позиции, изложенной в [пункте 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#), [статья 78](#) ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со [статьей 78](#) Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Судом установлено и следует из материалов дела, что стороны состояли в трудовых отношениях с 14.07.2010 г., истец замещала различные должности у ответчика на условиях заключенного трудового договора, в том числе, с 27.02.2015 г. - должность старшего специалиста 1 категории группы 1 ступени Отдела сбора Управления контроля рисков Московского Регионального Центра.

21.01.2015 года между сторонами было подписано соглашение о расторжении трудового договора по [пункту 1 части 1 статьи 77](#) ТК РФ, по условиям которого трудовые отношения сторон подлежали прекращению 29.01.2016 года, работодатель обязался выплатить истцу выходное пособие в размере ***** руб., выплатить компенсацию за неиспользованные отпуска, выплатить все суммы, причитающиеся при увольнении, а также внести соответствующие записи в трудовую книжку истца.

25.01.2016 г. ответчиком был издан приказ N ***** об увольнении С.Т.Ф. 29.01.2016 г. на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При ознакомлении с данным приказом 29.01.2016 г., истцом на нем была произведена запись о несогласии с увольнением.

При увольнении с истцом был произведен окончательный расчет, выдана трудовая книжка и выплачено пособие, предусмотренное условиями заключенного между сторонами 21.01.2016 г. соглашения о расторжении трудового договора, что сторонами при рассмотрении дела не оспаривалось и подтверждается представленными в материалы дела письменными доказательствами.

Разрешая спор, суд первой инстанции, исследовав и оценив представленные по делу доказательства в их совокупности, пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований, поскольку стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора по [пункту 1 части 1 статьи 77](#) ТК РФ с соблюдением требований трудового законодательства и на основании взаимного волеизъявления, учитывая, что надлежащих и достаточных доказательств, опровергающих данные обстоятельства при рассмотрении дела представлено не было, а также указал на то, что аннулирование соглашения о расторжении трудового договора возможно только при взаимном волеизъявлении сторон, которого достигнуто не было.

Также суд первой инстанции указал и на пропуск истцом срока обращения в суд, предусмотренного положениями [ст. 392](#) ТК РФ, поскольку исковое заявление было подано 17.03.2016 г., что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска, не установив наличие у истца уважительных причин пропуска данного срока.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, изложенными в оспариваемом решении, поскольку они основаны на надлежащей оценке представленных по делу доказательств с точки зрения их относимости, допустимости и достоверности, а также достаточности в своей совокупности, выводы суда соответствуют нормам права, регулирующего возникшие правоотношения.

Доводы апелляционной жалобы о том, что соглашение о расторжении трудового договора подписано истцом в связи с оказанием на нее давления со стороны работодателя, несостоятельны, поскольку соглашение о прекращении трудового договора было подписано лично истцом, с заявлением об аннулировании достигнутой договоренности истец до момента увольнения к ответчику не обращалась (согласно материалам дела заявление об аннулировании соглашения было направлено истцом ответчику почтой только 28.01.2016 г., то есть после издания приказа об увольнении, за день до прекращения трудовых отношений), доказательств обратного в материалах дела не имеется. Надлежащих и достаточных доказательств того, что истца вынудили подписать соглашение о расторжении трудового договора, равно как обстоятельств, подтверждающих факт психологического воздействия на истца с целью ее увольнения по соглашению сторон, материалы дела не содержат. Кроме того, судебная коллегия также обращает внимание и на то обстоятельство, что совокупность и

последовательность действий истца непосредственно после подписания соглашения о прекращении трудовых отношений, как то: прекращение осуществления трудовых обязанностей, получение денежных сумм при увольнении, получение трудовой книжки, - свидетельствуют о достижении между сторонами соглашения о прекращении трудовых отношений на добровольной основе.

Более того, как указано выше, истцом, в отсутствие уважительных причин пропущен срок обращения в суд, предусмотренный положениями [ст. 392](#) ТК РФ, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований; Обращение в КТС, на которое ссылается истец, надлежащими доказательствами не подтверждено и не является уважительной причиной пропуска данного срока, а также не прерывает его течения.

Ссылки со стороны истца на нарушение работодателем положений [ст. 261](#) ТК РФ при ее увольнении, так как она, по ее мнению, является матерью-одиночкой, воспитывающей ребенка, ****.**.*.****** г., то есть не достигшего на момент ее увольнения возраста 16 лет, - являлись предметом исследования суда, нашли свое отражение в решении и обоснованно были признаны судом несостоятельными, с указанием на то, что увольнение истца произведено не по инициативе работодателя. Судебная коллегия, исходя из положений [ст. 261](#) ТК РФ, предусматривающей, что расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5 - 8, 10](#) или [11 части первой статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336](#) настоящего Кодекса), принимая во внимание, что на момент увольнения ребенок истца достиг возраста 14 лет, инвалидность ему не установлена и увольнение произведено не по инициативе работодателя, - в полной мере соглашается с приведенными выше выводами суда.

Иные доводы апелляционной жалобы направлены на переоценку выводов суда и исследованных судом доказательств, что в силу положений [ст. 330](#) ГПК РФ не является основанием для отмены решения.

При рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального или процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь [ст. ст. 327, 327.1, 328, 329, 330](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Измайловского районного суда г. Москвы от 29 июня 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу С.Т.Ф. - без удовлетворения.