

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**РЕШЕНИЕ**

Город Москва

07 апреля 2023 года

Бутырский районный суд г. Москвы  
в составе председательствующего судьи Бойковой А.А.,  
при помощнике судьи Глотове И.В.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1581/23 по иску  
Шумаковой Анастасии Александровны к ООО Факел о признании увольнения незаконным,  
изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного  
прогула, взыскании компенсации морального вреда,

**установил:**

Шумакова А.А. обратилась в суд с иском к ООО Факел и просила признать ее увольнение незаконным, изменить дату увольнения на день вынесения решения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 02.12.2022, присудит компенсацию морального вреда в сумме 20 000 руб., возместить расходы на оплату услуг специалиста в сумме 23040 руб. В обоснование иска Шумакова А.А. указала, что работала у ответчика ведущим менеджером по персоналу Департамента международного направления, добросовестно исполняла свои обязанности, нарушений трудовой дисциплины не допускала. 02.12.2022 истец была уволена по собственному желанию, однако с увольнением не согласна, была принуждена работодателем к увольнению под угрозой необоснованного применения дисциплинарных взысканий и увольнения по инициативе работодателя.

Представитель истца по доверенности Совин Е.Г. в судебном заседании заявленные требования поддержал.

Представитель ответчика по ордеру Алексеев А.Н. против удовлетворения иска возражал, ссылаясь на отсутствие психологического давления на истца и принуждение к увольнению.

Выслушав объяснения представителей сторон, допросив свидетелей, исследовав письменные доказательства, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (абзацы первый, второй, третий и пятый ст. 2 ТК РФ).

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

Частью 1 ст. 80 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным

законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

В подп. "а" п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Из приведенных выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Из материалов дела следует и установлено судом, что с 28.10.2021 истец работала в должности ведущего менеджера по подбору персонала в структурном подразделении Служба по управлению персоналом в ООО Факел, между сторонами был заключен трудовой договор № 327/лс; 01.10.2022 истец была переведена на должность ведущего менеджера по подбору персонала в Департамент международного направления, о чем сторонами подписано дополнительное соглашение 30.09.2022.

Приказом № 363/лс от 02.12.2022 истец была уволена по инициативе работника в соответствии с п. 3 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Истец утверждает, что была принуждена к увольнению, с увольнением не согласна, о чем указала в приказе об увольнении. На нее неоднократно оказывалось психологическое давление и поступали угрозы применения дисциплинарных взысканий, в том числе увольнения по инициативе работодателя.

Данные обстоятельства подтверждаются записью разговора с директором по персоналу Морозовой С.В. от 17.11.2022, в ходе которого последняя угрожает истцу увольнением по статье (несоответствие занимаемой должности, проведением аттестации), указывает на отсутствие реализованных проектов, предлагает уволиться по собственному желанию без отработки. Данное доказательство представлено в виде заключения эксперта АНО Судебно-экспертный центр Специалист Сивкова О.В. от 22.11.2022, которым

установлено, что аудиозапись не содержит признаков изменения и монтажа, записи являются подлинными и аутентичными на протяжении всего цикла воспроизведения, тесты дословного содержания разговора представлены в заключении.

Достоверность данного доказательства ответчиком не оспаривалась.

Свидетель Морозова С.В. в судебном заседании сообщила, что не принуждала истца к увольнению, напротив отговаривала от этого, предлагала подумать, заявление об увольнении истец не отзывала.

Свидетель Крылова Н.А. суду сообщила, что истец неоднократно делилась с ней о намерении уволиться, откладывала увольнение, к увольнению истца никто не принуждал.

Показания свидетелей опровергаются аудиозаписью разговора истца с Морозовой С.В., объяснениями истца о причинах увольнения.

Оценив в совокупности представленные доказательства, суд приходит к выводу о доказанности факта принуждения истца к увольнению со стороны директора по персоналу Морозовой С.В. под угрозой проведения аттестации и увольнения в связи с несоответствием занимаемой должности, с увольнением истец согласна не была, о чем указала в приказе об увольнении. Указанные обстоятельства свидетельствуют о незаконности увольнения, обоснованности требований истца об изменении даты увольнения на дату принятия решения суда в соответствии со ст. 394 ТК РФ, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Заработок за период работы истца согласно справке НДФЛ за 2022, за вычетом кода дохода 2300, 2012 составляет 967834,06/227 (рабочих дней в периоде)=4263,60\*82 дня вынужденного прогула до даты вынесения решения=349 615,20 руб., которые подлежат взысканию с ответчика в пользу истца в счет заработка за время вынужденного прогула.

В соответствии со ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Факт нарушения прав истца как работника на труд и получение вознаграждения за труд нарушено виновными действиями ответчика, в связи с чем с последнего в пользу истца следует присудить разумную компенсацию морального вреда с учетом нравственных страданий истца в сумме 20 000 руб.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ расходы истца в связи с проведением экспертизы аудиозаписи разговора в АНО Судебно-экспертный центр Специалист в сумме 203040 руб. обоснованы договором, платежными документами, относимы к делу, подлежат возмещению истцу ответчиком, поскольку решение суда принято в его пользу.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ, ст.333.19 НК РФ с ответчика в доход бюджета г. Москвы следует взыскать 6996,15 руб. в счет расходов по уплате государственной пошлины, поскольку истец при обращении в суд от такой уплаты был освобожден в силу ст. 333.36 ГК РФ.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

**решил:**

исковые требования Шумаковой Анастасии Александровны к ООО Факел о признании увольнения незаконным, изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда – удовлетворить.

Признать увольнение Шумаковой Анастасии Александровны из ООО Факел с должности ведущего менеджера по персоналу Департамента международного направления

по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК 02.12.2022 незаконным, изменить дату ее увольнения на дату вынесения решения суда – 07.04.2023.

Взыскать с ООО Факел, ОГРН1177746872005, в пользу Шумаковой Анастасии Александровны, паспорт 4521 085118, заработок за время вынужденного прогула в сумме 349 615,20 руб., 20 000 руб. в счет компенсации морального вреда, 23040 руб. в счет расходов за производство экспертизы.

Взыскать с ООО Факел, ОГРН1177746872005 в доход бюджета г. Москвы 6996,15 руб. в счет расходов по уплате государственной пошлины.

Решение суда подлежит обжалованию в апелляционном порядке в Московский городской суд через Бутырский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья:

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РЕШЕНИЕ**

**Резолютивная часть**

Город Москва

07 апреля 2023 года

Бутырский районный суд г. Москвы  
в составе председательствующего судьи Бойковой А.А.,  
при помощнике судьи Глотове И.В.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1581/23 по иску  
Шумаковой Анастасии Александровны к ООО Факел о признании увольнения незаконным,  
изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного  
прогула, взыскании компенсации морального вреда,  
руководствуясь ст.ст. 193,199 ГПК РФ, суд

**решил:**

исковые требования Шумаковой Анастасии Александровны к ООО Факел о  
признании увольнения незаконным, изменении даты увольнения, взыскании среднего  
заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда –  
удовлетворить.

Признать увольнение Шумаковой Анастасии Александровны из ООО Факел с  
должности ведущего менеджера по персоналу Департамента международного направления  
по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК 02.12.2022 незаконным, изменить дату ее увольнения на дату вынесения  
решения суда – 07.04.2023.

Взыскать с ООО Факел, ОГРН1177746872005, в пользу Шумаковой Анастасии  
Александровны, паспорт 4521 085118, заработок за время вынужденного прогула в сумме  
349 615,20 руб., 20 000 руб. в счет компенсации морального вреда, 23040 руб. в счет  
расходов за производство экспертизы.

Взыскать с ООО Факел, ОГРН1177746872005 в доход бюджета г. Москвы 6996,15  
руб. в счет расходов по уплате государственной пошлины.

Решение суда подлежит обжалованию в апелляционном порядке в Московский  
городской суд через Бутырский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия  
решения суда в окончательной форме.

Судья:

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 00F3514F22EBB9E380ED4770CD1A2640EB

Выдан: Казначейство России

Владелец: Бойкова Анна Александровна

Действителен: с 14.12.2022 по 08.03.2024

Дата подписи: 17.04.2023 11:55:15