

ГАГАРИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ от 29 ноября 2019 г. по делу N

29 ноября 2019 года Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Денисовой М.С., при секретаре Б., с участием прокурора Морозовой Е.П., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N по иску К. к ...о признании дополнительного соглашения недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов,

установил:

Истец К. обратилась в суд с иском к ответчику ...и просит признать дополнительное соглашение к трудовому договору от 07.10.2019 недействительным, отменить приказ об увольнении от 08.10.2019, признать запись в трудовой книжке об увольнении недействительной, восстановить ее в должности "Ведущий аналитик" в ..., взыскать в ее пользу с ответчика компенсацию дней вынужденного прогула в сумме 337 354 рубля 54 коп., в счет компенсации морального вреда 1 000 000 руб., а также 78 000 рублей в счет возмещения юридических расходов и 2 100 рублей возмещения нотариальных расходов.

Свои требования истец обосновывает тем, что работала у ответчика ведущим аналитиком на основании трудового договора N 27687 от 09.10.2018 г. С июля 2019 года ответчик унижает ее человеческое достоинство, а также принуждает ее к увольнению по собственному желанию, угрожая, в случае отказа, уволить по отрицательным основаниям.

Истец в судебное заседание не явилась, о слушании дела извещена.

Представитель истца в судебном заседании поддержал исковые требования.

Представитель ответчика по доверенности Н. возражал против удовлетворения требований по доводам письменных возражений на исковое заявление, полагая, что процедура увольнения истца не нарушена, доказательств принуждения к увольнению не представлено.

Суд, выслушав представителя истца, представителя ответчика, проверив и исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего, что иск удовлетворению не подлежит, приходит к следующему.

Конституция РФ признает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37).

Увольнение признается законным, когда оно произведено при наличии соответствующего основания, в установленном порядке и с соблюдением установленных законом гарантий.

Согласно ч. 1 ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в

интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии с п. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ).

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается

от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса 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.

Как разъяснено в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 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.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, 09.10.2018 между истцом и ответчиком заключен трудовой договор, на основании которого ответчиком издан приказ N 33180/К от 09.10.2018 г., истец принята на работу на должность главного инженера в группу сопровождения Департамента управления данными.

На основании дополнительного соглашения от 22.10.2018 г. к трудовому договору ответчиком издан приказ N 34690/К от 22.10.2018 г., в соответствии с которым истец с 01.11.2018 переведена на должность менеджера группы сопровождения Управления сервисов корпоративной модели данных Департамента управления данными.

14 декабря 2018 г. между истцом и ответчиком заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого ответчиком издан приказ N 42634/К от 14.12.2018 г., истец переведена на должность ведущего аналитика группы сопровождения Управления технологий.

07 октября 2019 г. между истцом и ответчиком заключено дополнительное соглашение к трудовому договору N 27687 от 09.10.2018, в котором указано, что работодатель и работник пришли к соглашению расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, согласно п. 1 допсоглашения трудовой договор дополнен пунктом следующего содержания "При расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере 559 500 руб.", согласно п. 2 доп.соглашения трудовой договор между работодателем и работником расторгается 11 октября 2019 г. (далее-последний день работы).

08 октября 2019 г. ответчиком издан приказ N 40804/К об увольнении истца 11.10.2019 по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

11.10.2019 истцу было направлено уведомление о необходимости получить трудовую книжку, либо дать согласие на ее высылку почтой, с истцом был произведен окончательный расчет, что подтверждается выпиской по счету истца.

14.10.2019 истец получила трудовую книжку, о чем имеется ее подпись в журнале учета трудовых книжек и ознакомилась с приказом об увольнении под роспись.

Учитывая, что каждый лист дополнительного соглашения от 07.10.2019 г. подписан без замечаний, приказ об увольнении подписан истцом без замечаний, трудовую книжку истец у ответчика забрала, суд считает, что истец и ответчик выразили взаимное волеизъявление на расторжение трудового договора, заключенного между сторонами, по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Суд также принимает во внимание, что истцом была получена компенсация в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон в размере 559 500 руб. согласно п. 3.3 дополнительного соглашения от 07.10.2019 г. к трудовому договору, что свидетельствует о согласии с условиями указанного дополнительного соглашения.

Поскольку прекращение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ относится к общим основаниям прекращения трудового договора, то в силу ч. 1 ст. 56 сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Доказательств оказания ответчиком давления в целях понуждения истца к увольнению по соглашению сторон истцом в материалы дела не представлено.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в определениях N xx от 25.06.2019 и N xxx от 13.10.2009 свобода труда предполагает также возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя.

Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Таким образом суд, оценив обстоятельства и доказательства дела в их совокупности, приходит к выводу о том, что увольнение истца произведено законно и обосновано, трудовой договор прекращен по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, при достижении сторонами соглашения в виде дополнительного соглашения от 07.10.2019 г. к трудовому договору об его расторжении по указанному основанию на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя.

При таких обстоятельствах, суд считает, что законных оснований для удовлетворения заявленных истцом исковых требований о признании дополнительного соглашения к трудовому договору недействительным, отмене приказа об увольнении, признании записи в трудовой книжки

об увольнении недействительной, восстановлении в должности ведущего аналитика, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов не имеется.

На основании изложенного и руководствуясь положениями ст. ст. 194 - 199 ГПК РФ, суд

решил:

В удовлетворении исковых требований К. к ...о признании дополнительного соглашения недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов- отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд путем подачи апелляционной жалобы через Гагаринский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме. Решение принято в окончательной форме 05.12.2019.

Судья
М.С.ДЕНИСОВА