

# ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 ноября 2025 г. N 88-19891/2025

Дело N 2-335/2024  
78RS0009-01-2023-003650-26

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Шевчук Т.В.,

судей Смирновой О.В., Стешовиковой И.Г.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-335/2024 по иску А. к обществу с ограниченной ответственностью "СНЭК-КОНЦЕПТ" о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью "СНЭК-КОНЦЕПТ" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2025 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Смирновой О.В., объяснения представителя общества с ограниченной ответственностью "СНЭК-КОНЦЕПТ" по доверенности Закоморного М.Н., поддержавшего доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации В., полагавшей апелляционное определение законным и обоснованным, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

А. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "СНЭК-КОНЦЕПТ" (далее - ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ", Общество), с учетом уточнения исковых требований, просил признать незаконным приказ ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" от 10 марта 2023 г. N 003К-000004 об увольнении с должности механика Производственного Департамента по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) с 10 марта 2023 г., восстановить его в должности механика Производственного Департамента в ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" с 10 марта 2023 г., взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, начиная с 10 марта 2023 г. по день вынесения судом решения, из расчета 6 995 руб. 32 коп. за каждый день, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Решением Красносельского районного суда города Санкт-Петербурга от 11 октября 2024 г. в удовлетворении исковых требований Аверьянова В.Ю. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2025 г. решение суда первой инстанции отменено, принято новое решение, которым признан незаконным приказ ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" от 10 марта 2023 г. N 003К-000004 об увольнении А. по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса, А. восстановлен на работев ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" в должности механика с 11 марта 2023 г., с ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" в пользу А. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 3 425 140 руб. 95 коп., компенсация морального вреда в размере 25 000 руб., в доход бюджета города Санкт-Петербурга - государственная пошлина в размере 37 450 руб. В кассационной жалобе ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" ставится вопрос об отмене апелляционного определения.

Дело рассмотрено в соответствии с частью 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - Гражданский процессуальный кодекс) в отсутствие А., извещенного надлежащим образом о времени и месте судебного разбирательства, что не препятствует рассмотрению дела в его отсутствие.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения судебного постановления, предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса.

Судом при рассмотрении дела установлено, что 3 октября 2022 г. между Обществом и А. заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец принят на должность механика в подразделение Производственного Департамента с 3 октября 2022 г.

Согласно заявлению от 10 марта 2023 г., истец просит уволить его по собственному желанию с 10 марта 2023 г. Данное заявление получено руководителем инженерной службы Е. 9 марта 2023 г. В ходе рассмотрения спора истец пояснил, что заявление об увольнении по собственному желанию написано им 9 марта 2023 г., а не в указанную в заявлении дату.

Приказом от 10 марта 2023 г. N 003К-000004 прекращено действие трудового договора от 3 октября 2022 г. N 21П, А. уволен с 10 марта 2023 г. На приказе имеется выполненная А. запись: "8 апреля 2023 г. ознакомлен, не согласен, заявление об увольнении написать принудили".

А. представлены электронные листки нетрудоспособности на период с 10 марта 2023 г. по 15 марта 2023 г., с 16 марта 2023 г. по 7 апреля 2023 г., с 8 апреля 2023 г.

21 марта 2023 г. посредством почтовой связи истцом направлено работодателю заявление от 17 марта 2023 г. об отзыве заявления об увольнении, ссылаясь на написание заявления об увольнении под влиянием заболевания, уведомляя о

нахождении на излечении в Мариинской больнице с диагнозом ишемический инсульт.

31 марта 2023 г. истцом почтовым отправлением ответчику направлено заявление от 30 марта 2023 г. о том, что 29 марта 2023 г. ему стало известно об увольнении, в связи с чем просил направить копию приказа об увольнении, справку о среднем заработке, справку 2-НДФЛ, табель учета рабочего времени за февраль - март 2023 г., справку об отчислениях в пенсионный орган.

Согласно объяснениям представителя ответчика на место уволенного сотрудника А. с 15 марта 2023 г. на работу принят ФИО9, что подтверждается приказом о приеме работника на работу от 15 марта 2023 г. N 40, согласно которому ФИО9 принят на работу в ООО "СНЭК-КОНЦЕПТ" на должность механика в подразделение производственного департамента с 15 марта 2023 г., выпиской из журнала приказов за период с февраля 2023 г. по май 2023 г.

Согласно заключению комплексной судебной амбулаторной психолого-психиатрической экспертизы (стационар с диспансером), проведенной экспертами Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения здравоохранения "Городская психиатрическая больница N 6", А. в период, относящийся к подписанию заявления об увольнении по собственному желанию от 9 марта 2023 г. в состоянии, которое лишало бы его возможности осознавать характер своих действий и руководить ими, а также в ином состоянии, которое могло повлиять на свободу волеизъявления, не страдал. В последующем 14 марта 2023 г. перенес ишемический инсульт в ВББ, после чего психологом, а в последующем и психиатрами выявлялись легкие когнитивные расстройства.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований А., суд первой инстанции, руководствуясь пунктом 3 части первой статьи 77, частью первой статьи 80 Трудового кодекса; разъяснениями, изложенными в пункте 20, подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2), исходил из добровольности волеизъявления истца на увольнение по собственному желанию. Несмотря на временную нетрудоспособность работника, состояние здоровья позволяло ему отозвать заявление об увольнении до истечения 14 дней с момента предупреждения работодателя об увольнении, однако данное право реализовано не было.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции о соблюдении ответчиком порядка увольнения работника в день подачи заявления об увольнении, суд апелляционной инстанции указал на не предоставление доказательств выяснения мотивов, побудившие работника прекратить трудовые отношения в день подачи заявления без двухнедельной отработки, разъяснения права отозвать заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки. Вследствие чего признал обоснованными объяснения истца об отсутствии волеизъявления на увольнение с 10 марта 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает выводы суда апелляционной инстанции законными, основанными на правильном применении судом норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть первая). По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть вторая). В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (часть третья). 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть четвертая). По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (часть пятая).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (часть шестая).

Как разъяснено в подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, 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.

Таким образом, волеизъявление работника на расторжение трудового договора по собственному желанию должно являться добровольным и должно подтверждаться исключительно письменным заявлением работника.

Доводы кассационной жалобы о совершении истцом последовательных действий в осуществлении своего намерения прекратить трудовые отношения по собственной инициативе, а именно путем личной подачи заявления об увольнении с указанием даты, с которой работник желает прекратить трудовые отношения, а также о том, что до даты обращения в суд истец не заявлял об отсутствии у него реального намерения прекратить трудовые отношения и очевидно планировал прекращение своей трудовой деятельности по состоянию здоровья, отклоняются судом кассационной инстанции.

Действительно, из содержания заявления истца об отзыве заявления об увольнении, датированного 17 марта 2023 г., не следует, что заявление об увольнении написано им под давлением ответчика. Однако, вопреки доводам кассационной жалобы, стороной ответчика не представлено доказательств того, что работодатель разъяснил истцу последствия увольнения в день подачи заявления без двухнедельной отработки, а также право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки. Причина увольнения работодателем у истца не выяснена.

Иные доводы кассационной жалобы о не совершении работником действий по отзыву заявления об увольнении в установленные законодателем сроки, невозможности восстановления работника по причине отсутствия вакантного места вследствие трудоустройства иного работника не свидетельствуют о нарушении о норм процессуального права - статьи 67 Гражданского процессуального кодекса, определяющей требования к оценке доказательств на предмет их соответствия принципам относимости и допустимости, устанавливая достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

При таких обстоятельствах судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены вступившего в законную силу апелляционного определения.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2025 г. оставить без изменения, кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью "СНЭЖ-КОНЦЕПТ" - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 3 декабря 2025 г.

-----