

Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 января 2026 г. по делу N 8Г-36824/2025[88-928/2026-(88-33040/2025)]

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Лысовой Е.В, судей Ивановой Т.С, Курлаевой Л.И, рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к обществу с ограниченной ответственностью "Визардия Менеджмент" о признании увольнения незаконным

по кассационной жалобе ответчика общества с ограниченной ответственностью "Визардия Менеджмент"

на решение Тимирязевского районного суда города Москвы от 30 июня 2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 октября 2025 года.

Заслушав доклад судьи Ивановой Т.С, объяснения представителя истца ФИО8, возражавшей против удовлетворения кассационной жалобы ответчика, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

УСТАНОВИЛА:

ФИО1 обратилась с иском к ООО "Визардия Менеджмент" о признании увольнения незаконным.

В обоснование требований указала, что работала в ООО "Визардия Менеджмент" по трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ, с испытательным сроком 1 месяц в должности администратора-распределителя в административно-хозяйственном отделе.

Трудовые обязанности исполняла надлежащим образом, приказом от ДД.ММ.ГГГГ ответчик уволил истца по ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Истец полагала такое увольнение незаконным, поскольку работа выполнялась, претензий к работе не оформлялось, заключение работодателя о не прохождении испытания необоснованно, поскольку срок испытания истек, уведомление о не прохождении испытания ей направлено ответчиком после издания приказа об увольнении, ответчиком нарушен порядок увольнения, незаконными действиями ответчика связанными с увольнением, ей причинен моральный вред.

Обращаясь в суд, уточнив требования, истец просила:

- признать приказ от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении трудового договора незаконным;
- изменить формулировку основания увольнения со ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации (неудовлетворительный результат испытания) на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию);
- дату увольнения изменить на дату вынесения судом решения;
- взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула в размере 491 571 руб. 80 коп, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Решением Тимирязевского районного суда г. Москвы от 30.06.2025, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14.10.2025, исковые требования удовлетворены частично:

- приказ ответчика от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении трудового договора признан незаконным;
- изменена формулировка основания увольнения на увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника) с указанием даты увольнения - ДД.ММ.ГГГГ.

Взысканы с ООО "Визардия Менеджмент" в пользу ФИО1 заработная плата за время вынужденного прогула в размере 434 652 руб. 96 коп, компенсация морального вреда в размере 30 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований - отказано.

Также взыскана с ООО "Визардия Менеджмент" государственная пошлина в доход бюджета "адрес" в размере 16 366 руб.

Кассационная жалоба на решение суда и апелляционное определение в той части, в которой исковые требования удовлетворены, поступила от ООО "Визардия Менеджмент".

Определением судьи Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.12.2025 кассационная жалоба ответчика принята к производству суда, назначено рассмотрение дела судом кассационной инстанции по кассационной жалобе ответчика на ДД.ММ.ГГГГ, о чем лицам, участвующим в деле, направлены извещения.

В кассационной жалобе ответчик просит судебные постановления отменить, как вынесенные с

нарушениями норм материального и процессуального права.

В обоснование доводов кассационной жалобы указывается, что выводы суда первой и апелляционной инстанции не соответствуют фактическим обстоятельствам дела и основаны на неправильном применении норм процессуального (ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) и материального права.

В кассационной жалобе ответчиком указывается, что в нарушение положений ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судами первой и апелляционной инстанции представленные в материалы дела доказательства (письменные доказательства, показания свидетелей, объяснения сторон) оценены не всестороннее, не полно, не объективно. Судами дана неверная оценка достоверности доказательств и их взаимной связи в совокупности.

Также указывается, что судами первой и апелляционной инстанции неправильно исчислен испытательный срок; неправильно применены положения ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации о порядке увольнения вследствие неудовлетворительного результата испытания.

В заседание судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции 13.01.2026 явились:

- представитель истца ФИО8, возражавшая против удовлетворения кассационной жалобы ответчика.

О дате, времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции лица, участвующие в деле, извещены письмами. Уведомления о вручении заказных почтовых отправлений с почтовыми идентификаторами имеются в материалах дела. Информация о дате, времени и месте рассмотрения дела размещена на официальном сайте суда кассационной инстанции.

На основании ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия определила рассмотреть дело при данной явке.

В соответствии со ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено указанным Кодексом.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе законность решения суда первой инстанции и определения суда апелляционной инстанции, суд кассационной инстанции не находит предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для удовлетворения кассационной жалобы.

К указанному выводу судебная коллегия приходит по следующим основаниям.

Из материалов дела следует, что истец на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ осуществляла трудовую деятельность в ООО "Визардия Менеджмент" в должности администратора-распределителя в административно-хозяйственный отдел. В соответствии с п. 1.8 трудового договора работнику установлен испытательный срок продолжительностью один месяц.

Согласно ч. 1, ч. 2 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В ходе рассмотрения дела в суде установлено, что несмотря на то, что в трудовом договоре сторонами согласован испытательный срок продолжительностью один месяц, в приказе о приеме истца на работу от ДД.ММ.ГГГГ указан испытательный срок продолжительностью три месяца, в нарушение положений ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой прием на работу оформляется трудовым договором, работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Установив указанные обстоятельства, суды первой и апелляционной инстанций пришли к правильному выводу о том, что изменение продолжительности испытательного срока в приказе о приеме истца на работу не может быть признано законным, т.е. срок испытания, согласованный сторонами в трудовом договоре, истек ДД.ММ.ГГГГ.

В ходе рассмотрения дела также установлено, что уведомлением от ДД.ММ.ГГГГ ответчик уведомил истца об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания со ссылкой на то, что истцом ненадлежащим образом исполнялись должностные обязанности, выразившиеся в опозданиях на работу.

Направленное истцу почтой уведомление от ДД.ММ.ГГГГ, прибыло на почтовое отделение для вручения адресату только ДД.ММ.ГГГГ, т.е. после издания ответчиком приказа об увольнении истца.

Приказом ответчика от ДД.ММ.ГГГГ истец уволен ДД.ММ.ГГГГ по [ст. 71](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания, основание в приказе не указано, основание к увольнению - уведомление от ДД.ММ.ГГГГ, с приказом об увольнении истец не ознакомлен.

Разрешая спор, суд первой инстанции, с выводами которого согласился суд апелляционной инстанции, проверив доводы апелляционной жалобы в соответствии с положениями [ст. ст. 328, 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, правильно применил положения [ст. ст. 16, 21, 22, 57, 68, 70, 71, 237, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации и правовые позиции, приведенные в [постановлении](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации".

Согласно [ч. 1 ст. 71](#) Трудового кодекса Российской Федерации при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Вопреки доводам кассационной жалобы ответчика, разрешая данный индивидуальный трудовой спор, суды обоснованно исходили из недоказанности работодателем факта нарушения истцом должностных обязанностей в период испытательного срока, а также из нарушения ответчиком процедуры (порядка) увольнения истца по указанному основанию, установив в ходе рассмотрения дела ([ч. 1 ст. 56, ст. ст. 57, 67, 68, ч. 2 ст. 150](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), что истец не была уведомлена в трехдневный срок до подписания приказа об увольнении о предстоящем увольнении (нарушение [ч. 1 ст. 71](#) Трудового кодекса Российской Федерации), данные обстоятельства в совокупности свидетельствуют о незаконности увольнения истца.

Разрешая требования истца в части изменения формулировки основания увольнения и взыскания с ответчика в пользу истца средней заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суды первой и апелляционной инстанций правильно применили положения [ст. ст. 139, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации и взыскали с ответчика в пользу истца среднюю заработную плату за период вынужденного прогула, приведя в судебных актах обоснованный расчет взыскиваемых сумм, который суды произвели из среднедневного заработка истца, указанного ответчиком в справке-расчете.

Поскольку судами установлено нарушение трудовых прав истца в связи с незаконным увольнением, в соответствии с положениями [ст. 237, ч. 7 ст. 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с ответчика в пользу истца обоснованно взыскана компенсация морального вреда в размере 30 000 руб.

Размер компенсации морального вреда судом первой инстанции, с выводами которого согласился суд апелляционной инстанции, проверив доводы апелляционной жалобы ответчика в соответствии с положениями [ст. ст. 328, 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, определен с учетом степени нравственных страданий истца, обстоятельств, при которых истцу причинены данные страдания, степени вины ответчика (работодателя), требований разумности и справедливости, характера нарушенного трудового права, длительности нарушения трудового права истца.

Судебная коллегия полагает, что в части размера компенсации морального вреда и наличия оснований для его взыскания, решение суда первой инстанции и апелляционное определение также являются законными и обоснованными, соответствуют положениям [ст. 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом правовых позиций, изложенных в [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации".

Разрешая заявление ответчика о пропуске срока истцом для обращения в суд ([ст. 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации), суды первой и апелляционной инстанций обоснованно исходили из того, что, согласно [ч. 1 ст. 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки

или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

В ходе рассмотрения данного гражданского дела установлено (ч. 1 ст. 56, ст. ст. 57, 67, 68, ч. 2 ст. 150 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), что с приказом об увольнении истец не ознакомлена, трудовая книжка истцу не выдана. ДД.ММ.ГГГГ истец обратилась с жалобой в Государственную инспекцию труда в "адрес", ответ направлен истцу по почте ДД.ММ.ГГГГ, ссылок на приказ об увольнении ответ Государственной инспекции также не содержит.

Из материалов данного гражданского дела, постановленных по делу судебных актов, вопреки доводам кассационной жалобы истца, усматривается, что судами первой и апелляционной инстанций оценены достаточность и взаимная связь всех собранных по делу доказательств (в том числе, письменных доказательств и объяснений истца и ответчика, которые, согласно ст. ст. 55, 67, ч. 1 ст. 68 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, также являются доказательствами по делу и подлежат проверке и оценке судом в совокупности с другими имеющимися в деле доказательствами) в их совокупности, в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации; результаты оценки доказательств суды мотивированно отразили как в решении суда первой инстанции, так и в апелляционном определении при проверке соответствующих доводов апелляционной жалобы истца.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций и нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения сторон.

Вопреки доводам кассационной жалобы ответчика, при разрешении спора судами первой и апелляционной инстанций дано верное толкование нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения, правильно и полно установлены юридически значимые обстоятельства по делу. Имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, в решении суда первой инстанции и апелляционном определении содержатся исчерпывающие выводы, следующие из установленных по данному гражданскому делу фактических обстоятельств.

Судами первой и апелляционной инстанций не допущено нарушений норм материального или процессуального права, повлиявших на правильное рассмотрение дела, влекущих отмену принятых по настоящему делу судебных постановлений по доводам, изложенным в кассационной жалобе.

С учетом изложенного, суд кассационной инстанции не находит оснований для отмены решения суда первой инстанции и апелляционного определения и удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь ст. ст. 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Тимирязевского районного суда города Москвы от 30 июня 2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 октября 2025 года оставить без изменения, кассационную жалобу ответчика общества с ограниченной ответственностью "Визардия Менеджмент" - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

Мотивированное определение составлено 23.01.2026