

*Пузина Александра Сергеевна, студентка
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
Рузаева Елена Михайловна, к.п.н., доцент кафедры
гражданского права и процесса
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
г. Оренбург, Россия*

УВОЛЬНЕНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ ПРАВИЛ В СФЕРЕ ТРУДА

***Аннотация:** в статье проведен анализ правоприменительной и судебной практики по увольнению работников за коррупционные правонарушения. Показано, что основной причиной сложившегося положения дел является неоднозначное толкование норм закона и антикоррупционных правил либо в пробелах в трудовом законодательстве.*

***Ключевые слова:** антикоррупционное поведение, антикоррупционные правила, дисциплинарное взыскание, конфликт интересов.*

DISMISSALS FOR VIOLATIONS OF ANTI-CORRUPTION RULES AT WORK

***Annotation:** the article analyzes the law enforcement and judicial practice on the dismissal of employees for corruption offenses. It is shown that the main reason for the current state of affairs is the ambiguous interpretation of the norms of the law and anti-corruption rules or in gaps in the labor legislation.*

***Keywords:** anti-corruption behavior, anti-corruption rules, disciplinary action, conflict of interest.*

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» установлено, что лицо, совершившее коррупционное

правонарушение, привлекается к уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности [2]. Актуальность темы нашей статьи определяется тем, что антикоррупционное поведение работников и сотрудников, находящихся на коррупционно-опасных должностях, с достаточной эффективностью регулируется практикой привлечения к дисциплинарной ответственности. Пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор по следующим основаниям:

- работник (сотрудник) не принимает меры по устранению конфликта интересов, одной из сторон которого является данный работник (сотрудник);

- работник не предоставляет или предоставляет неполные или недостоверные сведения о размерах собственных доходов и расходов, своих имущественных и обязательственных правах; также работник либо не предоставляет, либо предоставляет заведомо неполные или недостоверные сведения о размерах доходов и расходов, имущественных и обязательственных правах своей супруги (своего супруга) и своих несовершеннолетних детей;

- если работник открывает (владеет) счетами (вкладами), хранит наличные денежные средства и ценностей в каком-либо иностранном банке за территорией России, владеет и (или) пользуется каким-либо иностранным финансовым инструментом, то же самое касается и членов его семьи, включая и несовершеннолетних детей [1].

Пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ определяет, что увольнение является дисциплинарным взысканием (часть 3 статьи 192 ТК РФ). Поскольку для увольнения не установлен особый порядок применения, то работник подлежит увольнению по общим правилам привлечения к дисциплинарной ответственности. По этому вопросу существует позиция Конституционного Суда РФ: «... частью третьей статьи 192 ТК РФ определены основания для увольнения работника, увольнение является дисциплинарным взысканием, поэтому работодатели имеют право применять к увольнениям установленных статьей 193 ТК РФ правил наложения

дисциплинарного взыскания. Данная норма создает гарантии работнику, что он не будет уволен необоснованно, что не должно рассматриваться как нарушение конституционных прав и свобод граждан» [5].

Суд общей юрисдикции высказывает такую же позицию: Трудовым кодексом РФ, законом о противодействии коррупции не определены правила, в соответствии с которыми граждане, заключившие трудовой договор, несут ответственность за коррупционные нарушения. Также нормативно-правовыми документами не установлена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности по тем же нарушениям по нормам Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3]. Исходя из этих обстоятельств работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за коррупционные нарушения в соответствии со ст.ст. 192. 193 ТК РФ [7].

Но анализ судебной практики позволяет сделать вывод о нарушениях трудовых прав граждан в этой сфере. Приведем пример. По представлению Генеральной прокуратуры РФ для устранения фактов нарушений законодательства о коррупции руководством Государственной корпорации «РОСАТОМ» 15 сентября 2013 года была проведена проверка деятельности П. Факты, подтверждающие совершение коррупционного нарушения со стороны П. были установлены на заседании специальной комиссии 25 декабря 2013 года, Генеральный директор получил уведомление в тот же день. В этот же день был издан приказ об увольнении работника П. по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Суды и первой, и второй инстанции отклонили иск бывшего работника РОСАТОМа П. с требованием восстановить его на работе. Суд указал, что исчисление срока привлечения к дисциплинарной ответственности начинается с даты, когда Генеральный директор официально был поставлен в известность о совершении коррупционного правонарушения. Но суды установили дату 25 декабря 2013 года - когда руководитель узнал о результатах решения специальной комиссии (установлен факт совершения работником П. коррупционного нарушения). Но по факту начальной датой следует считать день

получения представления Генерального прокурора – 15 сентября 2013 года, в представлении было официальное указание о том, что П. совершил коррупционное правонарушение [9].

Таким образом, суд исключил то обстоятельство, то работодатель пропустил срок (один месяц) из обстоятельств, которые препятствуют увольнению П. Насколько это законно. Статьей 193 ТК РФ установлено, что к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания не позднее одного месяца с даты выявления правонарушения [6].

Датой установления факта правонарушения является день, когда о правонарушении узнало лицо, которому подчиняется нарушитель, причем, не имеет значение, может ли данное лицо (непосредственный руководитель) накладывать дисциплинарные взыскания.

Анализ правоприменительной практики показывает, что суды в ряде случаев нарушают нормы части 5 статьи 192 ТК РФ, которая устанавливает обязательный характер проведения расследования, учета тяжести правонарушения и анализа всех обстоятельств, при которых данное правонарушение было совершено. Кроме того, законодателем установлено требование при принятии решения о наложении дисциплинарного взыскания учитывать поведение, отношение к дисциплине и трудовым обязанностям выявленного нарушителя.

Так, работник районного военного комиссариата был уволен на основании того, что ею не были предоставлены сведения о доходах и расходах супруга. Апелляционный суд вынес решение, что данный факт не является основанием для увольнения работницы военного комиссариата по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Верховный Суд РФ выразил несогласие с решением апелляционного суда. Указанными действиями сотрудница военного комиссариата утратила доверии к себе со стороны работодателя, что позволило работодателю принять решение о ее увольнении, исходя из особого правового статуса данного работника военного комиссариата [8].

Представленная позиция апелляционного суда противоречит нормам

трудового законодательства, снижает уровень защищенности трудовых прав работников и создает неравноценные условия для исполнения трудовых функций всеми сотрудниками и работниками.

Однако, мы должны отметить, что в большинстве примеров правоприменительной практики суды адекватно оценивают ситуацию и принимают решения в рамках действующего трудового законодательства.

Работник П. (Свердловская область) при подаче сведений о доходах и расходах не указал приход денег в сумме 2600 рублей, за что был уволен работодателем по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Суд первой инстанции, куда уволенный П. обратился с иском как истец, принял решение о незаконности увольнения П. Областной суд Свердловской области напрямую указал, что истец был уволен по единственному допущенному нарушению, в связи с чем решение суда первой инстанции признано законным [10].

Анализ правоприменительной практики показывает, что суд в отдельных случаях при решении вопроса о законности увольнения государственного или муниципального служащего за коррупционное правонарушение может ссылаться на нормы права, которые регулируют деятельность государственных служащих

Так, офицер регионального отделения МЧС П. был уволен по основаниям, попадающим под признаки пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ: 3 июня 2015 года поступило представление Прокуратуры, на основании которой была проведена служебная проверка и выявлены два факта нарушения антикоррупционного законодательства – конфликт интересов и предоставление недостоверных сведений о собственных доходах и расходах. Офицер МЧС П. был уволен 13 февраля 2016 года.

Доводы офицера П. о том, что был пропущен месячный срок, в течение которого он должен был быть привлечен к дисциплинарной ответственности, судами были признаны несостоятельными. Суды при принятии решений руководствовались Порядком организации проведения служебных проверок в МЧС РФ (утратил силу на данный момент). Данный порядок разрешает при

объективной необходимости продлить сроки проверок не более чем на 30 суток. Также было установлено, что офицеру П. предоставлялся отпуск, офицер П. неоднократно находился на лечении в соответствии с листами нетрудоспособности; срок проверки продлялся на период ожидания ответов на запрошенные материалы по данному эпизоду [11].

Конечно, действие работодателя вступают в противоречие с императивными требованиями российского трудового законодательства.

Мы в рамках нашей статьи не можем обойти и случаи очень усердного выполнения антикоррупционных требований, что в конечном счете, может привести к абсурдным ситуациям.

Законодатель четко и понятно установил перечень случаев близкого родства [3]. Данный перечень не подлежит расширенному толкованию, в связи с чем районный суд признал незаконным увольнение сотрудника на том основании, что он являлся двоюродным братом руководителю. В данной ситуации конфликт интересов отсутствует [12]. Сотрудник Р. Был уволен работодателем по представлению прокуратуры, в котором было указано на непринятии сотрудником Р. мер, чтобы предотвратить конфликт интересов: сотрудник Р. был братом члену террористической организации, запрещенной на территории РФ, и который к тому же находился в федеральном розыске [13].

Как вывод по всей статье отметим противоречивый характер правоприменительной и судебной практики по увольнению за коррупционные правонарушения. Основная причина такого положения вещей заключается в неоднозначном толковании норм трудового законодательства. Эффективная антикоррупционная деятельность возможна только в рамках законности и правопорядка.

Список литературы:

1 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]: Режим доступа - http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi*/req=doc&base=LAW&n=340339&dst=0&rnd=1A0C8999721BA9B7EB

E75E4AE849754A#037109337965165623. - дата обращения: 04.04.2020.

2 О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340374&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9105152456593641#0811732287832508>.

3 О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340367&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.25814192640503597#007713259733332722>. - дата обращения: 04.04.2020.

4 О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»: Постановление Правительства РФ от 05.07.2013 № 568. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=A5DD22F14EFF23DA0D46D70563B4E72E&mode=splus&base=LAW&n=212970&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#1r8056hm4o4>. - дата обращения: 04.04.2020.

5 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса РФ : Определение Конституционного Суда Российской от 24 июня 2008 г. N 335-О-О. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=BDF597958C6E8813A4300842D637C4DA&mode=splus&base=ARB&n=71404&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#2pfa9yfdnt> i - дата обращения: 04.04.2020.

6 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Исакова Василия Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями

статьи 193 Трудового кодекса РФ : Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24 сентября 2012 г. № 1531-О. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=A3C941B37CC241C2F0834DE9D8217163&mode=splus&base=ARB&n=297626&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#1f8pxgd0c8l>.- дата обращения: 04.04.2020.

7 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 31 октября 2016 г. № 59-КГ16-22. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=2C5895076686EC03F77D139ABF5C23B4&mode=splus&base=ARB&n=481689&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#29hfbv8thar>. - дата обращения: 04.04.2020.

8 Апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Верховного суда Республики Карелия от 13 апреля 2017 г. по делу № 33а-1398/2017. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=BA77603D6B388BE821577C29F07F204A&mode=splus&base=SOSZ&n=222016&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#1fsz3vaxsw3>. - дата обращения: 04.04.2020.

9 Апелляционное определение Московского городского суда от 2 декабря 2014 г. № 33-37856/14. [Электронный ресурс] : Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=0BC21D6EEA6A5B53D9E076AB4857D6CF&mode=splus&base=SOCN&n=521604&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#2fgxhkuhktx>. - дата обращения: 04.04.2020.

10 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 1 декабря 2017 г. по делу N 33-19779/2017. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=E9E75D6C0B70F890F8327509863B7678&mode=splus&base=SOUR&>

n= 135625&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#5tco1ramokg. - дата обращения: 04.04.2020.

11 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 июля 2016 г. по делу N 33-5305/2016. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=1F2FE5C529D153660FC4B4E27D60762C&mode=splus&base=SODV&n=121860&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#1of98o8lq4l>. - дата обращения: 04.04.2020.

12 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия от 23 марта 2017 г. по делу N 33-822/2017. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=EBB9A3AA976C8049204B9A53DB038DF3&mode=splus&base=SOSB&n=249258&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#236u8m5cf0l>. - дата обращения: 04.04.2020.

13 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан от 19 сентября 2016 г. по делу N 33-3650/2016. [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=134806860109728963403723865&cacheid=D90DD5A7253C546D04CE2019F7203CF3&mode=splus&base=SOSK&n=77445&rnd=6F24A28D48E1C55AA1FB6D49D3593786#24tihttbyds>. - дата обращения: 04.04.2020.