

О практике по делам о незаконном привлечении к трудовой деятельности государственного или муниципального служащего

Верховным Судом Российской Федерации обобщена судебная практика по делам о незаконном привлечении к трудовой деятельности государственного или муниципального служащего (Обзор от 30.11.2016 года).

В Обзоре отмечается, что Федеральным законом «О противодействии коррупции», в частности, введены ограничения, направленные на соблюдение специальных правил трудоустройства государственных или муниципальных служащих определенных категорий, а также лиц, ранее замещавших названные должности, за несоблюдение которых устанавливается административная ответственность.

Согласно статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях административным правонарушением признается привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом «О противодействии коррупции».

В соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В обзоре Верховного Суда РФ обращено внимание судов на то, что эта обязанность возникает у работодателя вне зависимости от размера предусмотренной им заработной платы, а гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) по такому договору (договорам) превышает 100 тысяч рублей в месяц.

Нарушения указанной нормы со стороны работодателя могут, в том числе, состоять:

- в ненаправлении сообщения работодателем о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами

Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы;

- в нарушении десятидневного срока со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора, установленного нормативными правовыми актами для направления сообщения о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы;

- в заключении трудового либо гражданско-правового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим, в обязанности которого входили отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, то есть полномочия принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений (пункт 4 статьи 1 Федерального закона "О противодействии коррупции"), без согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов является нарушением требований части 1 статьи 12 указанного выше закона и образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 КоАП РФ.

В силу части 3 статьи 64.1 ТК РФ работодатель при заключении трудовых договоров с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, должен сообщать работодателю по последнему месту службы данного лица о заключении трудового договора. Сообщать это нужно, только если после увольнения со службы прошло не более двух лет, и только тому работодателю, у которого работник замещал должность государственной или муниципальной службы.

Верховный суд РФ в Обзоре разъяснил, что обязанность в 10-дневный срок сообщать о заключении трудового договора (служебного контракта) с бывшим государственным (муниципальным) служащим у представителя нанимателя (работодателя) не возникает в том случае, если бывший служащий осуществляет свою служебную (трудовую) деятельность в государственном (муниципальном) органе либо государственном (муниципальном) казенном учреждении (такое несообщение не образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ).

Субъектом административного правонарушения, состав которого предусмотрен статьей 19.29 КоАП РФ, выступает не любое должностное лицо, а лишь то, на которое в силу закона возложена обязанность по соблюдению требований части 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции».