

Основы судебной защиты интересов Службы судебных приставов по искам, вытекающим из трудовых правоотношений

Шевченко Светлана Игоревна

*советник отдела судебной защиты и судебно-аналитической деятельности
Правового управления ФССП России*

Орлов Станислав Вячеславович

*заместитель начальника отдела судебной защиты и судебно-аналитической
деятельности Правового управления ФССП России*

В первом полугодии 2009 года в суды Российской Федерации предъявлено 248 исков, вытекающих из трудовых правоотношений, на общую сумму 29 274 тыс. руб., из них удовлетворено (в том числе частично) 29 исков на сумму 3 225 тыс. руб.

Все рассмотренные иски условно можно разделить на три категории:

- о восстановлении в должности (83 иска);
- об оспаривании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности (87 исков);
- иные (78 исков).

Анализ статистических данных показывает, что количество предъявленных исков по указанным категориям различается незначительно. Однако по искам о восстановлении в должности сумма удовлетворенных требований (2 824 тыс. руб.) составляет 85 % от общей суммы материального ущерба, взысканного судами по искам, вытекающим из трудовых правоотношений.

При рассмотрении споров об отмене приказа об увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, суды, помимо самого приказа об увольнении, тщательно исследуют и приказы, которыми работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, при оспаривании приказов о применении дисциплинарных взысканий основными причинами их отмены судами являются нарушения, допущенные при проведении служебных проверок.

К иным трудовым спорам относятся, прежде всего, иски, обусловленные несогласием истцов с размером начисляемой заработной платы, установленным размером премирования и с формулировкой и основанием увольнения. Новыми в данной категории споров являются иски о признании незаконным отказа в принятии на работу, а также иски, предъявляемые территориальными органами ФССП России к своим работникам (за исключением регрессных исков).

1. Иски о восстановлении в должности

Основными причинами удовлетворения исков данной категории является нарушение порядка увольнения, установленного Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о госслужбе), а также несоблюдение гарантий прав работника при увольнении, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе:

- нарушение сроков проведения служебной проверки;
- ненадлежащее оформление результатов служебной проверки;
- неисполнение работодателем обязанностей по истребованию объяснений у лица, увольняемого по результатам служебной проверки, и по ознакомлению с приказом об увольнении;
- несвоевременная выдача трудовой книжки;
- увольнение работника в период временной нетрудоспособности.

Поводом для обращения Т. в Горно-Алтайский городской суд Республики Алтай с иском к УФССП России по Алтайскому краю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, морального вреда и судебных расходов послужило несогласие Т. с его увольнением за неоднократное неисполнение гражданским служащим, имеющим дисциплинарное взыскание, должностных обязанностей (п. 2 ч. 1 ст. 37 Закона о госслужбе).

Заявленные требования истец мотивировал тем, что он во время работы добросовестно исполнял свои должностные обязанности, не нарушал трудовую дисциплину, а ответчиком при увольнении была нарушена установленная Законом о госслужбе процедура увольнения.

В ходе судебного разбирательства установлено, что в отношении Т. приказом от 08.09.2008 назначено проведение служебной проверки. 12.09.2008 утвержден план проведения служебной проверки, в котором указано на необходимость истребовать у Т. письменные объяснения в срок до 25.09.2008.

Исследовав материалы служебной проверки, суд установил, что объяснения истца получены 22.08.2008, то есть до назначения служебной проверки. Данные обстоятельства суд расценил как нарушение работодателем положений ст. 59 Закона о госслужбе и п. 4.1, 4.2 Положения о порядке организации и проведения служебных проверок в Федеральной службе судебных приставов, утвержденного приказом ФССП России от 13.07.2007 № 282.

В связи с изложенным суд удовлетворил требования Т. в полном объеме.

В суд с иском к УФССП России по Оренбургской области о восстановлении на работе, взыскании 65 тыс. руб. заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда обратилась С.

Основанием для обращения в суд послужило увольнение С. по п. 2 ч. 1 ст. 16, п. 1 ч. 2 ст. 39 Закона о госслужбе (за осуждение государственного служащего к

наказанию, исключаящему возможность замещения должности государственной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу).

В обоснование заявленных требований истица указала, что ее осуждение за совершение преступления, предусмотренного ст. 292 Уголовного кодекса Российской Федерации, и назначение наказания в виде лишения свободы условно с испытательным сроком в шесть месяцев не лишало ее возможности работать судебным приставом-исполнителем. Кроме того, истица была уволена, будучи беременной.

Промышленный районный суд г. Оренбурга при рассмотрении указанного иска установил, что приговор об осуждении С. не содержит прямого запрета на исполнение ею обязанностей по занимаемой должности. По мнению суда, указанный приговор не препятствует исполнению истицей работы в прежней должности гражданской службы, поэтому суд посчитал, что изложенные в приговоре факты нельзя расценить как независящие от воли сторон основания увольнения.

Поскольку Законом о госслужбе не урегулированы правоотношения, связанные с увольнением в период временной нетрудоспособности и беременности, суд руководствовался ч. 3 ст. 81, ст. 261 ТК РФ. Установив, что истица в период ее увольнения не только находилась в состоянии беременности, но и была временно нетрудоспособна, суд пришел к выводу о том, что ответчиком нарушен порядок увольнения, поэтому удовлетворил требование С. о восстановлении на работе.

Однако суд не нашел оснований для удовлетворения требований в части возмещения морального вреда, поскольку поводом для увольнения С. послужило совершение ею виновных преступных деяний, которыми истица дискредитировала службу судебных приставов, подорвала ее авторитет и деловую репутацию.

Таким образом, суд указал, что, несмотря на привлечение работника к уголовной ответственности, работодатель при увольнении работника должен соблюдать требования трудового законодательства.

В Октябрьский районный суд г. Иркутска обратилась И. с иском к УФССП России по Иркутской области о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Истица уволена с государственной гражданской службы в связи с неоднократным неисполнением государственным гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей (п. 2 ч. 1 ст. 37 Закона о госслужбе).

В обоснование заявленных требований И. указала, что поскольку до применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения ею подано заявление об увольнении по собственному желанию, она должна была быть уволена по собственному желанию (ст. 36 Закона о госслужбе), а не по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного правонарушения.

Отказывая в удовлетворении заявленных И. требований, суд указал, что представитель нанимателя вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении служебного контракта по своей инициативе.

Ворошиловским районным судом г. Волгограда рассмотрен иск Т. к УФССП России по Волгоградской области о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование исковых требований истица указала, что показатели ее работы были одними из лучших в Камышинском районном отделе судебных приставов, однако в уведомлении о предстоящем расторжении служебного контракта было указано, что причиной ее увольнения является невыполнение в полном объеме прогнозных показателей, установленных УФССП России по Волгоградской области, а также плановых показателей, установленных Камышинским районным отделом судебных приставов.

Вступившим в законную силу решением суда в удовлетворении иска Т. отказано. При этом суд исходил из следующего.

Истица с 23.07.2008 работала в должности судебного пристава-исполнителя Камышинского районного отдела судебных приставов Управления ФССП России по Волгоградской области.

При приеме на работу между нанимателем и истицей заключен служебный контракт от 23.07.2008 № 13, согласно которому Т. в целях проверки ее соответствия замещаемой должности государственной гражданской службы Российской Федерации, установлено испытание на срок шесть месяцев. При приеме на работу 01.08.2008 истица была под роспись ознакомлена с должностным регламентом.

Увольнение Т. произведено на основании п. 15 ч. 1 ст. 33, п. 2 ч. 7 ст. 27 Закона о госслужбе, ст. 70, 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

Причиной увольнения послужили результаты проведенной в отношении истицы служебной проверки, согласно материалам которой Т. в первой половине рабочего дня 30.12.2008 отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин, по прибытии в отдел в некорректной форме отказалась пояснить причину своего отсутствия, о чем был составлен соответствующий акт. За время работы в Камышинском районном отделе судебных приставов истицей ненадлежащим образом исполнялись должностные обязанности, что выразилось в невыполнении вышеуказанных прогнозных показателей и плановых заданий.

Поскольку при оценке результатов испытания, установленного истице при приеме на работу, работодателем учтены правила делового поведения работника, его профессиональная этика и результаты проделанной работы, суд пришел к выводу о правомерности расторжения служебного контракта с Т.

К Управлению ФССП России по Алтайскому краю предъявлен иск о восстановлении на работе и взыскании морального вреда в сумме 10 тыс. руб.

Обосновывая указанные требования, истица Ф. указала, что заявление об увольнении по собственному желанию написано ею в результате давления, оказанного на нее начальником отдела судебных приставов. Центральный районный суд г. Барнаула отказал в удовлетворении иска Ф. в полном объеме. В обоснование данного решения суд указал, что истица не представила доказательства оказания на нее давления руководством УФССП России по Алтайскому краю или начальником отдела судебных приставов.

Претензии работодателя к качеству работы Ф. не могут расцениваться судом как обстоятельства, вынуждающие истицу расторгнуть трудовой договор. Более того, уровень образования и стаж работы Ф. позволяли ей оценить правовые последствия написанного ею заявления об увольнении, к тому же истица имела возможность отозвать данное заявление до издания приказа об увольнении. Таким образом, истицей реализовано право государственного служащего на расторжение служебного контракта и увольнение с гражданской службы по собственной инициативе.

Суд счел необоснованными доводы Ф. о том, что она поставила ответчика в известность об отзыве своего заявления об увольнении, поскольку они не были подтверждены какими-либо доказательствами.

С иском о признании незаконным и отмене приказа УФССП России по Республике Коми об увольнении, восстановлении в должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации причиненного незаконным увольнением морального вреда в суд обратилась К.

В обоснование заявленных требований истица указала, что замещала должность старшего специалиста второго разряда в структурном подразделении УФССП России по Республике Коми на период отсутствия основного работника. Впоследствии ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. В период нахождения К. в данном отпуске произведено ее увольнение в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта на основании п. 2 ч. 1 ст. 33, ст. 35 Закона о госслужбе.

По мнению К., действия работодателя по ее увольнению в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком противоречат ст. 256 ТК РФ, лишают ее средств к существованию и возможности обеспечить себя и ребенка самыми необходимыми средствами.

Суд, отказывая в удовлетворении иска К., свое решение мотивировал следующим.

В силу п. 2 ч. 1 ст. 33 Закона о госслужбе одним из общих оснований прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы является истечение срока действия срочного служебного контракта (ст. 35 указанного закона).

В соответствии с ч. 3 ст. 35 Закона о госслужбе срочный служебный контракт, заключенный на период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым сохраняется должность гражданской службы, расторгается с выходом этого гражданского служащего на службу. При этом гражданский служащий, замещавший указанную должность на период отсутствия основного работника, освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы.

Аналогичные положения содержит ч. 1 ст. 79 ТК РФ, согласно которой срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Конституционность ч. 1 ст. 79 ТК РФ проверена Конституционным Судом Российской Федерации (Определение от 21.10.2008 № 614-О-О). При этом Конституционный Суд Российской Федерации установил, что прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия соответствует общеправовому принципу стабильности договора. Работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законодательством случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. Возможность же прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, ранее времени окончания предполагаемого периода отсутствия такого работника, в частности, при досрочном прекращении по инициативе работника отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ), обусловлена необходимостью защиты прав и свобод временно отсутствующего работника.

Данное правило распространяется на всех лиц, заключивших срочный трудовой договор, и не может рассматриваться как противоречащее принципу равенства прав и свобод человека.

2. Иски, связанные с оспариванием приказов о применении дисциплинарных взысканий

Как показывает проведенный анализ судебной практики, при рассмотрении исков данной категории суды уделяют значительное внимание проверке учета работодателем следующих обстоятельств:

- тяжести совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка;
- степени его вины;
- обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок;
- предшествующих результатов исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей, в том числе повышения по службе, наличия у гражданского служащего поощрений, действующих дисциплинарных взысканий.

Так, исходя из положений ст. 57 – 58 Закона о госслужбе, дисциплинарное взыскание должно быть соразмерным совершенному дисциплинарному проступку.

Однако, как и при рассмотрении споров о восстановлении в должности, основными причинами удовлетворения исков об оспаривании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности являются нарушения порядка проведения служебных проверок.

Решением Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 17.04.2009 удовлетворено исковое заявление Е. о снятии дисциплинарного взыскания, назначенного приказом УФССП России по Архангельской области от 27.01.2009 № 182-К.

Указанное дисциплинарное взыскание (замечание) применено к Е. в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом, Федеральным законом от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» (далее – Закон о судебных приставах), Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Закон об исполнительном производстве 2007 года), которое выразилось в непринятии мер по своевременному, полному и правильному исполнению требований исполнительного документа в рамках исполнительного производства № 41/4166/441/2/2008.

УФССП России по Архангельской области в судебном заседании пояснило, что о совершении указанного дисциплинарного правонарушения работодателю стало известно после получения представления прокуратуры Архангельской области об устранении допущенных нарушений от 03.12.2008. Данный довод признан судом необоснованным по следующим основаниям.

Постановлением от 03.07.2008 истицей возбуждено исполнительное производство № 41/4166/441/2/2008 на основании исполнительного документа о конфискации имущества должника.

Согласно ч. 1 ст. 36 Закона об исполнительном производстве 2007 года содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства. На основании данной нормы судом сделан вывод о том, что имущество должника должна была быть конфисковано в течение двух месяцев, исчисляемых с 03.07.2008. Однако заявка на передачу имущества, обращенного в собственность государства, в распоряжение территориального управления Росимущества составлена истицей лишь 06.11.2008, то есть по истечении указанного срока. Данная заявка также была подписана руководителями истицы, что, по мнению суда, свидетельствует об их осведомленности о нарушении Е. обязанности по своевременному исполнению требований исполнительных документов в отношении исполнительного производства № 41/4166/441/2/2008.

В связи с изложенным суд пришел к выводу о том, что УФССП России по Архангельской области пропущены сроки, установленные Законом о госслужбе для назначения служебной проверки и применения дисциплинарного взыскания, и удовлетворил заявленные требования.

Череповецким городским судом Вологодской области рассмотрено исковое заявление В. к УФССП России по Вологодской области о снятии дисциплинарного взыскания.

Обжалуя дисциплинарное взыскание истица указала, что при проведении служебной проверки работодателем не установлены ее вина, размер ущерба, причиненного дисциплинарным правонарушением, не учтены служебная нагрузка и имеющиеся у В. поощрения.

При рассмотрении данного иска судом установлены следующие обстоятельства.

Служебная проверка в отношении В. проведена на основании представления прокуратуры Вологодской области от 16.12.2008.

В ходе служебной проверки был установлен факт нарушения истицей положений ст. 30, 36, 112 Закона об исполнительном производстве 2007 года, которое выразилось в вынесении постановления о возбуждении исполнительного производства спустя месяц после поступления исполнительного документа.

Суд пришел к выводу о том, что доводы В. являются необоснованными, поскольку нормы нагрузки судебного пристава-исполнителя, утвержденные постановлением Минтруда России и Минюста России от 15.08.2002 № 60/1, носят лишь рекомендательный характер и служат для определения штатной численности судебных приставов, планирования объема работы и выдачи нормативных заданий.

Сама по себе нагрузка судебного пристава-исполнителя не может оправдывать совершение им грубого нарушения требований законодательства об исполнительном производстве.

Кроме того, суд указал, что судебному приставу-исполнителю за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, а за сложность и напряженность работы в службе судебных приставов действует система дифференцированных доплат.

Суд признал, что примененное к В. дисциплинарное взыскание соответствует не только допущенным ею нарушениям, но и фактическим данным, характеризующим ее как работника, а также всем иным сопутствующим этому нарушению обстоятельствам.

Судебный пристав-исполнитель Е. обратилась в суд с иском к УФССП России по Красноярскому краю об отмене приказа о привлечении ее к дисциплинарной ответственности. По мнению истицы, в данном приказе не указано, в чем именно состоит ее вина и в чем выразилось дисциплинарное правонарушение.

В УФССП России по Красноярскому краю от начальника структурного подразделения данного управления поступила информация о внесении Е. ложных сведений в акты о невозможности взыскания, а также о подделке ею подписей понятых. На основании данной информации в отношении истицы была назначена служебная проверка, в ходе которой указанные факты нашли свое подтверждение.

Так, в нарушение требований Закона об исполнительном производстве 2007 года и Закона о судебных приставах Е., не осуществив выход по месту жительства

должника, не проверив его имущественное положение, составила акт о невозможности взыскания и об отсутствии имущества, принадлежащего должнику, подлежащего описи и аресту. В качестве понятых в данном акте указаны лица, которые не принимали участие в совершении исполнительных действий.

В рамках служебной проверки от лиц, указанных в акте в качестве понятых, получены объяснения, из которых следует, что они не участвовали в производстве исполнительных действий и не расписывались в указанных актах.

В связи с изложенным к Е. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, материалы служебной проверки были направлены в правоохранительные органы для проведения проверки в порядке ст. 144-145 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Впоследствии истице было предъявлено обвинение в совершении преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 285, ч. 1 ст. 292 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Несмотря на указанные обстоятельства, истица считала ее привлечение к дисциплинарной ответственности незаконным, поскольку, по ее мнению, в соответствии со ст. 59 Закона об исполнительном производстве 2007 года участие понятых при составлении акта о невозможности взыскания не является обязательным.

Суд отказал в удовлетворении заявленных Е. требований, мотивируя вынесенное решение следующим.

Специфика государственной службы Российской Федерации как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих. Поэтому Законом о госслужбе установлены специальные требования к служебному поведению гражданского служащего, обусловленные задачами и принципами организации и функционирования государственной службы.

В целях наиболее ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей и поддержания авторитета государственной службы законодатель предъявляет к государственным служащим строгие требования, включая необходимость исполнения должностных обязанностей добросовестно, на высоком профессиональном уровне.

Искажение обстоятельств совершения исполнительных действий, подделка подписей лиц, не участвовавших в совершении исполнительных действий, является недопустимым для государственного гражданского служащего проступком. Несоблюдение истицей положений действующего законодательства привело к нарушению прав и законных интересов взыскателей по исполнительным производствам, а также к умалению авторитета службы судебных приставов.

Кроме того, участие понятых в совершении исполнительных действий регламентировано ст. 39 Закона об исполнительном производстве 2007 года.

С учетом изложенного, приняв во внимание соблюдение УФССП России по Красноярскому краю порядка применения дисциплинарного взыскания, суд не установил наличие оснований для его отмены.

3. Иные иски, вытекающие из трудовых правоотношений

В данной категории споров можно выделить иски материального характера (в основном вызванные несогласием истца с размером выплаченных работодателем денежных сумм), иски нематериального характера (например, об изменении формулировки увольнения), а также иски, предъявляемые нанимателем к работникам (к данной категории не относятся регрессные иски, поскольку они вытекают не из трудовых правоотношений, а из обязательств вследствие причинения вреда).

3.1. Иски нематериального характера

Истица Г. обратилась в Майкопский городской суд Республики Адыгея с требованием к УФССП России по Республике Адыгея об изменении даты и формулировки причин увольнения.

Судом установлено, что Г. в период с 2001 по 2008 год замещала должность государственной гражданской службы в УФССП России по Республике Адыгея.

15.01.2008 истице исполнилось 60 лет. Согласно ч. 5 ст. 25 Закона о госслужбе с гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет. В связи с этим с Г. расторгнут служебный контракт, заключенный на неопределенный срок, и заключен срочный служебный контракт с 15.01.2008 на один год.

В силу ч. 1 ст. 35 Закона о госслужбе срочный служебный контракт расторгается по истечении срока его действия, о чем гражданский служащий должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы. 16.12.2008 истица под роспись была предупреждена о предстоящем увольнении в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта. Приказом от 17.12.2008 истица освобождена от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы и с 15.01.2009 уволена с федеральной государственной гражданской службы в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта.

Согласно ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» существует исчерпывающий перечень оснований увольнения с федеральной государственной службы, дающий право на государственное пенсионное обеспечение. В указанный перечень не включено увольнение в связи с истечением срока действия служебного контракта. Вместе с тем в силу указанной нормы закона право на пенсию за выслугу лет возникает при наличии стажа государственной службы не менее 15 лет.

В соответствии с п. 18 ч. 1 ст. 14, п. 11 ч. 1 ст. 52 Закона о госслужбе одной из основных государственных гарантий, установленных для гражданских служащих,

является право на государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

Учитывая изложенное, суд пришел к выводу, что из-за указанной формулировки увольнения Г. лишена возможности оформить полагающуюся ей государственную пенсию по выслуге лет при общем стаже государственной службы более 22 лет. В связи с этим суд вынес решение об изменении формулировки увольнения Г. на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. В удовлетворении требования об изменении даты увольнения суд отказал в силу его необоснованности.

К УФССП России по Республике Бурятия предъявлен иск Б. о признании незаконным отказа в приеме на работу.

Данное исковое заявление мотивировано тем, что, по мнению истца, действиями УФССП России по Республике Бурятия по отказу Б. в приеме на работу нарушено его конституционное право на равный доступ к государственной гражданской службе.

Суд, отказывая в удовлетворении иска, указал, что труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации (ст. 19, 37 Конституции Российской Федерации, ст. 2, 3, 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий).

Вместе с тем прием на работу является правом, а не обязанностью работодателя. Конкурс на замещение вакантной должности судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов Прибайкальского районного отдела судебных приставов, на которую претендовал Б., в установленном законом порядке не объявлялся и не проводился. Следовательно, какой-либо отказ истцу в приеме на указанную вакантную должность не мог иметь место. Таким образом, права и законные интересы истца действиями ответчика не нарушены. Суд отметил, что истец не обращался непосредственно к ответчику с заявлением о допуске к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы с указанием конкретного наименования вакантной должности по установленной форме. В связи с этим суд посчитал, что ответчик правомерно расценил обращение истца как заявление о трудоустройстве, основания для отказа в приеме которого отсутствовали. С согласия истца в отношении него проведена проверка, в результате которой установлена недостоверность представленных сведений. Данные обстоятельства не были опровергнуты истцом в ходе судебного разбирательства.

Доводы истца о том, что на данную вакантную должность был принят иной работник без проведения конкурса, по мнению суда, не основаны на законе и не соответствуют фактическим обстоятельствам дела. Так, сам конкурс на замещение

вакантной должности судебного пристава Прибайкальского районного отдела не проводился. Кроме того, на указанную должность назначен работник из кадрового резерва, куда он был зачислен по итогам конкурса на замещение вакантной должности судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов Баргузинского районного отдела судебных приставов. В силу п. 5 ч. 2 ст. 22 Закона о госслужбе при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе, конкурс не проводится.

При указанных обстоятельствах действия ответчика по возвращению истцу представленных им документов признаны судом не противоречащими требованиям законодательства о государственной службе.

Решением Сыктывкарского городского суда Республики Коми отказано в удовлетворении требований К. о признании незаконным отказа в приеме на работу, признании конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя структурного подразделения УФССП России по Республике Коми недействительным.

Свои требования К. основывала на том, что ранее около трех лет проходила государственную гражданскую службу в должности судебного пристава-исполнителя в другом субъекте Российской Федерации, где по результатам конкурса была зачислена в кадровый резерв для замещения должности начальника межрайонного отдела судебных приставов. По этой причине К. сочла решение конкурсной комиссии об отклонении ее кандидатуры не основанным на законе.

Суд отказал К. в удовлетворении заявленных требований, указав, что им не установлены нарушения требований Закона о госслужбе и иных нормативных актов, регламентирующих процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, со стороны конкурсной комиссии.

Довод истца об отсутствии у других кандидатов на должность, в том числе прошедших конкурс, трехлетнего стажа работы по специальности судом не принят во внимание, поскольку требования к стажу работы по данной должности не предъявлялись в силу приказа ФССП России от 05.06.2007 № 274 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы судебных приставов».

Судом установлено, что оценка кандидатов проводилась с учетом уровня их профессиональных и личностных качеств на основании представленных ими документов, а также характеристик, предоставленных начальником структурного подразделения УФССП России по Республике Коми. Согласно указанным характеристикам двое из прошедших конкурс кандидатов, имеющих высшее образование, проявили необходимые способности к выполнению обязанностей по должности судебного пристава-исполнителя при прохождении производственной практики в указанном структурном подразделении. Суд также учел тот факт, что

решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принято путем открытого голосования, по результатам которого кандидатура К. была отклонена с учетом мнений независимых экспертов как не набравшая достаточное количество голосов членов конкурсной комиссии, что также не противоречит действующему законодательству России.

3.2. Иски материального характера

Салехардским городским судом рассмотрено исковое заявление судебного пристава-исполнителя И. о взыскании с УФССП России по Ямало-Ненецкому автономному округу денежной компенсации за 14 дней неиспользованного отпуска в размере 14 тыс. руб.

Заявленные требования основаны на том, что приказом УФССП России по Ямало-Ненецкому автономному округу И. отозван из очередного отпуска, в результате чего истец не использовал 14 календарных дней отпуска.

В соответствии с указанным приказом денежные средства, ранее выплаченные истцу, были удержаны с него в части, касающейся неиспользованного отпуска.

Суд, удовлетворяя заявленные требования, руководствовался тем, что отзыв истца из отпуска является инициативой работодателя.

При этом суд счел необоснованными доводы ответчика о том, что истцу может быть предоставлена неиспользованная часть отпуска в любое удобное для него время и что замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя, поскольку перенос оставшейся части отпуска в соответствии со ст. 125 ТК РФ возможен только по волеизъявлению истца.

Кировским районным судом г. Уфы рассмотрено исковое заявление Х. о взыскании с УФССП России по Республике Башкортостан ежемесячного пособия в связи с временным отстранением от должности в размере 40 тыс. руб.

Постановлением Нефтекамского городского суда Республики Башкортостан от 30.11.2007 Х. как обвиняемый по уголовному делу временно отстранен от занимаемой должности заместителя начальника отдела – судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов Нефтекамского межрайонного отдела судебных приставов с назначением ему с 30.11.2007 ежемесячного государственного пособия в размере пяти минимальных размеров оплаты труда.

Приговором суда от 05.03.2008 Х. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 119 Уголовного кодекса Российской Федерации, ему назначено наказание в виде одного года лишения свободы условно.

Исходя из норм п. 8 ч. 2 ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, ежемесячное государственное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда, выплачиваемое обвиняемому, временно отстраненному от должности, относится к процессуальным издержкам, которые

возмещаются за счет средств федерального бюджета либо средств участников уголовного производства.

Суд отказал Х. в удовлетворении заявленных требований, поскольку УФССП России по Республике Башкортостан не является участником уголовного судопроизводства, в связи с чем взыскание с него судебных издержек невозможно.

Ш. обратилась к мировому судье участка № 3 Октябрьского района г. Владимира с иском о взыскании недоплаченной суммы пособия по беременности и родам и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований Ш. указала, что при исчислении пособия по беременности и родам ответчик неправомерно не включил в расчет среднего заработка суммы премий, ежемесячной материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Данный вывод истицы основан на предположении о том, что указанные выплаты предусмотрены системой оплаты труда и должны быть учтены при расчете среднего заработка.

Отказывая Ш. в удовлетворении иска, суд руководствовался тем, что для включения денежного содержания государственного служащего в расчет пособия по беременности и родам в соответствии с действующим законодательством необходимо одновременное соблюдение следующих условий:

- денежные суммы должны облагаться единым социальным налогом;
- денежные суммы должны быть включены в систему оплаты труда.

Начисленные и выплаченные Ш. суммы ежемесячной материальной помощи и разовых премий не входят в систему оплаты труда, хотя и облагаются единым социальным налогом. По мнению суда, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска также не должна учитываться при расчете среднего заработка, поскольку является выплатой социального характера, хотя она входит в систему оплаты труда.

Судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов межрайонного отдела по г. Костроме М. обратился в суд с иском к УФССП России по Костромской области о взыскании в его пользу недоплаченных ему премий по итогам работы в 2008 году в сумме 22 тыс. руб. и компенсации морального вреда в размере 25 тыс. руб.

В обоснование заявленных требований М. указал, что сотрудникам, состоящим в той же должности с таким же размером ежемесячной оплаты труда и выполняющим такое же количество работы, выплачена премия за указанные периоды работы в большем размере, чем ему.

Ленинским районным судом г. Костромы вынесено решение об отказе в удовлетворении требований М. в полном объеме. При этом суд руководствовался следующим.

Положением о премировании, оказании материальной помощи, выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской

службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы работникам Федеральной службы судебных приставов, утвержденным приказом ФССП России от 08.12.2006 № 157 (далее – Положение), предусмотрено, что премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются работникам в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда. При этом сумма премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на ФССП России и ее территориальные органы, степени сложности, важности и качества выполнения работником заданий, эффективности работы по достижению результатов, а также результатов исполнения работником должностного регламента.

Суд указал, что поскольку в силу п. 2.4 Положения решение о выплате премии принимается руководителем территориального органа ФССП России, то по его же решению работник может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей. Таким образом, решение вопроса о размере причитающейся работнику премии находится в ведении руководителя.

Несмотря на то, что вопросы премирования работников являются прерогативой работодателя, в судебной практике имеются примеры удовлетворения исков о взыскании сумм невыплаченных премиальных вознаграждений.

Так, к УФССП России по Ивановской области предъявлен иск С. о взыскании невыплаченных премиальных вознаграждений и компенсации морального вреда.

Суд частично удовлетворил заявленные требования, поскольку премиальное вознаграждение по итогам работы за 11 месяцев 2007 года, а также за первый квартал 2008 года истцу не выплачены в связи с наличием дисциплинарного взыскания, о чем было указано в приказах о премировании работников. Однако приказы о применении к С. дисциплинарного взыскания, действовавшего в указанные периоды, были отменены решением суда. Поскольку согласно приказам о премировании наличие у С. дисциплинарного взыскания послужило единственным основанием для невыплаты ему премиального вознаграждения, суд пришел к выводу об обоснованности заявленных требований. Размер премиального вознаграждения определен согласно положению о премировании Управления ФССП России по Ивановской области.

С исковым заявлением к УФССП России по Мурманской области об оплате стоимости провоза багажа к новому месту жительства обратился бывший работник управления К.

В обоснование иска К. указал, что состоял на государственной гражданской службе в структурном подразделении УФССП России по Мурманской области.

После расторжения служебного контракта К. с семьей переехал на новое место жительства в г. Калининград. Стоимость проезда истца и членов его семьи и частично стоимость провоза багажа оплачена ответчиком. Однако управление не возместило истцу стоимость провоза багажа на теплоходе, а также расходы, связанные с перевозкой контейнера до железнодорожной станции от морского вокзала г. Мурманска и от железнодорожной станции в г. Калининграде.

Суд частично удовлетворил заявленные истцом требования на основании ст. 326 ТК РФ, согласно которой работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа. По мнению суда, установленные указанной нормой ограничения, связанные с тарифами перевозок железнодорожным транспортом, применяются и в случае, когда железная дорога отсутствует. С учетом изложенного провоз багажа морским путем в г. Мурманск подлежит оплате в пределах тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Причиной частичного удовлетворения заявленных требований послужила ошибка в расчетах истца.

3.3. Иски, предъявляемые к работникам

Управлением ФССП России по Магаданской области (далее – Управление) в Ольский районный суд Магаданской области подано исковое заявление о взыскании с К. задолженности в сумме 4 тыс. руб.

К., состоявшей в трудовых отношениях с Управлением с 01.12.2009 был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 55 рабочих дней за период работы с 26.04.2008 по 24.04.2009. Однако по инициативе ответчицы с 30.01.2009 с ней был расторгнут служебный контракт. При производстве окончательного расчета выявлена сумма задолженности К., связанная с тем, что отпуск был предоставлен ей за неотработанный период времени.

К. признала заявленные требования, добровольно возвратив сумму задолженности, в связи с чем Управление отказалось от указанного иска. Поскольку отказ от иска принят судом, производство по делу прекращено.

Как установлено ч. 2 ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд не принимает отказ истца от иска, признание иска ответчиком, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц.

Несмотря на принятие судом отказа от иска, полагаем, что предъявление такого рода исков к работнику противоречит ст. 137 ТК РФ, согласно которой заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или времени простоя (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

УФССП России по Новгородской области обратилось в суд с иском к А. о возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника.

Данное исковое заявление мотивировано следующими обстоятельствами.

Ответчик состоял с Управлением в трудовых отношениях в должности водителя. Для осуществления служебных обязанностей ему выдавались по расходным кассовым ордерам под отчет талоны на бензин. Ответчик не в полном объеме отчитался об использовании указанных талонов, сославшись на их утерю в состоянии алкогольного опьянения. В результате указанных действий А. Управлению причинен материальный ущерб в размере 6 тыс. руб.

В судебном заседании А. в полном объеме признал заявленные требования, в связи с чем решением Солецкого районного суда от 06.05.2009 данный иск удовлетворен.

Хвойнинским районным судом Новгородской области рассмотрен иск УФССП России по Новгородской области к М. о возмещении ущерба, причиненного дорожно-транспортным происшествием.

В обоснование заявленных требований истец указал, что М., работавший водителем отдела судебных приставов по Хвойнинскому району, управляя служебным автомобилем ГАЗ-3110, нарушил правила дорожного движения, в результате чего попал в дорожно-транспортное происшествие.

Указанными действиями ответчика Управлению причинены убытки, состоящие из расходов по оценке причиненного ущерба и по ремонту автомобиля, размер которых был предъявлен ко взысканию с М. в судебном порядке.

Суд признал заявленные требования Управления обоснованными, однако удовлетворил их частично, указав, что в силу ст. 241 ТК РФ материальная ответственность работника перед работодателем ограничена его средним месячным заработком.

Подводя итоги проведенного анализа судебной практики, хотелось бы отметить, что при изучении материалов проводимых в отношении государственных гражданских служащих служебных проверок целесообразно руководствоваться следующим.

Служебная проверка проводится в порядке, установленном Законом о госслужбе, а также приказом ФССП России от 13.06.2007 № 282 «Об утверждении

Положения о проведении служебных проверок в Федеральной службе судебных приставов».

Решение о проведении служебной проверки и о составе комиссии, ее проводящей, оформляется приказом руководителя территориального органа Федеральной службы судебных приставов (или лица, исполняющего его обязанности).

В ходе служебной проверки работники подразделений правового обеспечения территориальных органов ФССП России устанавливают соответствие выводов комиссии (заключения по результатам служебной проверки) материалам служебной проверки, а также выявляют нарушение требований законодательства при ее проведении.

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 58 Закона о госслужбе служебная проверка проводится при обязательном участии представителя подразделения правового обеспечения, а также представителя профсоюзной организации (независимо от того, является ли членом профсоюзной организации государственный служащий, в отношении которого проводится служебная проверка).

Для оценки порядка проведения служебной проверки работнику подразделения правового обеспечения должны быть представлены следующие материалы:

- приказ о проведении служебной проверки;
- справка (служебная записка), на основании которой проводится служебная проверка;
- копия должностного регламента гражданского служащего, в отношении которого проводится служебная проверка (с соответствующей распиской в ознакомлении);
- объяснения гражданского служащего, в отношении которого проводится служебная проверка, по обстоятельствам, повлекшим ее проведение, либо акт об отказе в представлении объяснений;
- иные материалы, полученные в ходе служебной проверки;
- заключение по результатам служебной проверки.

При оценке материалов служебной проверки необходимо проверять, затребованы ли в ходе проверки объяснения государственного служащего, в отношении которого она проводится (ч. 1 ст. 58, ч. 8 ст. 59 Закона о госслужбе).

В случае, когда дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим должностных обязанностей, следует иметь в виду, что если какие-либо обязанности не предусмотрены должностным регламентом государственного служащего, ему не может быть вменено их неисполнение.

По результатам служебной проверки в заключении отражается следующее:

- обстоятельства, на основании которых принято решение о проведении служебной проверки;
- в чем конкретно выразился дисциплинарный проступок, причины и условия его совершения (то есть описание дисциплинарного проступка);

- какие именно нормы Закона о госслужбе, приказов и распоряжений ФССП России, ее территориальных органов, служебного распорядка, должностного регламента нарушены при совершении дисциплинарного проступка;
- факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка (в чем конкретно выразилось совершение дисциплинарного проступка);
- совершен ли дисциплинарный проступок осознанно, намеренно (умышленно) или случайно, по неосторожности или халатности;
- описание и оценка доводов, изложенных в объяснениях гражданского служащего, в отношении которого проведена служебная проверка;
- описание и оценка иных материалов, полученных в ходе служебной проверки;
- последствия совершения дисциплинарного проступка (характер и размер причиненного вреда, в чем конкретно заключается данный вред).

Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. При этом дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая периоды временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки, но в целом не позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

Оценивая предложение о применении к государственному служащему дисциплинарного взыскания, следует иметь в виду, что их перечень, предусмотренный ч. 1 ст. 57 Закона о госслужбе, является закрытым (замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, пп. «а» – «г» п. 3, п. 5, 6 ч. 1 ст. 37 Закона о госслужбе). Произвольное создание дисциплинарных взысканий не допускается. Кроме того, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении к государственному служащему дисциплинарного взыскания необходимо учитывать тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей (ч. 3 ст. 58 Закона о госслужбе). Дисциплинарное взыскание должно быть соразмерным совершенному дисциплинарному проступку.

Под предшествующими результатами исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей следует понимать наличие у него поощрений, действующих дисциплинарных взысканий, а также повышение по службе. При этом следует иметь в виду, что дисциплинарное взыскание является действующим в течение одного года со дня его применения, если до истечения указанного срока представитель нанимателя по собственной инициативе не снял с гражданского служащего дисциплинарное взыскание (ч. 8, 9 ст. 58 Закона о госслужбе).

При подготовке данной статьи использованы материалы судебной практики по искам, вытекающим из трудовых правоотношений с участием Службы судебных приставов за первое полугодие 2009 года.

Нормативные акты и литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации;
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации;
5. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 21.10.2008 № 614-О-О;
6. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах»;
7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»;
8. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;
9. Приказ ФССП России от 13.06.2007 № 282 «Об утверждении Положения о проведении служебных проверок в Федеральной службе судебных приставов».