Споры госорганов с работниками

1. Утрата доверия к госслужащему

Если чиновник не подал сведения о доходах - это серьезное основание для утраты к нему доверия. Центральный районный суд города Красноярска не принял в качестве оправдания тот факт, что служащий перешел на дистанционную работу. От представления сведений это не освобождает. Сотрудник мог запросить у нанимателя справку 2-НДФЛ и доступ к программе для формирования сведений. Однако он этого не сделал.

Сходная причина утратить доверие к чиновнику - если он представил неправильные сведения о доходах. Однако увольнять по этому основанию нельзя, если такие сведения гражданин подал при поступлении на службу. В этом случае госорган не вправе заключать контракт. Если же наниматель нарушил данное правило, служащий за это отвечать не должен. К таким выводам приходили, например, 2-й КСОЮ и Ленинский районный суд города Владивостока.

В некоторых случаях преградой для увольнения становится отпуск или болезнь служащего. Расторгнуть контракт по инициативе нанимателя в эти периоды нельзя.

Так, служащий во время отпуска выходил на работу, чтобы завершить неотложные дела. У госоргана появилось основание уволить его в связи с утратой доверия. Ждать окончания отпуска наниматель не стал. Обосновал это тем, что фактически служащий работал. Нижегородский областной суд признал увольнение незаконным. Официально сотрудника не отзывали из отпуска. Факт работы его положения не изменяет.

В другом случае госорган назначил служебную проверку в отношении чиновника. По ее результатам нарушения подтвердились. Служащий сразу подал заявление об увольнении по собственному желанию, а затем ушел на больничный. Госорган не успел расторгнуть контракт до этого момента.

Когда истек 2-недельный срок по заявлению чиновника, наниматель решил отсрочить увольнение. Он дождался выздоровления сотрудника и расторг контракт в связи с утратой доверия. С таким подходом не согласился 7-й КСОЮ. Суд указал, что подобная отсрочка нарушает запрет принудительного труда. В этом случае госорган обязан уволить служащего по заявлению.

2. Сокращение штата или упразднение госоргана

Наниматель сократил чиновницу - одинокую мать с ребенком до 14 лет. В 7-м КСОЮ она добилась отмены увольнения. Суд указал, что запрет по ТК РФ на сокращение такой категории граждан действует и на госслужбе.

В другой ситуации служащего сократили в период нетрудоспособности. Поскольку это незаконно, позднее его восстановили на службе. К тому моменту служащий выздоровел, и его сразу же сократили снова. Повторно уведомлять сотрудника об увольнении за 2 месяца не стали. Губахинский городской суд Пермского края не увидел в этом нарушения.

При упразднении госоргана служащего посредством СМС пригласили ознакомиться с вакансиями. Работник проигнорировал сообщение, и его уволили. Такой подход нанимателя 4-й КСОЮ признал незаконным. Пригласить через СМС недостаточно, чтобы исполнить обязанность предложить служащему вакансии.

3. Несоответствие служащего занимаемой должности

Ярославский областной суд восстановил на службе чиновника, уволенного по результатам аттестации. Аттестационные документы не позволяли установить, на основании каких данных комиссия сделала вывод о несоответствии служащего занимаемой должности. Недостатки в его профессиональных и личностных качествах не зафиксированы, вопросы к чиновнику и краткие ответы на них в аттестационном листе не отражены.

4. Прогул

Служащий не уведомил нанимателя о том, что будет сдавать кровь в качестве донора и не выйдет на работу. Госорган уволил его за прогул. Такое решение не поддержал 4-й КСОЮ. Работодатель обязан предоставлять донору выходной в день сдачи крови. Отказать в этой гарантии нельзя. Того обстоятельства, что служащий не уведомил нанимателя, недостаточно для увольнения за прогул.

5. Истечение срока временного перевода

Служащая работала по бессрочному контракту. Ее временно перевели на другую должность. Оформили это срочным контрактом и приказом, в котором указали об освобождении от предыдущей должности. Когда срок перевода истек, служащую уволили.

Три инстанции поддержали нанимателя. ВС РФ направил дело на пересмотр. В общем случае надо применять нормы ТК РФ, которые гарантируют работнику прежнюю работу по окончании срока временного перевода. Суд первой инстанции должен установить, расторгался ли бессрочный служебный контракт, имелись ли основания оформлять временный перевод отдельным контрактом.

6. Замечание и выговор

Чиновник совершил проступок. Через некоторое время он уволился по собственному желанию и на следующий день снова поступил на службу в тот же госорган. Наниматель посчитал, что вправе наказать сотрудника за прошлый проступок. Приморский краевой суд с этим не согласился. В рамках новых служебных отношений чиновник нарушений не допускал. Тот факт, что между сроками действия контрактов нет перерыва, не говорит о продолжении прежних отношений.

В другом случае в справке о доходах служащего нашли два нарушения: одно - прокуратура, второе - уполномоченное подразделение госоргана. По каждому из них служащего наказали в отдельности. Объявили замечание и выговор. Сотрудник посчитал, что его дважды наказали за один проступок. Первореченский районный суд города Владивостока его не поддержал. Нарушения нашли две разные проверки, поэтому проступки считаются отдельными.