

Новый работник – бывший госслужащий. Почему о нем надо уведомить прежнего работодателя

Основной вопрос: какие особые риски возникают у компании в связи с приемом на работу бывшего государственного или муниципального служащего?

Решение: о заключении трудового договора с таким сотрудником в некоторых случаях нужно письменно уведомить его прежнего работодателя – организацию, в которой он состоял на государственной или муниципальной службе. За неисполнение этой обязанности компанию могут привлечь к административной ответственности.

При заключении трудового договора с любым новым сотрудником важно проверить, не работал ли он раньше на государственной или муниципальной службе. Если такой факт имел место и после увольнения с соответствующей должности еще не прошло двух лет, то компании, принявшей на работу такого сотрудника, необходимо направить его прежнему работодателю сообщение о заключении трудового договора (ст. 64.1 ТК РФ, ст. 12 Федерального закона от 25.12.08 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», далее – закон № 273-ФЗ). Это требование законодательства было введено в целях предотвращения коррупции. Для компании, принимающей на работу бывшего госслужащего, такое уведомление не просто формальность: за невыполнение данной обязанности предусмотрен существенный штраф (ст. 19.29 КоАП РФ). В настоящее время тематические прокурорские проверки на предмет соблюдения данного требования законодательства стали весьма распространенным явлением, поэтому риск привлечения к ответственности достаточно высок.



Татьяна Кунах,
адвокат АБ «Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры»

Должность бывшего госслужащего

Согласно статье 64.1 Трудового кодекса, уведомление требуется при приеме на работу не всех государственных и муниципальных служащих, а только подходящих под следующие критерии: во-первых, если должность, которую сотрудник занимал на государственной или муниципальной службе, внесена в перечень,

устанавливаемый нормативными правовыми актами РФ, во-вторых, если с момента увольнения с государственной или муниципальной службы прошло не более двух лет.

Перечни должностей. Соответствующий перечень должностей утверждается различными нормативными актами. Общий перечень утвержден Указом Президента РФ от 18.05.09 № 557 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной службы <... >» (п. 1 Указа Президента РФ от 21.07.10 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”», далее – указ № 925). В нем перечислены не только наименования конкретных должностей, но и должностные обязанности, исполнение которых может быть связано с коррупционными рисками (например, должности, связанные с хранением и распределением материально-технических ресурсов, осуществлением контрольных и надзорных мероприятий, предоставлением государственных услуг гражданам и организациям). Кроме того, существуют ведомственные перечни, например, для должностей Федеральной налоговой службы применяется перечень, утвержденный приказом ФНС России от 25.08.09 № ММ-7-4/430@. Перечни соответствующих должностей государственной службы субъектов РФ и муниципальной службы разрабатываются и утверждаются органами государственной власти субъектов РФ и муниципальными органами, органами местного самоуправления соответственно (п. 4 указа № 925).

Получение информации от работника. Граждане, занимавшие должности, включенные в вышеуказанные перечни, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы (ч. 2 ст. 64.1 ТК РФ). Но фактически работодатель вынужден сам проверять данную информацию, так как основные риски несет именно он. Дело в том, что негативное последствие для работника, не сообщившего о своем прежнем месте государственной или муниципальной службы, в виде возможности уволить этого работника при выявлении данного обстоятельства наступает лишь в определенном случае. **А именно: если ранее в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего входило управление или администрирование организации, которая стала его новым работодателем (ч. 3 ст. 12 закона № 273-ФЗ).** При выявлении указанных обстоятельств работника увольняют по пункту 11 части 1 статьи 77 и статье 84 Трудового кодекса вследствие нарушения установленных законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (п. 51 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.04 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»).

В других случаях для работника не установлена ответственность за неуведомление работодателя об особом статусе ранее занимаемой должности на государственной или муниципальной службе. Поэтому, чтобы исключить споры об осведомленности работодателя о прежнем статусе работника, кадровой службе уже

Nota bene!



Срок исковой давности по административным делам, возбужденным по статье 19.29 Кодекса об административных правонарушениях, составляет шесть лет (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ).



Это связано с тем, что бывший государственный или муниципальный служащий имеет право устроиться на такую работу только с согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Гражданин должен самостоятельно обратиться в эту комиссию с заявлением о дате согласия на его заключение соответствующего трудового договора (ч. 1, 1.1 ст. 12 закона № 273-ФЗ).

Трудовые отношения

на стадии анализа резюме кандидатов для трудоустройства, а затем при приеме трудовой книжки важно обращать особое внимание как на наименование прежних работодателей кандидата, так и на наименование занимаемых им должностей.

По названию должности не всегда можно понять, что именно входило в должностные обязанности работника. На этот случай целесообразно запросить у работника (например, в анкете при приеме на работу) сведения о том, какие функции он выполнял и в чем заключались его обязанности.

Порядок отправки уведомления

Требования к порядку сообщения прежнему работодателю о заключении трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим установлены постановлением Правительства РФ от 08.09.10 № 700 (далее – постановление № 700).

В течение 10 дней с момента заключения трудового договора с таким работником компании следует направить письмо в организацию, в которой работник ранее замещал или был назначен на государственную либо муниципальную должность.

Письмо оформляется на бланке компании с подписью руководителя либо иного уполномоченного лица, заверенной печатью. В письме нужно привести сведения о новом сотруднике (фамилию, имя, отчество, дату и место рождения, а также его должность на государственной или муниципальной службе, которая указана в трудовой книжке) и сведения о компании (полное и сокращенное наименование), а также проинформировать о принятии данного лица на работу, указав дату и номер приказа, дату заключения трудового договора, срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае если заключается срочный трудовой договор, то срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора). Также нужно указать наименование должности, на которую принят работник, в соответствии со штатным расписанием и его должностные обязанности, то есть основные направления поручаемой работы (п. 2 постановления № 700).

 Отправка уведомления по истечении 10 дней тоже является нарушением и может повлечь за собой привлечение к административной ответственности (решение мирового судьи судебного участка № 1 в городе Смоленске от 22.02.12 по делу № 5-80/2012-1, опубликовано на www.gcourts.ru).

Nota bene!

 На практике компаниям чаще всего назначают минимальный штраф в размере 100 тыс. рублей или в пределах 200 тыс. рублей. Например, один известный банк был оштрафован на 150 тыс. рублей за неуведомление о приеме на работу бывшего сотрудника управления Роспотребнадзора, который осуществлял контрольные функции, в том числе в отношении этого банка.

ПРИМЕР ФОРМУЛИРОВКИ

Настоящим Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» во исполнение обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.08 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», сообщает следующее:
 Сидорова Любовь Николаевна, 12.05.1956 года рождения, уроженка г. Челябинска, замещавшая должность начальника отдела таможенной инспекции Челябинской таможни в период с 01.09.08 по 31.07.12, принята на работу в Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа») с 01.08.12 на должность менеджера по продажам (в отдел продаж) на основании трудового договора от 01.08.12, заключенного по соглашению сторон на период с 01.08.12 по 31.07.13 на основании части 2 статьи 59 Трудового кодекса (как с пенсионером по возрасту), приказа от 01.08.12

№ 17 о принятии на работу. В должностные обязанности работника Сидоровой Л.Н. входит реализация продукции ООО «Альфа» мелкооптовым покупателям на территории города Челябинска.

Факт направления такого письма важно зафиксировать в журналах исходящей корреспонденции, а само письмо направить почтой с описью вложения и уведомлением о вручении. Это уведомление лучше сохранять в течение следующих двух лет как доказательство исполнения работодателем своей обязанности. Данная рекомендация обусловлена тем, что в случае спорной ситуации суды проверяют факт поступления сообщения компании прежнему работодателю. Если компания не представит документы о направлении письма, это станет основанием для ее привлечения к административной ответственности (постановление Свердловского областного суда от 01.02.12 по делу № 4а-16/2012). Вместе с тем установление фактов направления письма с соблюдением срока, а также его получения адресатом ведет к отмене постановления о привлечении к административной ответственности (постановление Саратовского областного суда от 20.05.11 по делу № 7-363/2011, опубликовано на сайте www.gcourts.ru).

Ответственность за неуведомление бывшего работодателя

Неисполнение обязанности по уведомлению о приеме на работу бывшего госслужащего квалифицируется по статье 19.29 Кодекса об административных правонарушениях: незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего. За это правонарушение предусмотрен штраф: для граждан – от 2 до 4 тыс. рублей, для должностных лиц – от 20 до 50 тыс. рублей, а для юридических лиц – от 100 до 500 тыс. рублей.

Дела по таким административным правонарушениям возбуждают прокуроры, а рассматривают судьи (ч. 1 ст. 23.1, ч. 1 ст. 28.4 КоАП РФ). Чаще всего факты этих правонарушений выявляются в результате проверок работодателей органами прокуратуры, которые начиная с 2009 года периодически осуществляются во всех регионах страны во исполнение планов по противодействию коррупции.

В настоящее время вопрос о том, кого привлекать к ответственности по статье 19.29 Кодекса об административных правонарушениях – компанию или ее должностное лицо, решается по-разному. В большинстве случаев субъектами ответственности выступают должностные лица – как правило, генеральный директор или руководитель отдела кадров (решение Советского районного суда Республики Марий Эл от 24.05.11 по делу № 10/2-4/2011, опубликовано на сайте суда). Но случаи, когда штрафуют саму компанию, тоже встречаются (постановление Челябинского областного суда от 12.07.11 по делу № 4а11-577). Возможно и одновременное привлечение к административной ответственности как должностного лица, так и компании (постановления Свердловского областного суда от 01.02.12 по делам № 4а-16/2012, № 4а-15/2012). А.А.

Nota bene!



Если с бывшим государственным или муниципальным служащим заключается не трудовой, а гражданско-правовой договор, то при некоторых условиях это тоже может повлечь за собой обязанность уведомить об этом его бывшего работодателя (ч. 4 ст. 12 закона № 273-ФЗ).