

УДК 347.1

**ГОСУДАРСТВЕННО - СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ НА ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ**

Хватова Э. В.

магистрант,

РАНХиГС - Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина,

Саратов, Россия

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению проблем разрешения служебных споров, которые могут возникнуть при прохождении государственной гражданской службы.

Ключевые слова: индивидуальный служебный спор, государственно - гражданская служба, гражданский служащий, третейский суд.

PUBLIC - SERVICE DISPUTES IN THE CIVIL SERVICE

Khvatova E. V.

undergraduate,

RANEPA, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin,

Saratov, Russia

Annotation

The article is devoted to the problems of resolving service disputes that may arise during the civil service.

Keywords: individual service dispute, public-civil service, civil servant, arbitration court.

Защита всех прав и свобод, предоставляемых гражданам, гарантируется Конституцией Российской Федерации.

Конституция закрепляет и право каждого гражданина на выбор способов защиты нарушенных прав и свобод из числа тех, которые не запрещены законом.

Рассмотрим основные проблемы разрешения споров, которые могут при прохождении государственной гражданской службы.

С изменением социально-экономических условий жизни в стране в настоящее время возникает значимость служебных правоотношений.

На законодательном уровне понятие "индивидуальный служебный спор" определено Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», как неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу и ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров. [1]

До вступления данного Федерального закона в силу все споры, которые могли возникать в ходе прохождения государственной гражданской службы, регулировались трудовым законодательством.

К причинам возникновения служебных споров можно отнести и слабое знание, а иногда и не знание правовых норм, регулирующих отношения между гражданским служащим и представителем нанимателя, непонимание механизма правового регулирования служебных правоотношений между гражданским служащим и представителем нанимателя.

Действующим законодательством Российской Федерации предусмотрен порядок разрешения индивидуальных служебных споров в сфере государственной гражданской службы, который предполагает рассмотрения данных споров, как во внесудебном, так и в судебном порядке.

Зачастую не только наниматель нарушает права служащих, но и многие служащие, пользуясь льготами и привилегиями, предоставленными им служебным контрактом, попросту злоупотребляют ими. В свою очередь на практике отсутствует и механизм защиты прав представителя нанимателя.

В действующем законодательстве о гражданской службе четко указывается на то, что споры носят индивидуальный характер и подчеркивается, что в данном случае речь идет исключительно о споре между гражданским служащим и государством в лице представителя нанимателя.

Таким образом, возникновение на государственной гражданской службе коллективных трудовых споров исключается, ввиду того, что законодательство о государственной гражданской службе не предусматривает коллективно-договорного регулирования служебных отношений.

Действующее законодательство о государственной гражданской службе является комплексным и включает нормы права различного содержания, откуда вытекает, что предметом индивидуального служебного спора могут послужить разногласия между гражданским служащим и представителем нанимателя по вопросам применения более широкого круга законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе.

В идеальной ситуации должен существовать некий баланс между служащим и представителем нанимателя, который должны поддерживать не только стороны, которые вступают в правоотношения, но и законодательство, регулирующее государственную гражданскую службу.

В реальной же жизни данный баланс почти всегда отсутствует, что в свою очередь приводит стороны к неким разногласиям, которые потом приходится урегулировать.

Как показывает реальная картина, сложившаяся в жизни, не каждый спор между служащим и нанимателем может перерасти в юридический спор. Стороны могут урегулировать возникшие между ними разногласия и мирным путем.

Также как показывает практика, что чаще всего возникает ситуация, когда гражданский служащий не защищает свои права теми способами, которые ему предоставлены действующим законодательством, он опасается тех негативных последствий, которые могут повлечь за собой, например подача искового заявления в суд общей юрисдикции о восстановлении в занимаемой

должности. Даже если суд примет решение об удовлетворении заявленных исковых требований, гражданский служащий, выполняя свои должностные обязанности, будет постоянно находиться в зависимости от представителя нанимателя, который всегда может найти способ «отыграться» на нем.

По общему правилу индивидуальные служебные споры могут рассматриваться комиссией государственного органа по служебным спорам, так и судом. Но при этом, в случае рассмотрения спора данной комиссией, данная процедура не является обязательной досудебной процедурой. В случае обжалования в суд, какой либо из сторон спора решения комиссии по служебным спорам, суд общей юрисдикции не выступает в качестве апелляционной инстанции по отношению к названной комиссии, а рассматривает данный спор между гражданским служащим и представителем нанимателя по существу с вынесением соответствующего процессуального решения.

Однако отдельные категории индивидуальных служебных споров в сфере гражданской службы неподведомственны комиссии по служебным спорам и рассматриваются исключительно в суде общей юрисдикции. Например, увольнения с гражданской службы.

Проанализировав действующее законодательство, которое регулирует государственную гражданскую службу в части разрешения служебных споров и судебную практику по данному вопросу, отметим ряд правовых пробелов. Таких, например, как указано в статье 69 Федерального Закона от 27.07.2004 N 79 - ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" на то, что индивидуальным служебным спором будут являться только разногласия, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров, представляется неточным, поскольку в соответствии с частью 2 статьи 70 "Органы по рассмотрению индивидуальных служебных споров" Закона, служебный спор рассматривается комиссией по служебным спорам, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего

представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя. [2]

Учитывая изложенное, вполне возможно указать на то, что служебный спор будет рассматриваться комиссией по служебным спорам, только если на первой стадии переговоры гражданского служащего и представителя нанимателя окажутся безрезультативным.

Для устранения данных правовых пробелов в регулировании служебных споров в федеральном законодательстве, по нашему мнению было бы правильно внести в главу 16 вышеназванного Закона некоторые изменения, которые коснулись бы того факта, что федеральным органам исполнительной власти не представлены полномочия принимать свои нормативные правовые акты в данной сфере.

Но если обратиться к статье 5 данного Закона, то конечно же увидим, что регулирование отношений, связанных с государственной гражданской службой, осуществляется, в том числе и нормативными правовыми актами государственных органов.

Так же необходимо устанавливать некий вид дисциплинарной ответственности для субъектов служебного спора за неисполнение решения комиссии по служебным спорам.

Особое внимание необходимо уделить на то, что во время урегулирования служебного спора на заседании комиссии по служебным спорам между гражданским служащим и представителем нанимателя должны действовать такие принципы как: состязательность и равноправие сторон.

Конечно же, в реальной жизни представитель нанимателя и гражданский служащий уже изначально не равны в правах, так как представитель нанимателя все же обладает властными полномочиями относительно гражданского служащего, перед комиссией по служебным спорам стороны должны быть равны, этим сторонам должны быть предоставлены равные возможности для использования всех не запрещенных способов защиты своих прав и свобод.

В соответствии с действующим законодательством в третейский суд, по соглашению сторон третейского разбирательства может передаваться любой спор, вытекающий из гражданских правоотношений, если иное не установлено Федеральным законом от 24 июля 2002 года № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации».

Рассмотрение служебных споров третейскими судами не предусмотрено, более того по делам таким как например о восстановлении на работе гражданское процессуальное законодательство Российской Федерации предусматривает обязательное участие прокурора с целью дачи заключения по делу.

В судах общей юрисдикции рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным актам. [3]

В соответствии с Федеральным законом от 17 января 1992 года № 2202-1 «О прокуратуре в Российской Федерации» прокурор вправе обратиться с заявлением в суд, если этого требует защита прав граждан и охраняемых законом интересов общества и государства.

Участие представителя прокуратуры показывает повышенную социальную значимость такой категории дел, так же указывает на необходимость государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе. [4]

Заявление гражданского служащего о восстановлении на гражданской службе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии

приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, а о разрешении иного служебного спора – мировому судье в трехмесячный срок, когда гражданский служащий узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В соответствии со статьей 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации гражданские служащие при обращении в суд с заявлением, вытекающим из служебных правоотношений, освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Так, Базарно-Карабулакским районным судом Саратовской области 06 июня 2016 года рассмотрено гражданское дело, связанное с прохождением государственной гражданской службы сотрудником службы судебных приставов (дело №2-1-518/2016), а именно по иску Соколовой М.М. к Управлению Федеральной службы судебных приставов по Саратовской области о восстановлении на работе, взыскании денежных средств за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда). Решением суда от 06 июня 2016 года отказано в удовлетворении исковых требований Соколовой М.М. к УФССП по Саратовской области.

В обосновании своих требований истец Соколова М.М. указала, что с 12 августа 2014 года проходила службу в должности федеральной государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя Базарно-Карабулакского районного отдела судебных приставов. С 15 ноября 2015 года находилась в декретном отпуске, а затем в отпуске по уходу за ребенком. Приказом №529-к от 05 апреля 2015 года Соколова М.М. была уволена с работы на основании пункта 3 части 1 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по инициативе гражданского служащего.

Соколова М.М. считала увольнение незаконным, поскольку заявление об увольнении от 04 апреля 2016 года ею было написано принудительно под диктовку сотрудника УФССП России по Саратовской области Волковой Е.В. Истцом было написано два заявления: заявление об увольнении по

собственному желанию с 05 апреля 2016 года и заявление о направлении ее трудовой книжки почтовым отправлением.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из следующего.

Трудовые правоотношения между сторонами, возникшие в результате прохождения службы, регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Трудовым кодексом Российской Федерации в той части, в какой они не урегулированы указанными специальным нормативным актом.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» общим основанием прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы является расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (статья 36 настоящего Федерального закона).

В силу части 1 статьи 36 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт и уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

При этом согласно части 7 статьи 36 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» По соглашению между гражданским служащим и представителем нанимателя гражданский служащий может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы ранее срока, указанного в настоящей статье.

В последний день исполнения гражданским служащим должностных обязанностей представитель нанимателя по письменному заявлению гражданского служащего обязан выдать гражданскому служащему трудовую

книжку, другие документы, связанные с гражданской службой и пенсионным обеспечением, и произвести с ним окончательный расчет (часть 5 статьи 36 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ).

Частью 3 статьи 36 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что до истечения срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы гражданский служащий имеет право в любое время отозвать свое заявление. Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы не производятся, если на его должность не приглашен другой гражданский служащий или гражданин.

Таким образом, основанием для расторжения служебного контракта в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 33, частью 7 статьи 36 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» является инициатива гражданского служащего, выраженная в письменной форме и не изменённая до окончания срока предупреждения работодателя о намерении работника прекратить трудовые отношения. При этом законом на работодателя возложена обязанность оформить расторжение служебного контракта в последний день работы работника, выдать гражданскому служащему трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по его письменному заявлению и произвести с ним окончательный расчет.

Согласно разъяснениям, содержащимся в подпункте «в» пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работник может реализовать свое право на отзыв заявления об увольнении путем сообщения об этом работодателю не позднее последнего дня работы.

Соколова М.М., направляя 05 апреля 2016 года путем почтовой связи из р.п. Базарный Карабулак Саратовской области в адрес ответчика заявление об

отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, понимала, что работодатель вышеуказанное заявление до дня его увольнения не получит.

Проанализировав указанные нормы права и оценив представленные доказательства, суд пришел к выводу, что 05 апреля 2016 года у работодателя имелись достаточные основания для увольнения истца в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», порядок увольнения работодателем нарушен не был, в связи, с чем отказал в удовлетворении исковых требований.

Подводя итог работы, хотелось бы сказать, что действующее законодательство о гражданской службе содержит ряд пробелов и неточностей, которые препятствуют эффективному разрешению служебных споров.

Сама конструкция служебного спора должна содержать в качестве основных элементов стороны, предмет и основания служебного спора, что в итоге приведет к обоснованному раскрытию его содержания и к выработке действенных механизмов его урегулирования

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. Воробьева М. В. Сущность служебного спора, возникающего в системе государственной гражданской службы, как разновидности административно-правового спора. // Российская юстиция. — 2014. — № 5.
3. Иванкина Т.В. Частноправовые и публично-правовые начала в регулировании труда гражданских служащих. // Российский ежегодник трудового права. — 2013. — № 9.
4. Иванов С. А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист, N 6, 2004.
5. Мантузова Н.И. и Малько А.В. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Мантузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2001.–776с. ISBN 5-7975-0269-0 (в пер.)
6. Официальный интернет портал правовой информации. [Электронный ресурс] /Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>