

ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ С МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НАЛИЧИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НАДО ДОКАЗАТЬ

Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным слу-

жащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) только при доказанности, что имели место случаи несоблюдения ограничений и

запретов, связанных с муниципальной службой, установленные статьями 13 и 14 Федерального закона от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ».

ОПРЕДЕЛЕНИЕ судебной коллегии по гражданским делам (Извлечение)

20.03.2008 г.

Дело №33-921

П. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и денежной компенсации в возмещение морального вреда. Требования обосновала тем, что 09.01.2008 г. в начале рабочего дня узнала, что 29.12.2007 года распоряжением и.о. главы администрации Балашовского муниципального района уволена за нарушение п.2 ст.11 и пп.10 п.1 ст.12 Федерального закона №25-ФЗ от 02.03.2007 г. «О муниципальной службе в РФ». Как указано в распоряжении – за несоблюдение ограничений, невыполнение обязательств, нарушение запретов, которые установлены вышеуказанным федеральным законом. Считала своё увольнение по данным основаниям незаконным. Кроме того, указывала, что ответчиком нарушены требования ст.84-1 ТК РФ, поскольку 29.12.2007 года её никто не уведомил об увольнении, трудовая книжка не выдана, окончательный расчёт не производился.

Решением Балашовского городского суда Саратовской области от 05 февраля 2008 г. в иске П. было отказано.

На решение суда были поданы кассационное представление ст. помощника прокурора г. Балашова и жалоба истца П. Считали решение незаконным и необоснованным. При этом, прокурор указывал, что суд неправомочно сослался в решении на п.2.1. трудового договора с П., Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», а также на Закон Саратовской области «О муниципальной службе в Саратовской области» в части запрета

муниципальному служащему заниматься другой оплачиваемой деятельностью, поскольку Федеральным законом от 02.03.2007 г. №25-ФЗ Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в РФ» признан утратившим силу с 1 июня 2007 г., а запрета муниципальному служащему заниматься другой оплачиваемой деятельностью в Федеральном законе от 02.03.2007 г. №25-ФЗ нет.

П. полагала, что судом неправомерно применены положения ст.13, 14 Федерального закона №25-ФЗ, ссылка на которые в распоряжении об её увольнении с работы отсутствует. Указывала, что п.2.1. заключенного с нею ответчиком трудового договора, запрещающий муниципальному служащему занимать другую оплачиваемую должность и заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме научной, педагогической и иной творческой, противоречит действующему законодательству. Суд дал неправильную оценку представленному ею уведомлению работодателя о выполнении другой оплачиваемой работы, не выяснил вопрос о продолжительности её рабочего времени в управлении образования, а также вопрос об использовании материально-технической базы администрации района для работы в управлении образования. Вывод суда о том, что работа в управлении образования повлиять на объективное исполнение ею своих должностных обязанностей и привела к возникновению конфликта интересов является необоснованным.

Проверив законность и обоснованность обжалуемого судебного решения в полном объёме,

судебная коллегия пришла к выводу о необходимости его отмены и восстановлении истца на работе в прежней должности. При этом исходила из следующего.

В силу п.14 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в других случаях, установленных иными федеральными законами.

Как следовало из материалов дела, П. занимала должность муниципального служащего и, применительно к п.14 ст.81 ТК РФ, другими случаями возможности расторжения с нею трудового договора являлись установленные Федеральным законом от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» основания.

Согласно ст.19 Федерального закона от 02.03.2007 г. №25-ФЗ, помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13 и 14 настоящего Федерального закона.

Из распоряжения №495-лс от 29.12.2007 г. и.о. главы администрации Балашовского муниципального района Саратовской области следует, что П. освобождена от занимаемой должности на основании пункта 14 статьи 81 ТК РФ в связи с нарушением пункта 2 статьи 11 (замещение другой оплачиваемой должности без предварительного письменного уведомления работодателя)