

### **Работодатель, принявший бывшего госслужащего на работу, должен сообщить о заключении с ним служебного контракта по прежнему месту службы**

**В** последние годы уровень коррупции в системе государственной службы возрос настолько, что данная проблема приобрела политический характер и представляет собой непосредственную угрозу национальной безопасности, препятствует развитию институтов демократии и гражданского общества, реализации гражданами своих конституционных прав. Вопрос борьбы с коррупцией занимает приоритетное место при реализации государственной политики, поскольку коррупция в системе государственной гражданской службы оказывает негативное воздействие на социально-экономическое развитие государства, мешает воплощению в жизнь национальных проектов, способствует уменьшению доверия граждан к органам государственной власти, зарождает негативное отношение к государственной службе и государственным служащим.

Следует отметить, что стали наполняться антикоррупционными предписаниями такие законодательные акты как Кодекс об административных правонарушениях РФ и Трудовой кодекс РФ. Данные нормативные акты обеспечивают реализацию законодательства о государственной службе и противодействии коррупции. Так, в КоАП РФ установлена ответственность за вознаграждение от имени юридического лица (ст. 19.28), а также за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего (ст. 19.29).

Одной из установленных российским законодательством и активно реализуемых на практике антикоррупционных мер является механизм уведомления о приеме на работу бывших государственных (муниципальных) служащих (либо заключении гражданско-правового договора с ними), если до увольнения со службы они замещали коррупционно опасные должности.

Такая обязанность предусмотрена непосредственно Федеральным законом «О противодействии коррупции» (ст. 12). Аналогичные нормы содержатся и в



***С.С. Владимирова***  
*Помощник прокурора Вачского района  
Нижегородской области*

некоторых других нормативных актах (ст. 64.1 Трудового кодекса РФ; ч. 3.1 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

За несоблюдение этой обязанности при приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего предусмотрена административная ответственность (ст. 19.29 КоАП РФ).

Из этих норм следует два принципиальных вывода:

- обязанность уведомления представителя нанимателя (работодателя) государственного служащего по последнему месту его службы ложится исключительно на нового работодателя, сам бывший служащий не обязан уведомлять не только свое бывшее руководство о факте заключения трудового (гражданско-правового) договора, но и свое нынешнее – о том, что он замещал коррупционно опасную должность;

- законом установлена обязанность уведомления о факте заключения трудового договора: то есть заключить трудовой (гражданско-правовой) договор без получения согласия по прежнему месту службы можно, однако возможность его осуществления всецело увязывается с получением согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Однако, указанные положения вызывают ряд последствий. На практике зачастую рассматриваемая обязанность не исполняется не в силу стремления осуществлять какие-то коррупционно опасные деяния, а просто потому, что указанные работодатели не подозревают о возникновении у них этой обязанности. Понятно, что незнание закона (а также фактических обстоятельств – в данном случае того, что новый работник замещал коррупционно опасную должность) не освобождает от ответственности. И ответственность эта достаточно строгая: в соответствии со ст. 19.29 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2000 до 4000 рублей; на должностных лиц – от 20 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц – от 100 000 до 500 000 рублей.

На практике можно встретить огромное количество случаев, когда работодатели, привлекаемые к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ, при разбирательстве дела в свое оправдание указывали на незнание либо норм закона, либо того, что принятый ими работник занимал должность, входящую в один из перечней. Однако, как уже отмечалось выше, все это не освобождает от ответственности.

Более того, часто можно встретить примеры, когда работодатели, принявшие на работу бывших государственных (муниципальных) служащих, замещавших прежде коррупционно опасные должности, без соблюдения надлежащей процедуры, привлекаются к ответственности, даже если сами бывшие служащие скрывали от них эти факты.

Так, например, решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края, жалоба ООО «ЖК «Дом» на постановление мирового судьи судебного участка N 103 Центрального района г. Сочи об административном правонарушении, предусмотренном ст. 19.29 КоАП РФ, оставлена без удовлетворения, поскольку суд установил, что оспариваемым постановлением ООО «ЖК «Дом» признано виновным и подвергнуто административному наказанию за совершение правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ.

Общество обратилось в Центральный районный суд г. Сочи с жалобой, в которой, оспаривая привлечение к административной ответственности, указало, что при оформлении на работу в ООО «ЖК «Дом» бывший служащий Л. заявил, что трудовая книжка с записями о предыдущих местах работы им утеряна и просил завести новую. В новую трудовую книжку была внесена запись N 1 о приеме Л. в общество, при этом Л. не известил работодателя о том, что он ранее замещал должность в соответствии с перечнем государственных или муниципальных служащих, в связи с чем у работодателя не имелось оснований делать запрос или посылать уведомление. О том, что Л. является бывшим служащим, работодателю стало известно только после получения запроса из прокуратуры<sup>1</sup>.

Однако тот же Центральный районный суд г. Сочи спустя всего неделю вынес по очень похожему делу полностью противоположное решение.

Рассматривая жалобу начальника кадрового учета все того же ООО «ЖК «Дом» на постановление мирового судьи о привлечении к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ (как видно, в данном случае штраф был наложен не на юридическое, а на должностное лицо), суд установил, что Л. при устройстве на работу трудовую книжку не представил, указав, что она утрачена, в связи с чем работодателем заведена новая трудовая книжка на данного работника. Л. в нарушение ч. 2 ст. 64.1 ТК РФ не сообщил работодателю сведения о последнем месте своей службы.

На этой основе суд сделал вывод о том, что работодатель не знал и не мог знать о том, что Л. являлся служащим, уволенным менее чем за 2 года до устройства на новое место работы. Исходя из этого, суд установил отсутствие вины субъекта административного правонарушения и постановление мирового судьи по делу об административном правонарушении отменил<sup>2</sup>.

Как видно из приведенных примеров, судьба работодателя (либо его представителя), нарушившего требования ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» из-за непредставления ему необходимых сведений бывшим государственным (муниципальным) служащим, во многом зависит от позиции конкретного судьи, рассматривающего дело, что вряд ли можно оценить положительно.

В то же время, сам бывший государственный служащий, никак не проинформировавший либо умышленно утаивший информацию от нового работодателя о возникновении у того обязанности уведомлять о заключении трудового (гражданско-правового) договора, административной ответственности не несет. Максимум, что ему грозит в такой ситуации, – это расторжение указанного договора.

В связи с этим представляется, что существует необходимость расширения круга субъектов состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ, таким образом, чтобы к ним был отнесен и сам бывший государственный (муниципальный) служащий, умышленно не сообщивший новому работодателю о том, что он замещал коррупционно опасную должность. ■

---

1. Решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 сентября 2012 г. N 12–268/12. Электронный ресурс: <http://sochi-centralny.krd.sudrf.ru>.

2. Решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 октября 2012 г. Электронный ресурс: <http://sochi-centralny.krd.sudrf.ru>.