

УДК 349.227

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

© Хаймчикова Туяна Батуевна

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

tujachik@bk.ru

Аннотация. В настоящей статье приводится правовой аспект увольнения государственного служащего по основанию «утрата доверия». Автор уделяет особое внимание проблемам правового регулирования данного института. Также приводятся возможные способы преодоления недостатков правовой регламентации института увольнения в связи с утратой доверия.

Ключевые слова: утрата доверия, правовое регулирование, государственная служба, трудовое право, юридическая ответственность, государственный служащий.

В настоящее время экономическая ситуация в стране обуславливает уделение внимания вопросам касаемого увольнения государственного служащего в связи с утратой доверия, как наиболее эффективного инструмента ответственности государственного служащего.

Необходимо отметить, что согласно действующему трудовому законодательству, а именно пункту 7.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, между работником и работодателем может быть расторгнут трудовой договор в связи с игнорированием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, возникающих в процессе трудовой деятельности, предоставления работодателю каких-либо недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах и иных действий, предусмотренным действующим трудовым законодательством. При признании действий диспозитивных характером утрата доверия к работнику со стороны работодателя допускается по усмотрению последнего [2].

Приведенная правовая норма носит общий характер, так как закреплена в Трудовом кодексе Российской Федерации, который распространяет свое действие на любых работников и работодателей. Вместе с тем, по своему содержанию она прежде всего распространяет свое действие на государственных служащих, поскольку чаще всего именно к государственным служащим предъявляются требования о предоставлении достоверных сведений о доходах и расходах, имуществе и других указанных в ней данных.

Следует отметить, что российское трудовое законодательство все еще не нашло должного закрепления понятия «утрата доверия».

В некоторых других законах специального характера, таких как: Федеральный закон «О противодействии коррупции», Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральный закон «О государственной гражданской службе» понятие «утрата доверия» носит оценочный характер и закреплено в перечне конкретных условий и обстоятельств данного характера, относительно коррупционной составляющей за совершение которых государственного служащего могут уволить в связи с утратой доверия.

Несмотря на данное обстоятельство, для реализации конституционного права граждан, в том числе лиц, состоящих в трудовых отношениях на государственной службе со стороны работодателя полностью ограничено право увольнять сотрудника в связи с данным основанием, пока не будет доказан коррупционный фактор правонарушения.

Следует отметить, что бремя доказывания по данному трудовому спору лежит на работодателе, ему необходимо доказать, что именно этот сотрудник совершил коррупционное правонарушение, что именно его действия повлекли ущерб.

Точное толкование норм законодателя, закрепляющих дефиницию «утрата доверия», четкое закрепление этого понятия, позволит избежать произвольное толкование и исключить возможность незаконного увольнения сотрудника в результате неправильного толкования работодателем этого понятия, а, следовательно, позволит избежать нарушение прав и законных интересов любого работника, включая государственного гражданского служащего.

При решении вопроса об увольнении по основанию в связи с утратой доверия работодателя, возникает вопрос о последствиях возникающих при увольнении работника на этой почве.

При решении проблемных вопросов относительно законодательства по увольнению в связи с утратой доверия законодатель следует должным образом закрепить в ФЗ «О государственной гражданской службе» строгие ограничения, содержащие запрет сотрудникам, привлеченных ранее к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения занимать определенные должности на государственной службе и в органах местного самоуправления без какого-либо ограничения срока после расторжения служебного контракта в связи с утратой доверия.

Следует согласиться с мнением ряда ученых, что «необходимость дифференцированного подхода к увольнению в связи с утратой доверия в зависимости от тяжести и характера правонарушения (было ли оно систематическим, было ли это результатом преднамеренных (сознательных) действий или неосторожных действий)» [6, с. 55], тем не менее данный подход вызывает опровержение в связи с предложением о том, что уволь-

нение должно быть разным: от увольнения до увольнения на определенный срок, указанный в законе.

Считается, что при таком подходе не может быть специального временного отрезка расторжения служебного контракта, имеет место быть тотальный запрет на дальнейшую трудовую деятельность на государственной или муниципальной службе. Как уже отмечалось выше, это должно быть закреплено в трудовом законодательстве.

Таким образом, для совершенствования отечественного законодательства в данном направлении необходимо в пункте 1 статьи 59.2 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 30.12.2021 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прописать конкретные обстоятельства, при которых гражданский служащий может быть уволен в связи с утратой доверия и в каких случаях возможно использовать более мягкое дисциплинарное взыскание, для того, чтобы не было возможности расширительного либо, наоборот, более узкого толкования данной нормы.

Точное толкование норм законодателя, закрепляющих дефиницию «утрата доверия», четкое закрепление этого понятия, позволит избежать произвольное толкование и исключить возможность незаконного увольнения сотрудника в результате неправильного толкования работодателем этого понятия, а, следовательно, позволит избежать нарушение прав и законных интересов любого работника, включая государственного гражданского служащего.

В частности, важно установить четкие и определенные нормы по регулированию вопросов увольнения государственных служащих в связи с утратой доверия ввиду того, что данный вопрос является наиболее важным не только в трудовых отношениях любых работников, но и в служебных правоотношения государственных гражданских служащих.

Увольнение в связи с утратой доверия в целом, как процедура, непосредственно затрагивает права и интересы работников, включая государственных гражданских служащих. Именно поэтому важно применять законодательство наиболее эффективным и определенным образом, чтобы не нарушать права и интересы указанных лиц, и избежать возможности незаконного увольнения.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 18.12.2006 №230 – ФЗ// СПС Консультант Плюс.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

4. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228

5. Комментарий к Трудовому кодексу с постатейным приложением материалов / под ред. С. П. Маврина, В. А. Сафронова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2021. 1164 с.

6. Павлинов А.В. Институт «увольнения в связи с утратой доверия»: проблемы и перспективы законодательного закрепления и применения // Мониторинг правоприменения. 2019. № 1 (14). С. 34, 55.

DISMISSAL DUE TO LOSS OF TRUST: LEGAL ASPECTS

Khaimchikova Tuyana Batuevna

master student of the 2nd year of study,
Buryat State University named after Dorzhi Banzarov
Russia, 67000, Ulan-Ude, st. Sukhbaatar, 6
tuyachik@bk.ru

Abstract: This article presents the legal aspect of the dismissal of a civil servant on the grounds of "loss of confidence". The author pays special attention to the problems of legal regulation of this institution. Possible ways to overcome the shortcomings of the legal regulation of the institute of dismissal due to loss of trust are also given.

Keywords: loss of trust, legal regulation, civil service, labor law, legal liability, civil servant.