



## САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 8 апреля 2015 г. N 33-3878

Судья Илюшова О.Л.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе председательствующего Медведкиной В.А. судей Вашкиной Л.И. и Грибиненко Н.Н. с участием прокурора Спассковой Т.А. при секретаре Т.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-4767/14 по апелляционной жалобе Н.М.Ю. на решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от <дата> по иску Н.М.Ю. к Местной администрации Муниципального образования поселок <...> о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Медведкиной В.А., объяснения Н.М.Ю., поддержавшего доводы жалобы, представителя МА МО <...> И.Е.В., считавшей жалобу подлежащей отклонению, заключение прокурора, полагавшего решение законным и обоснованным,

судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

установила:

Истец обратился в суд с иском к ответчику, в котором, уточнив свои требования в порядке [статьи 39](#) ГПК РФ, просил признать увольнение в соответствии с распоряжением N <...> от <дата> по основанию, предусмотренному [пунктом 7.1 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, незаконным, восстановить его на работе в Местной администрации МО <адрес> в должности <...>, признать запись в трудовой книжке об увольнении на основании [пункта 7.1 части 1 статьи 81](#) ТК РФ недействительной, внести изменения в трудовую книжку, выдать дубликат трудовой книжки с указанием последнего места работы без записи об увольнении, взыскать с Местной администрации МО <адрес> заработную плату за время вынужденного прогула, исходя из расчетов среднего заработка, и компенсацию морального вреда в размере <...>.

В обоснование заявленных исковых требований истец указал, что увольнение на основании [пункта 7.1 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ произведено незаконно, поскольку ответчиком не выполнены требования законодательства по соблюдению порядка урегулирования конфликта интересов (Протокол N <...> от <дата> о заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов составлен с нарушением, истец на заседании комиссии не присутствовал), а несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания влечет признание увольнения незаконным. Полагает, что ссылка ответчика о наличии к принятию Распоряжения о расторжении трудового договора основания о непредоставлении справки о доходах несостоятельна, поскольку сделанная в трудовой книжке запись об увольнении четко указывает его основание. Кроме того, в перечне должностей муниципальных служащих, при назначении на которые граждане обязаны предоставлять сведения о своих доходах, утвержденном постановлением Главы Местной администрации МО <адрес> N <...> от <дата>, должность <...> не указана, в связи с чем у него отсутствовала обязанность по предоставлению сведений о доходах, об имуществе и об имущественных обязательствах.

Решением Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 18.11.2014 года истцу отказано в удовлетворении заявленных требований.

Изменена формулировка основания увольнения Н.М.Ю. на расторжение трудового договора на основании [пункта 3 части 1 статьи 19](#) Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" - несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой.

В апелляционной жалобе истец просит решение отменить, ссылаясь на неправильное установление судом обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения спора, неправильное применение и применение норм материального и процессуального права.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, заключение прокурора, судебная коллегия приходит к следующему.

Как усматривается из материалов дела, истец был принят на работу в Местную администрацию МО <адрес> <дата> на должность <...>. Распоряжением Местной администрации МО <адрес> N <...> от <дата>

трудовой договор с Н.М.Ю. от <дата> расторгнут на основании [пункта 7.1 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ (непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, дающее основание для утраты доверия со стороны работодателя).

В период его нахождения на больничном с <дата> по <дата> Н.М.Ю. направлялось напоминание о предусмотренной действующим законодательством обязанности предоставления сведений о доходах посредством почтовой связи и по электронной почте истца.

Ответчиком были представлены распоряжение Главы Местной администрации МО <адрес> N <...> от <дата> о назначении заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, распоряжение Главы Местной администрации МО <адрес> N <...> от <дата> о внесении изменений в Распоряжение Главы Местной администрации МО <адрес> N <...> от <дата>, Журнал учета распоряжений Местной администрации, Постановление Местной администрации МО <адрес> об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов N <...>-п от <дата>.

Судом установлено, что истец был ознакомлен с Постановлением Местной администрации МО <адрес> об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов N <...> от <дата>.

Из протокола N <...> заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов от <дата> следует, что <дата> истец объяснения по факту непредоставления сведений о доходах, имуществе и имущественных правах за отчетный период дать отказался.

В силу [пункта 7.1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредоставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредоставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Увольнение муниципального служащего в соответствии со [статьей 19](#) ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" является дисциплинарным взысканием, следовательно, в силу [статьи 27](#) указанного Закона порядок его применения определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Согласно [статье 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Суд, разрешая спор, правомерно исходил из того, что, ответчиком соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарному взысканию, представленные доказательства свидетельствуют о том, что истец отказался давать объяснения по поводу вмененного ему работодателем проступка, в связи с чем у работодателя имелись все основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания. Также установлено, что Н.М.Ю. присутствовал на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов от <дата> и отказался от дачи объяснений по факту непредоставления справки о доходах, данный факт истцом не оспорен.

При указанных обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу об отсутствии оснований для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула, взыскания компенсации морального вреда.

Положения [части 5 статьи 394](#) Трудового кодекса РФ предусматривают, что в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего [Кодекса](#) или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего [Кодекса](#) или иного федерального закона.

Основание увольнения по инициативе работодателя в соответствии с [пунктом 7.1 статьи 81](#)

Трудового кодекса РФ является новым: оно введено Федеральным [законом](#) от 03.12.2012 N 231-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам".

Следует обратить внимание на то, что увольнение по данному основанию возможно при наличии одновременно двух условий: а) совершение какого-либо из указанных действий (бездействия) является нарушением юридической обязанности работника либо юридического запрета, установленных законодательством ([Кодексом](#), другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ); б) совершение работником соответствующего действия (бездействия) дает основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

При этом, если по общему правилу основанием для утраты доверия со стороны работодателя могут являться действия работника корыстного характера, как связанные, так и не связанные с работой (обмер, обвес покупателя или заказчика, совершение хищения и проч.), то в рассматриваемом случае основанием для утраты доверия могут послужить действия, которые сами по себе могут не носить корыстного характера (например, непредставление определенных, требуемых законом, сведений). Такого рода информация касается не только самого работника, но и членов его семьи.

В силу разъяснений, которые даны в [пункте 61](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу [части пятой статьи 394](#) Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой [Кодекса](#) или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи [Кодекса](#) или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

По смыслу вышеуказанных правовых норм и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации обязанность суда по изменению формулировки основания увольнения наступает в случае, если при рассмотрении дела будет установлено, что работодатель имел в виду конкретное основание для увольнения работника, а в приказе об увольнении указал неправильную или не соответствующую закону формулировку причины увольнения. Формулировка основания увольнения изменяется исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В ходе судебного разбирательства установлено, что основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя послужило непредставление Н.М.Ю. сведений о доходах, имуществе и имущественных правах за отчетный период.

В соответствии с [частью 1 статьи 1](#) Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан Российской Федерации, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих определяются указанным Федеральным [законом](#).

В силу [части 2 статьи 3](#) ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным [законом](#).

[Статьей 19](#) вышеуказанного Федерального закона помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть 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.

[Статья 13](#) данного Закона предусматривает, что муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае непредставления установленным настоящим Федеральным [законом](#) сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленных [статьями 14.1 и 15](#) настоящего Федерального закона ([ст. 27.1](#)).

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Федеральным [законом](#) от 25.12.2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, включенные в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, установлена

обязанность ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представлять представителю нанимателя сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

В соответствии со [статьей 8](#) Федерального закона N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 года, невыполнение муниципальным служащим обязанности по предоставлению сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих, супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, является правонарушением, влекущим освобождение муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы либо привлечение его к иным видам дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

При таких данных, суд правильно применил положения указанной правовой [нормы](#), приведя основание увольнения истца в соответствие с фактически произведенным увольнением, указав в качестве основания увольнения истца [пункт 3 части 1 статьи 19](#) ФЗ "О муниципальной службе в РФ", то есть расторжение трудового договора ввиду несоблюдения Н.М.Ю. ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных [статьей 13](#) указанного Закона.

Довод апелляционной жалобы о том, что ответчик не выдал истцу справку о доходах по форме 2-НДФЛ, не может быть принят во внимание, поскольку, как установлено материалами дела, <дата> истец был уведомлен о предоставлении справки о доходах, также в период нахождения на больничном с <дата> по <дата> ему высылались уведомления, поэтому истец имел возможность исполнить свои обязанности по предоставлению сведений о доходах и получению справки у работодателя.

Довод апелляционной жалобы о том, что ответчик нарушил порядок применения взыскания и не затребовал объяснения истца, являлся предметом исследования в суде первой инстанции. Доводов, которые бы не были предметом исследования суда первой инстанции в указанной части, апелляционная жалоба не содержит. Выводы суда о соблюдении ответчиком установленного [статьей 193](#) Трудового кодекса РФ порядка основаны на исследованных в ходе судебного разбирательства письменных доказательствах и показаниях свидетелей.

Доводы о фальсификации представленных ответчиком доказательств в подтверждение своих возражений являются голословными.

Ссылка в жалобе на то обстоятельство, что истец был назначен председателем избирательной комиссии сроком на 5 лет, в связи с чем не может быть уволен по инициативе работодателя до <дата> года, подлежит отклонению на основании следующего.

Согласно [пункту 19 статьи 29](#) Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ (с последующими изменениями) "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации", член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

Исходя из правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Постановлении от 16.01.2007 [N 160-О-П](#), положение [пункта 19 статьи 29](#) Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" в системе действующего правового регулирования не исключает возможность увольнения по инициативе работодателя лица, исполняющего полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, по такому предусмотренному законом основанию для расторжения трудового договора, как грубое нарушение трудовых обязанностей, в случае если увольнение не является результатом преследования лица за исполнение возложенных на него публично значимых функций. При этом, запрет на увольнение работника - члена избирательной комиссии по инициативе работодателя не должен трактоваться как исключаящий любую возможность его увольнения за грубое нарушение трудовых обязанностей, в том числе, когда оно не имеет отношения к исполнению полномочий члена избирательной комиссии. Прекращение трудового договора по данному основанию не может быть распространен вывод Конституционного Суда Российской Федерации, согласно которому запрет на увольнение по инициативе работодателя работника - члена избирательной комиссии не исключает возможности такого увольнения, если оно вызвано грубым нарушением трудовых обязанностей и не связано с исполнением полномочий члена избирательной комиссии с правом решающего голоса.

По мнению судебной коллегии, несоблюдение Н.М.Ю. ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, является грубым нарушением трудовых обязанностей, не связано с исполнением полномочий члена избирательной комиссии, и не может являться препятствием в расторжении трудового договора по инициативе работодателя при наличии к тому установленных законом оснований.

Таким образом, суд первой инстанции с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам, выводы суда не противоречат материалам

---

дела, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно. Оснований для отмены решения суда не имеется.

Руководствуясь [статьей 328](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 18 ноября 2014 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

---