

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(НА МВД РОССИИ)

**ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ
ПРИ УВОЛЬНЕНИИ СО СЛУЖБЫ
И (ИЛИ) ВОССТАНОВЛЕНИИ НА СЛУЖБЕ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Аналитические материалы с предложениями

Нижний Новгород 2024

Авторы

Хужин А.М. – д-р юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского права и процесса Нижегородской академии МВД России (редактирование, введение, заключение, раздел 3);

Милюков С.В. – заместитель начальника отдела нормативно-правового обеспечения ГУРЛС МВД России (раздел 2.2);

Рассадин А.А. – заместитель начальника правового отдела – начальник отделения судебно-исковой работы ГУ МВД России по Нижегородской области (раздел 2.2);

Малютина О.А. – канд. юрид. наук, доцент, начальник кафедры гражданского права и процесса Нижегородской академии МВД России (редактирование, раздел 2.1, раздел 3);

Шухарева А.В. – канд. юрид. наук, доцент, заместитель начальника кафедры гражданского права и процесса Нижегородской академии МВД России (раздел 2.2);

Першина И.В. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Нижегородской академии МВД России (раздел 1);

Амочкина Е.П. – канд. юрид. наук, преподаватель кафедры гражданского права и процесса Нижегородской академии МВД России (раздел 1).

Рецензенты

Макарейко Н.В. – д-р юрид. наук, доцент, профессор кафедры административного права и процесса Нижегородской академии МВД России;

Храмова И.В. – начальник правового отдела ГУ МВД России по Нижегородской области.

Злоупотребление правом при увольнении со службы и (или) восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел: аналитические материалы с предложениями / кол. авт. – Нижний Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2024. – 57 с.

В аналитических материалах изучаются вопросы, связанные с выявлением и предупреждением злоупотреблений со стороны сотрудников органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе, проанализирована судебная практика по указанной категории дел, даны практические рекомендации.

Работа адресована сотрудникам правовых и кадровых подразделений МВД России для использования в практической деятельности, а также курсантам и слушателям образовательных организаций МВД России, изучающим учебные дисциплины «Юридическая служба в государственных органах», «Правовая работа в органах внутренних дел».

© Нижегородская академия МВД России, 2024

© Кол. авт.

Содержание

Введение.....	4
1. Правовое регулирование порядка увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел	6
2. Проблемные аспекты злоупотребления правом при процедуре увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел	20
2.1. Понятие и правовая природа злоупотребления правом при увольнении и (или) восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел..	20
2.2. Анализ судебной практики по вопросам злоупотребления правом при увольнении со службы и восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел.....	29
3. Предупреждение злоупотреблений со стороны сотрудников органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе.....	45
Заключение	49
Список использованных источников	53

Введение

Проблема злоупотребления правом является актуальной не только с точки зрения науки, но и с позиции правоприменительной практики. Споры, в которых выявляется факт недобросовестного поведения субъектов при осуществлении прав и исполнении ими обязанностей, предполагают анализ норм процессуального и материального права. Нередко вопрос злоупотребления правом становится предметом рассмотрения споров, связанных с процессом увольнения и восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел. Причиной обращения к рассматриваемой проблеме стали не столько сложности с доктринальным пониманием исследуемого правового феномена, сколько непосредственные факты злоупотребления правом при увольнении и (или) при восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел и необходимость предотвращения подобных действий.

Предметом настоящих аналитических материалов является проблема злоупотребления правом при увольнении и (или) восстановлении сотрудников органов внутренних дел.

Объектом данного исследования являются доктринальные позиции и материалы судебной практики по делам об увольнении и (или) восстановлении сотрудников органов внутренних дел.

Целью исследования является анализ особенностей выявления фактов злоупотребления правом сотрудниками органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе, а также выработка рекомендаций и предложений по недопущению такого рода нарушений.

В рамках достижения заданной цели авторами поставлены для решения следующие **задачи**:

– исследовать нормативные правовые акты, регулирующие порядок увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел;

– рассмотреть понятие и правовую сущность злоупотребления правом в аспекте вопросов увольнения и (или) восстановления сотрудников органов внутренних дел на службе;

– выявить проблемы, возникающие при процедурах увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел;

– на основании анализа судебной и правоприменительной практики установить причины и условия, приводящие к злоупотреблению правом при увольнении со службы и (или) восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел;

– выработать предложения по предупреждению злоупотреблений со стороны сотрудников органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе.

Методологической основой аналитических материалов выступили методы правового анализа, статистического исследования, диалектического познания, системного подхода, структурно-функционального и документального анализа.

Эмпирическую базу аналитических материалов составляют судебная практика по предмету исследования, научные статьи, данные статистических отчетов и интернет-источники.

Структура аналитических материалов представляет собой введение, три раздела, заключение и список использованных источников.

1. Правовое регулирование порядка увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел

Знание и неукоснительное соблюдение нормативно установленных предписаний в части процессуального порядка увольнения сотрудника органов внутренних дел со службы всеми субъектами, участвующими в подготовке и принятии такого решения, являются залогом устойчивости правовой позиции сотрудника правового подразделения как представителя органа, организации, подразделения МВД России при возможном последующем оспаривании увольнения в суде. Не менее важными представляются такие качества, как добросовестность и ответственность должностных лиц органов внутренних дел при проведении служебной проверки.

Таким образом, деятельность сотрудников кадровых, правовых подразделений, а также иных подразделений, участвующих в процедуре увольнения, предполагает соблюдение как формального аспекта, то есть соблюдения порядка и сроков проведения процедуры увольнения, так и содержательного, что в значительной мере определяется квалификацией должностных лиц, их осуществляющих.

Нормативную основу порядка увольнения составляет в первую очередь глава 12 «Прекращение службы в органах внутренних дел» Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе)¹ и раздел XVI «Представление сотрудников к увольнению со службы в органах внутренних дел и оформление документов, связанных с прекращением или расторжением контракта, увольнением со службы и исключением из реестра сотрудников» Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 30.09.2024).

Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 (далее – Порядок прохождения службы)¹.

Учитывая, что основанием для обжалования увольнения в суде является служебный спор, который также может быть урегулирован в досудебном порядке путем обращения к руководителю – как прямому, так и непосредственному, при увольнении следует учитывать положения главы 10 Закона о службе² и раздела XVII Порядка прохождения службы³.

Поскольку значительное количество споров об увольнении и восстановлении на службе с выплатой денежного довольствия касаются увольнения по мотивам, не связанным с увольнением по инициативе работника, при подготовке решения об увольнении следует руководствоваться также приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»⁴ (далее – Порядок проведения служебной проверки). Особенности отчисления и увольнения курсантов, обучающихся в организациях системы МВД России, и восстановления их на службе установлены приказом МВД России от 7 июля 2014 г. № 568⁵.

¹ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 (зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 № 50460) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.11.2024).

² Глава 10 Закона о службе «Урегулирование конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел».

³ Раздел XVII «Рассмотрение служебного спора в органах внутренних дел» Порядка прохождения службы.

⁴ Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 (зарегистрирован в Минюсте России 30.05.2013 № 28587) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

⁵ О порядке отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, порядке восстановления в таких организациях и порядке перевода обучающихся по основным профессиональным образовательным программам из одной федеральной государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность и находящейся в ведении МВД России, в другую такую организацию: приказ МВД России от 07.07.2014 № 568 (зарегистрирован в Минюсте России 11.08.2014 № 33538) (ред. 31.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 30.09.2024).

Увольнение сотрудника органов внутренних дел со службы является одним из двух, наряду с его гибелью (смертью), оснований прекращения службы в органах внутренних дел. В целях исследования наибольшее значение представляет порядок расторжения контракта по основаниям, которые чаще остальных становятся поводом к обжалованию, а именно в связи:

- с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел (должна быть рекомендация аттестационной комиссии);
- с грубым нарушением служебной дисциплины;
- с неоднократным нарушением служебной дисциплины (при уже имеющемся у сотрудника дисциплинарном взыскании, наложенном в письменной форме приказом руководителя);
- с отчислением из образовательной организации системы МВД России;
- с отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях;
- с нарушением условий контракта сотрудником;
- с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- с сокращением замещаемой должности¹.

Также законом предусмотрен ряд оснований для безусловного расторжения контракта (полный перечень содержится в части 3 статьи 82 Закона о службе), к которым из числа отрицательных относятся:

- представление сотрудником заведомо подложных документов или заведомо ложных сведений как при поступлении на службу, так и в последующем при подтверждении условий замещения должности;
- осуждение сотрудника за преступление, а также при прекращении уголовного преследования по таким нереабилитирующим основаниям, как

¹ Полный перечень оснований содержится в части 2 статьи 82 Закона о службе.

истечение сроков давности, примирение сторон (кроме дел частного обвинения), амнистия и деятельное раскаяние;

- совершение поступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;

- утрата доверия;

- приобретение статуса иноагента.

Следует отметить, что увольнение сотрудника при расторжении контракта по иным основаниям (например, отказ от перевода на равнозначную должность при ротации и т. д.) также может стать поводом злоупотребления правами при последующем обжаловании решения об увольнении. Именно поэтому соблюдение процедуры, сроков, порядка документирования расторжения контракта является важным условием, в том числе и при увольнении по собственному желанию. При конкуренции нескольких подобных оснований в силу части 8 статьи 8 Закона о службе право выбора основания остается за сотрудником в соответствии с указанным им в рапорте.

В то же время при увольнении по отрицательным мотивам при определении основания часто возникают разночтения в их понимании сотрудниками подразделений, проводящими служебную проверку. Примером такой ситуации является увольнение при отказе сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования на алкогольное опьянение.

В силу пункта 3 части 2 статьи 49 Закона о службе нахождение сотрудника на службе в состоянии опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения являются грубым нарушением служебной дисциплины – дисциплинарным проступком. Соответственно, возникает коллизия оснований увольнения – пункта 6 части 2 статьи 82 (грубое нарушение служебной дисциплины) Закона о службе или пункта 9 части 3 статьи 82 (в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника) Закона о службе. Правовые различия состоят в том, что в первом случае есть возможность ограничиться иным

дисциплинарным взысканием, поскольку часть 2 статьи 82 Закона о службе является нормой, позволяющей применить дискреционные полномочия, в то время как часть 3 той же статьи предполагает увольнение в императивном порядке. Предельный срок увольнения по данному основанию 6 месяцев с момента, как руководителю ранее стало известно о совершении указанных действий сотрудником, и не позднее 3 лет с момента совершения (часть 14 статьи 89 Закона о службе). Кроме того, следует учитывать, что нахождение в состоянии опьянения не на службе и отказ от освидетельствования влекут административную ответственность сотрудника в силу части 2 статьи 2.5 и статьи 12.26 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

Определенные особенности предусмотрены при увольнении сотрудника:

– в связи с утратой доверия (статья 82.1 Закона о службе), а именно основаниями такового являются непринятие мер по урегулированию конфликта интересов и подобные основания, являющиеся нарушением стандарта антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел (непредставление/недостоверность декларации о доходах, наличие счетов в иностранных банках, занятие предпринимательской деятельностью и т. п.);

– вследствие нарушения правил заключения контракта (статья 87 Закона о службе) основаниями являются выявление обстоятельств, исключающих дальнейшее прохождение службы в замещаемой должности (заключение контракта с лицом, лишенным права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, при наличии медицинских противопоказаний).

Важным процедурным моментом, дающим основания сотруднику органов внутренних дел, подавшему рапорт на увольнение по собственной инициативе, оспорить это увольнение впоследствии является соблюдение сроков. По общему правилу рапорт подается за 30 дней до увольнения и за это время сотрудник вправе в любое время письменно его отозвать

(расторжения не следует, если на замещаемую должность приглашен другой сотрудник или есть иные основания к увольнению (часть 2 статьи 84 Закона о службе). В то же время закон допускает возможность увольнения и в более краткие сроки с согласия руководителя и при наличии волеизъявления сотрудника, что в отдельных случаях, при последующем оспаривании в суде по мотивам давления, иного воздействия на увольняющегося может служить примером злоупотребления правом.

При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 8, 9, 11, 12 или 13 части 2 статьи 82 Закона о службе, необходимо вручение уведомления об увольнении за подписью руководителя сотруднику органов внутренних дел, второй экземпляр уведомления помещается в личное дело; при отказе сотрудника органов внутренних дел от получения уведомления составляется акт, при невозможности вручения уведомления лично сотруднику органов внутренних дел указанный документ направляется заказным письмом с уведомлением о вручении по месту жительства сотрудника органов внутренних дел (п. 334–335 Порядка прохождения службы). Важным является соблюдение сроков увольнения, которые зависят от конкретного основания увольнения (часть 2 статьи 85 Закона о службе):

– не ранее чем за 2 месяца со дня уведомления о расторжении контракта – при увольнении по состоянию здоровья (с уведомлением по рапорту сотрудника выдается заключение об ограниченной годности или невозможности продолжать службу при отсутствии возможности перемещения учитывается при определении основания увольнения (пункт 8 части 2 статьи 82 Закона о службе), при сокращении занимаемой должности (с обязательным предложением всех имеющихся в наличии вакантных должностей в соответствии с установленными квалификационными требованиями) или восстановлении на должности сотрудника, ранее ее замещающего (в случае отказа сотрудника, замещающего эту должность, от перевода на другую должность в органах внутренних дел);

– не ранее чем за 2 недели со дня уведомления о расторжении контракта – при несоответствии замещаемой должности (по рекомендации аттестационной комиссии), истечении срока нахождения в распоряжении, отказе сотрудника от прохождения службы в особых условиях по неуважительным причинам.

Детально порядок увольнения урегулирован статьей 89 Закона службе и главой XVI Порядка прохождения службы. Увольнение сотрудника органов внутренних дел осуществляется руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем, в частности увольнение сотрудника в звании полковника – приказом Министра внутренних дел (пункты 329–332 Порядка прохождения службы).

С сотрудниками органов внутренних дел проводится разъяснительная беседа об основаниях увольнения, гарантиях и выплатах представителями кадровой службы, при необходимости в беседе принимают участие представители правового и финансового подразделения, что оформляется листом беседы (при невозможности, уклонении – акт). До увольнения кадровое подразделение с участием непосредственного руководителя готовит представление к увольнению, которое согласовывается начальником подразделения и доводится до сотрудника под расписку (при отказе от подписания составляется акт). Данное представление направляется Министру внутренних дел, его заместителю, руководителю органа, организации, подразделения МВД России, руководителю структурного подразделения, приказ которых и определяет дату увольнения.

Сотрудники обязаны сдать закрепленное оружие, документы, служебное удостоверение, жетон в кадровую службу (пункт 345 Порядка прохождения службы).

Увольнение сотрудника в период временной нетрудоспособности, отпуска, командировки возможно только в случаях, предусмотренных частью 1, пунктами 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11, 14 части 3 статьи 82 Закона о службе, а именно: истечение срока контракта, достижение предельного возраста,

болезнь, не позволяющая проходить службу, недееспособность, утрата гражданства Российской Федерации / наличие гражданства иностранного государства, совершение проступка, порочащего честь сотрудника, осуждение за преступление / прекращение уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям, призыв на военную службу, признание иноагентом.

В целях предотвращения возможных недобросовестных действий сотрудников органов внутренних дел на этапе обжалования увольнения по основанию нарушения формальных требований к процедуре увольнения сотрудникам кадровых подразделений особое внимание необходимо уделить действиям в последний день службы:

1. Ознакомление сотрудника органов внутренних дел с приказом об увольнении или выпиской из него, подтвержденное личной подписью увольняемого сотрудника. При невозможности ознакомления увольняемого сотрудника с приказом (или выпиской из приказа) об увольнении по причинам, не зависящим от руководителя и кадрового подразделения, документы направляются по месту жительства увольняемого сотрудника заказным письмом с уведомлением о вручении.

Примером затруднения в процессе ознакомления увольняемого сотрудника с соответствующим приказом служит нахождение последнего в следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы¹. В таком случае процедура ознакомления увольняемого сотрудника с соответствующим приказом предполагает необходимость направления документов по месту нахождения подозреваемого или обвиняемого сотрудника, в отношении которого в качестве меры пресечения избрано заключение под стражу.

2. Выдача сотруднику трудовой книжки или предоставление ему сведений о трудовой деятельности за период службы в органах внутренних

¹ Статья 8 Федерального закона от 15.07.1995 № 103-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.12.2024).

дел. При невозможности вручения документов уволенному сотруднику ему направляется уведомление о необходимости явиться в отдел кадров по месту прохождения службы или предоставить согласие на получение документов по почте. Сотрудникам кадровых подразделений для принятия исчерпывающих мер по уведомлению уволенного сотрудника следует использовать все доступные каналы связи – сотовую связь, выезд по месту жительства / нахождения сотрудника и т. д. В случае обращения уволенного сотрудника (письменного или по электронной почте подразделения) руководитель обязан выдать трудовую книжку или направить заказным письмом с уведомлением и описью вложений (способом, указанным в обращении) в течение 3 рабочих дней с момента обращения (часть 8–10 статьи 89 Закона о службе).

Финансовое подразделение в свою очередь производит полный расчет в последний день службы. Исключение из реестра сотрудников производится не позднее 1 месяца со дня приказа об увольнении.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть наложено не позднее одного месяца со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки. В указанный срок не засчитывается период отсутствия на службе по уважительной причине (например, временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске или командировке). До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника необходимо получить письменное объяснение, в случае его отказа представить объяснение, составить акт.

Важным обстоятельством является необходимость получения объяснения сотрудника по окончании периода его временной нетрудоспособности, который зачастую скрывается сотрудником органа

внутренних дел с целью последующего злоупотребления правом при обжаловании увольнения¹.

Такие сотрудники игнорируют предписание о необходимости в течение суток проинформировать непосредственного руководителя / прямого начальника о наступлении временной нетрудоспособности с указанием медицинской организации, выдавшей соответствующий листок в соответствии с пунктом 2 Порядка освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью².

Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее 2 недель с момента получения информации, являющейся основанием для ее проведения, а сама проверка должна быть проведена в течение 30 дней (учитываем, что в этот срок не засчитывается период нетрудоспособности, нахождения в отпуске или командировке).

Если при проведении служебной проверки предусмотрено создание комиссии, в приказе о назначении проверки должны быть указаны основания ее проведения, дата назначения и состав комиссии, в которую включаются не менее 3 сотрудников. В пункте 28 Порядка проведения служебной проверки обозначен перечень мероприятий, проводимых в ее рамках и, как показывает судебная практика, качественная, тщательно проведенная служебная проверка уменьшает вероятность неблагоприятной судебной перспективы для органа, организации, подразделения МВД России решения суда по служебным спорам, связанным с оспариванием наложенного дисциплинарного взыскания в виде увольнения. К указанным мероприятиям можно отнести выезд на место совершения дисциплинарного проступка, истребование документов, опрос свидетелей и т. д.

¹ Пункт 7 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4.

² Об утверждении Порядка освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью: приказ МВД России от 10.01.2025 № 2 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.01.2025).

Сотрудник, проводящий проверку, обязан документально подтвердить дату и время совершения дисциплинарного проступка, обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности сотрудника, осуществить сбор документов и материалов, характеризующих личные и деловые качества сотрудника, а также приложить материалы по ранее проведенным проверкам и совершенным проступкам. Заключение по результатам проведения служебной проверки должно состоять из вводной, описательной и резолютивной части, содержание которых урегулировано в пунктах 35–37 Порядка проведения служебной проверки.

По окончании проверки сотрудник, ее проводивший, обязан подготовить заключение по результатам проведения служебной проверки и представить его на утверждение руководителю не позднее чем 3 дня со дня завершения (который должен утвердить его в срок, не превышающий 5 дней со дня предоставления). Ознакомление сотрудника, в отношении которого проводилась проверка, с заключением по результатам ее проведения осуществляется только в случае его письменного обращения в течение 5 рабочих дней с момента обращения.

По окончании проверки формируется дело с материалами служебной проверки, к которому, наряду с заключением о проведении служебной проверки, приобщаются все полученные в рамках ее проведения материалы и документы. Сформированное дело хранится в подразделении делопроизводства и режима.

Неурегулированные разногласия по вопросу увольнения сотрудника органов внутренних дел образуют служебный спор, который может быть разрешен путем обращения к непосредственному руководителю. При несогласии с его решением или невозможности рассмотрения им служебного спора в соответствии с частью 4 статьи 72 Закона о службе допустимо обращение к прямому руководителю либо в суд в течение 1 месяца с момента ознакомления с приказом об увольнении (по остальным спорам срок давности составляет 3 месяца).

Служебный спор в соответствии с частью 7 статьи 72 Закона о службе должен быть рассмотрен руководителем в течение 1 месяца со дня подачи рапорта сотрудником органов внутренних дел или со дня подачи письменного заявления гражданином, ранее состоявшим на службе в органах внутренних дел.

При несогласии с вынесенным решением оно может быть обжаловано в суд в течение десяти дней со дня вручения копии соответствующего решения сотруднику органов внутренних дел или гражданину, ранее состоявшему на службе в органах внутренних дел, обратившемуся для разрешения служебного спора (пункт 8 статьи 72 Закона о службе). Следует отметить, что соблюдение порядка обращения в рамках служебного спора является обязательным.

Считаем важным обратить внимание на то, что нарушение данных сроков не является препятствием для обращения в суд, т. е. суд может применить последствия нарушения сроков только в том случае, если ответчик заявит об этом, в связи с чем мы можем говорить о важности соблюдения сроков обжалования увольнения сотрудниками кадровых подразделений системы МВД России.

Кроме того, истцу предоставляется право ходатайствовать о восстановлении пропущенных сроков по общим правилам, предусмотренными Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ГПК РФ), тем не менее при разрешении вопроса об уважительности причин пропуска Верховный Суд Российской Федерации указывает на необходимость принимать во внимание обращение к руководителю для разрешения спора в досудебном порядке¹.

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 10 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

Восстановление на службе регламентировано статьей 74 Закона о службе, определяющей, что сотрудник органов внутренних дел, незаконно уволенный со службы, освобожденный, отстраненный от должности или переведенный на другую должность либо незаконно лишенный специального звания, подлежит восстановлению в прежней должности / специальном звании либо с его согласия на равнозначную должность. Основанием восстановления является решение руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, уполномоченного руководителя или судебное решение. Время вынужденного прогула сотруднику засчитывается в стаж службы, дающий право на пенсию, дополнительный отпуск и надбавки за стаж, а также в срок выслуги для присвоения очередного специального звания. Также сотруднику выплачивается неполученное денежное довольствие или компенсируется разница между денежным довольствием по последней должности и фактическим заработком за период вынужденного перерыва (часть 6 статьи 74 Закона о службе).

В силу применения к рассматриваемым служебным спорам трудового законодательства иски, в том числе о расторжении контракта по инициативе работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца по месту нахождения как истца, так и ответчика (часть 6.3 статьи 29 ГПК РФ).

В завершение следует еще раз обратить внимание на то, что само по себе строгое и неукоснительное соблюдение и добросовестное пунктуальное отношение к подготовке и принятию решения об увольнении сотрудника не является препятствием для последующего его обращения в суд с требованием о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе.

Одним из обстоятельств, объясняющих количество обращений уволенных сотрудников органов внутренних дел в суд, можно считать квалификацию служебного спора как трудового, в силу чего истец освобождается от уплаты государственной пошлины по статье 333.36

Налогового кодекса Российской Федерации, а значит финансово не рискует, даже если его судебная перспектива заведомо проигрышна. В такой ситуации эффективность кадровой и правовой работы по увольнению сотрудников органов внутренних дел, как правило, по отрицательным основаниям следует оценивать исходя не столько из числа поданных исковых заявлений, сколько из числа удовлетворенных исков, в том числе оставленных в силе при последующем обжаловании.

2. Проблемные аспекты злоупотребления правом при процедуре увольнения со службы и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел

2.1. Понятие и правовая природа злоупотребления правом при увольнении и (или) восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел

Прежде чем обращаться к анализу исследуемой проблемы, определим сущностные характеристики злоупотребления правом в целях настоящего исследования.

Конструкция «злоупотребления» неоднозначно трактуется и в семантическом, и в юридическом смысле. Так, словарь русского языка С.И. Ожегова раскрывает значение этого слова через «проступок, состоящий в незаконном, преступном использовании своих прав, возможностей»¹. И если проступок в смысловом значении помещается в цивилистические рамки, то характеристика «преступного использования прав» предполагает применение публично-правовых норм.

Попытки определить содержание, сущностные характеристики злоупотребления правом предприняты рядом ученых-правоведов. И приведенные точки зрения можно очень условно поделить на несколько групп:

- злоупотребление правом – это вариант правового поведения²;
- злоупотребление правом – это особый тип неправомерного поведения;
- злоупотребление правом как элемент правового сознания³;

¹ Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под ред. Л. И. Скворцова. 26-е изд., испр. и доп. М. : Оникс [и др.], 2009. 1359 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://slovarozhegova.ru/> (дата обращения: 30.09.2024).

² См.: Морозова Л. А. Теория государства и права: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. Москва : Норма: ИНФРА-М, 2013. 464 с.; Зайцева С. Г. Злоупотребление правом. К вопросу о соотношении слова и понятия // Юрист. 2002. № 1. С. 2–5.

³ См.: Колесниченко З. П., Евсеев А. В. Злоупотребление правом как феномен современного правосознания // Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова. 2009. № 4 (4). С. 185.

– злоупотребление правом – это вид правонарушений¹.

Не остается в стороне и Верховный Суд Российской Федерации, который в своем определении по делу № 32-КГ14-17 от 3 февраля 2015 г. дал следующее разъяснение: «злоупотребление правом имеет место в случае, когда субъект поступает вопреки норме, предоставляющей ему соответствующее право, не соотносит поведение с интересами общества и государства, не исполняет корреспондирующую данному праву юридическую обязанность»².

Очевидно, что в основу трактовки термина должны быть положены нормы Конституции Российской Федерации, положения Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), а также разъяснения высших судебных органов. Согласно указанным положениям не допускается осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, злоупотребление правом, действующее в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

Положения статьи 10 ГК РФ, которые описывают недопустимые способы осуществления гражданских прав, содержат фразу «заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)». Однако описание термина отсутствует. Злоупотребляя правом, лицо формально действует в пределах принадлежащего ему права.

Отсутствие четкой и однозначной законодательной нормы при наличии фактов злоупотребления правом вынуждает суд оперировать термином «добросовестный», а не применять формулировку «злоупотребление правом». Это обстоятельство имеет ключевое значение, поскольку квалификация действий как злоупотребление правом является основанием

¹ См.: Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. М. : Статут, 2020. С. 219; Гурьянова В. В. К вопросу о злоупотреблении правом как вида отклоняющегося правового поведения // Бизнес в законе. 2009. № 3. С. 54.

² Определение ВС РФ по делу № 32-КГ14-17 от 03.02.2015 // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70796620/> (дата обращения: 10.09.2024).

для принятия судом решений об ограничении прав недобросовестного лица. В случае, когда имеют место обстоятельства злоупотребления правом, ГК РФ и обобщенная судебная практика обязывают суд установить обстоятельства *недобросовестного поведения* и, учитывая характер и последствия злоупотребления правом, полностью либо частично лишить виновное лицо принадлежавшего ему права. Исполняя перечисленные обязанности, суд также обязан принять меры для защиты интересов (выгоды) добросовестных лиц от недобросовестного поведения другой стороны дела. Неисполнение судом данной обязанности влечет безусловную отмену судебного акта, вынесенного с этими процессуальными нарушениями.

Из сказанного можно сделать вывод, что злоупотребление правом может рассматриваться как реализация гражданами своих прав с целью нарушения прав и законных интересов других субъектов правоотношения. Очевидно, что действия лиц, злоупотребляющих правом, преследуют корыстную цель, чем нарушают интересы добросовестной стороны правоотношения¹, и в связи с этим мы поддерживаем мнение о том, что злоупотребление правом выступает в качестве особого вида неправомерного поведения².

Государство, понимая важность защиты интересов добросовестной стороны, определило жесткие процессуальные правила, которые возложило на суд. Если суд установит факт злоупотребления правом, то это обстоятельство должно повлечь негативные последствия для недобросовестной стороны. Суд устанавливает уровень ответственности виновного лица. Размер компенсации причиненного вреда зависит от обстоятельств дела, характера и последствий злоупотребления правом. Именно суд по своему усмотрению устанавливает и

¹ См.: Гончаров Д. В. Содержание термина, злоупотребление правом, проблема пресечения злоупотребления правом // Вестник Международного юридического института. 2022. № 3–4 (80–81). С. 63.

² См.: Хужин А. М., Кротова Е. Н. Теоретико-правовое осмысление новых видов и форм неправомерных деяний // Алтайский юридический вестник. 2024. № 3 (47). С. 33–38; Гражданское право: учебник : в 2 томах. Том 1 / под общ. ред. М. В. Карпычева, А. М. Хужина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2024. С. 7.

применяет меры, обеспечивающие защиту интересов добросовестной стороны. В то же время суд отказывает недобросовестной стороне в защите принадлежащего ей права¹.

Отметим, что рассмотрение конструкции «злоупотребление правом» возможно не только и не столько в плоскости материального права. Процессуальные нормы также становились предметом анализа и обобщения судебной практики с точки зрения злоупотребления правами, предоставленными процессуальным законодательством его участникам.

Так, различные аспекты злоупотреблений процессуальными правами были отражены в работах таких ученых, как: Д.М. Ананьин, О.Н. Бармина, М.А. Боловнев, В.Г. Бородкин, Д.Б. Володарский, И.Н. Кашкарова, П.П. Ланг, Е.А. Шабашо, А.В. Юдин и другие. М.А. Боловнев при исследовании эффективности противодействия злоупотреблениям процессуальными правами отмечает, что злоупотребление процессуальными правами выражается в форме превышения пределов реализации субъективных прав².

Причем способы злоупотреблений, отраженных в конкретных судебных актах, свидетельствуют об их многообразии³. Применительно к процедурам увольнения и (или) восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел речь о злоупотреблении может идти именно в плоскости процессуальных прав, предоставленных участникам.

Сложности анализа подобных спорных правоотношений обусловлены тем фактом, что деятельность сотрудников органов внутренних дел,

¹ См., например: Определение от 18.12.2018 № 5-КГ18-277 Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ. Документ опубликован не был.

² Чижиков А. А., Ишутин И. В. Концепция злоупотребления правом в гражданском праве // Перспективы развития науки в современном мире : сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции : В 3 частях, Уфа, 5 февраля 2018 года / Ответ. ред.: Халиков А. Р. Часть 3. Уфа : Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. С. 7–15.

³ Борецкая Л. Р. Особенности реализации отдельных процессуальных прав сторонами в контексте злоупотребления процессуальными правами в цивилистическом процессе // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2022. Т. 8 (74). № 3. С. 17.

прохождение ими службы, порядок их увольнения и (или) восстановления на службе урегулированы не только нормами трудового права, но и нормами специального законодательства, регулирующие возникающие отношения в части, не регламентированной кодифицированными актами, в числе которых преимущественное место занимает Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ). Речь идет не о противоречиях норм, а об их взаимном дополнении.

Так, статья 29 Закона о службе определяет должностной регламент (должностную инструкцию) как документ, который регламентирует права и обязанности сотрудника органов внутренних дел по занимаемой им должности.

Порядок освобождения сотрудника от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности урегулирован приказом МВД России от 10 января 2025 г. № 2 «Об утверждении Порядка освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью» (далее по тексту – Порядок, утвержденный приказом МВД России от 10 января 2025 г. № 2). Указанный порядок предполагает обязанность сотрудника, которому выдан листок освобождения от выполнения служебных обязанностей, в течение суток со дня его выдачи сообщить любым доступным способом о факте его выдачи непосредственному (или прямому) руководителю. Информация, которая доводится сотрудником до руководителя, содержит сведения о наименовании медицинской организации, выдавшей листок освобождения от выполнения служебных обязанностей, и сроке, на который он выдан (пункт 2 Порядка, утвержденного приказом МВД России от 10 января 2025 г. № 2).

Отметим, что действия сотрудника в случае его отсутствия по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени относится к грубому нарушению служебной дисциплины, которое может служить основанием для расторжения контракта и увольнения сотрудника со службы в органах

внутренних дел. Неисполнение обязанности сотрудником органов внутренних дел в части, касающейся уведомления руководителя о выдаче листка освобождения от исполнения служебных обязанностей, может быть квалифицировано в соответствии с пунктом 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» формой злоупотребления правом работниками.

При формальном соблюдении порядка увольнения и принятии соответствующего решения работодателем уволенный сотрудник впоследствии оспаривает законность своего увольнения в суде, где представляет доказательства, подтверждающие факт обращения за медицинской помощью и, несмотря на отсутствие надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих нетрудоспособность, суд признает несостоятельным довод об отсутствии работника на работе без уважительных причин¹ и принимает решение восстановить уволенного сотрудника на работе.

Рассматриваемый случай имеет процессуальное продолжение. Решение суда о восстановлении сотрудника органов внутренних дел на службе подлежит немедленному исполнению в соответствии со статьей 211 ГПК РФ и статьей 396 ТК РФ. При рассмотрении дела в отсутствие истца по его ходатайству или при наличии уважительных причин его отсутствия копия решения может быть вручена под расписку не позднее пяти дней после дня принятия и (или) составления решения суда, либо, в соответствии с абзацем 2 части 2 статьи 214 ГПК РФ, суд направляет копии решения истцу в тот же срок заказным письмом с уведомлением о вручении. Приведенные нормы предполагают, что истец, в чью пользу вынесено решение, ждет письма с копией соответствующего решения и «возвращается на службу» по истечении максимально возможного срока. В примере не прослеживается прямого умысла на злоупотребление правом, однако поведение истца,

¹ См., например: Решение Ветлужского районного суда Нижегородской области от 21.12.2021 по делу № 2-222/2021.

который, выиграв дело, не стремится максимально быстро приступить к исполнению служебных обязанностей, оставляет ряд вопросов к добросовестному использованию принадлежащих ему прав.

При восстановлении на службе сотруднику органов внутренних дел выплачивается не полученное (недополученное) им за время вынужденного прогула денежное довольствие и (или) компенсируется разница между денежным довольствием, получаемым им по последней должности в органах внутренних дел, и фактическим заработком, полученным в период вынужденного перерыва в службе (часть 6 статьи 74 Закона о службе). Правило однозначное, направленное на защиту интересов лица, чьи права были нарушены незаконным увольнением.

Возможность уменьшения или компенсации разницы в заработной плате становится реальной при условии «белого заработка» уволенного сотрудника в период судебного разбирательства. Таким образом, потери бюджета в федеральном масштабе мизерные, в масштабе финансирования деятельности отдельного органа, организации, подразделения могут стать существенными.

На размер выплат недополученной заработной платы сотрудникам органов внутренних дел при их восстановлении на службе влияет и срок рассмотрения дела в судебной инстанции. Возможно ли повлиять на срок рассмотрения дела в суде? Этот вопрос неоднозначный. В судебной практике есть примеры затягивания рассмотрения дела по существу из-за оформления листка временной нетрудоспособности, несвоевременного представления суду доказательств, дозированного представления доказательств, непредставления доказательств, неявки в судебное заседание или неполучение корреспонденции по имеющемуся в материалах дела адресу¹.

¹ Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 17.08.2015 № Ф02-3730/15 по делу № А33-18105/2014; Постановление Арбитражного суда Московского округа от 03.10.2014 № Ф05-10997/14 по делу № А40-160556/13-31-1482 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/article/1119360/> (дата обращения: 30.09.2024).

Приведенный перечень способов злоупотреблений не является исчерпывающим, его можно дополнить такими способами, как: заявление отводов; переговоры с целью «примирения», т. е. обращение к процедуре медиации, переговоры по заключению мирового соглашения; изменение подсудности.

Исходя из разъяснений, которые были изложены Верховным Судом Российской Федерации в своих решениях за последнее десятилетие, институт злоупотребления правом – важная составляющая правового регулирования и в то же время сложная правовая категория, которая раскрывается: через поведение субъекта, когда его поступки не только противоречат норме, предоставляющей ему определенное право, но и противостоят интересам общества и государства; через ситуацию, при этом лицо пользуется своим правом в пределах, которые установлены законом, но недозволенным образом; через негативные последствия, которые явились либо прямым, либо косвенным результатом реализации субъективного права¹.

Очевидно, оценка волевого аспекта поведения субъектов рассматриваемых правоотношений позволит обнаружить «злонаправленное» осуществление принадлежащих им субъективных прав и исполнение обязанностей, квалифицировать данное поведение в качестве злоупотребления правом, установить адекватные правовые последствия, возникшие в результате избранного субъектом права того или иного варианта поведения². И вместе с тем нельзя не отметить, что доказывание злоупотребления правами в трудовых и схожих с ними правоотношениях крайне трудоемкий процесс, требующий учета интересов не только

¹ См.: Максименкова И. Н., Чащина С. И. Злоупотребление правом в гражданском праве // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований : материалы VII Всероссийской национальной научной конференции молодых ученых, Комсомольск-на-Амуре, 8–12 апреля 2024 года. Комсомольск-на-Амуре : Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2024. С. 401.

² См.: Офман Е. М. Злоупотребление правом в механизме осуществления прав и исполнения обязанностей субъектами трудового правоотношения // Журнал российского права. 2022. Том 26. № 7. С. 85.

работника как менее защищенной стороны, но и государства, чьи интересы затрагиваются при увольнении и (или) восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел.

2.2. Анализ судебной практики по вопросам злоупотребления правом при увольнении со службы и восстановлении на службе сотрудников органов внутренних дел

Как следует из проанализированных в ходе настоящего исследования материалов судебной практики об увольнении и (или) восстановлении сотрудников органов внутренних дел на службе, судами чаще всего рассматривались дела по искам сотрудников органов внутренних дел к органам, организациям, подразделениям МВД России:

- об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности;
- о признании незаконным заключения служебной проверки;
- о признании незаконным основания прекращения контракта и увольнения со службы;
- о восстановлении на службе;
- иные служебные споры.

В целях обеспечения единообразного подхода к решению проблем реализации дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции. В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в части 1 статьи 3 Закона о службе, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства (часть 2 статьи 3 Закона о службе).

В судебно-исковой работе по искам к подразделениям Министерства внутренних дел Российской Федерации как к работодателю сложилась неоднозначная судебная практика по данной категории споров. Подобное положение дел, разумеется, не может стимулировать сотрудников к повышению эффективности их служебной деятельности и не позволяет обеспечить сплоченность коллективов, являющихся залогом успешного выполнения оперативно-служебных задач. Кроме того, допущенные в ряде

случаев формальные нарушения процедуры увольнения позволили восстановиться на службе лицам, уволенным в связи с совершенными ими коррупционными нарушениями.

В рамках данного раздела аналитических материалов проведем анализ проблем, возникающих в работе по делам о восстановлении на службе с учетом выявления в позициях истцов элементов злоупотребления правом с указанием как самой правовой позиции судов, так и результатов обжалования.

1. Ссылка истца на неознакомление с материалами служебной проверки, уклонение от явки в кадровые подразделения.

Так, сотрудник органов внутренних дел уволен со службы в связи с расторжением контракта, поводом для которого стало совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел (например, наезд на пешехода на транспортном средстве, к управлению которого он не был допущен). При обжаловании принятого решения истцом в качестве аргументов защиты приведены ссылки на непредоставленную возможность дать объяснение, фальсификацию актов об отказе в даче объяснений и отказ в предоставлении копии заключения по результатам служебной проверки.

Из материалов дела следует, что в период проведения служебной проверки сотрудник органов внутренних дел от дачи объяснений отказывался неоднократно, о чем были составлены комиссионные акты. В дальнейшем установлено совершение им в указанный период времени ряда административных правонарушений. В ходе устной беседы была получена информация о его временной нетрудоспособности и госпитализации в медицинское учреждение. По окончании периода освобождения от служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности сотрудником органа внутренних дел был подан рапорт об увольнении из органов внутренних дел в связи с выслугой лет, дающей право на получение пенсии.

Однако с учетом допущенных сотрудником органов внутренних дел нарушений при исполнении служебных обязанностей на основании

заклучения по результатам проведенной служебной проверки принято решение о расторжении с ним контракта и увольнении его из органов внутренних дел в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Уволенный сотрудник, обжалуя решение работодателя, аргументировал свою позицию в суде фальсификацией актов об отказе в даче письменных объяснений и непредоставлением ему возможности дать объяснение в рамках проводимой служебной проверки.

Судом поведение истца было интерпретировано как сознательный отказ от дачи объяснений, несмотря на предоставленную работодателем возможность. Суд также не установил обстоятельства, препятствующие истцу в ознакомлении с материалами служебной проверки, как в период ее проведения, так и по ее окончании до момента обращения в суд.

Обращаем внимание сотрудников кадровых подразделений на необходимость полноценного всестороннего документирования фактов отказа от дачи объяснений с целью недопущения признания правомерности подобной жалобы.

Еще одним из вариантов злоупотребления правом в этом же деле является неявка истца в день своего увольнения в кадровое подразделение для получения трудовой книжки и осуществления окончательного расчета. В рассматриваемом деле, в связи с неявкой сотрудника в его адрес Почтой России направлено уведомление о расторжении контракта и увольнении со службы с предложением явиться в кадровое подразделение для получения трудовой книжки и окончательного расчета при увольнении. Истец явился за получением трудовой книжки спустя длительный промежуток времени. До указанной даты трудовые обязанности он не исполнял, заработная плата ему не начислялась. С исковым заявлением обратился с нарушением срока, предусмотренного трудовым законодательством и специальным законом. Уважительных причин, препятствовавших его обращению в судебные инстанции для защиты своих прав, истец не привел. Соблюдение

досудебного порядка по данной категории дел не является обязательным, в связи с чем досудебное обращение к ответчику с требованием об изменении формулировки увольнения не препятствовало истцу обратиться с иском заявлением¹. Решением Замоскворецкого районного суда города Москвы, оставленным без изменения определением суда апелляционной инстанции, увольнение сотрудника признано законным и обоснованным.

В другом деле суд, отклоняя доводы истца о том, что он не был ознакомлен с результатами служебной проверки, исходит из того, что подготовленное по результатам служебной проверки заключение в письменной форме представляется соответствующему руководителю (начальнику) для утверждения в установленном порядке, при этом ознакомление сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка, с заключением проведенной проверки осуществляется только в случае обращения последнего, оформленного в письменном виде (пункт 30.15 Порядка), однако доказательств того, что такое обращение было инициировано истцом, но отклонено ответчиком, материалы дела не содержат².

В связи с вышесказанным следует обратить внимание сотрудников органов внутренних дел, в чьи полномочия входит проведение служебной проверки, на необходимость разъяснения лицу, в отношении которого проводится проверка, что ознакомиться с ее заключением он может лишь в установленном порядке. В случаях подачи соответствующего письменного обращения необходимо строго соблюдать порядок ознакомления сотрудника в целях недопущения отмены приказа об увольнении по формальному основанию.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.06.2024 по делу № 33-20557/2024 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

² Решение Бутырского районного суда г. Москвы от 17.09.2020 № 2-280/20 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

2. Ссылка на отсутствие возможности дать объяснения при его фактическом отсутствии на службе в период проведения служебной проверки в связи с нахождением в отпуске либо освобождением от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности.

При разрешении вопросов, связанных с увольнением сотрудников, в ряде случаев возникает вопрос о наличии (отсутствии) правовых оснований для истребования объяснения у сотрудника при его фактическом отсутствии на службе в период проведения служебной проверки в связи с нахождением в отпуске либо временной нетрудоспособностью. В 2022 г. состоялось несколько судебных актов по данному вопросу, согласно которым запрет на истребование объяснения в указанные периоды при увольнении в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, законодательством о службе в органах внутренних дел не установлен¹.

Так, например, решением Фрунзенского районного суда г. Иваново от 16 декабря 2021 г. (дело 2-3411/2021), оставленным без изменения судами апелляционной и кассационной инстанций, оставлен без удовлетворения иск о восстановлении на службе в органах внутренних дел. Судом установлено, что приказом УМВД России по Ивановской области гражданин, ранее проходивший службу в органах внутренних дел, уволен со службы в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. По результатам служебной проверки, проведенной в отношении истца, следует, что истец при управлении транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения нарушил требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел.

На момент совершения проступка истец находился в основном отпуске. С 28 августа 2021 г. по 1 октября 2021 г. был освобожден от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью (травма

¹ Информационно-аналитический обзор о состоянии судебно-исковой работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации в 2022 году. М., 2023. С. 34.

правой руки). В ходе проведения служебной проверки истцу предлагалось дать объяснения по факту совершенного проступка, которое он проигнорировал. Сотруднику направлялось заказное письмо, а также осуществлялись выезды по месту его проживания, однако дверь квартиры никто не открыл. 25 августа 2021 г. составлен акт о не предоставлении сотрудником объяснения в письменном виде по существу служебной проверки. Установив, что ответчиком приняты все возможные меры для предоставления возможности дать объяснение в ходе проведения служебной проверки, а также приняв во внимание физическое состояние истца, который как в период отпуска, так и в период временной нетрудоспособности, находясь на амбулаторном лечении, свободно передвигался на автомобиле, суд пришел к выводу, что у истца имелась возможность дачи объяснений.

Признавая необоснованными доводы жалобы об отсутствии у истца обязанности давать объяснения в период нахождения в отпуске, суд апелляционной инстанции, приняв во внимание Порядок проведения служебной проверки, исходил из того, что запрет на получение объяснений в период нахождения сотрудника в отпуске либо в период нетрудоспособности не установлен. Возможность увольнения на основании пункта 9 части 3 статьи 82 Закона о службе в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске предусмотрена частью 12 статьи 89 данного закона, что допускает в указанные периоды получение объяснений¹.

В качестве рекомендаций следует указать на обязанность неукоснительного соблюдения общего порядка проведения служебных проверок в части получения объяснений от сотрудника, с учетом того, что нахождение сотрудника в отпуске либо его освобождение от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности не означает невозможности дать эти объяснения.

¹ Решение Фрунзенского районного суда г. Иваново по делу № 2–3411/2021 от 16.12.2016 URL: https://frunzensky-iwn.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=136017807&case_uid=a78fc59b-728a-437a-825a-ac266a9c9e13&delo_id=1540005 (дата обращения: 01.10.2024).

3. Реализация права сотрудника органов внутренних дел на освобождение от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности как способ злоупотребления правом при увольнении.

3.1. Оформление листка освобождения от служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности после получения информации о принятии решения об увольнении сотрудника.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 12 Закона о службе сотрудник органов внутренних дел обязан сообщать своему непосредственному руководителю (начальнику) в возможно короткие сроки о наступлении временной нетрудоспособности. Пунктом 3 Порядка, утвержденного приказом МВД России от 10 января 2025 г. № 2, также предусмотрено, что сотрудник, которому выдан листок освобождения от служебных обязанностей, в течение суток со дня его выдачи сообщает непосредственному руководителю (начальнику) о наступлении временной нетрудоспособности, наименовании медицинской организации, выдавшей соответствующий документ, и сроках, на которые он выдан.

В материалах дела из листа беседы следует, что на вопрос, заданный истцу о наличии листка освобождения от исполнения служебных обязанностей, последовал ответ, что истец «затрудняется ответить в связи с ухудшением здоровья».

Нужно отметить, что в данном деле первичный листок нетрудоспособности от 31 октября 2022 г. был выдан государственным лечебным учреждением, не входящим в систему МВД России, и фиксировал период болезни истца с 27 по 31 октября. Согласно листку нетрудоспособности, переоформленному ФГКУЗ МСЧ МВД России по РТ от 31 октября, он выдан на период с 27 по 31 октября. Из заключения служебной проверки следует, что истец не уведомил своего руководителя о наступлении временной нетрудоспособности.

Оценивая доказательства по делу, судебная коллегия считает вопреки выводам суда первой инстанции, что при наложении на истца

дисциплинарного взыскания в виде увольнения и расторжении контракта с ним МВД России по Республике Тыва учтены: последствия проступка – в связи с отсутствием на службе истец не обеспечил руководство деятельностью следственного отдела МО МВД России, не принял участие в оперативном совещании при министре внутренних дел по РТ по заслушиванию сотрудников подразделений дознания и следствия по уголовным делам; соблюден принцип соразмерности взыскания совершенному проступку, приняты во внимание характер, обстоятельства проступка и прежнее отношение истца к службе, наличие поощрений. Все эти сведения учтены работодателем и указаны в заключении по результатам служебной проверки и представлении к увольнению со службы.

На момент составления заключения по результатам служебной проверки, вынесения приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и расторжения контракта у истца имелись 3 неснятых дисциплинарных взыскания в виде замечания, строгого выговора и выговора, при этом, как указывалось выше, он неоднократно нарушил служебную дисциплину: не выполнил служебные обязанности в соответствии с контрактом, должностным регламентом; нарушил внутренний служебный распорядок; в возможно короткие сроки не сообщил непосредственному руководителю (начальнику) о происшествии, наступлении временной нетрудоспособности и иных обстоятельствах, исключающих возможность выполнения служебных обязанностей; в том числе допустил грубое нарушение служебной дисциплины (отсутствие по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени).

Оценивая доводы истца об уважительности причин отсутствия на службе, суд первой инстанции правильно указал на то, что приведенные им причины не могут быть признаны уважительными; он должен был заранее предпринять меры по решению семейных вопросов – поездок членов семьи

на отдых и соревнования; мог заранее рассчитать время и прибыть к месту службы вовремя.

При этом необоснованным является и вывод суда первой инстанции о том, что увольнение истца произведено в период его временной нетрудоспособности, о чем работодатель был уведомлен.

Кроме того, как было установлено в ходе служебной проверки, сотрудник МВД по РТ К. до оформления листка освобождения от служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности истцу сообщено о проведении беседы о его увольнении.

Таким образом, установлено: листок нетрудоспособности открыт, оформлен и выдан после увольнения; ответчику об этом стало известно позже. В ходе проведения беседы об увольнении, а также своему непосредственному руководителю (начальнику) истец не сообщил о том, что обратился в лечебное учреждение по поводу открытия листа нетрудоспособности.

Исходя из изложенного, судебная коллегия считает, что в приведенных выше действиях (бездействии) истца имеются признаки злоупотребления правом – недобросовестности, они фактически были направлены на сокрытие сведений о выданном листке нетрудоспособности и избежание дисциплинарной ответственности, в том числе путем оспаривания увольнения в судебном порядке в последующем.

Вопреки доводам истца, судом апелляционной инстанции установлено, что с приказами о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, о расторжении контракта и увольнении соответственно истец ознакомлен после их оформления и подписания. На основании данных фактов решение суда первой инстанции было отменено в части удовлетворения исковых требований истца о признании незаконными приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, приказа о расторжении контракта и увольнении, восстановлении на работе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула,

компенсации морального вреда и возмещении расходов на оплату услуг представителей, принято новое решение об отказе в удовлетворении указанных требований¹.

В данном случае недобросовестность истца выражалась в действиях, направленных на сокрытие сведений о факте освобождения от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности, оформление листка нетрудоспособности и избежание дисциплинарной ответственности, в том числе путем оспаривания увольнения в судебном порядке в последующем.

В другом исследуемом примере сотрудник органов внутренних дел был уволен приказом от 13 мая 2022 г. За получением листка освобождения от исполнения служебных обязанностей в поликлинику обратился только 16 мая, причем уважительная причина, по которой сотрудник не мог получить справку ранее, им не приведена, в связи с чем действия истца можно рассматривать как злоупотребление правом².

Большой массив исков уволенных сотрудников органов внутренних дел содержит ссылку на то, что незаконность процедуры связана именно с увольнением в период временной нетрудоспособности. Однако истцами зачастую не выполняется возложенная на них обязанность в возможно короткие сроки сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о происшествиях, наступлении временной нетрудоспособности и об иных обстоятельствах, исключающих возможность выполнения сотрудником своих служебных обязанностей. В нарушение Порядка, утвержденного приказом МВД России от 10 января 2025 г. № 2, листки освобождения от выполнения служебных обязанностей по временной нетрудоспособности истцы не предоставляли в кадровые подразделения своих территориальных органов.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 26.07.2023 по делу № 33-1059/2023. URL: https://vs--tva.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=4493207&case_uid=c1c4e107-e04e-4a52-957e-831add7eca83&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 30.09.2024).

² Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 11.08.2022 по делу № 2-4947/2022 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

Неуведомление непосредственного руководителя о временной нетрудоспособности может расцениваться судом как злоупотребление правом со стороны сотрудника.

В таком случае с целью недопущения признания увольнения незаконным по причине освобождения истца от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности, оформленного надлежащим образом в момент увольнения, при проведении бесед и получении объяснений необходимо тщательно документировать ответы на вопросы относительно нетрудоспособности лица, делать запросы в медицинское учреждение системы МВД России о получении информации о нахождении/не нахождении сотрудника органов внутренних дел на амбулаторном или стационарном лечении и надлежащем оформлении листков нетрудоспособности на его имя.

Рекомендуется включить в раздел «обязанности» должностного регламента пункт, предусматривающий обязанность сотрудника органов внутренних дел немедленно уведомлять непосредственного начальника обо всех случаях заболевания, госпитализации, получения травмы, наступлении временной нетрудоспособности в течение суток или в максимально короткие сроки.

При проведении служебной проверки и установлении факта неуведомления сотрудника органов внутренних дел о наступлении временной нетрудоспособности и оформлении соответствующего документа в обязательном порядке ссылаться на нарушение соответствующего пункта должностного регламента.

3.2. Ознакомление истцов с приказами об увольнении в период их временной нетрудоспособности.

Так, в одном из дел суд нашел доводы стороны истца об ознакомлении с приказом в период временной нетрудоспособности и о несоблюдении порядка увольнения (в частности, увольнении в период временной нетрудоспособности – с 24 октября по 10 ноября) необоснованными и

несостоятельными, не нашедшими своего доказательственного подтверждения. Как следовало из материалов дела, 24 октября истец был ознакомлен с приказом об увольнении, при этом работодатель не был поставлен истцом в известность о наличии у последнего листка нетрудоспособности, как и не представлено доказательств его существования на тот момент, поскольку имеющийся в материалах дела листок нетрудоспособности № 1-12346 (его копия) взят истцом в Поликлинике № 1 ФКУЗ «МСЧ МВД России по г. Москве» 24 октября в 19 часов 29 минут, т. е. после окончания рабочего дня. В данном случае иск уволенного сотрудника удовлетворен не был, суд установил законность процедуры увольнения¹.

3.3. Ссылка на нетрудоспособность как основание приостановления служебной проверки и, как следствие, незаконности ее результатов.

Сотрудник был уволен за совершение проступка, порочащего честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел. Приговором суда он был признан виновным в совершении преступлений, предусмотренных частью 1 статьи 285, частью 2 статьи 292 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее по тексту – УК РФ) и ему назначено наказание на основании части 2 статьи 69 УК РФ в виде штрафа в размере 120 000 руб. Установленные приговором обстоятельства в совокупности с выводами заключения служебной проверки явились основанием для увольнения истца из органов внутренних дел Российской Федерации. В обоснование позиции истец указывает на нарушение процедуры увольнения, а именно на то, что в период времени проведения служебной проверки истец находился на больничном, что, по мнению истца, должно было служить основанием для ее приостановления. Указанные листки об освобождении от выполнения служебных обязанностей, выписка из амбулаторной карты представлены истцом в материалы дела.

¹ Решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 16.04.2018 по делу № 02-1048/2018. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/babushkinskij/services/cases/civil/details/ad590677-98a5-4f77-b3a1-c995ee9e57e7> (дата обращения: 12.09.2024).

В ходе рассмотрения дела в качестве свидетеля была допрошена А., которая на момент проведения в отношении истца проверки исполняла обязанности по должности старшего инспектора по личному составу.

Данный свидетель, предупрежденный об уголовной ответственности, пояснила, что в отношении истца была назначена служебная проверка, проведением которой занималась она. В рамках проверки, после получения копии материалов из прокуратуры установлено, что истец, являясь заместителем начальника отдела тылового обеспечения тыла – начальником отделения, злоупотребил служебными полномочиями и совершил проступок. В установленный период истец находился на больничном, листки об освобождении были представлены. В рамках проверки истцу было предложено дать объяснения, а также разъяснено о необходимости их предоставления в течение двух дней. Уведомление о необходимости дачи объяснений выдала ему лично, так как в тот день он находился на работе. Однако от него никаких объяснений не поступило. Все права истца, в том числе повод для проведения проверки, а также необходимость предоставления документов были разъяснены. Периоды нахождения сотрудника на больничном в срок проведения служебной проверки не входят, однако о факте освобождения от исполнения от служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности истец не уведомил.

Оценивая показания допрошенного свидетеля в совокупности с иными обстоятельствами дела, суд пришел к выводу, что истец в ходе проведения проверки хоть и находился на больничном, однако не сообщил о нем надлежащим образом, что является недобросовестным поведением. Суд учел, что все листки по освобождению от выполнения служебных обязанностей, амбулаторные карты больного были открыты на имя истца. Со стороны истца не представлено доказательств надлежащего извещения ответчика о невозможности выполнения служебных обязанностей истцом. Данные обстоятельства, во взаимосвязи с показаниями допрошенного свидетеля, которым не доверять у суда оснований не имеется, не свидетельствуют о том,

что со стороны ответчика имело место нарушение процедуры проведения служебной проверки по основаниям ее неприостановления.

При этом суд учитывает, что временная нетрудоспособность истца никак не воспрепятствовала ее проведению и завершению в установленный срок. Время освобождения от исполнения от служебных обязанностей не засчитывается в период проведения служебной проверки¹.

Таким образом, суд квалифицировал действия истца по непредставлению информации о временной нетрудоспособности и оформлении надлежащих документов недобросовестным поведением, в свою очередь действия ответчика по проведению служебной проверки и наличие оснований для ее приостановления признаны правомерными.

4. Ссылка на порок воли при подаче рапорта об увольнении, оспаривание увольнения по мотиву порока воли спустя продолжительное время.

Так, представляет интерес следующая практика. В рассматриваемом деле после сменного дежурства сотрудником ГИБДД ОМВД России был подан рапорт об увольнении из органов внутренних дел по инициативе сотрудника.

В этот же день сотрудниками отдела кадров был оформлен лист беседы перед увольнением, представление к увольнению со службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Приказом руководителя территориального органа сотрудник был уволен с занимаемой должности. В трудовую книжку внесена соответствующая запись. При увольнении истцу произведен окончательный расчет. До увольнения в этот же день сотрудник сдал закрепленное за ним оружие, служебное удостоверение и жетон.

¹ Пункт 17 Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 26.03.2013 № 161 // Российская газета. 2013. 14 июня.

По истечении более четырех месяцев после увольнения сотрудник обратился с исковым заявлением в суд, указав, что при написании рапорта об увольнении на него оказывалось давление.

Истец пояснил, что по окончании суточного дежурства он был приглашен командиром отдельной роты ДПС ГИБДД ОМВД России в кабинет, где последний сообщил ему о проведении в отношении него проверки, дал ему бумагу и ручку и предложил написать рапорт об увольнении по собственному желанию, при отказе от подачи соответствующего рапорта в понедельник его уволят по другому основанию.

Судом было установлено в ходе гражданского судопроизводства, что в отношении истца за несколько дней до увольнения материалы проверки по факту совершения им преступления, предусмотренного частью 3 статьи 290 УК РФ (дача взятки), были направлены в Следственный комитет Российской Федерации.

Решением суда первой инстанции требования истца были удовлетворены. Выводы суда были такими: «Оценив представленные сторонами доказательства в их совокупности, в том числе показания свидетелей, доводы, изложенные истцом в искомом заявлении, подтвержденные им в судебном заседании, с достоверностью установленные в ходе судебного разбирательства обстоятельства, предшествующие написанию сотрудником рапорта об увольнении по инициативе сотрудника, написание рапорта в связи с выявленными нарушениями в ходе проведенной в отношении него прокуратурой города проверки, написание им рапорта после проведенной руководителем беседы, написание рапорта об увольнении после суточного дежурства, а также факт издания приказа о расторжении контракта и увольнении со службы в тот же день – в выходной день для сотрудников, оформлявших документы об увольнении (в субботу), суд приходит к выводу, что установленные по делу обстоятельства свидетельствуют об отсутствии волеизъявления на прекращение служебных отношений. Установленные в ходе судебного разбирательства

обстоятельства, предшествующие написанию сотрудником рапорта об увольнении, свидетельствуют о том, что произошедшее очевидно явилось фактором, повлиявшим на принятое истцом решение об увольнении со службы, рапорт об увольнении со службы написан с пороком воли».

Апелляционным определением решение суда первой инстанции отменено, в удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме. Судом второй инстанции иначе дана оценка свидетельским показаниям и поведению сотрудника в виде сдачи сотрудником закрепленного за ним оружия, служебного удостоверения и жетона с личным номером, что свидетельствует о добровольности его выбора. Процедура увольнения не нарушена и соответствует пунктам 337–340 Порядка прохождения службы. При первичном допросе в качестве обвиняемого в рамках возбужденного уголовного дела по статье 290 УК РФ, т. е. через 2 дня после увольнения, истец также указывал, что является безработным, что, по мнению суда, косвенно свидетельствует о добровольности прекращения службы в органах внутренних дел. Факт оказания давления на сотрудника, желающего прекратить служебные отношения в органах внутренних дел, не подтвержден.

Обращаем внимание кадровых и правовых подразделений на тот факт, что увольнение на основании пункта 2 части 2 статьи 82 Закона о службе, произведенное до истечения срока предупреждения об увольнении (в силу законодательно закрепленной возможности отзыва рапорта в любое время), имеет некоторые риски в части, касающейся необходимости дополнительного доказывания отсутствия порока воли у сотрудника, желающего прекратить службу в органах внутренних дел.

3. Предупреждение злоупотреблений со стороны сотрудников органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе

Недостаточно качественное проведение служебной проверки может выражаться в неполном изучении всех имеющихся обстоятельств дела; неправильном толковании и применении отдельных норм права; подмене проведением служебной проверки деятельности органов дознания и следствия по установлению виновности лица в совершении уголовно наказуемого деяния.

К процессуальным нарушениям, влекущим отмену приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, относятся: неполучение объяснения у лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности; получение объяснений за пределами сроков проведения служебной проверки; проведение служебной проверки неуполномоченным лицом; привлечение к дисциплинарной ответственности после истечения установленного законом срока; привлечение к дисциплинарной ответственности в период временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или иного отсутствия на службе по уважительным причинам.

Анализ практики по фактам нарушения дисциплины сотрудниками органов внутренних дел свидетельствует о следующих наиболее частых нарушениях и недостатках в ходе их проведения, таких как:

- принятие решения о проведении служебной проверки неуполномоченным на то руководителем;
- нарушение сроков принятия соответствующим руководителем решения о проведении служебной проверки;
- нарушение сроков проведения служебной проверки;
- отсутствие в материалах служебной проверки необходимых документов (например, объяснения сотрудника, акта об отказе дачи объяснения и т. п.).

- несоответствие дисциплинарного взыскания, наложенного на сотрудника, тяжести совершенного проступка и степени вины;
- получение объяснения сотрудника в период его нахождения в отпуске либо в период освобождения от исполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью;
- нарушение срока наложения дисциплинарного взыскания со дня, когда прямому или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка;
- нарушения, обусловленные допуском к проведению служебной проверки должностных лиц, прямо или косвенно заинтересованных в ее результатах.

Отметим, что при проведении служебных проверок встречаются ошибки, которые допускают дальнейшее злоупотребление правом со стороны истцов. К их числу следует отнести:

- некачественное получение объяснения от сотрудника и составление акта в случае его отказа от дачи объяснения. Для придания доказательной силы акту об отказе от дачи объяснений в нем должны отражаться необходимые сведения, позволяющие доказать факт отказа: время, место составления акта, информация о доведении до сотрудника оснований его привлечения к дисциплинарной ответственности, разъяснение ему состава дисциплинарного проступка, сведения об уведомлении о необходимости дать объяснение и о предоставлении двух рабочих дней для его подготовки, причина отказа от дачи объяснения;
- неполнота согласования проекта подготовленного приказа об увольнении (не согласован с кадровым и правовым подразделениями органа, организации или подразделения);
- нарушение сроков ознакомления с приказом о наложении на сотрудника дисциплинарной ответственности.

В целях профилактики нарушений служебной дисциплины полагаем, что необходимо проведение следующих организационных мер:

- проведение в рамках служебной подготовки занятий по изучению нормативных правовых актов, регламентирующих порядок наложения дисциплинарных взысканий, проведения служебных проверок, увольнения со службы в органах внутренних дел;

- отражение в полной мере в заключениях служебных проверок рекомендаций предупредительно-профилактического характера;

- исключение практики проведения служебных проверок без рассмотрения причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарных проступков;

- своевременное доведение до личного состава подразделений обзоров, рекомендаций и других нормативных документов Министерства внутренних дел Российской Федерации, направленных на укрепление служебной дисциплины;

- применение мер оперативного воздействия (применение уполномоченным лицом в одностороннем порядке правовых средств воздействия на лицо, допустившее некачественное проведение служебной проверки, послужившей поводом для ее оспаривания).

Важными для предотвращения обжалования увольнения являются действия, обязанность совершения которых в последний день службы сотрудника возлагается на кадровое подразделение:

- ознакомление под расписку сотрудника с приказом об увольнении или выпиской из него. Если по не зависящим от руководителя и кадрового подразделения причинам ознакомление не состоялось, документы высылаются заказным письмом с уведомлением о вручении. При нахождении увольняемого лица в следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы необходимо предпринять исчерпывающие меры, направленные на его ознакомление с приказом об увольнении или выпиской из него (посредством получения разрешения Следственного комитета Российской Федерации).

Федерации для направления документов по месту нахождения подозреваемого или обвиняемого сотрудника, в отношении которого в качестве меры пресечения избрано заключение под стражу, либо ознакомление увольняемого сотрудника, находящегося в пенитенциарном учреждении, с приказом об увольнении посредством взаимодействия с администрацией следственного изолятора);

– выдача под расписку трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности за период службы в органах внутренних дел. Если выдача не состоялась, по почте направляется уведомление о необходимости явиться в отдел кадров или дать согласие на отправку их по почте. Так, по обращению гражданина (письменного или по электронной почте подразделения) руководитель обязан выдать трудовую книжку или направить заказным письмом с уведомлением и описью вложений (данные – способом, указанном в обращении) в течение 3 рабочих дней с момента обращения (часть 8–10 статьи 89 Закона о службе).

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника органов внутренних дел, прекращение с ним контракта по любому из оснований требует особого внимания со стороны правовых подразделений органов, организаций и подразделений МВД России для всестороннего рассмотрения вопросов наличия либо отсутствия наличия дисциплинарного проступка, основания для увольнения, соблюдения порядка увольнения, поскольку нарушение прав сотрудника органов внутренних дел влечет возможность признания приказов о его увольнении незаконными и, как следствие, восстановление его на службе.

Восстановление на службе выступает своего рода процедурой реабилитации сотрудника, в отношении которого было принято ошибочное решение об увольнении из органов внутренних дел. Проведенный анализ судебной практики свидетельствует, что основной массив исковых заявлений о восстановлении на службе в органах внутренних дел не ограничивается предъявлением требований о признании приказов об увольнении незаконными и последующем восстановлении на службе, но и содержит требования о взыскании денежного довольствия за период вынужденного прогула, что, в свою очередь, влечет убытки для казны Российской Федерации.

Злоупотребление правом может рассматриваться как реализация гражданами своих прав с целью нарушения прав и законных интересов других субъектов правоотношения. Институт злоупотребления правом – правовая категория, которая раскрывается через поведение субъекта, противоречащее норме, предоставляющей ему определенное право, и противопоставленное интересам общества и государства; через использование предоставленного права в пределах, которые установлены законом, но недозволённым образом.

В судебной-исковой работе по искам к подразделениям Министерства внутренних дел Российской Федерации как к работодателю сложилась неоднозначная судебная практика по данной категории споров. Подобное положение дел, разумеется, не может стимулировать сотрудников органов внутренних дел к повышению эффективности их служебной деятельности и не позволяет обеспечить сплоченность коллективов, что является залогом успешного выполнения оперативно-служебных задач. Кроме того, допущенные в ряде случаев формальные нарушения процедуры увольнения позволили восстановиться на службе лицам, уволенным в связи с совершенными ими коррупционными нарушениями.

Анализ судебной практики по делам об увольнении и (или) восстановлении на службе позволил выделить следующие способы злоупотребления предоставленным правом со стороны сотрудников органов внутренних дел:

- ссылка истца на незнакомство с материалами служебной проверки, уклонение от явки в кадровые подразделения;
- ссылка истца на отсутствие возможности дать объяснение в период проведения служебной проверки;
- реализация права сотрудника органов внутренних дел на освобождение от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности в период проведения служебной проверки;
- ссылка истца на порок воли при подаче рапорта об увольнении с последующим оспариванием увольнения спустя продолжительное время.

Кроме того, при проведении служебных проверок встречаются недостатки, которые допускают дальнейшее злоупотребление правом со стороны истцов:

- нарушение порядка получения объяснения от сотрудника органов внутренних дел;
- нарушение порядка согласования проекта подготовленного приказа об увольнении (не согласован с кадровым и правовым подразделениями);

– нарушение сроков объявления приказа о наложении на сотрудника дисциплинарной ответственности.

В целях профилактики нарушений служебной дисциплины и злоупотребления правами со стороны сотрудников органов внутренних дел полагаем возможным:

– рекомендовать включить в должностной регламент сотрудника органов внутренних дел пункт, предусматривающий обязанность и ответственность за неуведомление руководителя о наступлении временной нетрудоспособности;

– рекомендовать сотрудникам, проводящим служебную проверку, отражать в содержании акта об отказе от дачи объяснений время, место составления акта, информацию о доведении до сотрудника органов внутренних дел оснований его привлечения к дисциплинарной ответственности, разъяснении ему состава дисциплинарного проступка, сведения об уведомлении о необходимости дать объяснение и о предоставлении двух рабочих дней для его подготовки, причина отказа от дачи объяснения;

– рекомендовать в полной мере отражать в заключениях служебных проверок меры предупредительно-профилактического характера;

– исключить практику проведения служебных проверок без рассмотрения причин и условий, способствовавших дисциплинарным проступкам;

– рекомендовать своевременно доводить до личного состава подразделений обзоры, рекомендации и другие нормативные документы Министерства внутренних дел Российской Федерации, направленные на укрепление служебной дисциплины.

В целях предупреждения нарушений, влекущих негативные последствия, рекомендовать следующий алгоритм действий сотрудников, проводящих служебные проверки, в случае временной нетрудоспособности

сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка:

1. В случае, когда медицинские документы, подтверждающие уважительные причины отсутствия на службе, не предоставлены – направить запрос в соответствии со статьей 88 ТК РФ в медицинскую организацию системы МВД России, медицинские организации государственной и муниципальной системы здравоохранения с целью подтверждения (опровержения) факта неявки на службу по уважительным причинам.

2. В случае, когда имеются сведения о нахождении сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, на стационарном либо амбулаторном лечении в конкретном медицинском учреждении – рекомендовать сотруднику, проводящему служебную проверку, выехать к сотруднику с целью получения объяснения.

3. В случае, когда сотрудник органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, не отказывается от дачи объяснений, рекомендовать отразить в объяснении факт добровольного согласия и способность по состоянию здоровья сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, дать истребуемые объяснения.

Проведение профилактических мероприятий, как общего, так и специального характера, эффективное средство для предотвращения фактов злоупотреблений со стороны сотрудников органов внутренних дел при увольнении и (или) восстановлении на службе.

Настоящие аналитические материалы, целью которых являлся анализ особенностей выявления фактов злоупотребления правом сотрудниками органов внутренних дел при их увольнении и (или) восстановлении на службе, а также выработка рекомендаций и предложений по недопущению такого рода нарушений, могут стать эмпирической базой для дальнейших прикладных разработок в данной сфере.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации : принята 12.12.1993 всенародным голосованием с изменениями (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ; с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 4 июля.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Российская газета. 1996. № 23; 1996. № 24; 1996. № 25; 1996. № 27.
3. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ // Ведомости Федерального Собрания Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
5. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
6. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.
7. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 (ред. от 30.01.2023) «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 № 50460) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

8. Приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 30.05.2013 № 28587) (ред. 12.11.2018) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

9. Приказ МВД России от 07.07.2014 № 568 «О порядке отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, порядке восстановления в таких организациях и порядке перевода обучающихся по основным профессиональным образовательным программам из одной федеральной государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность и находящейся в ведении МВД России, в другую такую организацию» (зарегистрирован в Минюсте России 11.08.2014 № 33538) (ред. 31.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

10. Приказ МВД России от 10.01.2025 № 2 «Об утверждении Порядка освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

Материалы судебной практики

8. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 10 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

9. Определение от 18.12.2018 № 5-КГ18-277 Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации. Документ опубликован не был; Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации № 306-ЭС20-16785 по делу № 65-6755/2017 ВС РФ от 11.03.2021 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

10. Определение Верховного Суда Российской Федерации по делу № 32-КГ14-17 от 03.02.2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

11. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 17.08.2015 № Ф02-3730/15 по делу № А33-18105/2014; Постановление Арбитражного суда Московского округа от 03.10.2014 № Ф05-10997/14 по делу № А40-160556/13-31- 1482 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

12. Апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации от 06.02.2017 № 5-АПГ16-120С // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

13. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.06.2024 по делу № 33-20557/2024 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

14. Решение Бутырского районного суда г. Москвы от 17.09.2020 № 2-280/20 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

15. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 26.07.2023 по делу № 33-1059/2023 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

16. Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 11.08.2022 по делу № 2-4947/2022 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 30.09.2024).

Научная и учебная литература

17. Акчурин А. А. О способах противодействия злоупотреблению правом в избирательном процессе / А. А. Акчурин // Избирательное право. 2015. № 3. С. 23–26.
18. Борецкая Л. Р. Особенности реализации отдельных процессуальных прав сторонами в контексте злоупотребления процессуальными правами в гражданском процессе / Л. Р. Борецкая // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2022. Т. 8 (74). № 3. С. 17–23.
19. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов / А. Б. Венгеров. 6-е изд., стер. Москва : Омега-Л, 2009. 607 с.
20. Гончаров Д. В. Содержание термина, злоупотребление правом, проблема пресечения злоупотребления правом / Д. В. Гончаров // Вестник Международного юридического института. 2022. № 3–4 (80–81). С. 63–68.
21. Гражданское право : учебник : в 2 томах. Том 1 / под общ. ред. М. В. Карпычева, А. М. Хужина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2024. 447 с.
22. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. Москва : Статут, 2020. 414 с.
23. Гурьянова В. В. К вопросу о злоупотреблении правом как вида отклоняющегося правового поведения / В. В. Гурьянова // Бизнес в законе. 2009. №3. С. 53–55.
24. Зайцева С. Г. Злоупотребление правом. К вопросу о соотношении слова и понятия / С. Г. Зайцева // Юрист. 2002. № 1. С. 3–7.
25. Колесниченко З. П. Злоупотребление правом как феномен современного правосознания / З. П. Колесниченко, А. В. Евсеев // Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова. 2009. № 4 (4). С. 61–68.
26. Максименкова И. Н. Злоупотребление правом в гражданском праве / И. Н. Максименкова, С. И. Чащина // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований : материалы

VII Всероссийской национальной научной конференции молодых ученых, Комсомольск-на-Амуре, 8–12 апреля 2024 года. Комсомольск-на-Амуре : Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2024. С. 401–403.

1. Малиновский А. А. Злоупотребление субъективным правом как юридический феномен : дис. канд.... ; Юдин А. В. Злоупотребление процессуальным правом : автореф. дис. ... СПб, 2009. URL: <https://www.dissercat.com/content/> (дата обращения: 30.09.2024).

2. Матанцев Д. А. Основные подходы к пониманию сущности злоупотребления гражданским правом: критический анализ / Д. А. Матанцев // Вестник БГУ. 2012. № 2. С. 223–227.

3. Морозова Л. А. Теория государства и права : учебник / Л. А. Морозова. 5-е изд., перераб. и доп. Москва : Норма: ИНФРА-М, 2013. 464 с.

4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под ред. Л. И. Скворцова. 26-е изд., испр. и доп. М. : Оникс [и др.], 2009. 1359 с. URL: <https://slovarozhegova.ru/> (дата обращения: 30.09.2024).

5. Офман Е. М. Злоупотребление правом в механизме осуществления прав и исполнения обязанностей субъектами трудового правоотношения / Е. М. Офман // Журнал российского права. 2022. Т. 26. № 7. С. 85–101.

6. Хужин А. М. Теоретико-правовое осмысление новых видов и форм неправомерных деяний / А. М. Хужин, Е. Н. Кротова // Алтайский юридический вестник. 2024. № 3 (47). С. 33–38.

7. Чижиков А. А. Концепция злоупотребления правом в гражданском праве / А. А. Чижиков, И. В. Ишутин // Перспективы развития науки в современном мире : сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции : В 3 частях, Уфа, 5 февраля 2018 года / Ответ. ред.: Халиков А. Р. Часть 3. Уфа : Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. С. 7–15.