Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

(ГОУ ВПО «АмГУ»)

Факультет Экономический

Кафедра Экономической теории и государственного управления

Специальность 080504 – Государственное и муниципальное управление

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

на тему: Рассмотрение индивидуальных служебных споров

по дисциплине «Государственная служба и кадровая политика»

Выполнил

Е.Н. Чесноков

Благовещенск 2010 г.

Содержание

1. Понятие «индивидуальный служебный спор»

2. Порядок и сроки рассмотрения индивидуальных служебных споров в комиссиях по служебным спорам

3. Порядок и сроки рассмотрения индивидуальных служебных споров в судах

Библиографический список

1. Понятие «индивидуальный служебный спор»

Защита предоставленных гражданам прав и свобод гарантируется Конституцией Российской Федерации (ст. 45). Конституция же закрепляет и право каждого на выбор способов защиты из числа не запрещенных законом.

Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79 –ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о гражданской службе) в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 1), не провозглашает защиту прав и интересов гражданских служащих в качестве цели законодательства о гражданской службе. Однако, так же как и Трудовой кодекс Российской Федерации, называет ее в числе основных прав гражданских служащих, включая право на обжалование в суд в случае их нарушения (п.15 ст. 14). К основным правам гражданских служащих Закон о гражданской службе относит и право на рассмотрение индивидуальных служебных споров (п.13 ст.14).

Защита прав гражданских служащих, путем рассмотрения индивидуальных служебных споров (защита посредством рассмотрения индивидуального служебного спора в специально создаваемой комиссии государственного органа и судебная защита) является основной правовой формой защиты в сфере государственной гражданской службы. В настоящем учебно-методическом пособии освещаются основные правовые аспекты, связанные с рассмотрением индивидуальных служебных споров в государственном органе и суде.

Согласно ст. 69 Закона о гражданской службе индивидуальный служебный спор - это не урегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшем на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Указанная норма практически текстуально соответствует ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой дано определение индивидуального трудового спора. Само наименование спора - «индивидуальный» - также заимствовано из трудового законодательства.

Как и в трудовом праве, указание в законодательстве о гражданской службе на индивидуальный характер спора имеет принципиальное значение - оно подчеркивает, что речь идет исключительно о споре гражданского служащего и государства в лице представителя нанимателя. Возникновение на государственной гражданской службе коллективных служебных споров исключается, поскольку законодательство о государственной гражданской службе не предусматривает коллективно - договорного регулирования служебных отношений.

Предметом индивидуального служебного спора могут быть разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта; неправомерный отказ в поступлении на гражданскую службу, дискриминация. Это означает, что предметом индивидуального служебного спора могут быть исполнение представителем нанимателя и гражданским служащим предписаний следующих правовых актов:

Федерального закона от 27 мая 2003г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Закона о гражданской службе, законов субъектов Российской Федерации о гражданской службе;

Указов Президента Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации; служебного контракта.

Так, в Положении о Комиссии по служебным спорам Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации, утвержденном Приказом Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации от 3 июля 2006 г. № 86 «О создании Комиссии по служебным спорам Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации» указано, что Комиссия по служебным спорам Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации является органом по рассмотрению и разрешению разногласий между государственным гражданским служащим Мининформсвязи России либо гражданином, поступающим на государственную гражданскую службу в Мининформсвязи России или ранее состоявшим на государственной гражданской службе в Мининформсвязи России, по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о государственной гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в Комиссию. Аналогичные нормы содержатся практически во всех положениях о комиссиях по служебным спорам государственных органов.

Законодательство о государственной гражданской службе является комплексным и включает нормы различного содержания: это и условия профессиональной деятельности, и гарантии социального характера, и процедурные правила.

В связи с этим разногласия на гражданской службе могут возникнуть не только по поводу условий профессиональной служебной деятельности, таких как предоставление отпуска, установление режима служебного времени, выплата денежного содержания и т.п., но и по поводу реализации других прав, составляющих правовой статус гражданского служащего. Например, по поводу медицинского страхования гражданского служащего и членов его семьи, обязательного государственного социального страхования на случай заболевания или утраты трудоспособности, защиты гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей и др.

Гражданские служащие имеют право на охрану труда, на защиту от нарушений их прав путем издания представителем нанимателя локальных нормативных и индивидуальных правовых актов. Если такого рода правовые акты содержат нормы, противоречащие действующему законодательству, то гражданский служащий вправе предъявлять представителю нанимателя требования о соблюдении его прав в полном объеме.

Предметом спора может быть должностной регламент гражданского служащего, хотя он и не указан в ст. 69 Закона о гражданской службе в числе актов, по вопросам применения которых между ним и представителем нанимателя могут возникнуть разногласия. Но в большинстве положений о комиссиях по служебным спорам государственных органов указывается, что комиссии рассматривают разногласия по вопросам применения служебных контрактов.

Таким образом, индивидуальный служебный спор может возникнуть по поводу применения более широкого круга нормативных правовых актов, по сравнению с непосредственно указанными в ст. 69 Закона о гражданской службе. В связи с этим отказ органа по рассмотрению индивидуальных служебных споров ввиду отсутствия в ст.69 Закона о гражданской службе обжалуемого акта, т.е. по формальному признаку, является незаконным и не исключает права гражданского служащего обратится в суд за защитой своего права.

Индивидуальным служебным спором признаются лишь неурегулированные разногласия, т.е. разногласия, которые не разрешены по средством переговоров гражданского служащего (иных указанных лиц) с представителем нанимателя. Если гражданский служащий является членом профессионального союза и в государственном органе действует выборный профсоюзный орган, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» возможно участие последнего в попытке урегулирования разногласий сторон до обращения в органы по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Сторонами индивидуального служебного спора признаются представитель нанимателя и гражданский служащий либо гражданин, поступающий на гражданскую службу или прекративший гражданскую службу.

Представитель нанимателя выступает стороной служебного спора в качестве представителя Российской Федерации, т.е. государства, которое нанимает государственных служащих. Поэтому его персональная идентификация не имеет значения. Например, разногласия по поводу применения Закона о гражданской службе возникли в период замещения должности руководителя государственного органа определенным лицом. Однако до начала рассмотрения дела судом он был освобожден от замещаемой должности. В судебном процессе будет участвовать вновь назначенный руководитель, несмотря на то, что решений, оспариваемых истцом, он не принимал.

Разногласия между сторонами квалифицируются как индивидуальный служебный спор с момента заявления о них в соответствующий орган по рассмотрению споров. Индивидуальным служебным спором не являются разногласия, с целью урегулирования которых ведутся переговоры между представителем нанимателя и гражданским служащим (гражданином). До момента обращения в комиссию по служебным спорам (внесудебный порядок) или в суд (судебный порядок) индивидуального служебного спора не существует.

Индивидуальные служебные споры рассматриваются следующими органами по рассмотрению индивидуальных служебных споров (далее – органы по рассмотрению служебных споров):

1. комиссией государственного органа по служебным спорам;
2. судом.

Порядок рассмотрения служебных споров в органах по рассмотрению служебных споров регулируется Законом о гражданской службе и другими федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по служебным спорам в судах определяется также гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и сроки рассмотрения индивидуальных служебных споров в комиссиях по служебным спорам

Гражданский служащий, считающий, что его права нарушены, по собственному усмотрению решает вопрос о способе разрешения индивидуального служебного спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию государственного органа по служебным спорам, а в случае несогласия с ее решением в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд.

Комиссия государственного органа по рассмотрению служебных споров (далее - комиссия по служебным спорам) как досудебный орган призвана рассматривать большинство служебных споров, возникающих на государственной службе. Она образуется решением представителя нанимателя на паритетной основе из равного числа представителей выборного профсоюзного органа гражданских служащих данного государственного органа и представителя нанимателя. Например, в Положении Министерства сельского хозяйства о комиссии по служебным спорам Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, утвержденном Приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 7 августа 2008 г. № 387 «О Комиссии по служебным спорам Министерства сельского хозяйства Российской Федерации» предусматривается, что Комиссия создается решением Министра сельского хозяйства Российской Федерации из равного числа представителей профсоюзного органа Минсельхоза России и представителей Минсельхоза России.

Представители выборного профсоюзного органа данного государственного органа избираются в комиссию по служебным спорам на конференции гражданских служащих государственного органа. Под конференцией гражданских служащих имеется в виду собрание депутатов, избранных коллективом. В случае отсутствия профсоюзного органа на данной конференции принимается решение о кандидатурах, подлежащих включению в состав комиссии по служебным спорам.

Представители представителя нанимателя назначаются в комиссию по служебным спорам приказом представителя нанимателя. Так, Порядком работы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации по судебным спорам, утвержденном Приказом Судебного департамента Российской Федерации при Верховном Суде от 1 ноября 2007 г. № 134 «Об образовании Комиссии Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации по служебным спорам» предусмотрено, что представители профсоюзного комитета Судебного департамента избираются в Комиссию на конференции гражданских служащих государственного органа. Представители Судебного департамента назначаются в Комиссию Генеральным директором Судебного департамента.

Комиссия по служебным спорам имеет свою печать. Государственный орган осуществляет организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии по служебным спорам. Так, упомянутым Порядком Судебного департамента установлено, что организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии возлагается на Управление государственной службы и кадрового обеспечения Судебного департамента. В Положении о Комиссии по служебным спорам Федеральной службы судебных приставов, утвержденном Приказом Федеральной службы судебных приставов от 16 февраля 2007 г. № 56 «Об образовании Комиссии по служебным спорам Федеральной службы судебных приставов» указывается, что организационное и техническое обеспечение деятельности Комиссии по служебным спорам осуществляется Управлением делами Федеральной службы судебных приставов.

Организация деятельности комиссии, как правило, возлагается на кадровую службу. Кроме того, необходимость технического обеспечения деятельности комиссии, включая изготовление печати, требует участия и иных структурных подразделений государственного органа, к компетенции которого отнесены соответствующие вопросы. Например, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 11 мая 2007 г. № 1307 «О Комиссии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки по служебным спорам» утверждено, что организационное и техническое обеспечение деятельности Комиссии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки по служебным спорам возложено на Управление координации и правового обеспечения надзора и контроля в сфере образования.

Должностной состав комиссии по служебным спорам Законом о гражданской службе не регламентируется. В ней могут быть лица замещающие, например, должности специалистов-экспертов, ведущих специалистов, а могут быть начальники отделов, заместители директоров департаментов. Председателем комиссии может быть избран любой гражданский служащий, замещающий любую должность в государственном органе.

Характер работы комиссии по служебным спорам исключает выполнение членами данной комиссии действий в порядке подчиненности, которая существует при исполнении членами данной комиссии своих непосредственных обязанностей. Представитель нанимателя также не наделен правом влиять на решения образованной комиссии, в том числе в вопросе выбора ее председателя.

Естественно, что в составе комиссии предпочтительно иметь гражданских служащих, владеющих знаниями законодательства о гражданской службе, трудового законодательства, об организации кадровой работы и делопроизводства в государственном органе и др. Комиссия вправе приглашать на свои заседания любых специалистов, необходимых для разрешения соответствующего служебного спора.

Участие в решении вопросов организации деятельности комиссии отражается в положениях о соответствующих структурных подразделениях, либо представитель нанимателя (иное уполномоченное им лицо) издает приказ (распоряжение, поручение), содержащее соответствующие поручения (указания) упомянутым подразделением государственного органа.

Комиссия по служебным спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Такое положение подчеркивает статус комиссии как беспристрастного и независимого органа, уполномоченного принимать объективные, законные и справедливые решения без какого - либо давления со стороны представителя нанимателя.

Рассмотрение служебного спора комиссией по служебным спорам осуществляется в случае, если гражданскому служащему не удалось самостоятельно, либо с участием своего представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя (ч. 7 ст. 70 Закона о гражданской службе).

В положениях о комиссиях по служебным спорам обычно предусматривается, что основанием для проведения заседания Комиссии является письменное заявление гражданского служащего о нарушении его права. Поступившее в Комиссию письменное заявление гражданского служащего подлежит обязательной регистрации комиссией в день его подачи. Служебный спор рассматривается комиссией в случае, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя.

Акцент законодателя на проведении переговоров непосредственно с представителем нанимателя представляется весьма существенным, поскольку, учитывая сложную систему подчиненности в государственном органе, интересы гражданского служащего (гражданина) могут быть затронуты иными должностными лицами. В этой связи предписание п. 7 ст. 70 Закона о гражданской службе свидетельствует, о наличии у комиссии по служебным спорам возможности обеспечить перед рассмотрением служебного спора проведение переговоров гражданского служащего (гражданина) непосредственно с представителем нанимателя.

Однако указанная возможность не освобождает комиссию по служебным спорам от необходимости рассмотрения поступившего заявления в том случае, если гражданский служащий (гражданин) уже участвовал в переговорах с представителем нанимателя, а также в том случае, если представитель нанимателя не осуществляет проведение данных переговоров.

Гражданский служащий либо гражданин, поступающий на гражданскую службу или ранее состоявший на гражданской службе, может обратиться в комиссию по служебным спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам указанного срока комиссия по служебным спорам может восстановить этот срок и рассмотреть служебный спор по существу.

Наличие такого рода причин может быть связано не только с вопросами, касающимися состояния здоровья гражданина либо его бытовыми проблемами (был в отъезде, осуществлял уход за родственником и т. п.), но и с тем, что информация о факте нарушения прав гражданина стала очевидна для него позже установленного срока (он получил дополнительные консультации и т. п.).

Законодатель не приводит даже примерного перечня причин, которые могут быть признаны уважительными. В этой связи комиссии по рассмотрению служебного спора не следует чрезвычайно строго относиться к факту пропуска срока. Целесообразнее рассмотреть вопрос по существу, так как в дальнейшем гражданин обратится в суд.

Поступившее в комиссию по служебным спорам письменное заявление гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день его подачи.

Комиссия по служебным спорам обязана рассмотреть служебный спор в течение 10 календарных дней со дня подачи письменного заявления. Это предполагает фактическую обязанность представителя нанимателя обеспечить участие в работе комиссии всех гражданских служащих, включенных в ее состав. Комиссия не вправе отказывать в рассмотрении поступившего в ее адрес в установленном порядке заявления. Затягивание комиссией рассмотрения служебного спора с превышением 10-дневного срока может явиться основанием для последующего обжалования ее действий.

Закон о гражданской службе установил правовые основы порядка рассмотрения служебных споров в комиссии по рассмотрению служебных споров. В нем предусмотрено (часть 11 ст. 70), что порядок рассмотрения служебного спора комиссией по служебным спорам, а также порядок принятия решения комиссией по служебным спорам и его исполнения регулируется федеральным законом. Такой федеральный закон в настоящее время отсутствует. Представляется, что в данной ситуации, до вступления в силу специального федерального закона, регулирующего указанные вопросы, следует руководствоваться субсидиарным применением Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 387-389).

Копия решения комиссии по служебным спорам вручается каждой стороне – представителю нанимателя и гражданскому служащему, гражданину.

Закон о гражданской службе (ч. 12 ст. 70) содержит немаловажную процессуальную гарантию, позволяющую неудовлетворенным сторонам служебного спора воспользоваться правом обжалования в течение предусмотренного срока. В 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии по служебным спорам любая из сторон вправе обжаловать данное решение в суд. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть служебный спор по существу.

Устанавливая порядок рассмотрения служебных споров как в комиссиях государственных органов по служебным спорам, так и в судах, Закон о гражданской службе (ч. 13 ст. 70) предусматривает, что рассмотрение служебных споров в судах определяется также гражданским процессуальным законодательством РФ.

3. Порядок и сроки рассмотрения индивидуальных служебных споров в судах

В судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным актам. Закрепление этого полномочия прокурора основано на положениях Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (изменениями и дополнениями).

В соответствии со ст. 35 указанного Закона прокурор вправе обратиться в суд с заявлением, если этого требует защита прав граждан и охраняемых законом интересов общества и государства.

Полномочия прокурора участвующего в судебном рассмотрении индивидуального служебного спора, определяющее гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Законом о гражданской службе части 14 и 15 ст. 70 установлено; что непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям:

гражданского служащего или гражданина, ранее состоявшего на гражданской службе, - о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы, об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы;

представителя нанимателя - о возмещении гражданским служащим вреда, причиненного государственному органу, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также служебные споры:

1) о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу;

2) по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации.

Таким образом, в соответствии с Законом о гражданской службе (ч. 15 ст. 70) непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по делам, возникающим как с гражданскими служащими, так и с гражданами.

Служебный спор, стороной которого является гражданин, подлежит судебному рассмотрению в случае неправомерного отказа в поступлении на гражданскую службу. Обязательность рассмотрения подобных служебных споров непосредственно в суде служит важной правовой гарантией и защитной мерой по обеспечению конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе.

Непосредственно судебное рассмотрение подобных дел предусмотрено во избежание ведомственного произвола в принятии решений представителем нанимателя по итогам проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы с участием граждан, поступающих на гражданскую службу впервые.

Обратим внимание, что непосредственно судебный порядок рассмотрения служебных споров предусмотрен по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации. Закон не характеризует каким-либо образом действия, свидетельствующие о факте дискриминации по отношению к гражданским служащим.

Дискриминация в общеправовом смысле понимается как умаление (фактически или юридически) прав граждан по мотивам их национальности, расы, пола, вероисповедания и т.п. Очевидно, требование о недопустимости дискриминации на гражданской службе соотносится с содержанием Закона о гражданской службе (ч.3 ст.4), предусматривающим равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного или должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего.

В случаях незаконного освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнении с гражданской службы по основаниям, не предусмотренным Законом о гражданской службе, или с нарушением установленного порядка освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы, либо в случаях незаконного перевода на иную должность гражданской службы независимо от требований гражданского служащего (восстановление в должности, изменение формулировки причины увольнения, оплата разницы в денежном содержании и т.д.) суд вправе вынести решение о компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями представителя нанимателя морального вреда.

Вопрос о компенсации морального вреда решается только по письменному заявлению гражданского служащего. Моральный вред – это особая правовая категория, физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими права гражданского служащего. Факт причинения морального вреда незаконным освобождением, увольнением или переводом доказывается гражданским служащим. Он должен указать и размер компенсации, который желает получить.

Окончательное решение о компенсации морального вреда и размере такой компенсации принимает суд. При определении размера компенсации морального вреда суд учитывает степень физических и нравственных страданий.

В соответствии с п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку Закон о гражданской службе также не содержит каких-либо ограничений в части компенсации морального вреда следует считать, что изложенный подход Пленума Верховного Суда РФ применим также к отношениям, связанным с гражданской службой.

Сроки обращения в суд за рассмотрением служебного спора и порядок освобождения гражданских служащих от судебных расходов, порядок вынесения решений по служебным спорам, связанным с освобождением от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы, переводом на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, порядок удовлетворения денежных требований гражданских служащих, исполнения решений о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы и ограничения обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов по рассмотрению служебных споров, устанавливаются федеральным законом.

Специальный федеральный закон, регулирующий перечисленные вопросы, на сегодняшний день отсутствует. Действующее гражданское процессуальное законодательство не содержит как понятия «индивидуальный служебный спор», так и понятия «индивидуальный трудовой спор». Статья 381 ТК РФ, хотя и не относится к гражданскому процессуальному законодательству, но содержит понятие «индивидуальный трудовой спор».

Отсутствие урегулированности обозначенных вопросов гражданским процессуальным законодательством требует применения аналогии закона, в связи с чем следует руководствоваться Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

С учетом, сформулированных в указанном Постановлении положений, обратим внимание на некоторые вопросы судебного разбирательства служебных споров. Если служебный спор не рассмотрен комиссией по служебным спорам в 10-дневный срок со дня подачи гражданским служащим заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 390 ТК РФ).

Заявление гражданского служащего о восстановлении на гражданской службе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда гражданский служащий отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного служебного спора — мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда гражданский служащий узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ, п. 6 ч. 1 ст. 23, ст. 24 ГПК РФ).

По смыслу ст. 89 ГПК РФ и ст. 393 ТК РФ гражданские служащие при обращении в суд с исками о восстановлении на гражданской службе, взыскании денежного содержания и иными требованиями, вытекающими из служебных правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по служебным спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как ТК РФ не предусматривает такой возможности.

Не является препятствием к возбуждению служебного спора в суде и решение комиссии по служебным спорам об отказе в удовлетворении требования гражданского служащего в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального служебного спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по служебным спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному гражданскому служащему своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального служебного спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В целях наиболее быстрого разрешения возникшего служебного спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судья может принимать меры к примирению сторон (ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

Обращая внимание на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения служебных споров следует иметь в виду, что по аналогии закона дела о восстановлении на гражданской службе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а дела по другим служебным спорам, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу ч. 3 ст. 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

Следует особо обратить внимание на категорию служебных споров, связанных с «денежными требованиями гражданского служащего» (Закон о гражданской службе ч. 17 ст. 70). Представляется, что предметом этих служебных споров могут быть не только вопросы выплаты денежного содержания, но и иные вопросы, связанные с материальными обязательствами представителя нанимателя. В этой связи следует учесть, что согласно п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) надо определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23, 24 ГПК РФ.

В последние годы государственная гражданская служба фактически выведена из сферы регулирования нормами частного права и представляет собой публично-правовой институт, в котором доминируют нормы административного права. Поэтому логичным является включение вопросов о рассмотрении служебных споров в компетенцию административных судов, создание которых возможно уже в ближайшее время.

Библиографический список

1. Васильев В.В. Индивидуальные служебные споры: правовое регулирование // Государственная служба. 2005. № 6.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации.

3. Зайцева Л.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: проблемы и противоречия законодательного регулирования // Черные дыры в российском законодательстве. 2004 г. № 3.

4. Комментарий к ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // под. ред. Козбаненко В.А. (Председатель редакционного совета Медведев Д.А.) Спб.: Питер, 2008.

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).

6. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Разрешение служебных споров (теоретические и практические проблемы) // Гражданин и право. 2007. № 6.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации.

8. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».