

КАК ИЗБЕЖАТЬ ШТРАФОВ ПРИ НАЙМЕ ЭКС-ЧИЛОВНИКА: ПРАКТИКА В ПОМОЩЬ РАБОТОДАТЕЛЯМ

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "Консультант Плюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20.06.2019.

Если вы приняли на работу сотрудника, который ушел с должности из спецперечня менее двух лет назад, то об этом нужно сообщить по месту службы. Иначе вам грозит штраф. Расскажем, когда можно не направлять сообщение, на что обратить внимание при его заполнении, нужно ли ждать согласия бывшего работодателя.

Нет сведений о том, что сотрудник был чиновником

Пленум ВС РФ считает, что работодатель не несет ответственности, если работник не предупредил о прежней должности и сведений нет:

- в трудовой книжке;
- документах воинского учета, в том числе в военном билете;
- анкете, заполненной при приеме.

Верховный Суд отмечал: компания не обязана принимать дополнительные меры для получения информации о прежних местах работы. Это касается и тех ситуаций, когда работник не должен представлять трудовую книжку (например, при совместительстве).

В трудовой книжке указано место службы без сведений о должности

О том, что работодатель не виновен, если в трудовой книжке не отражена нужная информация, ВС РФ говорил неоднократно: и в прошлом году, и два года назад, а также в обзоре 2016 года.

В основном суды придерживаются позиции Верховного Суда и отменяют штрафы. Например, так поступили:

- Санкт-Петербургский городской суд;
- Калининградский областной суд;
- Самарский областной суд.

Однако некоторые суды считают, что отсутствие в трудовой книжке записи о

конкретной должности не освобождает работодателя от ответственности. Например, об этом говорил Мосгорсуд в феврале и марте. По мнению суда, если в трудовой книжке указана прежняя служба, работодатель обязан уточнить сведения о занимаемой должности.

Полагаем, что в такой ситуации безопаснее направить уведомление.

Допустили ошибку в сообщении

Суды редко прощают работодателям ошибки в форме и содержании уведомления. Так, Верховный Суд поддержал штраф в размере 100 тыс. руб. за то, что компания в сообщении не указала:

- место рождения работника;
- должностные обязанности.

Работодателю не помогло и то, что нужные сведения можно было найти в приложениях к сообщению (например, в копии паспорта). ВС РФ не принял этот довод: вся информация должна быть именно в сообщении.

Ошибки в уведомлении не прощают и апелляционные суды, например Сахалинский областной суд, Верховный суд Республики Марий Эл.

Если все же вы допустили ошибку, попробуйте сослаться на позицию Пленума ВС РФ. Он отмечал, что такое нарушение может быть признано малозначительным. Возможно, вас освободят от штрафа.

Запутались в информации о бывших работодателях

Сотрудник сначала занимал должность из спецперечня, а после перешел на должность, которой в перечне нет. Работодатель не стал никого уведомлять о приеме. ВС РФ решил, что работодатель должен понести ответственность за это. Обязанность сообщать о найме госслужащего возникает, если в любое время за последние два года работник занимал должность, которая есть в спецперечне.

Еще одного работодателя оштрафовали за то, что он перепутал отделение МВД, в которое нужно было сообщить о найме бывшего служащего. ВС РФ и здесь поддержал наказание: в трудовой книжке было указано конкретное место работы, и компания могла отправить сообщение правильному работодателю.

Приняли на работу, не имея согласия прежнего работодателя

В некоторых случаях для трудоустройства экс-чиновник должен получить согласие специальной комиссии. Это необходимо, если у него были функции управления организацией, в которой он планирует работать. Такое согласие должен

получить сам служащий. Отвечает ли работодатель за отсутствие этого документа?

Пленум ВС РФ в 2017 году решил, что не отвечает. Однако уже в 2019 году Верховный Суд показал, что так и не определился со своим мнением.

Генеральный директор уведомил о найме экс-чиновника, но все равно получил штраф. Его наказали за прием на работу служащего, который не получил согласия у комиссии.

Все суды, в том числе и Верховный Суд, согласились со штрафом. Работодатель не мог заключить трудовой договор до получения согласия комиссии, значит, требования закона он не выполнил.

Такой подход грозит работодателю штрафом по одной из статей КоАП:

- если запрашивать у каждого экс-чиновника согласие от конфликтной комиссии, работодателю грозит штраф по ст. 5.27 КоАП. Требовать при приеме документы, не предусмотренные законом, запрещено;

- если принять экс-чиновника, можно получить штраф по ст. 19.29 КоАП.

Пока ВС РФ не поставит окончательную точку в вопросе, лучше не принимать на работу экс-чиновника, если он сам не представит согласие комиссии.
