

УДК 342.7

**Конституционно-правовые аспекты защиты трудовых прав
работников****Сейфуллаева Гюлана Вазех кызы**

Аспирант,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, пр. Ленина, 1;
e-mail: gganifayeva@inbox.ru

Сунцов Александр Павлович

Доктор юридических наук,
профессор кафедры государственного и муниципального права,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, пр. Ленина, 1;
e-mail: suncovap@duma72.ru

Аннотация

Аттестация как правовой институт имеет двойственную природу, по ее итогам могут быть приняты не только позитивные правовые решения о повышении в должности или включении в кадровый резерв, но и негативные правовые решения, к примеру об увольнении по результатам неудовлетворительных оценок аттестационной комиссии. Аттестация занимает ключевое значение в механизме защиты трудовых прав работников и обеспечения интересов работодателей. Для работников аттестация служит формой защиты и реализации трудовых прав. Для работодателей аттестация является обеспечением способом реализации их права на обеспечение выпуска квалифицированных кадров. Таким образом, аттестация играет важную роль в механизме защиты трудовых прав работников и обеспечения интересов работодателей. Для работников аттестация служит формой защиты и реализации трудовых прав. Для работодателей аттестация является способом реализации их права на обеспечение выпуска квалифицированных кадров. Аттестация служит правовой конструкцией, с помощью которой работодатель уже на этапе первоначального подбора кадров, позволяет избавиться от кандидатов, не соответствующих должности, на которую они претендуют. Ключевой целью аттестации для работодателей является сократить количество людей, злоупотребляющих своими трудовыми правами и снижающими производительность труда. Выбрать лучших, то есть наиболее квалифицированных специалистов, является важным постулатом для работодателей при проведении аттестационных процедур.

Для цитирования в научных исследованиях

Сейфуллаева Г.В., Сунцов А.П. Конституционно-правовые аспекты защиты трудовых прав работников // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 4А. С. 89-94.

Ключевые слова

Аттестация, форма защиты, трудовые права, легитимность состава, аттестационная комиссия.

Введение

Относительно недавно в Конституцию были внесены изменения Законом Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти». Поправки коснулись вопросов социальной защиты граждан, регулирования трудовых отношений, установления дополнительных социальных гарантий, а также закрепления основных направлений государственной социальной, экономической, культурной политики.

Таким образом, внесенные поправки направлены на усиление социального характера нашего государства, каковым оно является согласно основным положениям Конституции.

Однако, как показала практика последних двух лет, Конституционная реформа 2020 года, особенно в современных условиях пандемии и введения связанных с эпидемиологической обстановкой в стране ограничительных мер, не укрепило конституционно-правовые основы защиты трудовых прав работников и обеспечения интересов работодателей.

В сложившейся ситуации возрастает значение аттестации как противовеса произвольному увольнению работников под предлогом сокращения штата, вызванного пандемией. Аттестация как правовой институт имеет двойственную природу, по ее итогам могут быть приняты не только позитивные правовые решения о повышении в должности или включении в кадровый резерв, но и негативные правовые решения, к примеру об увольнении по результатам неудовлетворительных оценок аттестационной комиссии. Важными вопросами являются легитимность состава аттестационной комиссии для объективизации процедуры ее проведения, а также отход от формального подхода при оценке соответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе.

Однако несмотря на возрастание значение аттестации как формы реализации трудовых прав работников и обеспечения интересов работодателей, в правовой доктрине отмечена недостаточность правового регулирования данного института, которая заключается в отсутствии ее подробной регламентации в ТК РФ как первоисточнике по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, а также отсутствии общего рамочного нормативного правового акта, где были бы подробно изложены вопросы организации и проведения аттестации, оценки ее результатов, правовые последствия, принимаемые по итогам документы, порядок их хранения и другие необходимые для формирования положительной практики применения аттестационных процедур положения.

Исходя из установленного недостаточного правового регулирования аттестации, законодательно закрепленное понятие аттестации работников также отсутствует.

Основная часть

Авторы, занимающиеся исследованием правовых проблем аттестации работников в различных сферах деятельности, предлагают различные формулировки «аттестации» как правовой категории. Среди множества точек зрения можно выделить группы исследователей,

взгляды которых тождественны или схожи при выделении некоторых признаков аттестации работников.

Так, Егошина Л.А. [Егошина, 2017], Серопян О.Р. [Серопян, 2009], Иванчина Ю.В. [Иванчина, 2003], Закалюжная Н.В. [Закалюжная, 2005], Кучмин А.Ю. [Кучмин, 2018], рассматривают аттестацию как один из способов выявления профессионального уровня работников и отмечают необходимость урегулирования ряда значимых правовых пробелов.

Нуртдинова А. отмечает, что аттестация в самом широком смысле охватывает проверку знаний, оценку квалификации, достижений и иных результатов, успехов в учебе и профессиональной деятельности. Применительно к трудовому праву аттестация представляет собой оценку деловых качеств работника, проверку его профессиональной подготовки для выявления соответствия или несоответствия занимаемой должности, предъявляемых требований [Нуртдинова, 2005].

Булгаков С.Н. [Булгаков, 2010], исследуя аттестацию государственных гражданских служащих, предлагает более широкое ее определение. Аттестация государственных гражданских служащих – реализуемая аттестационной комиссией деятельность по оценке профессиональной служебной деятельности, профессиональных навыков и личных характеристик гражданского служащего, по итогам которой выносится правовое решение представителем нанимателя о дальнейшей трудовой деятельности гражданского служащего.

Закрепление такого понятия направлено на разграничение аттестации от иной проверочной деятельности вышестоящих органов или руководителя.

Рассматривая различные позиции авторов относительно определения аттестации работников, стоит отметить, что общей чертой всех данных определений является единая цель аттестации, заключающаяся в выявлении соответствия работника занимаемой должности.

Изучив правовую доктрину по вопросам определения аттестации, можно предложить следующую позицию. Аттестация – юридический механизм оценки персонала, направленный на оценку деловых и личностных качеств работника, его профессиональный уровень, осуществляемую им деятельность на предмет эффективности труда, по результатам которой возможно увольнение работника в соответствии с трудовым законодательством, направление его на повышение квалификации с сохранением за ним должности, повышение его в порядке карьерного (должностного) роста либо оставление его трудовправового статуса без изменений.

Также стоит отметить, что аттестация весьма часто воспринимается работодателями как нечто формальное. По этой причине возникают трудовые споры в сфере аттестации. Чаще всего ввиду несогласия с решениями аттестационной комиссии, нелегитимности состава аттестационной комиссии, поверхностного и формального подхода аттестационной комиссии к процедуре оценки, нарушения порядка проведения аттестации в соответствии с нормативным правовым актом и (или) локальным нормативным актом работодателя, которым самостоятельно утверждены правила аттестации и другие.

Весьма часто решения, принимаемые аттестационными комиссиями, становятся предметом обжалования в суде именно в виду того, что работник не согласен с оценкой его деловых качеств. Он считает ее необъективной. Либо нарушен порядок проведения аттестации, ненадлежащим образом использованы методы аттестации, которые повлияли на фактическую или юридическую необоснованность решений аттестационных комиссий, сотрудник не предупрежден о проведении аттестации и не ознакомлен с графиком и иными необходимыми документами, нелегитимен состав аттестационной комиссии и т.д.

Позиция работодателей, выражающаяся в формальном подходе к аттестационным

процедурам, является ошибочной. Во-первых, это ущемляет права работников. Во-вторых, нарушаются права и интересы самих работодателей. Трудовые права принадлежат и работодателям, в связи с чем трудовые права и интересы работодателей также подлежат защите.

Заключение

Таким образом, аттестация играет важную роль в механизме защиты трудовых прав работников и обеспечения интересов работодателей. Для работников аттестация служит формой защиты и реализации трудовых прав. Для работодателей аттестация является способом реализации их права на обеспечение выпуска квалифицированных кадров. Аттестация служит правовой конструкцией, с помощью которой работодатель уже на этапе первоначального подбора кадров, позволяет избавиться от кандидатов, не соответствующих должности, на которую они претендуют. Ключевой целью аттестации для работодателей является сократить количество людей, злоупотребляющих своими трудовыми правами и снижающими производительность труда. Выбрать лучших, то есть наиболее квалифицированных специалистов, является важным постулатом для работодателей при проведении аттестационных процедур.

Библиография

1. Булгаков С.Н. Право государственных гражданских служащих на обжалование аттестации // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2010. № 1. С. 348-358.
2. Егошина Л.А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. 2017. № 2 (242). С. 91-97.
3. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. 2005. № 11 (107). С. 127-142.
4. Иванчина Ю.В. Аттестация работников и ее правовое регулирование // Чиновник. 2003. № 5. URL: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1150016>
5. Кучмин А.Ю. Правовое регулирование аттестации работников // Проблемы экономики и юридической практики. 2018. № 4. С. 143-148.
6. Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 111-118.
7. Серопян О.Р. Понятие и правовое значение оценки работников // Актуальные проблемы российского права. 2009. № 1. С. 229-234.
8. Compa L. A., Diamond S. F. (ed.). Human rights, labor rights, and international trade. – University of Pennsylvania Press, 1996.
9. Greenhill B., Mosley L., Prakash A. Trade-based diffusion of labor rights: A panel study, 1986–2002 // American Political Science Review. – 2009. – Т. 103. – №. 4. – С. 669-690.
10. McCrudden C., Davies A. A perspective on trade and labor rights // Journal of International Economic Law. – 2000. – Т. 3. – №. 1. – С. 43-62.

Institute of Certification of Employees as a means of constitutional and legal protection of labor rights of employees

Gyulana V. Seifullaeva

Postgraduate,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: gganifayeva@inbox.ru

Aleksandr P. Suntsov

Doctor of Law,
Professor of the Department of State and Municipal Law,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: suncovap@duma72.ru

Abstract

Certification as a legal institution has a dual nature; as a result, not only positive legal decisions can be made on promotion or inclusion in the personnel reserve, but also negative legal decisions, for example, on dismissal based on the results of unsatisfactory assessments by the certification commission. Certification plays a key role in the mechanism for protecting the labor rights of workers and ensuring the interests of employers. For workers, certification serves as a form of protection and implementation of labor rights. For employers, certification is a way to exercise their right to ensure the production of qualified personnel. Thus, certification plays an important role in the mechanism for protecting the labor rights of workers and ensuring the interests of employers. For workers, certification serves as a form of protection and implementation of labor rights. For employers, certification is a way to exercise their right to ensure the production of qualified personnel. Certification serves as a legal structure with the help of which the employer, already at the stage of initial personnel selection, allows to get rid of candidates who do not correspond to the position for which they are applying. The key purpose of certification for employers is to reduce the number of people abusing their labor rights and reducing productivity. Selecting the best, that is, the most qualified specialists, is an important postulate for employers when conducting certification procedures.

For citation

Seifullaeva G.V., Suntsov A.P. (2024) Konstitutsionno-pravovye aspekty zashchity trudovykh prav rabotnikov [Institute of Certification of Employees as a means of constitutional and legal protection of labor rights of employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (4A), pp. 89-94.

Keywords

Attestation, form of protection, labor rights, legitimacy of the composition, attestation commission.

References

1. Bulgakov S.N. (2010) Pravo gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh na obzhalovanie attestatsii [The right of state civil servants to appeal certification]. *Vestnik VGU. Seriya: Pravo* [VSU Bulletin. Series: Law], 1, pp. 348-358.
2. Compa, L. A., & Diamond, S. F. (Eds.). (1996). Human rights, labor rights, and international trade. University of Pennsylvania Press.
3. Egoshina L.A. (2017) Pravovye voprosy attestatsii rabotnikov [Legal issues of employee certification]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law], 2 (242), pp. 91-97.
4. Greenhill, B., Mosley, L., & Prakash, A. (2009). Trade-based diffusion of labor rights: A panel study, 1986–2002. *American Political Science Review*, 103(4), 669-690.
5. Ivanchina Yu.V. (2003) Attestatsiya rabotnikov i ee pravovoe regulirovanie [Certification of employees and its legal regulation]. *Chinovnik* [Official], 5. Available at: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1150016> [Accessed

04/04/2024]

6. Kuchmin A.Yu. (2018) Pravovoe regulirovanie attestatsii rabotnikov [Legal regulation of employee certification]. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoi praktiki* [Problems of economics and legal practice], 4, pp. 143-148.
7. McCrudden, C., & Davies, A. (2000). A perspective on trade and labor rights. *Journal of International Economic Law*, 3(1), 43-62.
8. Nurtidinova A.F. (2005) Attestatsiya rabotnikov v sovremennykh usloviyakh [Certification of workers in modern conditions]. *Khozyaistvo i pravo* [Economy and Law], 9, pp. 111-118.
9. Seropyan O.R. (2009) Ponyatie i pravovoe znachenie otsenki rabotnikov [The concept and legal significance of employee evaluation]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Current problems of Russian law], 1, pp. 229-234.
10. Zakalyuzhnaya N.V. (2005) Organizatsionno-pravovye formy opredeleniya kvalifikatsii rabotnikov [Organizational and legal forms of determining the qualifications of employees]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law], 11 (107), pp. 127-142.