

ГРУПИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Ділігул А. С.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Намагаючись охарактеризувати сутність трудових правовідносин з атестації працівників, не можна не звернути уваги на дві їх загальні особливості: 1) відносна відособленість та самостійність; 2) внутрішня неоднорідність. Внутрішня неоднорідність правовідносин з атестації працівників полягає в тому, що серед них можна виділити такі їх групи: 1) організаційні трудові правовідносини щодо атестації працівників; 2) власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників; 3) процедурні трудові правовідносини з атестації працівників.

Організаційні трудові відносини щодо атестації працівників складаються з приводу створення організаційно-правових умов проведення атестації працівників, зокрема: 1) прийняття управлінського рішення про проведення атестації працівників. Так, відповідно до частин 1, 2 ст. 11 Закону № 4312-VI, «роботодавці можуть проводити атестацію працівників», «атестація проводиться за рішенням роботодавця»; 2) створення локального правового регулювання атестації працівників. Так, відповідно до частин 2, 4 ст. 11 Закону № 4312-VI, «категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором», а «на підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації»; рішенням роботодавця «затверджуються положення про проведення атестації»; 3) інституційне забезпечення проведення атестації працівників (створення та формування складу атестаційної комісії, організація її роботи). Так, відповідно до частини 4 ст. 11 Закону № 4312-VI, «рішенням роботодавця ... затверджуються склад атестаційної комісії, графік проведення атестації».

Організаційні трудові відносини щодо атестації працівників характеризуються наступними рисами: 1) є втіленням диспозитивного та нормативного елементів господарської влади роботодавця; 2) мають абсолютний (односторонній) характер. Уповноваженим суб'єктом таких правовідносин є роботодавець. На стороні ж зобов'язаної сторони правовідносин опиняються всі інші суб'єкти, які зобов'язані не перешкоджати роботодавцеві у здійсненні його органі-

заційних повноважень; 3) мають особливий зв'язок з іншими правовідносинами з атестації працівників: належний розвиток організаційних відносин робить можливим і – певною мірою – правомірним розвиток інших правовідносин з атестації працівників; 4) на відміну від матеріальних та процедурних правовідносин з атестації працівників, не залежать від наявності окремих конкретних трудових правовідносин із тим чи іншим працівником.

Центральним, основним елементом правовідносин з атестації працівників є власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників, тоді як організаційні та процедурні правовідносини спрямовані на організацію, врегулювання та забезпечення реалізації матеріальних. Власне трудові матеріальні правовідносини, їх елементи (суб'єкти, зміст, об'єкт) є визначальними щодо організаційних та процедурних атестаційних відносин. Ці правовідносини являють собою правовий зв'язок працівника, який зобов'язаний проходити атестацію, та роботодавця, який має право на її проведення.

Власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників мають наступні риси: 1) підставами виникнення, крім трудового договору, є також інші юридичні факти, серед яких слід виділити: 1-1) рішення роботодавця про запровадження атестації на підприємстві (в установі, організації), яке може віднайти втілення у відповідних положеннях колективного договору, інших локальних нормативно-правових актах (положеннях про атестацію тощо); ці юридичні факти (якщо, звичайно, атестація певної категорії працівників не встановлена законодавством) створюють реальну можливість виникнення матеріальних трудових відносин з атестації за участі працівників відповідних категорій; за наявності цих юридичних фактів обов'язок працівника проходити атестацію ще має недостатньо конкретний характер, полягає в обов'язку пройти атестацію, коли (якщо) прийме рішення про проведення атестації конкретних працівників; 1-2) рішення роботодавця про проведення атестації конкретних працівників, яке, як правило, об'єктивується у графіку проведення атестації. Як вірно зазначає В. І. Курилов, «юридичним фактом, який безпосередньо породжує дане відношення [з атестації], є узгоджений з відповідним комітетом профспілки наказ керівника підприємства про проведення атестації»¹; 1-3) нарешті, повною мірою трудові матеріальні правовідносини з атестації виникають у зв'язку з настанням терміну проведення атестації конкретного працівника, передбаченого графіком атестації; 2) зміст матеріальних правовідносин з атестації працівників має досить таки опосередкований зв'язок з основним індивідуальним трудовим правовідношенням, у межах якого вирішальну роль відіграють обов'язок працівника виконувати трудову фун-

¹ Курилов В. І. Аттестация работников по советскому праву // Правоведение. – 1978. – № 2. – С. 50–56.

кцію та обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці. Обов'язок працівника проходити атестацію, хоча і є трудо-правовим обов'язком, не впливає з трудової функції працівника (як, скажімо, обов'язки працівника з дотримання трудової дисципліни, з охорони праці тощо). Хоча, звичайно, трудова функція конкретного працівника визначає зміст атестаційної пізнавальної діяльності, впливу на права і обов'язки працівника і роботодавця щодо атестації вона не має; 3) об'єкт матеріальних правовідносин з атестації працівників також є нетиповим для решти індивідуальних трудових правовідносин; 4) характер взаємозв'язку суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин – працівника і роботодавця – в межах правовідносин з атестації працівників, хоча і продовжує ґрунтуватися на відносинах влади-підпорядкування, передбачає більшу автономність працівника, що проявляється в його активній участі в процесі атестації. Особливо це помітно в межах атестаційної процедури.

Процедурні правовідносини з атестації працівників є формою вираження, розвитку та об'єктивації матеріальних трудових правовідносин з атестації працівників. Варто відзначити, що для реалізації матеріальних трудових правовідносин з атестації працівників законодавство передбачає окрему процедурну форму, яка містить оригінальні правові конструкції і відрізняється від інших трудо-правових процедур, що є ще одним доводом на користь певної самостійності та відокремленості правовідносин з атестації працівників.

Особливостями процедурних правовідносин з атестації працівників є: 1) участь роботодавця в особі спеціального органу – атестаційної комісії; 2) порівняно значний – як для трудо-правових процедур – прояв змагальних засад; 3) наявність особливого зв'язку матеріальними правовідносинами з атестації працівників: належний розвиток процесуальних відносин робить можливим і – певною мірою – правомірним розвиток матеріальних правовідносин з атестації працівників; 4) особливий правовий характер результатів розвитку процедурних правовідносин з атестації працівників: на відміну від переважної більшості правових процедур, підсумковий акт атестації (рішення атестаційної комісії) є не правозастосовним актом, а актом встановлення юридичного факту; крім того, рішення атестаційної комісії може містити рекомендації, які можуть бути обов'язковими або – за загальним правилом – рекомендаційними для роботодавця.

Таким чином, виділені групи правовідносин з атестації працівників характеризуються значними особливостями, які вимагають індивідуалізованого підходу до їх правового регулювання, а також до їх дослідження.