

## ПРАВО ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА ОБЖАЛОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ АТТЕСТАЦИИ

С. Н. Булгаков

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 18 января 2010 г.

**Аннотация:** *обжалование является самостоятельной, факультативной стадией аттестационной процедуры, основная функция которой — обеспечение защиты прав государственного гражданского служащего в случае их нарушения. В статье рассматривается право государственных гражданских служащих на обжалование результатов аттестации, его значение, анализируется действующее законодательство, позволяющее реализовать данное право, отмечены недостатки существующей процедуры обжалования.*

**Ключевые слова:** *государственная служба, государственные гражданские служащие, аттестация, обжалование.*

**Abstract:** *appeal is important attestation procedure, which can make more quality defense rights of civil servants. In this article the right of civil servant to appeal results of attestation, modern law about this problem and its defects are analyzed.*

**Key words:** *public service, civil servants, attestation, appeal.*

Развитие института аттестации происходит в рамках проводимой административной реформы. Как отмечает Ю. Н. Стариков, основными задачами всех реформ являются: преодоление коррупции в системе государственного управления; усиление эффективности деятельности министров; усиление начал дисциплинированности, порядка и законности в практике государственного аппарата; повышение «привлекательности» государственной деятельности; искоренение бюрократизма<sup>1</sup>.

К сожалению, несмотря на общие положительные тенденции в развитии России, проблема коррупции все еще остается нерешенной. Тем не менее законодателем предпринимаются определенные шаги для исправления сложившейся ситуации, в том числе и в сфере правового регулирования государственной гражданской службы.

Аттестация, будучи одним из важнейших правовых институтов в системе государственной гражданской службы, как средство профилактики коррупции уже рассматривалась учеными-правоведами<sup>2</sup>.

Конечно, определенное антикоррупционное значение аттестации должно проявляться в ходе ее проведения, но не в ущерб важнейшему

<sup>1</sup> См.: Стариков Ю. Н. Административная реформа в России: на пути к «правильному» или «сильному» государству? // Правовая политика и правовая жизнь. 2005. № 1. С. 51.

<sup>2</sup> См., например: Тихомиров Ю. А., Трикоз Е. Н. Право против коррупции // Журнал рос. права. 2007. № 5.

конституционному принципу главенства прав и свобод человека, в данном случае государственного гражданского служащего, который должен иметь право защищать свои права, если считает, что в ходе проведения аттестации они нарушены.

Одним из несомненных достоинств Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (далее — Закон) является закрепленное в ст. 48 ч. 18 право служащего обжаловать результаты аттестации<sup>3</sup>. Это позволяет говорить о том, что законодатель установил указанную норму в качестве дополнительной гарантии объективности аттестации. Таким образом, заключение аттестационной комиссии, да и непосредственно решение руководителя для аттестуемого, не является окончательным, неоспоримым итогом аттестации. Можно сказать, что обжалование представляет собой самостоятельную, факультативную стадию аттестационной процедуры, основной функцией которой является обеспечение защиты прав государственного гражданского служащего в случае их нарушения.

Следует отметить, что возможность обжалования результатов аттестации, наряду с другими процедурами, связанными с прохождением государственной службы, была закреплена и на международном уровне в 1998 г. в «Модельном законе об основах государственной службы» государств — участников СНГ. Согласно ст. 19 данного документа, государственный гражданский служащий вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам проведения *аттестации и ее результатов*<sup>4</sup>.

Право служащего на обжалование результатов аттестации не является абсолютно новым, поскольку существовало и в законодательстве Советского Союза. Так, в ст. 14 Положения «О порядке проведения аттестации ответственных работников аппарата советских органов», принятом в 1987 г. содержалась норма о том, что трудовые споры, связанные с аттестацией, в том числе и по вопросам освобождения от должности, рассматриваются в порядке рассмотрения трудовых споров<sup>5</sup>.

Для нас представляется более значимым не декларативное закрепление права служащего на обжалование итогов аттестации, а возможность реализации данного права на практике.

В объективной реальности на настоящий момент обращение за защитой нарушенного права в вышестоящий орган зачастую не оправдывает

---

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Рос. газ. 2004. 31 июля.

<sup>4</sup> См.: Модельный закон «Об основах государственной службы» (принят на одиннадцатом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ : постановление № 11-5 от 15 июня 1998 г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>5</sup> См.: Постановление Президиума Верховного Совета СССР «О порядке проведения аттестации ответственных работников аппарата советских органов» от 4 мая 1987 г. № 511. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

себя, здесь наблюдаются волокита и разнообразные «отписки», попытки «замять» дело. Государственному служащему приходится прикладывать значительные усилия, затрачивать немалое время для того, чтобы добиться восстановления нарушенного права. Нередко скорейшему и наилучшему разрешению ситуации способствует одновременное обращение не только в вышестоящий орган, но и в органы прокуратуры и суд. Однако, когда государственный служащий достигнет восстановления нарушенного права, условия для продолжения служебной деятельности государственным гражданским служащим в данном государственном органе могут стать достаточно тяжелыми вследствие негативного отношения руководства, чье решение было обжаловано. Подобная практика, к сожалению, имеет широкое распространение в Российской Федерации, и большинство государственных служащих сознательно не используют данное право в целях дальнейшего продолжения службы в государственном органе<sup>6</sup>.

Тем не менее в настоящее время согласно ст. 70 Закона возможно обращение со служебным спором в суд, либо в комиссию по служебным спорам.

Исходя из содержания ч. 15 ст. 70 Закона исключительно в судах рассматриваются только дела о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу и по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации.

Таким образом, все остальные споры могут быть предметом рассмотрения комиссии по служебным спорам. Это свидетельствует о достаточно обширных полномочиях данной комиссии, что позволяет оперативно и эффективно разрешать возникающие споры непосредственно в самом государственном органе, не прибегая к судебному обжалованию.

В связи с изложенным возникает вопрос: а должен ли гражданский служащий для защиты своего нарушенного права обязательно обращаться в комиссию по служебным спорам, а не сразу в суд? Другими словами, является ли обращение в комиссию обязательным досудебным порядком разрешения служебных споров?

Гражданский процессуальный кодекс РФ в ст. 135 ч. 1 закрепляет, что судье необходимо возвратить исковое заявление (заявление), если истцом (заявителем) не соблюден установленный федеральным законом досудебный порядок урегулирования спора.

Исходя из того, что ст. 70 ч. 14 Закона отдельно приводит перечень требований, с которыми служащий может обратиться напрямую в суд, минуя комиссию по служебным спорам, можно сделать заключение, что, действительно, с прочими требованиями необходимо сначала обращаться в комиссию, а лишь затем в суд.

Согласно упомянутой выше ст. 70 ч. 14 Закона непосредственно в суде рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям:

---

<sup>6</sup> См.: Дeyч И. А., Федосенко В. А. Проблема реализации субъективных публичных прав и их гарантий государственными гражданскими служащими России // Политика и право. 2007. № 3.

1) 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;

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

Таким образом, Закон прямо не предусматривает сразу возможности обжалования соответствующего правового акта государственного органа по итогам аттестации в суд, однако в том случае, если по результатам аттестации принято решение государственного органа о понижении служащего в должности, то это можно расценивать как частный случай перевода на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, что влечет за собой возможность прямого судебного обжалования.

Думается, что служащие скорее всего не будут обжаловать иные возможные акты представителя нанимателя: о включении в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста или о направлении на профессиональную переподготовку (повышение квалификации).

В соответствии с изложенным можно сделать вывод о том, что при рассмотрении служебных споров, связанных с обжалованием актов представителя нанимателя по итогам аттестации, наиболее важным является именно судебное обжалование.

В связи с указанным следует отметить, что в настоящее время ГПК РФ прямо не определяет подсудности служебных споров, поскольку такого понятия не содержит. По аналогии применения закона такие споры ранее подлежали бы рассмотрению у мирового судьи (до 31 июля 2008 г.), как и трудовые споры, а в настоящее время подсудны районным судам общей юрисдикции.

Другое дело, что такая позиция, выраженная в определении подсудности служебных споров по аналогии с трудовыми, является достаточно спорной с точки зрения не процессуального права, а материально-правовой концепции регулирования служебных отношений, ибо в корне неверно отождествлять трудовые правоотношения и служебные. Такой подход (при определении подсудности) обусловлен тем, что в России до сих пор не создано специализированных административных судов, призванных рассматривать дела, вытекающие из публично-правовых (управленческих) отношений. Согласно проекту Кодекса административного судопро-

изводства, внесенному на основании Постановления Пленума Верховного Суда РФ в Государственную Думу для обсуждения, большинство споров, вытекающих из административных отношений, должны рассматривать так называемые межрайонные суды. Кроме того, проект предусматривает создание окружных судов, а также судебной коллегии по административным делам в составе Верховного Суда РФ<sup>7</sup>.

Однако данному нормативному правовому акту, видимо, не предстоит быть принятым в ближайшее время. Как подробно пишет в одной из своих статей Ю. Н. Старилов, к сожалению, получается, что «верх» над идеей принятия Кодекса административного судопроизводства взяли предложения о включении специальных глав в ГПК РФ и АПК РФ<sup>8</sup>. А ведь еще недавно на самом высоком уровне отмечалось, что в свете задач административной реформы важное значение приобретает передача в компетенцию административных судов трудовых споров государственных служащих, что должно подрывать корни протекционизма при решении кадровых вопросов, способствовать созданию действенного кадрового резерва государственной службы. Очевидно, что так называемые споры о карьере подлежат рассмотрению по нормам административного, а не искового судопроизводства<sup>9</sup>.

Для исследуемой в рамках данной статьи тематики из изложенного можно сделать вывод о том, что служебные споры (в том числе возникшие при проведении аттестации), административными судами пока, а возможно, и вообще, рассматриваться не будут.

Итак, что же можно сказать относительно иных служебных споров, в ходе которых обжалуется не акт нанимателя, принятие которого представляет собой завершающий этап аттестационной процедуры? Не стоит забывать, что указанный акт принимается в течение месяца со дня вынесения решения аттестационной комиссией и на его основе. Следовательно, служащий даже более заинтересован в обжаловании именно решения аттестационной комиссии, если считает его несправедливым (как правило, решения о признании его не соответствующим занимаемой должности). Кроме того, в процессе аттестации могут возникнуть и иные споры, начиная от неправильной организации процедуры до оспаривания состава аттестационной комиссии.

---

<sup>7</sup> См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 55 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>8</sup> См.: Старилов Ю. Н. Чем может закончиться в 2009 г. дискуссия об учреждении в России административных судов и развитии административного правосудия? // Правовые реформы в современной России: значение, результаты, перспективы : материалы науч.-практ. конф., посвящ. 50-летию юбилею юрид. фак. Воронеж. гос. ун-та. Вып. 5, ч. 2 : административное и муниципальное право. Сер. : Юбилей, конференции, форумы. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2009. С. 400—421.

<sup>9</sup> См.: Выступление Председателя Верховного Суда Российской Федерации Лебедева В. М. // Рос. юстиция. 2009. № 1.

Таким образом, поскольку указанные споры не являются исключительно подсудными судам, то вначале они должны быть предметом рассмотрения комиссии по служебным спорам. Действительно, многие спорные вопросы можно разрешить непосредственно в самом органе, где проводится аттестация, прибегнув к обращению в суд лишь в случае невозможности их разрешения. Более того, п. 7 ст. 70 Закона устанавливает, что служебный спор рассматривается комиссией по служебным спорам в случае, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя.

Таким образом, фактически нормативное закрепление получил институт «служебного представительства». Служащий теперь имеет возможность обратиться за квалифицированной юридической помощью еще на стадии возникновения служебного спора (на стадии разногласий). Это является достаточно важным моментом, поскольку изначальное участие в служебном споре юриста является желательным и целесообразным. Гражданский служащий через своего представителя может дать понять представителю нанимателя, что знает свои права, намерен их отстаивать, и это может оказать определенное психологическое воздействие на представителя нанимателя, побудить его повторно обдумать принимаемое решение, его законность и обоснованность.

Думается, что само понятие «переговоры» очень правильное. Действительно, зачем загружать работой комиссию по служебным спорам, отрывая служащих от их непосредственных обязанностей, или обращаться в суд, когда можно путем «беседы» разрешить возникшие разногласия. А участие в этой беседе представителя-юриста будет служить гарантией правового характера данного спора. Но, к сожалению, такой путь разрешения служебных споров в настоящее время является утопическим, хотя законодатель первый шаг в этом направлении все же сделал, и это уже само по себе хорошо.

Комиссия по служебным спорам представляет собой также не слишком активно развивающийся подинститут государственной гражданской службы. Во многих государственных органах такой комиссии просто не существует. Хотя, к примеру, в Судебном департаменте при Верховном Суде РФ такая комиссия создана, утверждены состав, порядок ее работы, а также особо отмечено, что комиссия действует на постоянной основе. Главной задачей комиссии является содействие в урегулировании индивидуального служебного спора (далее — служебный спор), т.е. не урегулированных между представителем нанимателя и гражданским служащим Судебного департамента либо гражданином, поступающим на гражданскую службу в Судебный департамент или ранее состоявшим на гражданской службе в Судебном департаменте (далее — гражданский служащий), разногласий по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в комиссию<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> См.: Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ «Об образовании комиссии Судебного департамента при Верховном Суде РФ по служебным спорам». Заказ 6353

Отсутствие постоянно действующих комиссий по служебным спорам предоставляет дополнительный простор для злоупотреблений со стороны представителя нанимателя в отношении государственных гражданских служащих, в том числе и при проведении аттестации.

Некоторые авторы считают, что аттестация способна служить своеобразным «оптимизатором» численности сотрудников, на которых распространяется действие трудового законодательства, отмечая, что в настоящее время многие компании почувствовали влияние мирового финансового кризиса на свою деятельность, и прежде всего это выражается в резком снижении прибыли. По этой причине они вынуждены серьезно пересматривать свои затраты, в частности на персонал. Даже твердо стоящие на ногах компании принимают решение об оптимизации штатного состава<sup>11</sup>.

Одним из методов оптимизации численности, которым пользуются работодатели, является проведение аттестации для подтверждения соответствия работника занимаемой должности. Думается, что в отношении государственных гражданских служащих представитель нанимателя может также провести оптимизацию численности с использованием процедуры аттестации как «инструмента», ведь наше государство в период кризиса также стремится к экономии своих расходов, в том числе путем сокращения штата служащих. Такой подход к использованию аттестации представляется принципиально неверным, поскольку искажает цель аттестации: вместо установления соответствия служащего занимаемой должности — оптимизацию численности (т.е. изначально предполагается, что по итогам аттестации должны быть увольнения). Поэтому очень важно, чтобы служащий был защищен от такого способа применения аттестации. И именно гарантия его права на обращение в суд, на профессиональное и квалифицированное рассмотрение спора должна быть наиболее важной и реально осуществимой.

Печально, но следует признать правоту Е. А. Ершовой, указывающей, что перед аттестацией с целью последующего расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель (представитель нанимателя) может умышленно дать работнику (служащему) заведомо невыполнимые задания либо не соответствующие его должности, профессии или квалификации. Кроме того, автор выделяет такие возможности злоупотребления представителем нанимателя, как:

- закрепленную ч. 5 ст. 48 Закона возможность проведения внеочередной аттестации после принятия в установленном порядке решения «об изменении условий оплаты труда гражданских служащих»;
- проведение внеочередной аттестации «по соглашению сторон служебного контракта» (ч. 6 ст. 48 Закона), что в реальной действительности может способствовать заключению между ними кабальных сделок;

---

спорам» от 1 ноября 2007 г. № 134. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> См., например: Горловская Т. Аттестация как метод оптимизации численности персонала. Рекомендации по применению // Трудовое право. 2009. № 9.

— возможность по результатам аттестации понижать гражданского служащего в должности гражданской службы, поскольку нередко в этих случаях также могут заключаться кабальные служебные контракты (ст. 179 ГК РФ)<sup>12</sup>.

Действительно, наличие указанных выше прав представителя нанимателя на практике может привести к многочисленным нарушениям прав служащих и к возникновению множества судебных споров. Именно судебных, поскольку в настоящее время наиболее реальным порядком защиты нарушенных при проведении аттестации прав служащего видится судебный порядок. Вместе с тем современная судебная практика по служебным спорам, вытекающим из процедуры аттестации, достаточно скромна.

Следует отметить, что судом не должны рассматриваться споры, связанные с оспариванием результатов аттестации, когда заявитель просит не просто отменить принятое на основании аттестации решение, но и признать себя прошедшим аттестацию. Данные требования не основаны на предписаниях норм права, которые могут быть применены к спорному правоотношению. Иными словами, из нормы права, подлежащей применению, не вытекает возможность предъявления соответствующего требования<sup>13</sup>. Суд не является органом, уполномоченным принимать решение о соответствии того или иного государственного гражданского служащего занимаемой должности по результатам аттестации. Решение данного вопроса отнесено законом к специальному субъекту аттестационной процедуры — аттестационной комиссии. Суд может признать принятое по итогам аттестации решение незаконным, но ни в коем случае судебное разбирательство не должно подменять собой процедуру аттестации как таковую.

Необходимо отметить, что в качестве основания для обжалования результатов аттестации может выступать не только неправомерное решение, но и нарушение самой аттестационной процедуры. Так, правильное формирование состава аттестационной комиссии является существенным условием законности процедуры аттестации. В случае нарушения требований о составе комиссии, даже если результаты аттестованного служащего свидетельствовали о его несоответствии занимаемой должности, решение комиссии может быть признано судом незаконным. К сожалению, в нашей стране еще не наработан достаточный объем судебной практики по оспариванию решений, принятых по результатам процедур, связанных с прохождением государственной гражданской службы в целом, и процедуры аттестации в частности. Можно привести в качестве примера определение Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. по делу № 20-В05-36, в котором было указано, что поскольку в заседании аттестационной комиссии принимали участие менее двух третей ее членов,

---

<sup>12</sup> См.: *Ершова Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М., 2008.

<sup>13</sup> См., например: *Опалев Р.* Материально-правовой интерес как условие возбуждения гражданского дела в суде // *Арбитраж. и гражд. процесс.* 2006. № 2.

утвержденных соответствующим приказом государственного органа, то ее решение нельзя признать правомочным<sup>14</sup>.

В указанном определении суд ссылаясь на ранее действовавшее Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего (п. 10), согласно которому заседание аттестационной комиссии считалось правомочным, если на нем присутствовали не менее двух третей ее членов<sup>15</sup>. Аналогичное положение содержится и в действующем в настоящее время Положении о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее — Положение) (п. 18)<sup>16</sup>.

Возможно, что в данном случае комиссия приняла правильное решение по сути, однако, поскольку были нарушены требования о составе аттестационной комиссии, решение было признано неправомочным.

Любопытным является прецедент, случившийся еще до принятия ныне действующих нормативных правовых актов, регулирующих институт аттестации государственных служащих. Так, гражданин А. обратился в суд с иском к Управлению Федеральной службы налоговой полиции по Рязанской области о защите чести, достоинства и деловой репутации. В обоснование своих требований он указал, что в марте 1997 г. администрация Управления представила на него аттестационные документы (служебную характеристику), в которых распространила не соответствующие действительности сведения, касающиеся его профессиональных и личных качеств. При рассмотрении дела в Рязанском областном суде производство было прекращено в связи с тем, что данный спор не подлежал разрешению в порядке гражданского судопроизводства (ст. 219 ч. 1 ГПК РСФСР). Прекращая производство по делу, Рязанский областной суд указывал, что при несогласии с содержанием аттестации и выводами по ней сотрудник налоговой полиции вправе обжаловать их в порядке, предусмотренном действующими на тот период нормативными актами, регламентирующими проведение аттестации в органах налоговой полиции.

Верховный Суд с такой позицией не согласился и отменил определение Рязанского областного суда, указав, что сведения, которые должны содержаться в тексте аттестации, аналогичны сведениям, помещаемым в служебной характеристике, и потому ее нельзя отнести к официальному документу, для обжалования которого предусматривается иной порядок.

---

<sup>14</sup> См.: Определение Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. по делу № 20-В05-36 по иску Р. к Службе судебных приставов Главного управления Министерства юстиции РФ по Республике Дагестан о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, переданному для рассмотрения в порядке надзора в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда РФ по надзорной жалобе Р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> См.: Указ Президента РФ от 9 марта 1997 г. № 353 «Об утверждении положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» // Рос. газ. 1996. 16 марта.

<sup>16</sup> См.: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 «Об утверждении положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих» // Рос. газ. 2005. 3 февр.

Право гражданина требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений предусмотрено ст. 152 ГК РФ.

Таким образом, у истца имелось право на обращение в суд с указанным выше иском. То обстоятельство, что имелось вступившее в законную силу решение Рязанского областного суда от 21 августа 1998 г. о восстановлении на работе, не могло служить основанием для прекращения производства по делу, оно могло быть лишь учтено судом в соответствии со ст. 55 ГПК РСФСР при разбирательстве данного дела по существу<sup>17</sup>.

В соответствии с действующим в настоящее время Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан и деловой репутации граждан и юридических лиц» (п. 7) изложение в служебных характеристиках сведений, порочащих честь и достоинство граждан или деловую репутацию граждан и юридических лиц, считается их распространением.

Вместе с тем в п. 7 содержится разъяснение о том, что не могут рассматриваться как не соответствующие действительности сведения, для обжалования и оспаривания которых предусмотрен иной установленный законами судебный порядок (например, не могут быть опровергнуты в порядке ст. 152 Гражданского кодекса Российской Федерации сведения, изложенные в приказе об увольнении, поскольку такой приказ может быть оспорен только в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации)<sup>18</sup>.

Указанное выше определение Верховного Суда от 2 апреля 2002 г., несмотря на то, что относится лишь к частному случаю, позволяет сделать заключение о возможности защиты гражданским служащим своих прав, даже в случае, когда непосредственно служебный спор по результатам аттестации рассмотрен по существу.

В соответствии с п. 13 Положения отзыв об исполнении гражданским служащим его обязанностей, должен содержать в том числе мотивированную оценку профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Таким образом, даже если суд придет к выводу о законности принятого по результатам аттестации решения, у служащего остается шанс в исковом порядке оспорить, например, отзыв, доказывая, что в нем содержатся не соответствующие действительности сведения, порочащие его честь, до-

---

<sup>17</sup> См.: Определение Верховного Суда РФ от 2 апреля 2002 г. по делу № 6-Г02-3 по иску А. к Управлению Федеральной службы налоговой полиции по Рязанской области о защите чести, достоинства и деловой репутации, переданному на рассмотрение судебной коллегии по гражданским делам по частной жалобе А. на определение Рязанского областного суда от 31 января 2002 г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>18</sup> См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан и деловой репутации юридических лиц» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 4.

стоинство и деловую репутацию. В случае, если иск будет удовлетворен, то у служащего появляется возможность обратиться в суд, отказавший ему в обжаловании результатов аттестации, с заявлением о пересмотре решения по вновь открывшимся обстоятельствам.

Несомненно, что такой способ защиты прав государственного служащего не должен являться основным, поскольку специфика служебных споров требует наличия соответствующих правовых норм, позволяющих разрешать данные споры в порядке административного судопроизводства специализированным административным судом. К сожалению, как уже было отмечено выше, стоит признать, что, по всей видимости, наше государство отказывается от идеи создания административных судов как таковых. Поэтому государственному гражданскому служащему остается либо «обивать» пороги вышестоящего начальства, либо обращаться в суд в исковом порядке, по аналогии с индивидуальными трудовыми спорами, либо пытаться добиться правды «экзотическими» способами — через иски о защите чести и достоинства. Весьма прискорбно, что государство оставило людей, непосредственно претворяющих в жизнь многие его функции, — государственных гражданских служащих, практически беззащитными от его действий. Остается только надеяться, что право на обжалование служащими действий и решений своих руководителей, в том числе принятых по итогам аттестации, не будет носить лишь декларативный характер, а наконец-то выразится в подробном закреплении в законодательстве процедуры обжалования. И тогда в то, что эта процедура заработает на практике, можно будет хотя бы верить. Верить и ждать.

*Воронежский государственный университет*

*Булгаков С. Н., соискатель кафедры административного и муниципального права, помощник судьи  
E-mail: sergob@mail.ru  
Тел.: 8-920-463-94-65*

*Voronezh State University*

*Bulgakov S. N., Post-graduate Student of the Administrative and Municipal Law Department, Assistant of the Judge  
E-mail: sergob@mail.ru  
Tel.: 8-920-463-94-65*