Увольнение работника в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Вместе с тем, особенности такого увольнения указаны в Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденном приказом Роструда от 13.05.2022 № 123 (далее – Руководство).

Так, в соответствии с Руководством увольнение на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Таким образом, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе является основанием для расторжения договора по инициативе работодателя, как следствие, некоторые категории работников не могут быть уволены по данному основанию.

В свою очередь, Роструд в нормах Руководства отдельно обращает внимание работодателей, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только по итогам проведения аттестации.

Аттестация может быть обязательной в силу ТК РФ или иного нормативного правового акта, а также необязательной, инициируемой работодателем.

Так, в области образования обязательная аттестация предусмотрена, например, для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ч. 10 ст. 332 ТК РФ), и для научных работников (ч. 7 ст. 336.1 ТК РФ). При этом порядок проведения такой аттестации регламентируется Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от

30.03.2015 № 293, Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714.

В тоже время, для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя.

В силу положений Руководства помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

При этом на основании ч. 3 ст. 82 ТК РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы. Роструд отдельно отмечает, что причиной увольнения по данному основанию, в том числе если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

Также, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Отдельно, следует отметить ряд особенностей, связанный с увольнением членов профсоюза.

Так, если работник является членом профсоюза, то увольнение по названному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

В то время как увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

Таким образом, основанием для увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является аттестация работника, которая проводится либо в силу закона, либо по инициативе работодателя на

основании соответствующего локального нормативного акта, то есть увольнение производится на основании соответствующего заключения аттестационной комиссии, при этом работодателю следует учитывать особенности процедуры такого увольнения.

В заключении, следует отметить, что оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке, однако срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, ТК РФ не установлен.