

Увольнение работника по результатам аттестации

А. В. Гребенщиков

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Гребенщиков, Анатолий В. 2024. «Увольнение работника по результатам аттестации.» *Ежегодник трудового права* 14: 249–257. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.115>

Сущность трудового правоотношения предполагает ожидания работодателя на получение от работника труда определенного качества и в определенном количестве. Кроме того, социальный и технический прогресс дают работодателю право ожидать от работника соответствующего развития умений, навыков и деловых способностей. В качестве одного из средств стимулирования работников совершенствовать свой труд используется механизм аттестации (периодической и др.). Законодатель установил определенные особенности правового регулирования отношений работника и работодателя при обнаружившемся несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В статье рассматриваются проблемы, связанные с возникновением ситуации, когда аттестационная комиссия, создаваемая работодателем для оценки деловых качеств работника, приходит к выводу о его несоответствии занимаемой должности или поручаемой работе в силу различных обстоятельств объективного или субъективного характера. Трудовой кодекс РФ предполагает, что аттестация работников во многом должна быть урегулирована локальными нормативными актами с учетом требований, формулируемых на отраслевом и ведомственном уровнях. Вместе с тем в правовом регулировании существуют проблемы, не зависящие от действий работодателя или органа управления отраслью. Одной из таких представляется проблема реализации права работодателя на увольнение работника в связи с отрицательными результатами аттестации. Автор обращает внимание на положение Трудового кодекса о том, что 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.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, прекращение трудового договора, аттестация работника, квалификация, трудовая функция, должность, компетенция.

1. Введение

Одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя Трудовой кодекс РФ определяет несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Пленум Вер-

ховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» подчеркнул, что «работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)...» (п. 10). Закрепленное правомочие работодателя в предусмотренных законом случаях в одностороннем порядке расторгать трудовой договор в своей основе имеет конституционное право на занятие предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34 Конституции РФ). Конституционный Суд РФ в своих актах так же неоднократно формулировал правовую позицию, согласно которой, реализуя закрепленные Конституцией РФ (ч. 1 ст. 34; ч. 2 ст. 35) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников (см., например, Определения от 15.07.2008 № 411-О-О; № 412-О-О; № 413-О-О).

Наряду с предоставляемыми правами на управление трудом, у работодателя есть статутная обязанность осуществлять свою деятельность в соответствии с основными принципами регулирования трудовых отношений, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 22 ТК РФ). В связи с этим увольнение работника в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, кроме соблюдения работодателем определенных обязательных к выполнению аттестационных процедур, обусловлено невозможностью перевода 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Таким образом, законодатель создает дополнительные гарантии стабильности трудовых отношений. Следует отметить, что рассматриваемое основание расторжения трудового договора является не единственным, когда на работодателя возлагается обязанность предложить работнику другую имеющуюся работу или вакантную должность. В частности, требование предложения перевода на другую работу сформулировано в положениях ч. 2 ст. 83 и ч. 2 ст. 84 ТК РФ применительно к случаям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 и ч. 1 ст. 84 ТК РФ соответственно. Во всех приведенных случаях на работодателя возлагается обязанность предлагать должность или работу как соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Вместе с тем следует отметить, что обстоятельства, с которыми связывается возможность прекращения трудового договора, существенно различаются по своей сути и содержанию.

2. Основное исследование

В настоящее время значительное количество работников в соответствии с нормативно установленным порядком проходят аттестацию с целью подтверждения своей квалификации и деловых способностей¹. При этом для отдельных категорий работников, аттестация обязательна независимо от организационно-правовой формы или статуса работодателя (например, для работников библиотечных или образовательных организаций). Аттестация представляет собой достаточно действенный инструмент для осуществления работодателями эффективной кадровой политики. Эти обстоятельства не могли не вызвать интерес у исследователей, которые рассматривали различные аспекты и проблемы во взаимодействии сторон трудового договора при проведении аттестации и оценки ее результатов (Богомолова 2018; Егوشина 2017; Минкина 2019; Татаринцов 2011). В случае вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, фактическим обстоятельством является неисполнение (неадекватное исполнение) работником обязательств по трудовому договору — невыполнение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации) в требуемом объеме и надлежащем качестве. При этом закон не дифференцирует порядок взаимодействия сторон трудового договора в зависимости от наличия или отсутствия вины работника. Недостаточность квалификации может быть следствием объективных причин или обстоятельств, не зависящих от отношения работника к своим обязанностям по трудовому договору. Ст. 195.1 ТК РФ определяет квалификацию как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 14.07.2022) определяет квалификацию как «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» (п. 5 ст. 2 Закона). Следовательно, недостаточность квалификации можно, в частности, понимать как отсутствие необходимого уровня знаний, навыков, умений и опыта. Вместе с тем аттестация как процедура определения соответствия работника поручаемой работе направлена и на оценку деловых качеств, которые он проявляет. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 (п. 10) указал, что «под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)». Следует заметить, что пере-

¹ См., напр.: Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 05.08.2021 № 714); Порядок проведения периодической аттестации работников библиотек (утв. Приказом Министерства культуры РФ от 24.06.2016 № 1435); Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования РФ от 07.04.2014 № 276 в ред. Приказа от 23.12.2020 № 767); и др. — Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2023).

чень личностных качеств (характеристик) работника в формулировках цитируемого постановления не является исчерпывающим. Таким образом, Пленум подчеркнул необходимость и возможность для работодателя оценивать профессионально-квалификационные характеристики в совокупности с присущими личностными качествами работника. Например, в зависимости от особенностей трудовой функции и позиции в производственной иерархии (системе управления организацией) к деловым характеристикам, например, руководителя структурного подразделения возможно отнести такие личностные качества, как умения и навыки в распределении обязанностей среди подчиненных работников, создание благоприятного психологического климата в коллективе, формирование атмосферы сотрудничества, предотвращение конфликтных ситуаций межличностного характера. Так, в частности, профессиональный стандарт руководителя образовательной организации (утв. Приказом Минтруда РФ от 19.04.2021 № 250н) наряду с таким умением, как способность «обеспечивать защиту прав и свобод обучающихся и работников общеобразовательной организации» (п. 3.2.1), предусматривает обязанность уметь «координировать деятельность участников образовательных отношений, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты, возникающие при реализации образовательных программ» (п. 3.2.4).

Законодательство и практика его применения сформировали понимание аттестации. Под ней, в частности, понимается процедура, проводимая в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (см., например, Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность). Более полно аттестация определяется как процедура, имеющая своей целью «проверку профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором» (Путеводитель по кадровым вопросам. Аттестация работников. Подготовлен специалистами АО «КонсультантПлюс»).

Современное правовое регулирование вопросов аттестации работников предусматривает, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая ст. 81 ТК РФ). В подавляющем большинстве случаев в практике деятельности российских организаций вопросы аттестации работников регулируются локальными нормативными актами работодателя с учетом имеющихся требований законодательства (в том числе документов отраслевого характера).

При этом следует отметить, что надлежащим образом урегулированная аттестация работников, которая служит для них действенным стимулом поддерживать и дополнять профессиональные навыки, умения и компетенции, вместе с тем является инструментом, гарантирующим соблюдение их трудовых прав. Министерство труда России установило, что «лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе “Требования к квалификации”, но обладающие до-

статочным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы» (п. 10 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Общие положения. п. 10, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 в ред. от 27.03.2017; п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. Постановлением Министерства труда России от 09.02.2004 № 9 в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 № 921н). Также Конституционный Суд в конкретном случае указал, что соответствие занимаемой должности, выполняемой работе могут быть предметом проверки в процессе проведения периодической, в том числе внеочередной, или однократной аттестации. При этом, если аттестационная комиссия выносит решение о том, что профессиональные, деловые качества работника, не имеющего соответствующего образования, но длительное время осуществляющего профессиональную педагогическую деятельность, позволяют ему успешно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, а результаты его профессиональной деятельности оцениваются положительно, нет оснований полагать, что отсутствие у него требуемого уровня профессионального образования создает препятствия для добросовестного исполнения им трудовых обязанностей (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П). Вместе с тем при неудовлетворительном результате аттестации у работодателя появляется возможность расторжения трудового договора с работником, чьи квалификация или деловые способности не отвечают требованиям, определяемым спецификой трудовой функции.

Одним из ключевых моментов в правовом регулировании отношений, связанных с возможным увольнением по результатам аттестации работников, является определение вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, которые ему могут и должны быть предложены работодателем при отрицательных результатах проверки. Содержащееся в законе общее правило о том, что это должна быть должность или работа, *соответствующая квалификации* работника, а также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, к сожалению, не учитывает того обстоятельства, что в результате аттестации может подвергнуться сомнению собственно уровень квалификации работника. В случае обнаружившейся недостаточности уровня профессиональной подготовленности или деловых способностей к выполнению конкретной трудовой функции перед работодателем возникает проблема необходимости определения подходящей для работника работы, соответствующей уровню его квалификации.

Если при сокращении численности или штата работников очевидно должным представляется предложение другой работы, соответствующей уровню компетенции предыдущей (см., например, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 по делу № 88-682/2021, в котором устанавливается, что «квалификационные требования, изложенные в должностных инструкциях главного инженера и заместителя директора по производству, идентичны» и, следовательно, работодатель имел обязанность ее предложить), то в ситуации с отрицательными результатами аттестации, очевидно, на работодателя не может быть возложена обязанность предлагать должность или работу, требующую такой же квалификации, ко-

торию в ходе аттестации работник подтвердить не смог. В равной степени работник, не получивший положительной оценки своей работы в ходе аттестации, не вправе требовать предложения вакантной должности в случае, если она требует сходного или более высокого уровня знаний и компетенций или находится на более высокой ступени в субординационной системе управления организацией.

Следующий важный вопрос, не получивший достаточного уровня нормативного регулирования, о праве работника требовать предоставления ему вакантной должности или работы в соответствии с имеющимся у него образованием. В современный период не является исключительной ситуация наличия у работника документов, подтверждающих успешное окончание двух и более учреждений профессионального образования. При этом определенную трудность может составлять оценка степени профессиональной подготовки работника, получившего профессиональное образование различного уровня (например, высшее образование по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры). Кроме того, в данной ситуации необходимо учитывать, что действующее законодательство не содержит ограничений на получение образования различного уровня, относящегося к существенно различающимся сферам деятельности. Так, не существует препятствий для лица, получившего экономическое образование по программе бакалавриата, продолжить обучение в магистратуре по профилю юриспруденции или журналистики. В ситуации наличия у работника, признанного не соответствующим занимаемой должности по результатам аттестации, нескольких профессий перед работодателем стоит задача определиться: конкретно какие вакантные должности или работы в данном случае он обязан предлагать. Можно предположить, что проблема могла бы упроститься в случае закрепления в должностных инструкциях и профессиональных характеристиках требования не только наличия профессионального образования, но и к его уровню и длительности опыта работы по той или иной профессии (специальности). Более того, с учетом темпов развития и накопления знаний в различных сферах техники и технологии, внедрения цифровых методов получения, хранения, обработки и передачи информации представляется целесообразным закреплять на локальном уровне (в квалификационных характеристиках, должностных инструкциях) не только требования к наличию практического опыта работы, но и к периоду реализации работником своих знаний, полученных в ходе профессиональной подготовки. Формулирование этих трех-четырех критериев в локальных нормативных актах, закрепляющих требования к профессиональным характеристикам работников, во многом предотвратило бы возникновение конфликтных ситуаций в трудовых отношениях. Кроме того, в целях реализации положений ч. 3 ст. 81 ТК РФ и предотвращения трудовых споров логичным могло бы стать расширение полномочий аттестационных комиссий и вменение им обязанности определения перечня имеющихся вакантных должностей или работ, которые могли бы быть предложены работнику.

3. Выводы

Таким образом, анализ действующего законодательства и практика его применения дают основания полагать, что аттестация представляет собой достаточно действенный инструмент, стимулирующий работников поддерживать и развивать свои

профессиональные качества. Вместе с тем отрицательные результаты аттестации могут служить предпосылкой для работодателя к принятию решения об увольнении работника. Расторжение трудового договора 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. В рассматриваемой ситуации известную сложность для работодателя представляет определение тех работ и должностей, которые соответствуют квалификации и деловым способностям отрицательно аттестованного работника. Очевидно, что работник не может претендовать на замещение аналогичной занимаемой должности, которая предполагает наличие того же уровня квалификации и деловых способностей, которые он не смог подтвердить в процессе аттестации. Следовательно, у работодателя нет обязанности предлагать работнику, в отношении которого аттестационной комиссией в установленном порядке сформулирован вывод о несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации и который может быть уволен по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, другую должность или работу, требующую аналогичной квалификации, а также схожего должностного уровня, требующего аналогичных деловых способностей.

В ряде случаев лишь факт получения работником в прошлом какого-либо профессионального образования не может являться показателем достаточной квалификации, дающей ему право требовать предоставления работы в соответствии с имеющимся образованием. В ряду других требований к замещению должности могут выступать такие критерии, как уровень освоенной образовательной программы (бакалавриат, магистратура и др.), период времени, прошедший с момента получения образования, наличие и продолжительность опыта работы в соответствии с полученным образованием, наличие (отсутствие) квалификационного разряда (квалификационной категории). Эти критерии в случае отсутствия их в законодательстве и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, должны быть сформулированы в локальных нормативных актах работодателя. Если замещение вакантных должностей не обусловлено в нормативном порядке (в квалификационных характеристиках, должностных инструкциях) какими-либо дополнительными квалификационными требованиями, кроме наличия соответствующего профильного образования (среднего профессионального, высшего профессионального), работодатель обязан предложить перевод на такую должность, работу.

В целях реализации обязанности работодателя, предусмотренной положением ч. 3 ст. 81 ТК РФ, и предотвращения трудовых споров логичным могло бы стать расширение полномочий аттестационных комиссий и вменение им обязанности определения перечня имеющихся вакантных должностей или работ, которые могли бы быть предложены работнику при отрицательных результатах аттестации.

Библиография

Богомолова, Ольга Ю. 2018. «Оценка эффективности труда работника как средство управления персоналом.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 52–55.

- Егошина, Любовь А. 2017. «Правовые вопросы аттестации работников.» *Журнал российского права* 2: 91–97.
- Минкина, Наталья И. 2019. «Проблема правового регулирования аттестации работников.» *Алтайский юридический вестник* 2 (26): 139–144.
- Татаринов, Александр А. 2011. «Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии.» *Вопросы трудового права* 2: 25–34.

Статья поступила в реакцию 14 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Гребенищikov Анатолий Владимирович — канд. юрид. наук, доц.; a.grebenshikov@spbu.ru

Dismissal of an employee based on the results of certification

Anatoly V. Grebenshikov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Grebenshikov, Anatoly V. 2024. “Dismissal of an employee based on the results of certification.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 249–257. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.115> (In Russian)

The essence of the employment relationship involves the expectations of the employer to receive labor of a certain quality and in a certain quantity from an employee. In addition, social and technological progress gives the employer the right to expect from the employee the appropriate development of skills, abilities and business abilities. As one of the means of stimulating employees to improve their work, the certification mechanism (periodic, etc.) is used. The legislator has established certain features of the legal regulation of relations between the employee and the employer in the event of a discrepancy between the employee and the position held by him or the work performed by him due to insufficient qualifications, confirmed by the results of certification. The article deals with the problems associated with the occurrence of a situation when the certification commission, created by the employer to assess the business qualities of an employee, comes to the conclusion that he is inconsistent with the position held by him or the work assigned by him due to various circumstances of an objective or subjective nature. The Labor Code of the Russian Federation assumes that the certification of employees should be largely regulated by local regulations, taking into account the requirements formulated at the industry and departmental levels. At the same time, there are problems in legal regulation that do not depend on the actions of the employer or the industry management state body. One of these is the problem of exercising the right of the employer to dismiss the employee in connection with the negative results of the certification. The author of the article draws attention to the provision of the Labor Code that dismissal on the grounds provided for in paragraph 3 of part 1 of Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation is allowed if it is impossible to transfer the employee with his written consent to another job available to the employer (as a vacant position or a job corresponding to the qualifications an employee, as well as a vacant lower position or a lower paid job) that an employee can perform taking into account his state of health.

Keywords: labor contract, worker, employer, termination of the employment contract, employee certification, qualification, labor function, job title, competence.

References

- Bogomolova, Olga Yu. 2018. “Assessment of the employee’s labor efficiency as a means of personnel management.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 52–55. (In Russian)

- Egoshina, Lyubov A. 2017. "Legal Issues of Certification of Employees." *Zhurnal rossiiskogo prava* 2: 91–97. (In Russian)
- Minkina, Natalya I. 2019. "The problem of legal regulation of certification of employees." *Altaiskii iuridicheskii vestnik* 2 (26): 139–144. (In Russian)
- Tatarinov, Alexander A. 2011. "Attestation: Legal framework and practice of implementing the conclusions of the attestation commission." *Voprosy trudovogo prava* 2: 25–34. (In Russian)

Received: June 14, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Anatoly V. Grebenshikov — PhD in Law, Associate Professor; a.grebenshikov@spbu.ru