



Информационный бюллетень (октябрь, 2015г.)

Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности

Работника можно уволить за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, если его квалификация недостаточна для занятия этой должности или выполнения этой работы (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение будет законным при выполнении следующих условий:

1. Работодатель провел аттестацию работника, результатом которой подтверждена недостаточность его квалификации. Увольнение работника без аттестации в этом случае недопустимо (Письмо Роструда от 30.04.2008 N 1028-с).

Порядок проведения аттестации определяется нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами работодателя, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Для аттестации работника создается аттестационная комиссия, которая принимает решение о соответствии либо несоответствии занимаемой должности, выполняемой работе. В состав комиссии должен входить представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, если таковая имеется (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника работодатель должен оценивать в совокупности с другими доказательствами по делу - документа-

ми, свидетельствующими о неудовлетворительных результатах работы, невыполнении норм выработки, систематическом выпуске бракованной продукции и т.д. (п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Несоответствие работника занимаемой должности определяет аттестационная комиссия, но решение о прекращении трудового договора принимает работодатель. Отметим, что работодатель вправе не увольнять работника, даже если комиссия выявила несоответствие работника занимаемой им должности.

2. Работника невозможно перевести на другую работу либо он отказался от перевода на другую работу.

Работодатель должен предложить работнику, в отношении которого выявлено несоответствие, все имеющиеся должности, отвечающие следующим требованиям (ч. 3 ст. 81 ТК РФ):

- вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника;

- вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

3. Работник не относится к категориям работников, которых нельзя уволить по следующим основаниям (ч. 1. 4 ст. 261. ст. 264 ТК РФ):

- беременная женщина;

- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- отец, воспитывающий без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекун, попечитель детей указанного возраста и др.

4. При увольнении члена профсоюзного союза учтено мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации и увольнение произведено не позднее месяца со дня получения работодателем данного мотивированного мнения. При увольнении руководителя (заместителя руководителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, получено согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа. Работодатель может уволить такого работника и не учитывая мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, если такое мнение направлено работодателю в нарушение установленного срока или признано судом необоснованным (ч. 2 ст. 82, ст. ст. 373, 374 ТК РФ).

Правовая инспекция труда
Ленинградского СПО