

Коллегия адвокатов «Регионсервис» — признанный межрегиональный лидер в вопросах правовой защиты бизнеса

www.regionservice.com

ПРАВОВОЙ ОБЗОР¹

4 сентября 2026 г.

Аттестация и увольнение по несоответствию квалификации: баланс прав работодателя и гарантий работника

Конституционный Суд РФ отказал в рассмотрении жалобы на нарушение конституционных прав работника положениями ст. 81 ТК РФ, однако сформулировал значимые позиции о пределах свободы работодателя при увольнении работника вследствие его недостаточной квалификации².

I. ФАБУЛА ДЕЛА

Работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения судами вышестоящих инстанций, отказано в удовлетворении его требований о восстановлении на работе, установлено, что факт недостаточной квалификации подтвержден результатами аттестации, проведенной в соответствии с законодательством и локальными актами, а подходящие вакансии у работодателя отсутствовали.

Работник оспорил конституционность положений п. 3 ч. 1, ч. 2 и ч. 3 ст. 81 ТК РФ, полагая, что они позволяют работодателю произвольно устанавливать процедуру аттестации и не предусматривают конкретного срока для предложения вакансий.

II. ПОЗИЦИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

Конституционный Суд РФ не нашел оснований для принятия жалобы к рассмотрению, указав на следующее:

- Работодатель вправе самостоятельно принимать кадровые решения, однако это право ограничено системой гарантий, закрепленных трудовым

¹ Материал подготовлен исключительно в информационных целях и не является юридической консультацией или заключением.

² [Определение Конституционного Суда РФ от 28 мая 2026 № 1584-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Хабарова Германа Ивановича на нарушение его конституционных прав п. 3 ч. 1, ч. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ».](#)

законодательством в интересах работника как более слабой стороны трудового отношения;

- Процедура аттестации не может быть произвольной: она должна проводиться в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и локальными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Выводы аттестационной комиссии не имеют для суда заранее установленной силы: при рассмотрении спора о законности увольнения суд оценивает их в совокупности с другими доказательствами по делу;
- Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (включая нижестоящие и нижеоплачиваемые вакансии), которую тот может выполнять с учетом состояния здоровья, и перевод возможен только с письменного согласия работника;
- Работодатель действовал добросовестно: работнику неоднократно предоставлялась возможность подтвердить квалификацию, а его заявление о согласии на другую работу было рассмотрено на следующий день с уведомлением об отсутствии подходящих вакансий.

III. ВЫВОДЫ

- Правовой режим увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предполагает, что свобода усмотрения работодателя ограничена не только формальными предписаниями закона, но и требованием надлежащего осуществления прав работника, исключающим произвольное расторжение трудового договора;
- Нарушение порядка оценки квалификации работника (аттестации), требований к её объективности и коллегиальности, а также неисполнение обязанности предложить вакантные должности в разумный срок влекут признание увольнения незаконным и применение к работодателю мер материальной ответственности, включая выплату среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда;
- Аттестация, выступающая основанием для вывода о недостаточной квалификации работника, должна отвечать критериям объективности, коллегиальности и предсказуемости; несоблюдение указанных условий ставит под сомнение легитимность последующего увольнения;
- При рассмотрении спора о законности увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд не ограничивается формальной проверкой соблюдения работодателем порядка проведения аттестации. Суд также оценивает, насколько выводы аттестационной комиссии подтверждены представленными доказательствами, соответствуют ли они установленным критериям оценки квалификации и не содержат ли признаков дискриминации. При этом суд не подменяет собой аттестационную комиссию и не проводит повторную оценку квалификации работника, а проверяет законность и обоснованность принятого комиссией решения в той мере, в какой оно послужило основанием для увольнения. То обстоятельство, что работник не оспаривал решение аттестационной комиссии в отдельном порядке, не препятствует суду оценить его в рамках дела об увольнении;
- Поскольку трудовое законодательство не устанавливает конкретный срок для предложения работнику вакантных должностей, работодатель обязан исполнить данную обязанность в разумный срок, определяемый с учетом конкретных обстоятельств (наличие вакансий, скорость внутренних кадровых процедур, состояние здоровья работника и т.п.). Неоправданная задержка в предложении

имеющихся вакансий может повлечь признание действий работодателя (отсутствие предложений, предложения с неоправданной задержкой, предложение не всех подходящих вакансий) неправомерными, а их следствием является признание приказа об увольнении незаконным.

КЛЮЧЕВЫЕ КОНТАКТЫ



Сергей Зайков

Юрист

s.zaykov@regionservice.com

Тел.: +7(3842) 34 90 08