

ЧТО МОЖНО СДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВНЕЗАПНО увольняют директора школы



Анатолий Борисович Вифлеемский,
действительный член Академии педагогических
и социальных наук, доктор экономических наук,
г. Нижний Новгород

Статью 278 в Трудовом кодексе РФ мало кто читал внимательно, но любой директор школы знает, что на её основании он может быть уволен в любой момент по желанию руководства без указания причин. Однако увольнение директоров школ по этой статье в ряде случаев суды признают незаконными. Рассмотрим подробнее, как директора можно внезапно и немотивированно уволить, и когда суд может признать такое увольнение незаконным, заставляя обосновать причины увольнения.

- трудовой договор
- основания для увольнения
- немотивированное внезапное увольнение
- справедливая компенсация
- обоснованность увольнения
- судебная практика

Основания для увольнения

Есть три наиболее часто применяемых основания, по которым может быть уволен руководитель. Первое — увольнение по собственному желанию: в соответствии со статьёй 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц. В отличие от прочих работников по найму руководителю установлены более продолжительные сроки предупреждения о предстоящем увольнении (не две недели, а один месяц).

На практике есть примеры, когда этот срок не выдерживается по согласию сторон, но внезапным такое увольнение не назовёшь, как не назовёшь и немотивированным — ведь формально есть просьба руководителя уволить его с занимаемой должности.

Второе основание — увольнение в связи с истечением срока трудового договора. В соответствии со статьёй 79 ТК РФ в письменной форме работодатель предупреждает руководителя о прекращении срочного трудового договора не позднее чем за три календарных дня до его окончания, то есть и такое увольнение не является внезапным. Однако при этом его трудно назвать мотивированным, так как объяснить, почему не продлён трудовой договор, работодатель в данном случае не обязан.

Третье основание, по которому руководитель может быть уволен, — увольнение по решению уполномоченного органа (собственника имущества). В соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ предусмотрена возможность досрочного расторжения трудового договора с руководителем в связи с решением уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) о прекращении трудового договора. Такое решение может быть принято в любое время без какого-либо обоснования причин. В приказе об увольнении и при заполнении трудовой книжки делается ссылка на пункт 2 статьи 278 ТК РФ. Собственно именно такое увольнение и является немотивированным и внезапным.

Увольнение по статье 278 ТК РФ — это не преступление

Увольнение по статье 278 ТК РФ многие считают чем-то позорным, в отличие от увольнения, например, в связи с истечением срока трудового договора (контракта) или увольнения по собственному желанию. Нередко считают, что увольнение по статье 278 ТК РФ — это увольнение за хищения после неудачной для директора ревизии, вскрывшей серьёзные нарушения.

Однако закон не даёт оснований для таких выводов. Статья 278 Трудового кодекса РФ устанавливает дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации: увольнение в связи с решением уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) о прекращении трудового договора.

По статье 278 ТК РФ можно уволить не только директора школы или заведующую детского сада, но и руководителя органа управления образованием, если этот орган — самостоятельное юридическое лицо, а не структурное подразделение администрации муниципального образования. Поэтому, в частности, при смене главы администрации города у нового руководителя есть возможность легко заменить руководителя органа управления обра-

зованием, если оно является юридическим лицом.

Как видим, основание для увольнения по статье 278 ТК РФ — отнюдь не хищение бюджетных средств или совершение какого-либо правонарушения. Трудовой кодекс РФ предусматривает в статье 81 одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя — совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Причём данные основания для увольнения отнюдь не только руководителя школы.

Преступления влекут за собой уголовное наказание, которое предусматривает запрет занимать должность руководителя (в таком случае, естественно, директор будет уволен); часто применяются в отношении руководителей статья 285.1 УК РФ «Нецелевое расходование бюджетных средств» и статья 286 УК РФ «Превышение должностных полномочий».

В соответствии со статьёй 285.1 УК РФ расходование бюджетных средств должностным лицом получателя бюджетных средств на цели, не соответствующие условиям их получения, определённым утверждёнными бюджетом, бюджетной росписью, уведомлением о бюджетных ассигнованиях, сметой доходов и расходов либо другим документом, являющимся основанием для получения бюджетных средств, совершённое в крупном размере, наказывается штрафом в размере от ста до трёхсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать

определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

В соответствии со статьёй 286 УК РФ совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлёкших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет, либо принудительными работами на срок до четырёх лет, либо арестом на срок от четырёх до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырёх лет.

Как видим, в случае привлечения к уголовной ответственности возможны не просто увольнение руководителя, но и запрет в течение определённого времени занимать руководящие должности.

При увольнении по статье 278 ТК РФ должна быть исполнена статья 279 ТК РФ, которая устанавливает, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, который определён трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

Собственно говоря, выплата такой компенсации не только справедливое возмещение руководителю расходов, связанных с необходимостью поиска другого места работы,

но и подтверждение отсутствия каких-либо виновных действий руководителя: за совершение преступлений компенсаций не платят.

Внезапное увольнение соответствует Конституции России

Оспорить законность статьи 278 ТК РФ неоднократно пытались в Конституционном Суде РФ. Не зря же в статье 3 Конституции РФ провозглашено: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства».

Однако Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 года № 3-П пришёл к выводу, что нормативное положение пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ, допускающее возможность расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) *без указания мотивов принятия такого решения, не противоречит Конституции РФ*, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что *расторжение трудового договора с руководителем организации в указанном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему справедливой компенсации*, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора — решением суда.

Конституционный суд РФ указал на то, что Конституция РФ, гарантируя равенство прав и свобод человека и гражданина, а также запрещая любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, не препятствует федеральному законодателю

устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых правоотношений, если эти различия оправданы и обоснованы, соответствуют конституционно значимым целям.

На основе конституционных принципов Конституционный Суд РФ пришёл к выводу о том, что возможно наделение собственника имущества организации конкретными полномочиями, позволяющими ему для достижения максимальной эффективности экономической деятельности и рационального использования имущества как самостоятельно, под свою ответственность, назначать (выбирать) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, так и прекращать трудовой договор с ним.

Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса других работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия. В соответствии с заключённым трудовым договором руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

В то же время Конституционный Суд РФ подчеркнул, что не должно быть произвола при применении статьи 278 ТК РФ: законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения **не означает, что собственник обладает неогра-**

ниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного полномочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Поэтому директор школы, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, может оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению.

Суды на стороне собственника

В большинстве случаев при оспаривании увольнения руководителя школы по статье 278 ТК РФ суды встают на сторону властей (будь то органы государственной власти или органы местного самоуправления), ведь именно они — работодатели для директора школы, при этом далеко не всегда речь идёт о «подсуживании» судей властям: много откровенно безграмотных исков, некомпетентных руководителей и их адвокатов...

Кроме того, в ряде случаев увольнение руководителя может быть проведено безукоризненно с юридической точки зрения и обжаловать такое увольнение в суде бесполезно, хотя при этом в ряде регионов суды откровенно игнорируют и вполне разумные доводы уволенных руководителей.

Весьма показательное Апелляционное определение Астраханского областного суда от 28.11.2012 по делу № 33-3405/2012. Суд установил, что из распоряжения об увольнении директора следует, что основанием для расторжения с ним трудовых отношений по пункту 2 статьи 278 ТК РФ стало решение собственника имущества образовательного учреждения, не связанное с неисполнением или ненадлежащим исполнением истцом своих должностных обязанностей.

По мнению суда, обосновывая законность увольнения работника по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, работодатель обязан доказать, что им соблюдены гарантии, предусмотренные статьей 279 ТК РФ, выплачена компенсация за досрочное расторжение трудового договора. В данном случае такая компенсация истцу выплачена, не нарушены и другие нормы трудового законодательства. Эти обстоятельства повлекли отказ в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Доводы истца о том, что при принятии решения о досрочном расторжении трудового договора мэр города руководствовался своими частными, а не публичными интересами населения муниципального образования, суд признал несостоятельными, а наличие у истца наград за педагогическое мастерство, эффективное руководство, воспитание подрастающего поколения расценил как свидетельство лишь о надлежащем исполнении им своих должностных обязанностей.

В Апелляционном определении Калининградского областного суда от 27.06.2012 по делу № 33-2707/2012 суд указал, что отсутствие со стороны руководителя противоправных действий не исключает право собствен-

ника на его увольнение по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. В этой связи при проверке законности увольнения работника по указанному основанию на работодателя не может быть возложена обязанность доказывать ненадлежащее исполнение руководителем своих должностных обязанностей. Такого рода решений немало вынесено в Москве, где увольнение по статье 278 ТК РФ довольно распространено.

Когда увольнение можно оспорить

Случаи успешного оспаривания руководителями школ увольнения по статье 278 ТК РФ представляют наибольший интерес. Обратим внимание на то, что надо быть готовым отстаивать свою позицию во многих судебных инстанциях, причём в первой инстанции можно и проиграть.

Многое зависит и от конкретных обстоятельств и от того, каким образом они были представлены суду. В соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. При этом суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Апелляционным определением Иркутского областного суда от 6 сентября 2012 г. по делу № 33-7355/2012 директор школы был восстановлен в должности, при этом представитель прокуратуры также был на стороне городской администрации. Однако родители учащихся после увольнения директора провели общешкольное родительское собрание в его защиту и направили обращение в вышестоящие инстанции с требованием о восстановлении.

Судебная коллегия отметила, что исходя из смысла положений пункта 2 статьи 278

Трудового кодекса РФ в его взаимосвязи со статьёй 81 и пунктами 1 и 3 статьи 278 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора. Однако при этом следует учитывать правовую позицию Конституционного суда РФ, исходя из которой юридически значимым для данного дела обстоятельством является то, что **руководитель органа местного самоуправления лично не является собственником имущества муниципального учреждения, поэтому при принятии решения о досрочном расторжении трудового договора с руководителем муниципального учреждения он обязан руководствоваться не своими частными интересами, а соблюдать публичные интересы населения муниципального образования.**

Именно необходимость соблюдать общественно значимые интересы, принимая решение об увольнении руководителя муниципального учреждения и тем более руководителя муниципального образовательного учреждения, обуславливает **обязанность работодателя обосновать досрочное расторжение трудового договора по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.** При отсутствии такого обоснования у уволенного руководителя муниципального учреждения возникает право требовать этого обоснования, в том числе в судебном порядке.

Из материалов данного дела судебной коллегией был сделан вывод, что директор школы на протяжении многих лет награждался за вклад в развитие образования города, педагогическое мастерство, эффективное руководство, воспитание подрастающего поколения. Из анкетирования педагогов и родителей был сделан вывод о высоком уровне организации труда, достаточно высокой комфортности и удовлетворённости родителей воспитательно-образовательным процессом. Директор, отличник народного просвещения, имеет и другие заслуги.

При таких обстоятельствах, свидетельствующих о высокой квалификационной категории и профессиональной подготовленности директо-

ра как руководителя, соответственно, о его способностях квалифицированно руководить школой и далее, администрация муниципального образования для увольнения истца с занимаемой должности должна была иметь веские основания и серьёзные обстоятельства, в силу которых ответчик был вправе уволить истца, не указывая какие-либо мотивы своего решения об увольнении. Однако обстоятельства, на основании которых суд пришёл к выводу об отсутствии со стороны ответчика злоупотребления своим правом, не получили должного исследования и оценки, что привело суд к неправильному решению.

Суд сделал вывод, что фактически причина увольнения истца по этому основанию ответчиком связывается с действиями директора, нарушающими имущественные права администрации, а также невыполнением истцом своих трудовых обязанностей и нарушением финансовой дисциплины, жалобами.

Однако суд указал на то, что эти обстоятельства могут служить основанием для применения к Д. мер дисциплинарного взыскания, законность которых последний вправе оспорить и таким путём обеспечить защиту своих прав. Увольнение же по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, лишает его возможности доказать отсутствие оснований для его увольнения.

Судебная коллегия с учётом конкретных обстоятельств, в том числе заслуг директора, а также самой школы в деле воспитания детей, пришла к выводу, что со стороны администрации при принятии решения об увольнении директора с занимаемой должности допущены произвольные действия с применением неограниченности свободы в расторжении контракта по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, т.е. **допущено злоупотребление этим правом**, что в соответствии с судебными постановлениями Конституционного

Суда РФ является основанием для устранения нарушения прав директора, и восстановил его в должности.

Следующее решение суда становится значимым прецедентом для многих директоров школ, которых в современных условиях практически обязывают голосовать (а ещё и агитировать!) за конкретных кандидатов на выборах различных уровней. При этом при отказе от «правильного» поведения можно слышать угрозы использовать статью 278 ТК РФ. Очевидно, что здесь можно говорить о дискриминации и радуется, что суды также приходят к такому выводу и признают увольнение директора незаконным.

В Кассационном определении Верховного суда Республики Дагестан от 7 сентября 2011 г. по делу № 33-2428-2011 говорится, что необходимость соблюдать общественно значимые интересы при решении об увольнении руководителя муниципального учреждения обуславливает обязанность работодателя обосновать досрочное расторжение трудового договора по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. При отсутствии такого обоснования возникает право уволенного руководителя муниципального учреждения требовать этого обоснования, в том числе в судебном порядке.

Поэтому суд в качестве юридически значимого для рассматриваемого дела обстоятельства признал то, что руководитель органа местного самоуправления, в данном случае глава муниципального района «Каякентский район», не является собственником имущества муниципального учреждения, поэтому при принятии решения о досрочном расторжении трудового договора с его руководителем он обязан руководствоваться не своими частными интересами, а публичными интересами населения муниципального образования.

Директор в судебном процессе утверждал, что его увольнение по пункту 2 статьи 278 ТК РФ — результат злоупотребления ответчиком своим предусмотренным названной статьёй правом на увольнение руководителя

учреждения. Фактически его увольнение стало результатом его преследования со стороны избранного главы района за то, что на выборах главы директор поддерживал не его кандидатуру, т.е. продиктованы не общественными, а личными отношениями избранного главы района.

Верховный суд Республики Дагестан указал на то, что суду первой инстанции следовало проверить и оценить эти доводы истца, однако суд этого не сделал.

Как разъяснил Пленум Верховного суда РФ в Постановлении № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, **обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.**

Однако суд первой инстанции не учёл это разъяснение, а также то, что **законность и обоснованность увольнения истца, исходя из общественно значимых публичных интересов муниципального образования, должен доказывать работодатель.** Кроме того, суд сослался также на то, что истец ранее работал учителем школы, на должность директора школы приказом по Каякентскому районному отделу народного образования № 33 от 30 августа 1988 года он назначен с сохранением обязанностей учителя математики; согласно распоряжению № 133-р от 23 мая 2011 года уволен только с должности директора школы, сохранив за ним обязанности учителя математики, что исключает утверждения о том, что в отношении истца допускается дискриминация труда. При этом суд посчитал, что истец не имеет наград, почётных званий, школа не добилась успехов, за которые награждалась бы правительственными наградами, а получение наград учителями и учениками школы не является заслугой

директора школы, в связи с чем отсутствуют основания для вывода о дискриминации труда и незаконности увольнения истца с должности директора школы.

Однако судебная коллегия нашла эти выводы суда необъективными, основанными лишь на доводах ответчика, без надлежащего анализа доводов истца. Верховный суд Республики Дагестан обратил внимание на то, что отсутствие у руководителя школы правительственных наград само по себе не может служить основанием для его увольнения, в том числе и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Поэтому вывод суда в этой части предвзятый и не может служить основанием для оправдания прекращения трудового договора с истцом.

Верховный суд Республики Дагестан сделал вывод: действительной причиной увольнения истца с должности директора школы были не интересы службы, а личные взаимоотношения главы района с директором. Это обстоятельство привело судебную коллегию к выводу: предоставленное пунктом 2 статьи 278 ТК РФ право принимать решение о прекращении трудового договора с руководителем школы главой района использовано не в интересах муниципального образования, а в целях разрешения своих личных взаимоотношений с директором школы.

* * *

Суды в разных регионах по-разному трактуют предписания Конституционного суда РФ, в то же время всё больше судебных решений, в которых делаются выводы о необходимости обосновать соответствие увольнения директора муниципального или государственного учреждения общественным интересам. Это связано с тем, что нередко увольнение по статье 278 ТК РФ используется для «сведения счетов» руководителя органа управления образованием

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

(или главы местной администрации) с негодным ему директором.

Поэтому мы считаем, что необходимость обосновать соответствие увольнения директора муниципального или государственного учреждения общественным интересам должна быть законодательно закреплена: необходимо внести дополнения в статью 278 ТК РФ. Это можно сделать в отношении руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций, так как особый порядок увольнения руководителей унитарных предприятий уже закреплён действующим законодательством.

Статья 278 ТК РФ содержит положения о том, что решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ. Такой порядок определён Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий». Решение о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией.

Продвижением необходимых поправок в статью 278 ТК РФ следовало бы заняться и профсоюзу работников народного образования, и ассоциациям в сфере образования. **НО**