

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СО СПОРТСМЕНОМ, С ТРЕНЕРОМ

Болокова Д.М.

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина

Краснодар, Россия

ORCID ID: 0009-0004-1926-6455. **E-mail:** bolokovazh@mail.ru



Аннотация: в данной научной работе проведен анализ особенностей расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером. Такие особенности обусловлены спецификой спортивной сферы деятельности рассматриваемых категорий работников. В ходе исследования были выявлены некоторые проблемные вопросы, возникающие при прекращении трудовых отношений.



Ключевые слова: спортсмен; тренер; трудовой договор; расторжение трудового договора; прекращение трудовых отношений.

Введение. Расторжение трудового договора осуществляется по правилам, которые предусмотрены в нормах главы 13 Трудового кодекса РФ [1] (далее – ТК РФ). Однако, данные правила касаются общих оснований для расторжения по взаимному согласию сторон договора или же по инициативе одной из таких сторон (работодатель, работник). В настоящее время труд отдельных категорий лиц регулируется не только общими правилами, но и специальными, закрепленными в отдельных главах ТК РФ. В частности, трудовые отношения со спортсменом или с тренером осуществляются в соответствии с нормами главы 54.1 ТК РФ. Труд спортсменов и тренеров не похож на труд обычных работников. Именно поэтому регулирование их трудовой деятельности имеет свои особенности.

Указанные категории работников задействованы в специфической сфере деятельности, связанной со спортом [2, С. 116]. Именно спорт предопределяет необходимость создания самостоятельного механизма регулирования трудовых отношений. Это касается любых условий трудового договора, в том числе связанных с его расторжением. ТК РФ в ст. 348.12 устанавливает особенности такого расторжения. Следует заметить, что прекращение трудовых отношений со спортсменами, с тренерами может принести работодателю большие убытки, ведь в трудовую дея-

тельность данных работников вкладываются, как правило, немалые средства, которые компенсировать достаточно затруднительно. Расторгнуть трудовой договор означает «разорвать» имеющиеся между работниками (спортсменами, тренерами) и работодателем трудовые договоренности. Подобные обстоятельства могут принести вред обеим сторонам договора.

Одной из самых интересных особенностей расторжения трудового договора с рассматриваемой категорией работников является срок, предусмотренный для уведомления работодателя о предстоящем увольнении. По общим правилам трудового законодательства, работник при увольнении по собственному желанию обязан предупредить об указанном событии не позднее чем за 14 дней (две недели) (ст. 80 ТК РФ). Диспозиция нормы не влияет на трудовые отношения с рассматриваемой нами категорией работников: для них устанавливается иной срок предупреждения – 1 месяц. Особенный характер трудовой деятельности предполагает существование в трудовом договоре условий, отличных от общепринятых. Слишком короткий срок предупреждения об увольнении может сыграть отрицательную роль в деятельности работодателя. Несмотря на то, что работники являются менее защищенными субъектами трудовых отношений, работодателям так же должны быть

предоставлены гарантии, обеспечивающие их права.

Срок предупреждения может составлять и более одного месяца, если соответствующие нормы специального законодательства устанавливают для конкретных спортсменов или тренеров ограничения перехода в другой клуб или другую спортивную организацию. Такие ограничения могут касаться спортсменов, тренеров, занятых в следующих спортивных сферах: например, бобслей, гольф, керлинг, плавание, самбо, стрельба из лука, теннис, футбол, шашки и др. Полный перечень утвержден Приказом Минспорта России от 13.12.2019 № 1057 [3]. Увеличенные сроки предупреждения закреплены в ТК РФ неспроста: спортивная деятельность имеет зачастую непостоянный, рискованный характер; эффективность и результативность деятельности конкретной спортивной организации иногда может зависеть от одного или нескольких спортсменов, тренеров и т.д. Все это дает основания для обеспечения защиты прав работодателя, который может в будущем (после ухода спортсмена, тренера) не достичь поставленных целей в спортивных соревнованиях, не получить доход, а потом и вовсе разориться. Во избежание подобных ситуаций работодателю нужен более длительный срок, чтобы, например, начать поиски новых работников.

Еще к числу особенностей расторжения трудового договора можно отнести наличие условия об осуществлении спортсменом выплаты в случае увольнения по собственному желанию без указания уважительной причины. Также такое условие может быть предусмотрено для тех случаев, когда договор расторгается работодателем, но в связи с привлечением спортсмена к дисциплинарной ответственности. Сразу обратим внимание, что данная норма не касается тренеров. Конкретная сумма выплаты устанавливается сторонами трудового договора. При разрешении данного вопроса следует правильно устанавливать уважительность причины расторжения, ведь перечень таких причин в законе отсутствует. Уважительность причин означает объективную невозможность дальней-

шего продолжения трудовых отношений, которая не зависит или в меньшей степени зависит от воли и желания спортсмена. Иной подход означал бы ущемление прав спортсмена, нарушение свободы трудовых отношений. В соответствующих случаях «форс-мажор» в жизнедеятельности спортсменов, влияющий на уважительность причин, никто не отменял.

В теории трудового права к числу таких причин относят, например, потерю футбольным клубом профессионального статуса [4. С. 37]. В судебной практике выделяются другие уважительные причины расторжения трудового договора: к примеру, если увольнение по собственному желанию обусловлено необходимостью ухода за больным членом семьи или же нарушением работодателем трудовых норм [5]. В любом случае уважительность причины должна быть установлена в каждом отдельном случае индивидуально с учетом всех происходящих обстоятельств.

В некоторых локальных актах можно встретить указания на уважительность причин расторжения, а также условия об освобождении спортсмена осуществлять выплату в связи с увольнением по собственному желанию. К примеру, в соответствии со ст. 4 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [6] (далее – Регламент) в случае восстановления у клуба любительского статуса футболист не обязан выплачивать ему компенсацию при увольнении по собственному желанию. Также согласно ст. 11 Регламента к числу уважительных причин расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (футболиста, являющегося профессионалом) можно отнести, например, восстановление у него любительского статуса или существенное нарушение трудового договора со стороны работодателя.

Отдельный интерес вызывает перечень оснований, установленных в ст. 348.11 ТК РФ для прекращения трудового договора со спортсменом. К ним относятся дисквалификация (спортивная) сроком от 6 месяцев; нарушение антидопинговых правил, установленное в законном порядке. Однако при привлечении спортсмена к ответ-

ственности может возникнуть трудность, обусловленная коротким сроком привлечения – 6 месяцев со дня совершения. Проблема состоит в том, что сроки, в рамках которых работодатель должен будет принять решение о дисквалификации спортсмена, не установлены ни ТК РФ, ни иными локальными актами. В связи с этим представляется, что работодатель не вправе расторгать трудовой договор со спортсменом в случае принятия решения о привлечении к дисциплинарной ответственности за пределами указанного срока.

Таким образом, особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером устанавливаются не только в ТК РФ, но и в локальных актах, которые распространяют свое действие в пределах конкретного вида спорта. Данные особенности касаются срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, обязанности спортсмена осуществить выплату в пользу работодателя при увольнении без уважительной причины, дополнительных оснований для прекращения трудовых отношений.



Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.03.2023 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
2. Евтых С.А. Деятельностный компонент личностной физической культуры // Материалы научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. 2014. № 1. С. 116-117.
3. Об утверждении перечня видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации: Приказ Минспорта России от 13.12.2019 г. № 1057 // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166886/3a53136aa54f9bb06ef597f6777c391b5dc4e18f/
4. Шацкая А. П. Особенности расторжения трудового договора с тренером и спортсменом // Право: современные тенденции: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018 г.). Краснодар, 2018. С. 36-39.
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 г. // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/
6. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, утв. Постановлением Исполкома Общероссийской общественной организации «Российский футбольный союз» от 05.03.2011 г. № 141/4 // Российский Футбольный Союз. Общероссийская общественная организация. URL: <https://rfs.ru/subject/documents>

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Болокова Д.М. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером / Д.М. Болокова // Международные конференции. Педагогика и психология. 2023. Т. 2, № 4. С. 9-12.

Сведения об авторе

Болокова Дарина Магомедовна

Студент. 1 курс

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина

Краснодар, Россия

ORCID ID: 0009-0004-1926-6455. **E-mail:** bolokovazh@mail.ru

Международные конференции. Педагогика и психология 2023. Т.2, № 4.

Сборник материалов конференций

FEATURES OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH AN ATHLETE, WITH A COACH

Balakova D.M.

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Krasnodar, Russia

ORCID identification number: 0009-0004-1926-6455. Email address: bolokovazh@mail.ru



Abstract. In this scientific work, an analysis was made of the features of termination of an employment contract with an athlete, with a coach. Such features are due to the specifics of the sports field of activity of the categories of workers under consideration. The study identified some problematic issues that arise when the employment relationship is terminated.



Keywords: athlete; trainer; employment contract; termination of the employment contract; termination of employment relationship.

Поступила в редакцию 14.03.2023. Прошла рецензирование и рекомендована к опубликованию 20.04.2023.



Это произведение доступно по лицензии Creative Commons «Attribution-NonCommercial» («Атрибуция – Некоммерческое использование») 4.0 Всемирная – <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4>