

Сараев В.В. Особенности прекращения трудового договора со спортсменом в связи с его расторжением по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации // Спорт: экономика, право, управление. 2009. № 1. С. 7-9.

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 24 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее - ФЗ о спорте) спортсмены имеют право на заключение трудовых договоров в порядке, установленном трудовым законодательством [1].

Статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлено, что положения главы 54.1 ТК РФ «регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены)...».

Особенности регулирования труда спортсменов устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 ТК РФ с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

В статье 348.11 ТК РФ законодатель определяя дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом, в качестве общих называет основания прекращения трудового договора, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами .

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ... ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

В настоящее время актуальное значение приобретает применение спортивными клубами такого основания прекращения трудового договора со спортсменом, как расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ), а именно за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Актуальность вышеуказанного применения обусловлена практическими особенностями трудовых отношений между спортивным клубом и спортсменом , изначально фактически складывающихся больше на уровне спортивных обычаев и традиций в коллективе, а также избирательного подхода со стороны тренера и /или руководителя в случае достижения спортсменом высоких результатов на соревнованиях. Локальное нормотворчество, содержащее нормы трудового права, в спортивных клубах оставляет желать лучшего, часто тренерское усмотрение входит в противоречие с мнением руководителя более или менее основанного на требованиях трудового законодательства.

Статьей 21 ТК РФ определены основные обязанности работника:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Следует учитывать, что согласно пункту 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 года) (далее – Постановление от 17.03.2004 г. № 2) неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) .

Изложенное разъяснение Верховного Суда Российской Федерации является важным, так как некоторые авторы, дающие практические рекомендации, например, А. Меденцев полагают, что дисциплинарные взыскания могут применяться лишь за неисполнение или ненадлежащее исполнение тех трудовых обязанностей, которые связаны с выполнением трудовой функции и «непосредственно определены трудовым договором» .

В соответствии со статьей 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В. Миронов считает необходимым стремиться к доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- 1) неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него с соблюдением требований законодательства обязанностей;
- 2) вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него обязанностей;
- 3) неправомерности действий (бездействия) работника при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей;
- 4) наличия причинной связи между виновными неправомерными действиями (бездействием) работника и нарушением им своих трудовых обязанностей .

А. Меденцев дополняет к перечисленным обстоятельствам необходимость «выяснять причины неправомерного поведения работника» .

Р. Яковенко придерживается мнения, что при наложении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать «предшествующее поведение работника, его отношение к труду» .

А. Соловьев предлагает при определении меры дисциплинарного взыскания учитывать «возможные последствия совершенного проступка» .

Л. Обертышева обращает внимание на конкретно-индивидуальный подход при рассмотрении уважительности причин неисполнения работником трудовых обязанностей .

Континентальная хоккейная лига (далее – Лига), учитывая особенности регулирования труда спортсменов-хоккеистов , локальных нормативных актов Лиги непосредственно связанных с трудовой деятельностью спортсменов-хоккеистов и локальных нормативных актов хоккейных клубов, содержащих нормы трудового права, допускает возможным считать неисполнением спортсменом-хоккеистом без уважительных причин, некоторых трудовых обязанностей, таких как:

- соблюдение хоккеистом спортивного режима, установленного клубом и выполнение планов подготовки к спортивным соревнованиям;
- использование в рабочее время спортивной экипировки, предоставленной клубом;
- соблюдение положения (регламента) о спортивном соревновании в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью хоккеиста;
- соблюдение утвержденных в клубе правил внутреннего трудового распорядка и требований должностной инструкции .

Данные трудовые обязанности хоккеиста как спортсмена закреплены:

- статьей 348.2 ТК РФ;
- пунктами 1.1., 1.4., 1.5., 1.12. статьи 68 Регламента проведения Открытого Чемпионата России по хоккею – Чемпионата Континентальной хоккейной лиги сезона 2008-2009 годов (далее – Регламент);
- подпунктами 4.4.1., 4.4.4., 4.4.5., 4.4.11. пункта 4.4. статьи 4 Коллективного соглашения в сфере профессионального хоккея Российской Федерации на 2008 - 2009 годы (далее – Коллективное соглашение);
- подпунктами а), г), д) пункта 3.3. статьи 3 Контракта Профессионального хоккеиста Континентальной хоккейной лиги (Стандартная Форма 1, Стандартная форма 2).

Трудовые обязанности спортсменов установлены и статьей 24 Закона о спорте, в силу которой спортсмены обязаны:

- 1) соблюдать требования безопасности во время участия в физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях, учебно-тренировочных мероприятиях и при нахождении на объектах спорта;
- 2) не использовать допинговые средства и (или) методы, в установленном порядке соблюдать прохождение обязательного допингового контроля;
- 3) соблюдать этические нормы в области спорта;
- 4) соблюдать положения (регламенты) о физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях, в которых они принимают участие, и требования организаторов таких мероприятий и соревнований;
- 5) соблюдать санитарно-гигиенические требования, медицинские требования, регулярно проходить медицинские обследования в целях обеспечения безопасности занятий спортом для здоровья;
- б) исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации .

При нарушении вышеуказанных трудовых обязанностей, учитывая требования статьи 193 ТК РФ о порядке применения дисциплинарных взысканий, на спортсмена может быть наложено дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение).

При этом Лига рекомендует закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка хоккейного клуба перечень нарушений трудовых обязанностей хоккеиста, к которым Постановление от 17.03.2004 г. № 2 в частности, относит:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

- б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка,

предусмотренного статьей 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе .

Перечень нарушений трудовых обязанностей хоккеиста, применяя разъяснения Постановления от 17.03.2004 г. № 2, не является исчерпывающим и следовательно, в системе Континентальной хоккейной лиги правомерно включает: а) не следование медицинским рекомендациям (пункт 1.20. статьи 68 Регламента; подпункт 4.4.19. пункта 4.4. статьи 4 Коллективного соглашения);

б) заигрывание за другую команду и участие в других спортивных мероприятиях без письменного разрешения хоккейного клуба (пункт 1.33. статьи 68 Регламента; подпункт 4.4.32. пункта 4.4. статьи 4 Коллективного соглашения);

в) невыполнение требований руководителя клуба, главного тренера (тренерского состава) и генерального менеджера, касающихся профессиональной учебы, тренировок и игровой практики (пункт 1.36. статьи 68 Регламента; подпункт 4.4.35. пункта 4.4. статьи 4 Коллективного соглашения);

г) не прибытие в тренировочный лагерь в указанное хоккейным клубом время и место и не нахождение в хорошей спортивной форме и физическом состоянии (пункт 1.42. статьи 68 Регламента; подпункт 4.4.41. пункта 4.4. статьи 4 Коллективного соглашения) ;

д-я) другие нарушения хоккеистом своих трудовых обязанностей.

Следует соблюдать требование, по которому спортсмен должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка спортивного клуба под роспись (статья 348.2 ТК РФ), которые в свою очередь утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (статья 190 ТК РФ, статья 348.1 ТК РФ).

Увольнение спортсменов, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ необходимо производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статьи 82, 371 ТК РФ).

Сараев Владимир Васильевич

Директор по правовому и корпоративному обеспечению
Континентальной хоккейной лиги (г. Москва)

Кикнадзе Александр Васильевич

Помощник юрисконсульта
Континентальной хоккейной лиги (г. Москва)

[1] О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ. – М.: Государственная Дума Российской Федерации. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. - №50. - ст.6242.

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ: Федеральный закон Российской Федерации. – М.: Государственная Дума Российской Федерации. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1 (часть I) – ст.3.

[3] Там же.

- [3] Там же.
- [5] Н.Овчинникова приходит к выводу о дифференцированном подходе к отношениям клуб-спортсмен: трудовым или гражданско-правовым, в том числе в зависимости от вида спорта. См.: Овчинникова Н.А. Актуальные проблемы правового регулирования профессионального спорта в Российской Федерации: монография / Н.А.Овчинникова. – Владимир, 2008. – С.117.
- [6] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2. – М.: Верховный Суд Российской Федерации. Российская газета. – 2004. – 8 апреля. - № 72.
- [7] Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: практическое пособие / А.С.Меденцев. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – С.145.
- [8] См.: Миронов.В. Дисциплинарное преследование//Домашний адвокат. – 2004. - № 20. – С.6-8.
- [9] Указ. соч.: Меденцев А.С.Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: практическое пособие. – С.155.
- [10] Яковенко.Р. Увольнение без изъясна//ЭЖ-ЮРИСТ. – 2006. - №27. – С.15.
- [11] Соловьев А.А. Уволить «по статье». Увольнение работника за виновные действия. – М.: А-Приор, 2006. – С.19.
- [12] Л.А.Обертышева. Оформление трудовых отношений в организации//Библиотечка «Российской газеты». Новые формы современных трудовых отношений. – 2006. - № 10. – С.56.
- [13] В Континентальной хоккейной лиге разработаны и применяются на усмотрение спортивных клубов типовые должностные инструкции, как по должности «спортсмен-инструктор», так и должности «спортсмен-хоккеист».
- [14] Трудовые обязанности указаны в качестве примера, их фактический перечень значительно шире.
- [15] Указ. соч.: О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ.
- [16] Указ. соч.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2.
- [17] На сезон 2009-2010 годов в Континентальной хоккейной лиге разрабатываются медицинские критерии допустимой спортивной формы и физического состояния хоккеиста.