

**Сараев В.В. Централизованное и выборочное влияние на завышенные заработные платы спортсменов с использованием социального партнерства // Спорт: экономика, право, управление. 2009. № 4. С. 15-18.**

В стабильности трудовых отношений заинтересованы как работник, так и работодатель, но данная стабильность не может быть препятствием для осуществления трудовых прав и свобод работниками и работодателем в своей воле и интересе. Свобода и добровольность волеизъявления при заключении трудового договора, признаваемая всеми учеными в области трудового права, должна сохраняться как основополагающий принцип как при исполнении трудового договора, так и изменении (прекращении) трудового договора.

Длительный (постоянный) характер трудовых отношений предоставляет работодателю возможность создать эффективную систему организации труда, а также служит необходимым условием для нормальной реализации хозяйственной власти работодателя. В свою очередь, у работника по общему правилу также имеются экономические, социальные и иные интересы сохранить как существенные условия труда, так и трудовые отношения в целом.

В профессиональном спорте, согласно правилам и обычаям спортивного делового оборота, длительный (постоянный) характер трудовых отношений стал ассоциироваться с понятием «гарантированного» трудового договора (далее — контракта) в части сохранения заработной платы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) в ч. 1 ст. 129 дает понятие заработной платы как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Условия оплаты труда относятся к обязательным (существенным) условиям трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Трудовое законодательство определяет некоторые правовые пути по прямому или опосредованному снижению (влекущие снижение) заработной платы работнику по трудовому договору:

1. Изменение размера заработной платы по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

3. Снижение заработной платы по результатам аттестации. При этом применяются требования ст. 74 ТК РФ и используется возможность неисчерпывающего перечня причин, повлекших изменения организационных или технологических условий труда.

4. Отстранение от работы (недопущение к работе) без начисления заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 76 ТК РФ).

5. Неоплата времени простоя по вине работника, а также оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника

(ст. 157 ТК РФ).

6. Оплата нормируемой части заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

При этом ТК РФ устанавливает, что излишне выплаченная заработная плата работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) может быть удержана из заработной платы, если органом по рассмотрению индивидуальных споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 4 ст. 137 ТК РФ), но в размере не более 20 процентов при каждой выплате заработной платы (ч. 1 ст. 138 ТК РФ).

7. Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ).

8. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по распоряжению работодателя (ч. 1 ст. 248 ТК РФ) или по решению суда (ч. 2, 4, 5, 6 ст. 248 ТК РФ).

При указанном разнообразии правовых путей, предметом исследования в настоящей статье является изменение размера заработной платы по соглашению сторон в современном профессиональном хоккее России в условиях социального партнерства.

Согласно ст. 23 ТК РФ социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Одной из форм социального партнерства являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений (ст. 27 ТК РФ).

В соответствии со ст. 45 ТК РФ соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, развитие социального партнерства, иные вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ).

В ч. 3, 4, 5 ст. 48 ТК РФ предусмотрено: «Соглашение действует в отношении:

♦ всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия

соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

◆ работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

◆ органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 настоящего Кодекса).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи».

В профессиональном хоккее России 7 февраля 2006 г. зарегистрировано Межрегиональное отраслевое объединение работодателей профессионального хоккея (МООРПХ) (далее — Объединение работодателей). В 2008–2009 гг. членами Объединения работодателей стали все клубы Континентальной хоккейной лиги. С 14 июля 2008 г. профсоюзное движение хоккеистов объединяет Нижегородский региональный профессиональный союз Игроков Континентальной хоккейной лиги (далее — Профсоюз Игроков КХЛ).

Объединение работодателей и Профсоюз Игроков КХЛ в силу законодательства заняли свои соответствующие места среди субъектов физической культуры и спорта в Российской Федерации.

30 июля 2008 г. между Объединением работодателей и Профсоюзом Игроков КХЛ, с участием Континентальной хоккейной лиги заключено Коллективное соглашение в сфере профессионального хоккея Российской Федерации на 2008–2009 гг. (далее — Коллективное соглашение).

31 августа 2009 г. очередное Коллективное соглашение заключено на 2009–2010 гг. Данное соглашение содержит условия:

- 1) о централизованном снижении (изменении) заработных плат хоккеистов;
- 2) о редрафте (выборочном снижении (изменении) заработных плат хоккеистов);
- 3) об установлении верхних пределов размеров заработных плат для вновь заключаемых хоккеистами контрактов.

1) Стороны Коллективного соглашения договорились о применении централизованного снижения (изменения) заработных плат хоккеистов в сезоне 2009–2010 годов по разработанной схеме.

Снижение заработной платы проводилось перед началом сезона 2009–2010 годов по дифференцированной шкале:

- ◆ Заработная плата в сезоне 2009–2010 годов менее 3 млн руб. — снижение 0%.
- ◆ Заработная плата в сезоне 2009–2010 годов менее 5 млн руб. — снижение на 5%.

- ◆ Заработная плата в сезоне 2009–2010 годов менее 10 млн руб. — снижение на 10%.
- ◆ Заработная плата в сезоне 2009–2010 годов 10 млн руб. и более — снижение на 20%.

2) Кроме этого, в отношении хоккеистов, имевших действующие (длящиеся) контракты, 22 апреля 2009 г. была проведена процедура выборочного снижения (изменения) заработных плат, получившая условное название «редрафт». Процедура редрафта распространялась на хоккеистов в возрасте 22 лет и старше, согласно сформированному объединенному списку и с преимущественным правом выбора хоккеиста клубом (ами), снизу турнирной таблицы.

◆ В первом раунде клубам предоставлялась возможность выбрать хоккеиста из списка, сохранив условия действующего контракта.

◆ Во втором раунде — хоккеиста из списка с понижением суммы контракта на 20% относительно условий действующего контракта.

◆ В третьем раунде — хоккеиста из списка с понижением суммы контракта на 40% относительно условий действующего контракта.

◆ В четвертом раунде — хоккеиста из списка с понижением суммы контракта на 50% относительно условий действующего контракта.

Если хоккеист не был выбран после четырех раундов, он оставался в своем клубе с заработной платой, пониженной на 50% относительно условий действующего контракта.

3) Стороны Коллективного соглашения также достигли договоренности об установлении верхних пределов размеров заработных плат в сезонах 2009–2010, 2010–2011 гг., соответственно не более 100 и 120 процентов для хоккеистов, имевших статус «ограниченно свободный агент» (в возрасте до 28 лет), т.е. для тех, у кого закончились сроки действия контрактов и они находились перед выбором заключения новых контрактов с предыдущими или новыми клубами.

Необходимо отметить, что при всех вышеуказанных процедурах определялось равное для всех клубов соответствующее количество хоккеистов, освобождаемых от проводимых изменений условий контрактов.

Клубы, реализуя положения заключенного Коллективного соглашения с соблюдением общих требований трудового законодательства, как работодатели издали нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, внесли изменения в штатное расписание<sup>10</sup>, заключили дополнительные соглашения к контрактам в форме контрактов в редакции 2009 г. и др.

Отвечая на вопрос об обоснованности и правомерности вышеуказанных действий и их исполнимости, мы отмечаем, что принятые решения были достигнуты в результате соглашения сторон по Коллективному соглашению и в силу ст. 24 обязательны для выполнения. Положения ч. 5 ст. 48 ТК РФ предусматривают, что условия Коллективного соглашения действуют в отношении всех хоккеистов, состоящих в трудовых отношениях с работодателями — членами Объединения работодателей.

Кроме этого, анализируя обязанности спортсменов по Федеральному закону «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», можно прийти к выводу, что обязанность хоккеистов соблюдать условия Коллективного соглашения вытекают и из положения п. 6 ч. 2 ст. 24 данного федерального закона.

Нельзя не затронуть проблему «зеркальной» ответственности сторон, их

представителей при нарушении или невыполнении по их вине обязательств по коллективному соглашению, что предусмотрено ст. 24 ТК РФ.

Согласно ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению — влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

По нашему мнению, в целях разрешения вопроса об ответственности профсоюза субъектный состав данного административного правонарушения по КоАП РФ требует дополнения субъектами «профсоюз, работник или лицо, его представляющее» с последующим разъяснением по применению данной правовой нормы на уровне Верховного Суда Российской Федерации.

Сараев В.В., руководитель рабочей группы по толкованию спортивного законодательства Комиссии по спортивному праву Ассоциации юристов России, директор Межрегионального отраслевого объединения работодателей профессионального хоккея, начальник Дисциплинарно-арбитражного департамента — председатель Дисциплинарного комитета Континентальной хоккейной лиги, кандидат юридических наук