

## **ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ РАБОТНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СПОРТЕ**

**Доброва М. В.**

**Научный руководитель: Басалаева Светлана Павловна,  
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и экологического права.  
Сибирский Федеральный Университет,  
Юридический Институт**

Профессиональные спортсмены и тренеры имеют особый правовой статус в трудовых правоотношениях. Эти особенности закреплены в Трудовом кодексе РФ в главе 54.1, введенной Федеральным законом 13-ФЗ от 28.02.2008. В данной главе, в частности, предусмотрены и особенности расторжения трудового договора по инициативе работника - спортсмена, тренера. Они и являются предметом исследования в настоящей статье.

ТК РФ устанавливает (ст.348.12), что спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме *не позднее, чем за один месяц*. Чем же объясняется то, что срок предупреждения о расторжении договора больший, чем это предусмотрено для остальных работников? По всей вероятности, дело в том, что для замены спортсмена требуется больше времени. Однако такое правило не распространяется на спортсменов, которые заключили договор меньше, чем на 4 месяца. Для этих категорий срок, наоборот, сокращен. Например, для работников, заключивших срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, срок предупреждения работодателя о расторжении договора сокращен до трех дней.<sup>1</sup> Но это правило не распространяется на договоры сроком от двух до четырех месяцев. В ТК РФ соответствующего положения нет. Можно предположить, что в этом случае будет действовать общее правило ст.80 ТК РФ – две недели. Однако это лишь предположения. Следовательно, имеет место пробел в праве, который требуется устранить соответствующим положением в Кодексе.

Кроме того, в трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть также предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами,

---

<sup>1</sup> Ефремов А. В. О вопросах, возникающих при расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) / Ефремов А. В. // Право в Вооруженных силах. – 2013. – №9. - С. 82 - 88.

утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.<sup>2</sup>

Следующей особенностью можно выделить возможность включения в трудовой договор условия об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена. Выплата должна быть произведена в течение двух месяцев. Однако инициативы спортсмена недостаточно. Одной из причин выплаты в пользу работодателя является *отсутствие уважительных причин расторжения договора*. Несмотря на наличие такого положения, самого перечня уважительных причин в ТК РФ нет. Как правило, он устанавливается спортивными положениями и регламентами. Но перечень может отличаться в зависимости от спортивной федерации. Возьмем самые популярные виды спорта: футбол, баскетбол, хоккей.

Например, в Регламенте Российского Футбольного Союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов<sup>3</sup> уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала являются:

1) существенное нарушение профессиональным футбольным клубом трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

2) утрата футбольным клубом профессионального статуса;

3) восстановление любительского статуса футболистом-профессионалом.

В Статусе игрока в Российской Федерации Баскетбола<sup>4</sup> приведены следующие положения:

1) существенное нарушение клубом условий трудового договора (в т.ч. связанное с выплатой заработной платы) и (или) норм трудового законодательства;

2) неучастие команды клуба, за которую заявлен игрок, в Чемпионате и Кубке в данном спортивном сезоне и отказ предоставить спортсмену временный перевод;

3) невключение клубом игрока в заявку на текущий спортивный сезон, не связанное с временной нетрудоспособностью спортсмена либо его дисквалификацией.

В то же время, в Положении по статусу и переходам хоккеистов<sup>5</sup>, установленном Исполкомом Федерации Хоккея России, перечня уважительных причин нет вообще. Как мы видим, у каждой спортивной федерации свой перечень уважительных причин, и нам кажется, что это неправильно и несправедливо по отношению к спортсменам. Следует обозначить единый перечень или в ТК РФ, или посредством толкования нормы Пленумом Верховного суда Российской Федерации. Перечень не обязательно должен быть закрытым, так как могут быть такие уважительные причины, которые невозможно предугадать заранее. В таком случае вопрос решается на локальном уровне.

Еще одним проблемным вопросом рассматриваемой темы является правовая природа указанной денежной выплаты. По этому поводу существует несколько точек зрения. Например, К.Н. Гусов считает, что данные выплаты не что

---

<sup>2</sup> Куревина Л. В. Расторжение трудового договора со спортсменом / Куревина Л. В. // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – №9. – С. 13-21.

<sup>3</sup> Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] //

Официальный сайт Российской Федерации Футбольного Союза - Режим доступа:

<http://www.rfs.ru/rfs/documents/strategies/>

<sup>4</sup> Статус игрока в РФБ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Российской Федерации Баскетбола - Режим доступа: <http://www.basket.ru/documents/file/one/viewing/?ctgprd=348&ctgrub=45>

<sup>5</sup> Положение по статусу и переходам хоккеистов [Электронный ресурс] // Поволжский филиал Федерации Хоккея России - Режим доступа: <http://fhr-povolzhe.ru/content/view/5/30/>

иное, как компенсация расходов работодателя по обучению спортсмена.<sup>6</sup> В то же время, имеются и противники данного положения. Они считают, что «такое ограничение не имеет под собой объективных и субъективных оснований и является не чем иным, как дискриминацией трудовых прав».<sup>7</sup> Исходя из этого, они выступают за исключение этого положения из ТК РФ. На наш взгляд, эти выплаты можно считать компенсационными не только из-за расходов, потраченных на обучение спортсмена. Данная выплата является своего рода страховкой работодателя, которая выплачивается работодателю за преждевременное прекращение работником выполнения своей функции. Ведь в этой ситуации пострадавшей стороной является именно работодатель. Он теряет работника и все деньги, которые были на него потрачены и которые он мог бы на нём заработать. Возможно, работодатель из-за этого пропускает спортивный сезон. К тому же, на поиск замены такого же уровня и заключения нового контракта уходит много времени, поэтому вполне логично назначить в его пользу компенсацию.

Введение в ТК РФ отдельной главы, регулирующей труд профессиональных спортсменов, было необходимым шагом, ведь сейчас тема спорта как никогда актуальна в связи с прошедшей Олимпиадой и грядущими Универсиадой и Чемпионатом мира по футболу. И судя по тому, как развивается спортивное движение, эти нормы будут изменяться и в дальнейшем, что должно привести к улучшению трудового статуса спортсменов.

---

<sup>6</sup> Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] : 7-е изд., перераб. и доп. // СПС "КонсультантПлюс" – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

<sup>7</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2008. N 7. С. 43 - 52.