

Спортсмены должны знать свои обязанности и права

Athletes Should Know Their Responsibilities and Rights

Интервью с Мариной Буяновой – д-ром юрид. наук, профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения, научным руководителем магистерской программы «Юрист в сфере спорта», научным руководителем совместной с FIFA/CIES образовательной программы профессиональной переподготовки «Менеджмент в области спорта» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», почетным юристом Москвы, одним из ведущих в стране адвокатов по трудовым и спортивным спорам..

Ключевые слова: труд спортсменов и тренеров, временный перевод к другому работодателю, допинг, спортивное право, трудовое право.

Interview with Marina Bujanova – doctor of legal Sciences, Professor, Professor of labor law and social security, scientific Director of the masters program “Lawyer in the field of sport”, the scientific Director of the joint FIFA/CIES educational program of professional retraining in “Management in sports” National research University “Higher school of Economics”, honored lawyer of Moscow, one of the country’s leading lawyers in employment and sports disputes.

Key words:

Ведущий цикла: Дмитрий Левонович Кузнецов – директор Высшей школы юриспруденции, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения, руководитель программы Executive Master in Human Resource Management – «Организационно-правовая архитектура управления человеческими ресурсами» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», секретарь Эксперт-

ного совета по дополнительному образованию взрослых Комитета по образованию Государственной Думы РФ, член редакционного совета журнала «Кадровик»

— **Марина Олеговна, труд спортсменов и тренеров всегда вызывает повышенное внимание в обществе, особенно в свете последних событий в сборной команде по футболу. Но хотелось бы узнать ваше професси-**

Отсутствие четкого законодательного решения о причастности трудовых отношений спортсменов и тренеров к какой-либо отрасли российского права давало возможность на практике считать их относящимися к гражданскому или трудовому праву.

ональное мнение, все-таки, чем на самом деле регулируется труд спортсменов? Это проблематика гражданского права, или трудового, или специального спортивного права?

— Данная проблема действительно существовала до недавнего времени. Отсутствие четкого законодательного решения о причастности трудовых отношений спортсменов и тренеров к какой-либо отрасли российского права давало возможность на практике считать их относящимися к гражданскому или трудовому праву. Более того, поскольку в научной литературе в то время уже обсуждалась идея выделения спортивного права в самостоятельную правовую отрасль, то ее приверженцы пытались признать эти отношения спортсменов и тренеров относящимися к спортивному праву.

Проблема разрешилась с принятием Федерального закона от 28.02.2008 г. № 13-ФЗ, в соответствии с которым теперь труд спортсменов регулируется ТК РФ. С этими категориями работников заключаются трудовые договоры, и поэтому их трудовые отношения регулируются по правилам, установленным в специальной главе 54–1 ТК РФ.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что труд спортсменов, которые занимаются некомандными видами спорта, может регулироваться также и гражданским законодательством.

— У нас в стране принят специальный системный Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ». Зачем же понадобилось принимать специальную главу ТК, посвященную труду спортсменов и тренеров?

— Дело в том, что указанный закон практически не содержит специальных норм, регулирующих труд спортсменов и тренеров. Необходимо учитывать, что регулирование труда этих категорий работников нормами ТК РФ означает, что помимо специальных норм, установленных гл. 54–1 ТК РФ, на них распространяются и общие нормы, установленные трудовым законодательством.

— Есть ли какие-то особенности заключения трудовых договоров со спортсменами? Не ограничивают ли многочисленные специальные нормы их права?

— При заключении трудового договора со спортсменом установлен целый ряд особенностей, к числу которых следует отнести следующие:

1. Со спортсменами разрешается заключать как срочные трудовые договоры, так и договоры с неопределенным сроком.

2. В содержании трудового договора со спортсменом (помимо обязательных условий трудового договора, установленных ст. 57 ТК РФ) обязательно должны быть указаны также:

- ♦ обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- ♦ обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- ♦ обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- ♦ обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- ♦ обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- ♦ обязанности по обеспечению работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

3. В трудовом договоре со спортсменом (помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами) могут предусматриваться также и дополнительные условия. К ним относятся, например, условия:

- ♦ о согласии спортсмена на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена в состав спортивной сборной команды РФ – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по

проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- ♦ об обязанности спортсмена использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- ♦ об обязанности спортсмена соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с его трудовой деятельностью;

- ♦ об обязанности спортсмена предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором;

- ♦ о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, а также о ее размере.

Необходимо также учитывать, что работодатели обязаны (как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора) знакомить спортсменов под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими и международными антидопинговыми правилами, а также условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов.

При этом знакомить с указанными нормами, правилами,ложе-

Заклучая гражданско-правовые договоры со спортивными федерациями, спортивные судьи лишаются гарантий, установленных трудовым законодательством (включая право на отдых, на оплату сверхурочных работ и работу в выходные дни, на социальное страхование и т. д.).

ниями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

— Как вы считаете, а с судьями также должны заключаться трудовые договоры?

— К сожалению, пока труд судей не регулируется нормами трудового права. С ними заключаются гражданско-правовые договоры. Между тем, полагаю, что необходимо единое правовое регулирование этих незаменимых участников всех спортивных соревнований. Ведь, заключая гражданско-правовые договоры со спортивными федерациями, спортивные судьи лишаются гарантий, установленных трудовым законодательством (включая право на отдых, на оплату сверхурочных работ и работу в выходные дни, на социальное страхование и т. д.).

Законодатель не решил эту проблему, руководствуясь тем, что спортивные судьи на постоянной основе практически не нужны. Действительно спортивные судьи нужны только на период соревновательного процесса. По большинству видов спорта – это весьма ограниченный период. Если с судьями заключать трудовой договор на неопределенный срок, то в большей части календарного года у них будет простой, что, безусловно, невыгодно любой спортивной федерации.

Однако, по нашему мнению, труд спортивного судьи должен регулироваться трудовым правом с особенностями, установленными специальными нормами. Так, на-

пример, заключать с ними срочные трудовые договоры на период соревновательного сезона.

— В Трудовом кодексе появился новый механизм, который обычно с трудом понимают представители профессионального сообщества – «временный перевод спортсмена к другому работодателю». Зачем это нужно? И как можно оформить подобный перевод?

— Действительно, закон устанавливает специальный механизм для случаев, когда работодатель, не имея возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях (по согласованию между работодателями), применить временный перевод спортсмена к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. Безусловно, это происходит только после получения предварительного согласия спортсмена.

Такие переводы требуют специального оформления. Так, работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 348.2 ТК РФ.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается (но не прерывается), т. е. стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и трудовым договором со спортсменом (однако за некоторым исключением).

По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

Работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 348.2 ТК РФ.

Важно учитывать, что работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

Кроме того, дополнительно устанавливается еще одна важная гарантия: при досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период такого перевода, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Таким образом, независимо от вины спортсмена и основания прекращения его временного трудового договора, заключенного на период перевода, он продолжит трудовые отношения с основным работодателем сразу же после увольнения временным работодателем.

Если же по истечении срока перевода спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы, и при этом ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель (с которым первоначально заключен трудовой договор) не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок.

— Мы часто слышим о облачных зарплатах в сфере

спорта. Но мало, кто знает, что существует такой правовой механизм, как денежная выплата в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, который позволяет, по сути, отнять у спортсмена всю заработную плату, которую он заработал за время пребывания в клубе, при этом он останется еще и должным. Соответствует ли это действительности? Существует ли подобная практика?

— Да, действительно, допускается в трудовом договоре со спортсменом предусматривать условие об его обязанности произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

При этом спортсмен обязан произвести в пользу работодателя такую выплату в определенный (двухмесячный или иной срок, установленный трудовым договором) со дня его расторжения.

Немаловажным является вопрос о размерах указанных выплат.

В соответствии с ТК РФ (ст. 348–12) размер выплат устанавливается трудовым договором со спортсменом.

Следует сказать, что подобная практика была нами перенята из опыта ряда зарубежных стран. Суммы выплат, безусловно, зависят от вида спорта и спортивной организации, а также заработной платы спортсмена, и поэтому могут быть весьма внушительными.

По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

Кроме того, нельзя забывать и о том, что спортивная организация также тратит, порой, достаточно большие деньги на подготовку спортсмена. При этом для того, чтобы найти и вырастить нового спортсмена (взамен ушедшего), требуются не меньшие финансовые вложения.

Полагаю, что указанная норма нацелена также и на то, чтобы спортсмен, с одной стороны, более ответственно относился к своим обязанностям, а с другой – часто не менял работодателей для извлечения собственной материальной выгоды.

— Последнее время происходит много громких скандалов, связанных с применением допинга. А существуют какие-либо правовые нормы и ограничения, позволяющие вовремя остановить спортсмена или тренера на этом губительном пути?

— Да, в действительности, проблема допинга сегодня весьма актуальна как в мировом спорте, так и в российском. В этом направлении российский законодатель установил целый ряд мер, направленных на предупреждение применения допинга. Так, я уже говорила, что в трудовом договоре со спортсменом должна быть обязательно установлена обязанность спортсмена соблюдать общероссийские и международные антидопинговые правила, а также проходить допинг-контроль. В этой связи в целях проведения такого контроля, он обязан предоставлять своему работодателю соответствующую информацию о своем местонахождении.

Кроме того, закон устанавливает также обязанность тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменами общерос-

сийских и международных антидопинговых правил.

За нарушение антидопинговых правил спортсмен может быть дисквалифицирован или даже уволен, а тренер – подвергнут дисциплинарному взысканию (кроме увольнения).

— Существуют ли специальные основания увольнения спортсменов и тренеров? Применяются ли они на практике?

— Следует отметить, что специальные нормы об увольнении установлены лишь для спортсменов. Так, помимо общих оснований увольнения по инициативе работодателя, спортсмен может быть уволен в случае его спортивной дисквалификации (т. е. в случае его отстранения от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется международной или общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта за нарушение правил вида спорта, или положений (регламентов) спортивных соревнований, или антидопинговых правил, или норм, утвержденных международными или общероссийскими спортивными организациями) на срок шесть и более месяцев, а также в случае нарушения спортсменом (в том числе однократно) общероссийских и международных антидопинговых правил, признанном нарушении по решению соответствующей антидопинговой организации.

— Вы в свое время в качестве ведущего в стране спортивного адвоката выиграли знаменитое дело футболиста Д. Сычева. А часто ли сейчас спортсмены обращаются за защитой своих трудовых прав? Не вредит ли это

В соответствии с ТК РФ (ст. 348-12) размер выплат устанавливается трудовым договором со спортсменом.

их спортивной карьере? Может ли, действительно, спортсмен защитить свои права, которые сегодня часто нарушаются федерациями и клубами?

— Вообще-то, обращение любого работника в орган по рассмотрению трудового спора, либо в орган надзора за соблюдением трудового законодательства, может негативно отразиться на его дальнейших трудовых отношениях. В особенности часто это происходит в случаях, если работник не увольняется, а просто защищает свои трудовые права посредством обращения в соответствующие органы.

Следует сказать, что нарушения трудового законодательства в отношении спортсменов сегодня происходят довольно часто. В ряде случаев спортсмены не обращаются в соответствующие органы по рассмотрению споров в силу незнания законодательства и неумения правильно его применить.

Кроме того, этому способствует и неясность законодательства о порядке рассмотрения споров, связанных с трудом спортсменов. Известно, что в ряде видов спорта приняты

соответствующие регламенты, устанавливающие досудебный порядок рассмотрения спортивных споров по данному виду спорта (в том числе трудовых).

В качестве органа рассмотрения споров с участием спортсменов выступает также спортивный арбитражный суд при Торгово-промышленной палате.

Наконец, существует и общий порядок рассмотрения таких споров в комиссии по рассмотрению трудовых споров и судах общей юрисдикции.

Таким образом, обилие организаций, имеющих право рассматривать споры с участием спортсменов, нечеткость законодательного регулирования этих вопросов, вносят путаницу в принятии решения спортсменом о порядке рассмотрения его спора, что зачастую, порождает его нежелание вообще куда-либо обращаться.

Между тем полагаю, что на сегодняшний день, самый действенный способ рассмотрения трудовых споров спортсмена остается общий порядок (КТС – суд), установленный ТК РФ.

О ЧЕМ ГОВОРЯТ

Разъяснен порядок применения штампа в трудовой книжке

Круглая печать – еще совсем недавно святая-святых каждой организации – теперь стала совсем необязательной. Насколько «далеко» зашла свобода в оформлении документов? Быть может, и в трудовой книжке – пока что нашем главном «трудовом» документе – допустимы «вольности»? Например, простановка штампа с названием компании перед записью о приеме на работу.

Вы не поверите, но по мнению Роструда, при внесении в трудовую книжку сведений о работодателе действительно можно не заниматься чистописанием, а проставлять штамп с указанием наименования организации.

Использование штампа при внесении в трудовую книжку сведений о наименовании работодателя не регламентировано ни Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, ни Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

Единственное обязательное условие, на которое обращает внимание Роструд, это наличие в штампе полного и сокращенного (при его наличии) наименования организации. В этом случае использование штампа не является нарушением и, по мнению Роструда, должно приравниваться к записи в трудовой книжке.

<http://www.pro-personal.ru>