

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ И ТРЕНЕРАМИ

Дмитрий БОСЫЙ, докторант, преподаватель Кагульского Государственного университета, судья судебной инстанции г. Кагул

Annotation: The author highlights the grounds for termination of individual employment contracts with professional athletes and coaches.

Аннотация: Автор освещает основания прекращения индивидуальных трудовых договоров с профессиональными спортсменами и тренерами.

Ключевые слова: индивидуальный трудовой договор, прекращение индивидуального трудового договора, увольнение, дисквалификация, правонарушение.

Актуальность темы обусловлена тем, что индивидуальные трудовые договоры с профессиональными спортсменами и тренерами могут быть прекращены не только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РМ, но и по основаниям, предусмотренным другими законами.

Изложение основного материала. Легальное определение понятия «индивидуальный трудовой договор» содержится в ст. 45 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года[1].

Легальное определение понятия «спортсмен-профессионал» дано в части (2) ст. 17 закона РМ «О физической культуре и спорте», согласно которой спортсменами-профессионалами являются лица, занимающиеся спортивной деятельностью как профессией, получающие доходы на основании индивидуального трудового договора, заключенного ими со спортивными организациями[2].

Поскольку профессиональные спортсмены и тренеры являются работниками, на них распространяются нормы ТК РМ, устанавливающие основания и порядок прекращения индивидуальных трудовых договоров.

В связи с тем, что деятельность профессиональных спортсменов и тренеров регулируется не только ТК РМ, но и другими законами, содержащими дополнительные основания прекращения действия индивидуальных трудовых договоров с профессиональными спортсменами, было бы целесообразно дополнить ТК РМ дополнительными основаниями прекращения индивидуального трудового договора с профессиональными спортсменами:

1. использование профессиональным спортсменом допингов.
2. дисквалификация профессионального спортсмена на срок свыше 6 месяцев.

Рассмотрим данные дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора более подробно.

Основным документом в области борьбы с потреблением допингов выступает Всемирный Антидопинговый кодекс[3], в котором закреплены основные антидопинговые нормы, принципы, способы доказывания применения профессиональным спортсменом допингов, порядок дисквалификации профессионального спортсмена в случае применения допингов, а также порядок подачи апелляции и последствия для всей команды.

В январе 2009 года был принят и вступил в силу новый Всемирный Антидопинговый кодекс, который увеличил срок дисквалификации профессиональных спортсменов, употребивших допинги сроком до 4 лет, а ввел норму позволяющую дисквалифицировать профессионального спортсмена в случае подозрения его в потреблении допинга на основании взятых проб. Так, например, если при проведении медицинского исследования будет установлено, что профессиональный спортсмен употребил запрещенный препарат, который неизвестен, то на основании норм антидопингового кодекса будет признана вина профессионального спортсмена, и он будет дисквалифицирован.

Следует отметить, что в случае добровольного признания профессионального спортсмена в употреблении допинга до проведения теста на допинг срок дисквалификации будет снижен вдвое. В случае непредставления информации о нахождении профессионального спортсмена в течение 1,5 лет или неявки его в назначенные сроки на допинг-тесты более трех раз подряд вина профессионального спортсмена будет признана автоматически.

Дополнительно кодекс ускорил сроки вскрытия допинг - проб, а

также расширил список запрещенных допинг-препаратов.

Кодекс установил дополнительно норму, обязывающую профессионального спортсмена, дисквалифицированного за употребление допинга, вернуть медали, призовые места, а также понизить профессионального спортсмена в рейтинговом списке.

Как было отмечено, что в случае уличения профессионального спортсмена в употреблении допингов, в том числе неоднократном, спортивная организация – работодатель имеет право прекратить индивидуальный трудовой договор с ним по собственной инициативе.

Порядок дисквалификации и применения мер за употребление допингов в спорте предусмотрен специальным Законом РМ «О предотвращении допинга в спорте и борьбе с ним» № 185 от 11.07.2012г[5].

Согласно ст.35 данного закона в случае применения профессиональным спортсменом допинга во время спортивных соревнований, которое было доказано в соответствии с установленной процедурой, то такой профессиональный спортсмен подлежит дисквалификации с изъятием всех медалей, призов и очков. Зарубежные спортсмены, уличенные в употреблении допингов, также привлекаются к ответственности за нарушение антидопингового законодательства только в случае, если спортивные соревнования проводили на территории Республики Молдова.

Отстраненному профессиональному спортсмену за потребление допингов на весь период дисквалификации приостанавливаются все подлежащие выплаты из центрального и местного публичного бюджетов.

Как ранее отмечалось, еще одним основанием прекращения индивидуального трудового договора с профессиональными спортсменами является – дисквалификация сроком свыше 6 месяцев. Данная дисквалификация отличается существенно от дисквалификации, применяемой в административном праве, и с теоретической точки зрения может быть рассмотрена как ограничение конституционного права на труд, предусмотренного ст. 43 Конституций РМ[6].

Состав правонарушения, за которое применяется наказание в виде спортивной дисквалификации, представляет собой совокупность элементов.

Объектом спортивного правонарушения выступают

общественные отношения в области спорта, связанные с потреблением допингов.

Объективная сторона спортивного правонарушения заключается в совершенных действиях или бездействиях, направленных на невыполнение или нарушения спортивного законодательства, локально-нормативных актов, принятых спортивными федерациями

Субъективная сторона нарушения содержит основной признак - вину, которая может быть выражена в форме умысла или неосторожности, но, как было ранее отмечено, новый антидопинговый кодекс, предоставляет право дисквалифицировать профессионального спортсмена и без наличия вины с условием обнаружения в его организме допинговых средств[7].

По отдельным видам спорта действуют дисциплинарные регламенты, которые конкретизируют порядок применения дисквалификации к профессиональным спортсменам.

При рассмотрении дополнительных оснований прекращения трудового договора с профессиональным спортсменом, следует признать, что они частично совпадают.

На первый взгляд, кажется, что спортивная дисквалификация поглощает такое основание, как применение допинга, поскольку устанавливается, в частности, и за его применение. Но, во-первых, при анализе норм Антидопингового кодекса, мы пришли к выводу, что к профессиональному спортсмену не всегда применяется дисквалификация за применение допинга. Так в ст. 10.3 данного кодекса установлено, что в число запрещенных препаратов могут входить также препараты, которые могут быть общедоступными или сомнительными действиями на спортивные результаты и такое правонарушение рассматривается как незначительное и если оно совершено впервые, то к профессиональному спортсмену применяется минимальный срок дисквалификации сроком до одного года. Во-вторых, дисквалификация к профессиональным спортсменам применяется также не только за употребление допингов, но и за нарушение профессиональным спортсменом принятых международными и национальными спортивными организациями регламентов[8].

Отдельное выделение дополнительного основания прекращения индивидуального трудового договора за употребление допинга еще раз

свидетельствует о важности борьбы с этим негативным явлением в спорте и предоставляет работодателю право прекращения индивидуального трудового договора с профессиональным спортсменом за употребление допинга, даже если к нему не применены меры спортивно - дисциплинарного взыскания в виде дисквалификации сроком, не превышающим 6 месяцев.

Субъектами дисциплинарной ответственности прекращения индивидуального трудового договора по дополнительным основаниям, являются только профессиональные спортсмены. Учитывая, что зачастую профессиональный спортсмен даже не знает, что мог принять допинг, поскольку спортивное питание ему назначает тренер или спортивный врач, в связи с этим возникает необходимость закрепления на законодательном уровне обязанности тренера по предупреждению и принятию мер, направленных на то, чтоб профессиональный спортсмен не принимал допингов. В силу этого возникает вопрос: целесообразно ли дополнить ТК РМ основанием прекращения индивидуального трудового договора с тренером за применение к нему ему спортивной дисквалификации? Считаем, что такое основание обосновано, поскольку в регламентах по отдельным видам спорта спортивных федераций предусмотрена такая спортивная санкция, как дисквалификация применительно к тренерам.

Так в качестве примера можем привести такой случай, когда в 2008 году Дисциплинарная комиссия Международной федерации гимнастики дисквалифицировала главного тренера сборной Украины по гимнастике Ирину Венер сроком на восемь лет до 2016 года, с запретом заниматься тренерской деятельностью, а также с запретом на присутствие на международных соревнованиях по гимнастике любого уровня. Главной причиной такой дисквалификации послужил подкуп судей и оказание на них давления.

В ТК РМ предусмотрен перечень уважительных оснований прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работника. К общим основаниям расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника относятся случаи невозможности работника осуществлять трудовые функции (поступление в образовательное заведение, достижение пенсионного возраста и выход на пенсию и т.д.), а также в случаях, установленных работодателем соответствующих нарушений трудовых норм, норм коллективных договоров и соглашений[9].

В связи с этим возникает обоснованный вопрос: можно ли применять вышеуказанные уважительные основания расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника.

Ряд юристов полагают, что уважительные причины освобождения профессионального спортсмена от ответственности необходимо закрепить в индивидуальном трудовом договоре, но такое условие может привести к злоупотреблениям со стороны работодателей. Но выходом из данной ситуации будет закрепление уважительных причин в регламентах спортивных федераций.

Зайцев Ю.В. даже предложил для этого примерный перечень уважительных причин расторжения трудового договора по инициативе профессионального спортсмена.

Не рассматривая подробно этот примерный перечень, можно выделить отдельные причины, которые следовало бы отнести к числу специфических «спортивных» уважительных причин:

- 1) нерегулярное выступление профессионального спортсмена (по вине работодателя) на спортивных соревнованиях (например, в футболе футболист не участвовал в 10 официальных матчах за свой клуб подряд);
- 2) профессиональный спортсмен не был включен в официальные заявки на участие в спортивных соревнованиях на будущий сезон, если это не связано с его нетрудоспособностью (частичной или полной);
- 3) спортивный клуб перешел в дивизию низшего рейтинга;
- 4) спортивный клуб был исключен от участия в спортивных соревнованиях или соревновании.

В то же время, предложения автора о включении в число уважительных причин «восстановления любительского статуса спортсмена» и «прекращения спортивной деятельности» поддерживать не стоит, так как соответствующие события могут быть лишь последствиями расторжения трудового договора, но не его основаниями.

Следует особо подчеркнуть, что в случае установления перечней уважительных причин увольнения в нормативных актах спортивных федераций, эти перечни ни в коем случае не должны иметь исчерпывающий характер.

Библиография:

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.

2. Официальный монитор РМ № 82-86 от 05.08.1999 г.
3. Всемирный Антидопинговый Кодекс // см. официальный сайт ВАДА. www.wada-ama.org (дата посещения: 02.04.2014).
4. Закон РМ «О предотвращении допинга в спорте и борьбе с ним» № 185 от 11.07.2012г.// Monitorul Oficial №. 1-5 от 04.01.2013. Дата вступления в силу: 01.01.2013.
5. Конституция Республики Молдова от 29.07. 94.//Monitorul Oficial al Republicii Moldova №1 от 12.08.94.
6. *Алексеев С.В. Спортивное право России: Учебник для вузов//Под ред. д.ю.н., проф. П.В. Крашенинникова. Изд. 4-е, перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013, с. 150-152.*
7. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена // Журнал «Спорт: экономика, право, управление» 2008. № 3, с.6-9.
8. Voişteanu E., Romandaş N. Dreptul muncii. Partea generală: Manual. Chişinău: CEP USM, 2012, p. 98-99.
9. Зайцев Ю. В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена // Материалы II международной научно-практической конференции «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Рогачев Д. И., Прокопец М.А. - М.: МАКС Пресс, 2009, с. 68.

ISSN 2345-1858



E-ISSN 2345-1890



<http://usch.md/seria-stiinte-sociale>

**Buletinul Științific al Universității de Stat
„Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul
(ediție semestrială)**

Seria „Științe Sociale”

Piața Independenței 1,
Cahul, MD-3909
Republica Moldova

tel: 0299 22481
e-mail: journal.ss@usch.md

Bun de tipar: 29.06.2018
Format: 17,6 cm x 25 cm
Coli de tipar: 4,62
Tirajul 120 ex.

Tipografia „CentroGrafic” SRL, Cahul
Tel. 0299 25949

**Buletinul Științific al Universității de Stat
„Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul: Științe Sociale -
ISSN 2345-1858**

ISSN 2345-1858



9 772345 185001 >

**Buletinul Științific al Universității de Stat
„Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul: Științe Sociale -
<http://usch.md/seria-stiinte-sociale/> - E-ISSN 2345-1890**

ISSN 2345-1890



9 772345 189009 >