

ПРИОРИТЕТ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОДНОВРЕМЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ СПОРТСМЕНА И ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗЕРКАЛЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

А. В. Завгородний,

доцент кафедры трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

На практике может возникнуть ситуация, когда обе стороны (спортсмен и физкультурно-спортивная организация – работодатель) изъявляют желание прекратить трудовые отношения, причем каждая по своей инициативе. Чаще всего подобная ситуация возникает в случае совершения спортсменом дисциплинарного проступка. Предполагая возможность расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя, спортсмен подает заявление об увольнении его собственному желанию до издания работодателем приказа об его увольнении за дисциплинарный проступок.

Возможна и другая ситуация, спортсмен первым выражает желание расторгнуть трудовой договор и подает заявление об увольнении по собственному желанию, но работодатель производит увольнение спортсмена по своей инициативе, так как последний в период срока предупреждения после подачи заявления совершает дисциплинарный проступок.

В обоих случаях спортсмен стремится доказать приоритет его права на увольнение по своей инициативе или что он первым изъявил желание прекратить трудовой договор и поэтому оформление его увольнения по инициативе работодателя является незаконным и ущемляет его интересы.

Так возникают споры, которые в юридической литературе условно были названы спорами о *приоритете инициативы прекращения трудового договора* [1, с. 142, 143].

Подобный спор возникает на основании того факта, что в один и тот же отрезок рабочего времени обе стороны выразили желание по своей инициативе расторгнуть трудовой договор и оспаривают по существу приоритет своего права. Отношения,

связанные с одновременным заявлением сторон прекратить трудовой договор, прямо не регулируются трудовым законодательством. Этим и объясняются сложности, возникающие в судебной практике при разрешении споров, основанных на указанных обстоятельствах.

Споры о приоритете инициативы расторжения трудового договора выражаются, как правило, в виде исков работника об изменении формулировки основания увольнения. Работник просит отменить его увольнение по основаниям ст. 81 или ч. 1 ст. 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и считать его уволенным по своей инициативе (по собственному желанию).

Если признать приоритет за спортсменом в случае подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, то тогда придется исключить право работодателя применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию. Однако установление подобного преимущества ограничивало бы право работодателя на расторжение трудового договора по своей инициативе и в том случае, когда спортсмен совершил дисциплинарный проступок еще до подачи своего заявления. В подобных ситуациях нарушитель трудовой дисциплины смог бы беспрепятственно расторгнуть трудовой договор, ибо процедура подачи заявления и увольнения по собственному желанию более проста в отличие от процедуры увольнения работника по инициативе работодателя с учетом порядка, определенного в ст. 193 ТК РФ.

Хотелось бы обратить внимание, что некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом также законодателем отнесены к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК РФ). К таким основаниям можно отнести спортивную дисквалификацию спортсмена на срок шесть и более месяцев, а также использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов [2], выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом. Поэтому при увольнении спортсмена по этим основаниям работодателем должен соблюдаться порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленный в ст. 193 ТК РФ.

Представляется, что следует признать право работодателя на расторжение трудового договора со спортсменом по своей инициативе и в случае, если спортсмен ранее подал заявление об увольнении по собственному желанию, понимая при этом, что по истечении срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию спортсмен вправе прекратить работу. Физкультурно-спортивная организация (работодатель) обязана выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению спортсмена копии документов, связанных с его работой, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Рассматриваемое право спортсмена прекратить работу имеет значение лишь на момент истечения срока предупреждения. До наступления указанного момента на спортсмена распространяется действующее трудовое законодательство в полном объеме, и он может быть привлечен работодателем как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности в установленном законом порядке. Однако обнаружение проступка спортсмена после расторжения трудового договора не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности и изменения основания увольнения в приказе работодателя.

Следовательно, стремление сторон трудового договора расторгнуть его по своей инициативе вводит в действие для нашего случая одновременно ст. ст. 348.12 и 193 ТК РФ. При определенных обстоятельствах это может привести к ограничению правомочий работодателя по применению основания расторжения трудового договора по своей инициативе временем, оставшимся от срока его предупреждения со стороны спортсмена, если он первым подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию.

При этом работодатель вынужден ориентироваться не на срок применения дисциплинарного взыскания, указанного в ст. 193 ТК РФ, а на период, оставшийся до окончания срока его предупреждения со стороны спортсмена после подачи им заявления об увольнении по собственному желанию.

По существу, создается новое правовое положение, ограничивающее срок применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения спортсмена по соответствующе-

му основанию при предварительном изъятии спортсменом желания расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Следует учитывать, что работодатель может применить к спортсмену и другие виды дисциплинарных взысканий (кроме увольнения), указанных в ч. 1 ст. 192 ТК РФ, и не препятствовать ему уволиться по собственному желанию. В соответствии с п. 10 Рекомендации МОТ № 166 [3] работодатель может отказаться от своего права прекратить трудовые отношения со спортсменом за совершенный последний проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.

Также в соответствии со ст. ст. 7, 11 Конвенции МОТ № 158 [4] трудовые отношения с работником не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с предъявленными ему обвинениями. Однако подобное требование не касается случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления работнику такой возможности, так как работник совершил серьезный дисциплинарный проступок, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения.

Хотелось бы обратить внимание, что в зарубежных странах, например в Германии, увольнение работника по инициативе работодателя возможно за ненадлежащее его поведение при условии, что ему будет сделано официальное предупреждение о недопустимости такого поведения и о том, что в случае повторного нарушения им своих трудовых обязанностей он будет уволен [4].

Под ненадлежащим поведением рассматриваются, как правило, следующие дисциплинарные проступки совершаемые работником: отказ от участия в соревнованиях без уважительных причин, симуляция болезни, нарушение тренировочного режима и т. п. Представляется, что подобное предупреждение может послужить толчком для спортсмена использовать свое право на прекращение трудовых отношений по своей инициативе. При этом работодатель вряд ли будет оспаривать подобную инициативу спортсмена на увольнение по собственному желанию, а тем более препятствовать такому увольнению.

Денежные выплаты спортсменом в пользу работодателя

Российский законодатель установил, что в случае расторжения трудового договора спортсменом по собственному желанию, а также в случае увольнения его по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, у спортсмена возникает обязанность осуществления определенной денежной выплаты работодателю. К подобным выплатам следует отнести средства, затраченные на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также средства, выплаченные его предыдущему работодателю, и убытки, которые понесет организация в результате ухода игрока из команды.

Следует заметить, что подобные выплаты являются новым самостоятельным видом ответственности в трудовом праве. Существует мнение, что этот подобный вид ответственности в определенной степени имеет признаки гражданско-правового характера, поскольку размер денежной выплаты хоть и устанавливается трудовым договором, но порой не ограничивается затратами, понесенными работодателем на подготовку спортсмена [5, с. 467].

Представляется, что указанные выплаты, осуществляемые спортсменом, требуют строгого контроля со стороны спортивных федераций в целях предотвращения возможных злоупотреблений со стороны физкультурно-спортивных организаций. Размер денежной выплаты имеет большое значение с учетом того, что спортсмен обязан произвести в пользу работодателя выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором (ч. 5 ст. 348.12 ТК РФ).

Отсутствие четкости в вопросе определения размера денежных выплат работодателю со стороны спортсмена может привести к тому, что при заключении трудового договора работодатель будет устанавливать более высокие размеры этих выплат при досрочном увольнении спортсмена. Снизить зависимость спортсмена от подобных «кабальных» условий, порой навязываемых работодателем спортсмену, могут общероссийские спортивные федерации, установив, например, в централизованном порядке определенные размеры денежных выплат со стороны спортсмена в зависимости от стажа работы у данного работодателя и других обстоятельств.

Список использованных источников

1. Безина, А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А. К. Безина. – Казань : Казан. гос. ун-т, 1976. – 175 с.
2. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте : [принята Генер. конф. Организации Объединенных Наций по вопросам образования и культуры (ЮНЕСКО), 33-я сессия, 3 – 21 октября 2005 года, г. Париж] // Сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/doping_in_sport.shtml. – Дата доступа: 03.05.2019.
3. Рекомендация МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : [принята в г. Женеве 22.06.1982] // Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1991–1996.
4. Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя и Рекомендация МОТ № 166 с одним названием : [приняты в г. Женеве 22.06.1982] // МОТ. Конвенции и Рекомендации, 1957 – 1990 гг. –Т. 2. – С. 1987.
5. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов. – М. : Статут, 2018. – 480 с.
6. Леонов, А. С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров / А. С. Леонов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2009. – С. 245–247.