Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Дисциплинарная ответственность спортсменов и тренеров: сравнительный анализ правового регулирования в РФ и зарубежных странах**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Носкова Сергея Дмитриевича

Научный руководитель:

доцент, кандидат юридических наук

Завгородний Александр Васильевич

Санкт-Петербург

2017 год

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение…………………………………………………………………………….3

Глава 1. Дисциплинарная ответственность спортсменов и тренеров……..…7

§ 1. Дисциплинарная ответственность как институт трудового права……....7

§ 2. Дисциплинарная ответственность спортсменов и тренеров………..…..17

Глава 2. Особенности дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров…………………………………………………………………….….....25

§ 1. Дополнительные основания привлечения спортсменов и тренеров к дисциплинарной ответственности…………………………………………..…25

§ 2.Отстранение спортсмена и дисциплинарная ответственность……..…..42

Заключение…………………………………………………………………….....48

Использованные источники и литература…………………………….............52

**ВВЕДЕНИЕ**

Отечественный законодатель, осуществляя базовое регулирование трудовых правоотношений при помощи такого инструмента, как Трудовой Кодекс Российской Федерации[[1]](#footnote-1) (далее – ТК РФ), в разделе XII данного федерального закона особое внимание уделяет регулированию труда некоторых отдельных категорий работников, в том числе, одной из таких категорий являются спортсмены и тренеры.

Спортсмены и тренеры – отдельная категория работников, особенности труда которых регулируются главой 54.1 ТК РФ. Почему данные профессии выделены в отдельную главу? Особое регулирование труда спортсменов и тренеров обусловлено спецификой их рода деятельности, а именно повышенной физической и психологической нагрузкой в ходе подготовки к соревнованиям и участия в них, скоротечностью карьеры профессионального спортсмена, высокой вероятностью получения травм, вплоть до получения инвалидности либо вовсе летального исхода, особым вниманием к данной сфере со стороны общественности, а так же важностью данной сферы с точки зрения социальной политики государства.

Правовое регулирование данная категория работников получила относительно недавно – официальное оформление правовой базы началось с разработки и принятия в 1993 году «Основ законодательства РФ о физической культуре и спорте», а на уровне ТК РФ регулирование возникло с появлением в законе соответствующей главы - в 2008 году.

В связи с вышеизложенным, можно сказать, что правовое регулирование деятельности спортсменов-профессионалов и тренеров отличается от общего регулирования, имеет свои особенности, и при этом не является исчерпывающим, находится в стадии развития на начальных этапах. Многие вопросы все еще не урегулированы действующим законодательством.

Предметом данной работы является изучение вопросов дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров, ее природы и особенностей, а также изучения иностранного опыта.

Необходимо отметить, что степень научной разработанности данного вопроса не очень высока, указанная проблематика не нашла широкого отражения в юридической литературе. Тем не менее, ряд ученых-юристов высказывает свои точки зрения по данному вопросу. Озвученные позиции будут рассмотрены далее в настоящей работе.

Целью работы является изучение института дисциплинарной ответственности в целом, а также дисциплинарной ответственности непосредственно спортсменов и тренеров, рассмотрение существующих проблем, связанных с применением данного института на практике, изучение зарубежного опыта регулирования указанных вопросов.

Первая глава посвящена общим вопросам дисциплинарной ответственности, ее дефиниции, видам мер дисциплинарного взыскания, изучению сопутствующих проблем, определению понятия спортсмена и тренера, а также разграничению таких видов ответственности, как дисциплинарная и спортивная. Вторая глава посвящена более детальному изучение вопросов дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров, а также рассмотрению института отстранения спортсмена от соревнований. Особый акцент в рамках настоящей работы будет сделан на изучении вопросов дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров за нарушение антидопинговых правил. Актуальность данной проблемы обусловлена последними событиями в российском спорте: многочисленными дисквалификациями российских спортсменов за употребление допинга, вплоть до дисквалификации целых спортивных федераций, отсутствием законодательно установленной соразмерной дисциплинарной ответственности за соответствующие нарушения, а также тем, что, по нашему мнению, нарушение антидопинговых правил является самым грубым нарушением, которое может быть допущено спортсменом, так как употребление допинга противоречит самому смыслу спорта, как соревнованию физических возможностей спортсменов.

Вопрос дисциплинарной ответственности данной категории работников представляется актуальным и необходимым к рассмотрению в связи с отсутствием четкого понимания особенностей указанного института в литературе, отсутствием разграничения между тем, что является дисциплинарной ответственностью, а что другими видами юридической ответственности, а также некоторыми другими возникающими проблемами.

В рамках настоящей работы будет также изучен зарубежный опыт, включая вопросы о дисциплинарной ответственности в целом, зарубежные дефиниции спортсменов и тренеров, меры дисциплинарных взысканий, применяемых к нарушителям антидопинговых правил. При этом основной акцент в данной работе будет сделан на соответствующем законодательстве РФ.

Научная новизна настоящей работы заключается в том, что ранее в литературе не рассматривались вопросы российского правового регулирования дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров в сравнении с зарубежным регулированием.

Значимость настоящей работы заключается в том, что в результате проведенного исследование планируется формулирование практических и теоретических рекомендаций.

Для исследования указанных вопросов будут использованы научные работы М.В. Лушникова и А.М. Лушниковой, И.Я. Киселева, О.А. Шевченко и других ученых, изучавших данную тему.

Поставленная цель определяет следующие задачи исследования:

- изучить понятие и признаки дисциплинарной ответственности как таковой;

- рассмотреть проблемы, возникающие относительно применения данного института на практике;

- подробно рассмотреть дисциплинарную ответственность спортсменов и тренеров, изучив особенности ее регулирования;

- проанализировать существующий зарубежный опыт регулирования вопросов дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров, в том числе за нарушения антидопинговых правил;

- рассмотреть вопросы института отстранения спортсмена от участия в соревнованиях, сравнить его с институтом дисциплинарной ответственности.

Эти задачи будут решены в двух главах, из которых состоит данная работа.

**Глава 1. Дисциплинарная ответственность спортсменов и тренеров**

§ 1. Дисциплинарная ответственность как институт трудового права

Для наиболее полного и глубокого анализа поставленной темы видится необходимым, прежде чем приступить к изучению дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров, более подробно остановиться на рассмотрении дисциплинарной ответственности как института трудового права в целом.

Что же такое дисциплинарная ответственность? Действующее законодательство не содержит легальной дефиниции данного термина. В ст. 192 ТК РФ говорится лишь о том, что за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить определенные виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение.

В литературе по данному вопросу высказаны различные позиции. Так, М.В. Лушников и А.М. Лушникова определяют дисциплинарную ответственность как «обязанность работников претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личностного характера за совершение дисциплинарного проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством[[2]](#footnote-2)». В учебнике под редакцией профессора А.М. Куренного дается понятие дисциплинарной ответственности как «обязанности работника ответить перед работодателем за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права[[3]](#footnote-3)». Примерно подобного определения придерживаются и ряд других специалистов в сфере трудового права. Как мы видим, термин «дисциплинарная ответственность» напрямую связан с термином «дисциплинарный проступок». Определение дисциплинарного проступка дано в ст. 192 ТК РФ – это «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей», т.е. это всегда противоправное и виновное действие (бездействие).

В связи с отсутствием единообразия в понимании определения дисциплинарной ответственности попробуем самостоятельно дать определение данному институту. Представляется целесообразным сделать это через изучение его признаков. Итак, каковы же они?

Видится возможным выделение следующих признаков дисциплинарной ответственности:

1) наступление ответственности только за совершение дисциплинарного проступка;

2) субъектом дисциплинарной ответственности всегда является только работник;

3) субъектом, осуществляющим привлечение к дисциплинарной ответственности, всегда является только работодатель;

4) работник претерпевает неблагоприятные последствия, которые установлены ТК РФ (замечание, выговор, увольнение), а для отдельных категорий работников – также соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (специальная ответственность);

5) порядок и процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности строго регламентированы трудовым законодательством.

Таким образом, исходя из данных признаков, можно определить дисциплинарную ответственность как обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, претерпеть определенные трудовым законодательством (либо соответствующими отраслевыми актами) неблагоприятные последствия по решению работодателя, в порядке и по процедуре, установленной трудовым законодательством.

Отметим, что для наиболее полного уяснения сути рассматриваемого института видится необходимым законодательное закрепление легальной дефиниции.

Не останавливаясь подробно, отметим также и принципы привлечения работника к дисциплинарной ответственности. О таковых говорится в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации[[4]](#footnote-4)» (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 2). Пленум ВС РФ, указывая, что соблюдение принципов является обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, выделяет такие принципы дисциплинарной ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Видится разумным включение данных принципов непосредственно в трудовое законодательство, а именно в главу, регулирующую вопросы дисциплины труда.

Рассмотрим одну из правовых проблем, которая возникает при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Заслуживающим внимания представляется вопрос о наличии в трудовом законодательстве оценочных категорий: а именно, согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ, «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен». Постановление Пленума ВС РФ № 2 также добавляет к этому перечню учет предшествующего поведения работника и его отношение к труду (п. 53 указанного Постановления). Проблема же заключается в том, что законодатель не раскрывает понятия тяжести проступка и не дает критериев оценки других указанных обстоятельств, а значит, данный вопрос отдан на откуп работодателю, а в случае судебного спора также юрисдикционным органам.

Проанализированная судебная практика свидетельствует о том, что у судов и работодателей отсутствует единый подход в данном вопросе. Так, многие привычные и кажущиеся обычными действия работодателя признавались судами незаконными в связи с отсутствием учета обстоятельств совершения проступка, предшествующего поведения работника и несоразмерностью наказания и проступка.

Приведем пример: как следует из материалов дела, работник А. фактически отказался от исполнения распоряжения руководителя В., в результате чего планы были составлены заместителем руководителя Б. Однако А. после получения планов вошел в кабинет руководителя В. и в присутствии постороннего лица в бранной, неприемлемой для служебных отношений форме выразил негодование в отношении задач, которые были поставлены ему для исполнения. В течение того же дня А. продолжал нагнетать напряженность внутри трудового коллектива, высказывая негативное отношение к коллегам и к решениям руководства, после чего публично вступил в словесную перепалку с Б. в которой оба использовали обороты ненормативной лексики и нецензурной брани, при этом А. нанес Б. несколько ударов ногой. А. был уволен по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Однако судебная коллегия Санкт-Петербургского городского суда решила, что при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель не учел тяжесть совершенного А. проступка и обстоятельства, при которых он был свершен, в связи с чем данное увольнение нельзя признать законным и обоснованным (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 августа 2014 года № 33-12149/2014 по делу № 2-398/2014[[5]](#footnote-5)).

Еще один пример из правоприменительной практики: стороны установили режим труда и отдыха работника С., определив начало работы в 9.00 часов с понедельника по пятницу и окончание ее в 18.00 часов, за исключением пятницы, когда работа заканчивалась в 16.45 часов. Приказом № <...> от <дата> С. был объявлен выговор за опоздания на работу и оставление рабочего места ранее установленного времени в период с 20 по <дата>. При наличии данного действующего взыскания С. были допущены опоздания на работу в период с 10 по <дата>, а также уход с рабочего места ранее установленного срока <дата>. За опоздание на работу <дата> С. был объявлен выговор на основании приказа № <...> от <дата>. Приказом от <дата> С. уволена на основании п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Суд первой инстанции отказал С. в удовлетворении заявленных требований об изменении формулировки увольнения, исходя из того, что совершение С. указанных дисциплинарных нарушений подтверждается актами, представленными ответчиком, а также в ряде случаев не оспаривается истицей. Порядок привлечения С. к дисциплинарной ответственности соответствует требованиям закона, факты совершения проступков зафиксированы в соответствующих актах, по данным фактам истице предложено дать объяснения, отказы истицы от дачи объяснения отражены в актах, по одному из фактов опоздания представлено письменное объяснение истицы, отказ истицы от ознакомления с представленными ей дисциплинарными приказами также подтвержден соответствующими актами. Тем не менее, суд апелляционной инстанции указанное решение отменил и требования истицы удовлетворил на том основании, что «С. допускала неоднократные опоздания на работу, однако работодателем не представлены документы, подтверждающие, что указанные опоздания (на полчаса - час) повлекли неблагоприятные для организации последствия. При принятии решения об увольнении не были учтены тяжесть проступка, а также предшествующее поведение работника (неоднократные поощрения)» (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 04 июля 2013 года по делу № 33-9355/2013[[6]](#footnote-6)).

Помимо приведенной практики можно привести и другие случаи различного понимания степени тяжести проступка, а также иных обстоятельств, учет которых необходим при наложении дисциплинарного взыскания на работника, как между работодателем и судом, так и между судами разных инстанций. Подобная практика видится недопустимой, как создающая правовую неопределенность для работодателя и для работника.

С целью совершенствования правоприменения представляется необходимым исключить оценочное содержание данной нормы законодательства. По нашему мнению, для этого необходимо внесение соответствующего указания в закон, либо предоставление компетентным правоприменительным органом подробных разъяснений с установлением четких и недвусмысленных критериев.

Наконец, обратимся к регулированию дисциплинарной ответственности за рубежом. Основной акцент в данном параграфе будет сделан на анализе правовых норм таких государств, как: Франция, Германия, Китай, США, однако, правовыми системами данных государств анализ не будет исчерпываться.

Прежде всего, стоит отметить, что за рубежом дисциплинарная ответственность зачастую не рассматривается в качестве самостоятельного института трудового права, а является сопутствующим трудовому договору, правам и обязанностям сторон трудового правоотношения явлением. В большинстве стран регулирование дисциплинарной ответственности работников осуществляется не путем законодательного установления, а путем установления работодателем соответствующих правил и норм в локальных нормативных актах. По данному вопросу существует классификация, предложенная профессором И.Я. Киселевым: имеются три группы стран:

«а) те, в которых все виды дисциплинарных правонарушений должны быть исчерпывающе зафиксированы в нормативных правовых актах (Бельгия, Япония);

б) те, в которых требуется, чтобы виды дисциплинарных правонарушений были по возможности полно определены, но при этом существует ряд исключений (Великобритания, ФРГ, Австрия, Швейцария);

в) те, в которых привлечение к дисциплинарной ответственности допускается и за те нарушения, которые не перечислены в нормативных актах (США, Канада, Франция, Австралия)»[[7]](#footnote-7).

Представляется, что Российская Федерация, в рамках данной классификации относится к третьей группе стран, т.к. перечня дисциплинарных проступков российское законодательство не содержит.

Остановимся более подробно на регулировании дисциплинарной ответственности в разных государствах.

Французское законодательство, также как и российское, не содержит определения дисциплинарной ответственности. Как указывает И.А. Филипова, «к мерам дисциплинарного взыскания, согласно французскому законодательству, относится любая санкция, кроме устного замечания, примененная работодателем к работнику за действия последнего, признанные работодателем виновными (ст. L1331-1 Трудового кодекса Франции). В правилах внутреннего трудового распорядка французский работодатель вправе установить перечень мер дисциплинарной ответственности по своему выбору. При этом, как и в России, положения правил внутреннего трудового распорядка во Франции не могут противоречить закону, коллективному договору и соглашениям. Обычно в качестве санкций указываются:

- предупреждение (l'avertissement);

- выговор (le blame);

- отстранение от работы без сохранения зарплаты (в трудовом законодательстве других государств (la mise a pied disciplinaire), применяемое при совершении работником очень серьезного проступка на период дисциплинарного производства перед увольнением;

- дисциплинарный перевод на другое место работы - в новый коллектив с сохранением трудовой функции и прежнего заработка (la mutation disciplinaire);

- понижение в должности (la retrogradation);

- увольнение (le licenciement)»[[8]](#footnote-8).

Согласно ст. L1331-2 Трудового кодекса Франции[[9]](#footnote-9), штрафы или другие денежные наказания запрещены. В этом вопросе французское регулирование идентично российскому.

Немецкое законодательство, регулирующее вопросы трудовых отношений, также не содержит дефиниции дисциплинарной ответственности. Что же касается видов дисциплинарных взысканий, то в Германии существуют следующие:

- предупреждение;

- уменьшение оплаты труда при виновном невыполнении или ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей;

- перевод на другое свободное рабочее место;

- чрезвычайное увольнение;

- штраф.

Как мы видим, в перечне взысканий есть аналогичная российскому перечню мера – предупреждение, а также не предусмотренная российским законодательством мера – штраф. Стоит оговориться, что, несмотря на то, что в ходе предыдущего анализа мы не встречали такую меру дисциплинарного воздействия, тем не менее, во многих странах данное дисциплинарное взыскание существует. При этом, как указывает профессор И.Я. Киселев, «использование штрафов в качестве меры наказания допускается лишь при наличии двух условий: ограничение максимальных размеров; направление сумм, взысканных в виде штрафов, в фонды трудового коллектива или на благотворительные цели»[[10]](#footnote-10). Представляется, что российский законодатель может по примеру немецких коллег расширить перечень мер дисциплинарного воздействия, дополнив его штрафом, т.к. подобное регулирование будет предупреждать работника от совершения дисциплинарного проступка в большей степени, чем существующее на данный момент.

В США дисциплинарная ответственность не предусмотрена законодательством как таковая. Данный факт объясняется тем, что в США, в отличие от Российской Федерации, работодатель может уволить работника без объяснения причин и в отсутствие со стороны последнего какого-либо виновного поведения; «запрещено только увольнение по дискриминационным мотивам»[[11]](#footnote-11). При таких условиях, подробное законодательное регулирование института дисциплинарной ответственности, защищающего интересы работодателя и дающего гарантии защиты работнику, теряет смысл. Меры дисциплинарного воздействия устанавливаются в договорах и локальных нормативных актах в отсутствие ограничений на уровне нормативно правовых актов. Специфика дисциплинарной ответственности в США также состоит в том, что работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности, если его поведение вне работы наносит вред интересам его работодателя[[12]](#footnote-12).

Наконец, в трудовом законодательстве Китайской Народной Республики, определение дисциплинарной ответственности также не содержится. В соответствии со ст. 25 Закона «О труде», одним из оснований расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя является «серьёзное нарушение работником трудовой дисциплины или устава предприятия»[[13]](#footnote-13). При этом закон не содержит ни понятия дисциплины труда, ни критериев определения серьезности нарушения. Как указывает И.А. Филипова, «до увольнения за дисциплинарный проступок работодатель должен сделать предупреждение об увольнении с обязательной переэкзаменовкой работника. Суть этой дисциплинарной санкции заключается в следующем: работника предупреждают об увольнении и устанавливают определенный (до 2 лет) период, в течение которого он должен исправиться. В этот период зарплата работника понижается до минимума. После переэкзаменовки зарплата повышается до прежнего уровня либо работника увольняют»[[14]](#footnote-14). Представляется, что использование данного порядка помогает работнику исправиться и не быть подвергнутым дисциплинарному взысканию, что, безусловно, является дополнительной гарантией защиты прав работника. Полагаем, что подобное регулирование может быть заимствовано и включено в ТК РФ.

Подводя итог вышеизложенному, мы приходим к следующим выводам: легальная дефиниция дисциплинарной ответственности не установлена не только в российском законодательстве, но и в трудовом законодательстве других государств. Кроме того, в отличие от российского законодательства, в ряде стран к работникам допустимо применение такой меры дисциплинарного взыскания, как штраф. По нашему мнению, подобное регулирование допустимо и, более того, целесообразно ввести и в российский трудовой закон. Также, по нашему мнению, законодателю необходимо законодательно закрепить принципы привлечения к дисциплинарной ответственности, а также исключить оценочный характер норм о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания.

§ 2. Дисциплинарная ответственность спортсменов и тренеров

Разобравшись с общим пониманием института дисциплинарной ответственности, мы можем перейти к рассмотрению особенностей применения данного института в отношении отдельной категории работников – спортсменов и тренеров.

Прежде всего, необходимо определить круг лиц, на которых распространяются нормы о дисциплинарной ответственности. Кто же такие спортсмены и тренеры?

В соответствии с п. 22, 24 ст. 2 Федерального закона от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации[[15]](#footnote-15)» (далее – Закон о физической культуре и спорте), под спортсменом понимается «физическое лицо, занимающееся выбранными видом или видами спорта и выступающее на спортивных соревнованиях», а под тренером – «физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов».

Ст. 348.1 ТК РФ конкретизирует круг лиц, подпадающих под регулирование главы 54.1 ТК РФ – «на работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (спортсмены), а также на работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (тренеры)».

При этом в научной литературе поднят вопрос о распространении норм о дисциплинарной ответственности на спортсменов, занимающихся не коллективными, а индивидуальными видами спорта – так, Н.А. Овчинникова указывает, что «нормы трудового права не распространяются на таких спортсменов, по той причине, что в индивидуальных видах спорта спортсмены регулируют свои отношения с организаторами спортивных соревнований, используя гражданско-правовой инструментарий»[[16]](#footnote-16). Данный вывод представляется не совсем верным – спортсмен, занимающийся коллективным видом спорта, может не иметь заключенного трудового договора со спортивной организацией, занимаясь спортом на любительском уровне, тогда как представитель индивидуальных видов спорта зачастую состоит в трудовых правоотношениях с той или иной спортивной организацией, являющейся его работодателем, а значит, он также будет являться субъектом дисциплинарной ответственности. Как справедливо отмечает О.А. Шевченко, «иногда нужно разграничить, нормы какого права – гражданского или трудового, - должны применяться к регулированию деятельности спортсмена». Автор приводит удачный пример –«в том случае, если спортсмен самостоятельно тренируется и только участвует в соревнованиях – к отношениям между ним и организатором соревнований применимы нормы гражданского права»[[17]](#footnote-17).

Таким образом, справедливым представляется вывод о том, что нормы о дисциплинарной ответственности распространяются на спортсменов и тренеров, состоящих в трудовых правоотношениях с работодателем, и при этом вид спорта не имеет значения.

Обратимся к зарубежному законодательству.

В соответствии со ст. L222-2 Спортивного кодекса Франции, профессиональным спортсменом является лицо, которое занимается спортом за вознаграждение и находится в правовых отношениях со спортивной ассоциацией или компанией[[18]](#footnote-18). Под тренером Спортивный кодекс Франции понимает лицо, чья основная деятельность состоит в подготовке и контроле спортивной деятельности одного или нескольких профессиональных спортсменов (за вознаграждение), которое находится в правовых отношениях со спортивной ассоциацией или компанией, и которое имеет соответствующий диплом, профессиональный титул или свидетельство о квалификации.

Приведенные определения имеют несколько различий с определениями, которые содержит российское законодательство. Ключевыми, на наш взгляд, отличиями являются указания на нахождение спортсмена и тренера в правовых отношениях со спортивной ассоциацией или компанией. Данное указание снимает вопрос, который возникал у нас ранее относительно российского спортсмена – не важно, каким видом спорта (индивидуальным или коллективным) занимается спортсмен, нормы трудового права будут распространяться на него в том случае, если он находится в трудовых отношениях с соответствующим работодателем. Кроме того, обратим внимание и на тот факт, что тренеру во Франции, в отличие от российского коллеги, достаточно иметь профессиональный титул, и нет необходимости в получении образования. Подобное регулирование может быть заимствовано российским законодателем - представляется, что это избавит бывших спортсменов, имеющих навыки, соответствующие знания и опыт для того, чтобы стать тренером, получать формально необходимое для данной работы образование.

В Федеративной Республике Германия, как указывает М.А. Лебедева, «отсутствует законодательное определение понятия «спортсмен» и «профессиональный спортсмен». В немецкой научной литературе и регламентах немецких спортивных федераций под спортсменом-любителем обычно понимают спортсмена, занимающегося спортом ради удовольствия, не получающего за занятия спортом прямого или косвенного вознаграждения; напротив, профессиональные спортсмены получают за это вознаграждение в значительном размере»[[19]](#footnote-19). Тем не менее, определения спортсменов содержатся в правилах отдельных немецких лиг: так, согласно параграфу 8 Правил игры Немецкого футбольного союза существует три категории спортсменов: «спортсмен-любитель, спортсмен, занимающийся спортом на основании договора и спортсмен, имеющий лицензию. Спортсмен-любитель – это лицо, занимающееся спортом в качестве члена спортивного союза (клуба) и не получающее за занятия спортом вознаграждение, а получающее возмещение возникающих в связи с занятием спортом расходов на сумму до 249,99 евро / месяц. Спортсмен, занимающийся спортом на основании договора - это лицо, которое является членом спортивного союза (клуба), и, кроме этого, заключившее письменный договор с этим союзом (клубом); помимо возмещения возникающих в связи с занятием спортом расходов, получает вознаграждение в денежной форме в размере минимум 250 евро / месяц. Этот спортсмен платит налоги и делает социальные отчисления. Спортсмен, имеющий лицензию - это лицо, заключившее письменный договор со спортивным союзом (клубом) или корпорацией, имеющими лицензию футбольной лиги, и в связи с заключением такого договора допущенное футбольной лигой к спортивным соревнованиям лиги»[[20]](#footnote-20). Как следует из представленных дефиниций, в Германии определение статуса спортсмена зависит не только от наличия заключенного договора с соответствующей спортивной организацией, но и от размера получаемого им вознаграждения и возможности участия в соревнованиях.

В Китае определения профессионального спортсмена и тренера также законодательно не закреплены. Как пишет в своей работе О.А. Шевченко, «в соответствии с легальным определением «профессия» в современном китайском законодательстве – это работа, осуществляемая физическим лицом в обществе в качестве основного источника существования. В профессиональном спорте, в отличие от любительского, спортсмены получают оплату за свою деятельность и выполняют работу в целях продвижения своей карьеры. Эта точка зрения является стандартом, определяющим понятие профессионального спорта в Китае»[[21]](#footnote-21). Как мы видим, данных подход схож с подходом, существующим в Германии – в связи с отсутствием законодательного закрепления определений спортсмена и тренера, используется подход, согласно которому под профессиональным спортсменом понимается спортсмен, получающий вознаграждение за свою деятельность.

Представляется, что российский и французский подходы к определению спортсмена и тренера в соответствующем законе являются более верными и вносящими большую правовую определенность. По критерию того, содержится ли определение субъектов спортивной деятельности в нормативно правовых актах можно выделить две группы государств: помимо Российской Федерации и Франции, определение спортсмена законодательно закреплено в Испании, Италии, Греции, Аргентине, Чили. Ко второй группе стран относятся такие государства, как Германия, Китай, США, ЮАР.

Представляется целесообразным особое внимание в работе уделить вопросу отграничения дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности. Периодически в литературе, и, в особенности, в СМИ, можно встретить неправильное применение терминологии и обозначение дисциплинарной ответственностью того, что на самом деле ею не является. Под дисциплинарными взысканиями неверно понимают такие виды санкций, применяемые к спортсменам и тренерам, как дисквалификация, штраф, техническое поражение, лишение награды и т.п. Подобная путаница возникает не в последнюю очередь потому, что данные санкции предусмотрены актами, имеющими такие названия, как «Дисциплинарный регламент», а орган, выносящий соответствующее наказание зачастую именуется как «Дисциплинарный комитет[[22]](#footnote-22)».

Как указывается в литературе, в отличие от дисциплинарных взысканий применяемые к спортсменам спортивные санкции являются «некими корпоративными санкциями, имеющими отношение к четко определенному кругу лиц, составляющим эту корпорацию; данные санкции имеют скорее гражданско-правовую природу[[23]](#footnote-23)». Данная позиция представляется верной, в том числе, ее подтверждение можно найти в п. 5 ч.1 ст. 16 Закона о физической культуре и спорте: «общероссийские спортивные федерации вправе разрабатывать правила соответствующих видов спорта, а также утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности и спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта».

Важно понимать, что данная ответственность по своей природе не является дисциплинарной. Ряд специалистов такую ответственность выделяют как специальную, так называемую, спортивную ответственность.

Так, как указывает И.М. Амиров, спортивная ответственность представляет собой особый, самостоятельный вид юридической ответственности, характеризующийся такими признаками, как: «санкции данного вида ответственности наступают за нарушение правил проведения спортивных мероприятий, когда такое нарушение непосредственно связано со спецификой проведения спортивного соревнования; заключается в передаче сопернику (соперникам) нарушителя спортивных правил некоторого преимущества в текущем соревновании; имеет место исключительно в ходе проведения спортивных соревнований; данному виду ответственности подлежат спортсмены-участники соревнований и иные участники спортивного соревнования (тренеры, представители, секунданты); субъектом вынесения решения о наступлении спортивно-соревновательной ответственности является судья (рефери, арбитр)[[24]](#footnote-24)».

Сравним данные признаки с признаками дисциплинарной ответственности, установленными нами ранее. Спортивные взыскания применяются к спортсменам и тренерам не в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением работником его трудовых обязанностей, а в связи с нарушением правил спортивных мероприятий; виды взысканий, а также порядок их применения предусмотрены правилами спортивных соревнований и отраслевыми актами, а не трудовым законодательством; субъектом привлечения к ответственности является не работодатель спортсмена или тренера, а уполномоченное на совершение таких действий лицо (арбитр, рефери) или орган (например, Контрольно-дисциплинарный комитет).

В отношении вероятности смешения данных различных видов ответственности показателен пример следующего научного спора: К.Н. Гусов, исследуя особенности труда спортсменов и тренеров, рассматривает вопрос о возможности применения к работнику со стороны спортивного юрисдикционного органа такой санкции, как лишение завоеванных наград. Как указывает ученый, «субъект, принимающий указанные нормы, не является работодателем по отношению к профессиональному спортсмену, в связи с чем предоставляется недопустимым снижение уровня гарантий для данной категории работников[[25]](#footnote-25)». С ним, по нашему мнению справедливо, не соглашается О.Н. Ильяная, которая говорит о том, что «речь идет о нарушениях спортивной дисциплины, которая связана с правилами соревнований и игр, а не с трудовыми обязанностями[[26]](#footnote-26)».

Представляется важным отграничивать дисциплинарную ответственность и дисциплинарные взыскания от спортивной ответственности и спортивных санкций. Последние не имеют никакого отношения к трудовому праву, не могут влечь применения дисциплинарного взыскания к работнику сами по себе, однако, могут быть основанием привлечения работника к ответственности в том случае, если соблюдение правил соревнований входит в трудовые обязанности спортсмена/тренера, тогда как он их надлежащим образом не исполнил. Разграничение двух данных видов ответственности в полной мере справедливо и для зарубежных стран, в которых соответствующие спортивные органы называются «дисциплинарными».

Таким образом, подводя итог данной главе, в дополнение к ранее сформулированным выводам, можно добавить следующие: по нашему мнению, законодателю следует уточнить, что нормы о труде спортсменов и тренеров распространяются на тех лиц, которые состоят в трудовых отношениях с соответствующим работодателем - спортивной организацией, независимо от вида спорта; также предлагается дополнить легальную дефиницию тренера указанием на то, что для выполнения своей трудовой функции ему достаточно наличия профессионального титула.

**Глава 2. Особенности дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров**

§ 1. Дополнительные основания привлечения спортсменов и тренеров к дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность рассматриваемой категории работников, предусмотренная главой 54.1. ТК РФ, не носит общего характера, а обусловлена, прежде всего, особенностями труда спортсменов и тренеров.

Согласно ст. 348.11 ТК РФ, «помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть: 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации».

В соответствии с п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 24 ноября 2015 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 52), «предусмотренные статьей 348.11 ТК РФ основания прекращения трудового договора со спортсменом в соответствии с частью второй статьи 192 ТК РФ относятся к дисциплинарным взысканиям, в связи с чем работодатель при прекращении трудового договора со спортсменом по этим основаниям обязан соблюсти порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, установленные статьей 193 ТК РФ[[27]](#footnote-27)». Там же, в целях снятия противоречивых толкований, Пленум ВС РФ приводит и следующие разъяснения: «днем обнаружения проступка, с которого начинается течение установленного частью третьей статьи 193 ТК РФ месячного срока для наложения на спортсмена дисциплинарного взыскания, указанного в статье 348.11 ТК РФ, считается день, когда работодателю стало известно о вынесении решения о спортивной дисквалификации спортсмена или решения соответствующей антидопинговой организации, признавшей нарушение спортсменом общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями. Для исчисления шестимесячного срока, по истечении которого к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание (часть четвертая статьи 193 ТК РФ), днем совершения спортсменом проступка, являющегося основанием прекращения трудового договора в соответствии со статьей 348.11 ТК РФ, считается день принятия решения соответствующей организации о спортивной дисквалификации спортсмена или о признании нарушения спортсменом антидопинговых правил».

Рассмотрим указанные в ст. 348.11 дополнительные виды дисциплинарных взысканий более подробно.

1) Спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев.

Согласно п. 14 ст. 2 Закона о физической культуре и спорте под спортивной дисквалификацией понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта 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 спортивными организациями, или норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

А.Б. Канунников выделяет четыре основных состава нарушения, которые могут привести к дисквалификации спортсмена:

«а) за нарушения правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований;

б) за использование допинговых средств и (или) методов;

в) за нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями;

г) за нарушение норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями»[[28]](#footnote-28).

Как справедливо отмечает Ю.В. Зайцев, «наличие данного основания прекращения трудового договора необходимо, т. к. виновные действия спортсмена могут привести к его длительной дисквалификации, а клуб будет вынужден в этот период выплачивать ему заработную плату, кроме того, своими действиями спортсмен может нанести ущерб репутации клуба, а во избежание этого у клуба может возникнуть желание уволить дисквалифицированного спортсмена»[[29]](#footnote-29). Полагаем, что данная логика справедлива не только для отношений игрока и клуба, но и для трудовых отношений любого профессионального спортсмена с работодателем.

2) Нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых [правил](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203315/13d72bbcf877307e4b3754a532d97f2577e28f86/#dst100010) и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

В 2015 году Независимая комиссия Всемирного антидопингового агентства (WADA) обнародовала отчет о собственном расследовании применения допинга в российской легкой атлетике, из которого следует, что РУСАДА (независимая национальная антидопинговая организация) при поддержке государства попустительствовала и поддерживала массовое и систематического употребление легкоатлетами России допинга, в 2016 году легкоатлетическая сборная России была не допущена к участию в Олимпиаде в Рио-де-Жанейро, также к Олимпиаде не были допущены и многие другие участники российских олимпийских сборных. За употребление мельдония отстранена от соревнований звезда российского тенниса Мария Шарапова и другие спортсмены. Представляется, что в свете данных событий имеет смысл более подробно остановиться на теме допинга в спорте, включая вопросы дисциплинарной ответственности за нарушение антидопинговых правил.

# Основополагающим нормативно-правовым актом, регулирующим вопросы допинга, является Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте, принятая Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 33-й сессии в Париже 19 октября 2005 года (ратифицирована РФ № 240-ФЗ от 27 декабря 2006 года «О ратификации Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте»)[[30]](#footnote-30).

Согласно п. 3 ст. 2 данной Конвенции, под нарушением антидопингового правилам в спорте понимается одно или несколько следующих нарушений:

а) наличие запрещенной субстанции или ее метаболитов или маркеров в пробе, взятой из организма спортсмена;

b) использование или попытка использования запрещенной субстанции или запрещенного метода;

с) отказ явиться на взятие пробы или неявка на взятие пробы без уважительных причин после получения уведомления в соответствии с действующими антидопинговыми правилами или уклонение иным образом от взятия пробы;

d) нарушение действующих требований, касающихся доступности спортсмена для внесоревновательного тестирования, включая непредоставление требуемой информации о его местонахождении и неявку для тестирования, которое назначается на основании разумных правил;

е) фальсификация или попытки фальсификации на любом этапе допинг-контроля;

f) обладание запрещенными субстанциями или методами;

g) распространение любой запрещенной субстанции или любого запрещенного метода;

h) введение или попытка введения запрещенной субстанции любому спортсмену или применение или попытка применения в отношении него запрещенного метода, или же помощь, поощрение, содействие, подстрекательство, сокрытие или соучастие в любой иной форме, связанные с нарушением или любой попыткой нарушения антидопингового правила.

Согласно ч. 1 ст. 26 Закона о физической культуре и спорте, под допингом в российском спорте признается нарушение антидопингового правила, в том числе использование или попытка использования субстанции и (или) метода, включенных в перечни субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте.

Частью 3 указанной статьи, установлены виды нарушений антидопинговых правил, которые в целом совпадают с перечисленными ранее нарушениями, предусмотренными Международной конвенцией о борьбе с допингом в спорте.

В соответствии со ст. 348.2 ТК РФ, помимо условий, установленных [ч.2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/#dst345) ст. 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются, в том числе, условия об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые [правила](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203315/13d72bbcf877307e4b3754a532d97f2577e28f86/#dst100010) 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. Помимо условий, установленных [ч.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/#dst345) 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Кроме того, как следует из буквального толкования п. 2 ст. 348.11 ТК РФ, для наступления дисциплинарной ответственности за нарушение антидопинговых правил необходимо, чтобы эти нарушения были бы признаны нарушениями соответствующей антидопинговой организацией.

Итак, именно за эти нарушения, как было сказано раньше, может наступить дисциплинарная ответственность спортсменов. Обратим внимание на то, что привлечение спортсмена к дисциплинарной ответственности – это право работодателя, а не обязанность. По нашему мнению, применительно к допинговым нарушениям это не вполне соответствует духу спортивных соревнований, принципу справедливой игры, спортивной этике, требованиям международной антидопинговой конвенции. Во-первых, спортсмен, который нарушил антидопинговые правила, будучи отстраненным от соревнований соответствующей международной спортивной федерацией, может продолжить оставаться работником, который будет тренироваться и получать заработную плату, которая, как правило, платится спортсменам из бюджета. Во-вторых, такое регулирование влечет репутационные потери для российского спорта: так, спортсмен, признанный соответствующей антидопинговой организацией нарушителем антидопинговых правил, в РФ продолжает выполнение трудовой функции, не получая при этом заслуженного им общественного порицания, продолжает получать заработную плату, осуществляя тренировочный процесс, но не участвуя в соревнованиях. Показателен пример Лэнса Армстронга – великого американского велосипедиста, который после разоблачения в употреблении допинга был лишен всех титулов и, можно сказать, стал изгоем в обществе. Российские спортсмены, отбывшие дисквалификацию за употребление допинга, возвращаются на соревнования, поддерживаемые многочисленными болельщиками.

Стоит отметить, что подобное регулирование существует не только в России – так, Спортивный кодекс Франции (ст. L-232-23) оставляет вопрос о привлечении спортсмена к дисциплинарной ответственности правом, а не обязанностью соответствующего дисциплинарного органа. В Германии считается «недопустимым включение в трудовой договор оговорки, согласно которой положительный результат допинг-пробы является безусловным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя»[[31]](#footnote-31). Иное, нежели в РФ, Франции и Германии, правовое регулирование установлено в Испании. Так, Органический закон Испании от 20 июня 2013 года № 3/2013 (статьи 22, 23) разделяет виды допинговых нарушений по степени тяжести их совершения, устанавливая за менее серьезные нарушения (такие как, например, употребление допинга, отказ от участия в допинг-тесте и др.) влекут обязательную санкцию в виде дисквалификации спортсмена на срок до двух лет, а за более серьезные нарушения (например, подстрекательство других спортсменов к употреблению допинга, оборот запрещенных веществ) влекут обязательную санкцию в виде дисквалификации спортсмена на срок от 4 лет до пожизненной дисквалификации[[32]](#footnote-32).

С учетом изложенного, полагаем необходимым изменить действующее российское законодательное регулирование в данной части, сделав привлечение спортсмена, нарушившего антидопинговые правила, обязанностью, а не правом работодателя.

Кроме того, видится необходимым ужесточение наказания за нарушение антидопинговых правил – полагаем, что помимо прекращения трудового договора со спортсменом, на нарушителя антидопингового правила должен быть наложен штраф. Согласно абз. 3 ст. 348.12 ТК РФ, в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена 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. Между тем, данное регулирование носит диспозитивный характер. С учетом вышеизложенного, полагаем необходимым установить обязательность подобных выплат в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с нарушением спортсменом антидопинговых правил. Такое правовое регулирование установлено, например, в Испании (ст. 23 Органического закона Испании от 20 июня 2013 года № 3/2013), а с 2010 года во Франции (ст. L-232-23 Спортивного кодекса Франции). Подобные меры мотивируют спортсмена не совершать нарушения антидопинговых правил, т.к. обычно спортивная деятельность является основной для профессионального спортсмена, и, следовательно, под страхом потери работы и основного источника дохода, а также денежного взыскания, спортсмены будут совершать допинговые нарушения реже. По данному вопросу представляется верной позиция Т.В. Латыпова, который в своей статье пишет: «особенность трудовых отношений в спорте связана с тем, что клубы заинтересованы в добросовестной и стабильной работе спортсмена. Возможна ситуация, когда работник начинает нарушать дисциплину труда: частые опоздания, отказ от участия в тренировке, мероприятии и т.д. Замечание или выговор спортсмен может просто проигнорировать, а прибегать к такой мере, как увольнение, клубу просто невыгодно. Игнорировать же штраф спортсмен не сможет»[[33]](#footnote-33).

Остановимся также на еще одной проблеме. Статья 348.11 ТК РФ регулирует дополнительные основания расторжения трудового договора со спортсменом, но не распространяется на тренеров. В настоящее время, для тренера за совершение соответствующего правонарушения наступает административная ответственность – в соответствии со ст. 6.18 КоАП РФ нарушение тренером установленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/010f23e39b19c2bd2d1e29b4c04751bbc13954bc/#dst30) о физической культуре и спорте требований о предотвращении допинга в спорте и борьбе с ним, выразившееся в использовании в отношении спортсмена запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода независимо от согласия спортсмена либо в содействии в использовании спортсменом или в отношении спортсмена запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет дисквалификацию на срок от одного года до двух лет[[34]](#footnote-34). Федеральным законом от 22 ноября 2016 года № 392-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (в части усиления ответственности за нарушение антидопинговых правил)[[35]](#footnote-35)» введена уголовная ответственность тренера, специалиста по спортивной медицине, иного специалиста в области физической культуры и спорта за склонение спортсмена к использованию субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте, а также за использование в отношении спортсмена независимо от его согласия, [субстанций и (или) методов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209925/#dst100011), запрещенных для использования в спорте. Уголовное наказание по данным составам обязательно сопровождается лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Полагаем, что подобные законодательные новеллы обусловлены вышеописанными допинговыми скандалами с участием российских спортсменов. Тем не менее, так как мы полагаем, что общественная опасность данного деяния не настолько велика, чтобы данное правонарушение являлось уголовно наказуемым, предлагаем перенести соответствующие нормы в трудовой кодекс, установив за указанные деяния дисциплинарную ответственность.

Представляется, что за нарушения антидопинговых правил, тренер должен привлекаться к такой же дисциплинарной ответственности, как и спортсмен, включая вышеизложенные предложения относительно обязательного применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения и штрафа (отдельно отметим, что действующая редакция ст. 348.12 ТК РФ не допускает возможности включения условия об обязанности произвести в пользу работодателя денежную выплату в трудовой договор с тренером, о чем отдельно упоминается в п. 28 Постановления Пленума ВС РФ № 52). Аналогичное предлагаемому нами правовое регулирование данного вопроса установлено в ст. 25 Органического закона Испании от 20 июня 2013 года № 3/2013.

Более того, видится возможным введение в законодательство презумпции вины тренера в случае, если употребление допинга спортсменом доказано. Введение подобного регулирования представляется допустимым, на возможность установления презумпции вины неоднократно указывалось Конституционным Судом Российской Федерации – «Конституция Российской Федерации закрепляет в [статье 49](http://portal.ca.sbrf.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&rnd=245023.2350928427&dst=100188&fld=134) презумпцию невиновности, т.е. возлагает обязанность по доказыванию вины в совершении противоправного деяния на соответствующие государственные органы, применительно к сфере уголовной ответственности. В процессе правового регулирования других видов юридической ответственности законодатель вправе решать вопрос о распределении бремени доказывания вины иным образом, учитывая особенности соответствующих отношений и субъектов этих отношений (в частности, предприятий, учреждений, организаций и лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью)[[36]](#footnote-36)». Несмотря на то, что согласно разъяснениям, данным в п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2, обязанность представить доказательства совершения работником дисциплинарного проступка лежит на работодателе, что свидетельствует о презумпции невиновности работника, полагаем, что при указанных обстоятельствах введение презумпции вины в отношении тренера спортсмена возможно. Это обусловлено тем, что, как правило, спортсмен употребляет допинг не по собственной инициативе, план его употребления, порядок, дозы, время, период спортивного сезона и т.п. согласован с тренером, а также медицинским штабом; более того, спортсмен может принимать запрещенные препараты и вовсе без своего ведома, получая допинг через еду, в которую он добавлен тренером.

Также полагаем необходимым распространить данные нормы и на медицинский штаб спортсмена, как это сделано, например, в Испании (ст. 26 Органического закона Испании от 20 июня 2013 года № 3/2013). Более того, для сотрудников медицинского штаба спортсмена представляется целесообразным ввести в качестве дисциплинарного взыскания увольнение с запретом на последующее трудоустройство в сфере спорта – так, если спортсмен или тренер будут уволены за допинговые нарушения, они не смогут найти себе работу в спортивной сфере, так как специализируются на определенных видах спорта. Сотрудник медицинского штаба может, в отличие от них, трудоустроиться в медицинский штаб другого спортсмена или команды спортсменов. Чтобы не допустить распространения допинга, возможность возникновения подобной ситуации следует предотвращать соответствующим правовым регулированием.

Дополнительно отметим, что согласно разъяснениям, содержащимся в п. 15 Постановления Пленума ВС РФ № 52, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не только за нарушение антидопинговых правил, но и за отказ спортсмена или уклонение без уважительных причин от обязательного медицинского осмотра. При этом ВС РФ не указывает на то, какая именно мера дисциплинарного взыскания может быть применена в отношении данного спортсмена – общая, или же специальная, предусмотренная статьей 348.11 ТК РФ. Представляется справедливым распространение возможности применения специальных дисциплинарных взысканий на спортсмена в указанном случае, так как отказ от прохождения медицинского осмотра может быть обусловлен его попыткой скрыть факт нарушения им антидопингового правила.

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает рассмотрение вопроса о спортивном режиме спортсмена. Согласно абз. 3 ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ, обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим является условием, обязательным для включения в трудовой договор со спортсменом. До последнего времени в судебной практике зачастую возникали сложности при разрешении споров, связанных с нарушением работником спортивного режима, в связи с тем, что действующее законодательство не содержит понятия спортивного режима. Неоднозначно решался и вопрос возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение спортивного режима. Большинство судов в данном вопросе склонялось к существованию такого права работодателя, однако, абсолютной определенности не было. На помощь пришел все тот же ВС РФ, указавший в п. 14 Постановления Пленума ВС РФ № 52, что «спортивный режим предусматривает не только соблюдение установленного локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором со спортсменом режима рабочего дня и правил внутреннего распорядка организации, но и личного режима спортсмена, включая выполнение спортсменом программ индивидуальных и групповых тренировок и условий, устанавливающих ограничения для спортсмена по различным критериям (например, режима питания, поддержания весовой категории, запретов на курение, употребление алкогольной продукции, занятие физическими упражнениями помимо тренировочных мероприятий, проводимых работодателем), следование нормам морали и нравственности и т.д. За несоблюдение по вине спортсмена установленного спортивного режима, в том числе ограничений, действие которых распространяется не только на его рабочее время, но и на время отдыха, а также за невыполнение по вине спортсмена планов подготовки к спортивным соревнованиям работодатель вправе применить к спортсмену дисциплинарное взыскание».

Может показаться спорным мнение о том, что право работодателя на привлечение работника к дисциплинарной ответственности в связи с нарушением работником спортивного режима, распространяется на нарушения, допущенные за пределами рабочего времени спортсмена, так как соблюдение спортивного режима является лишь одной из обязанностей, содержащихся в трудовом договоре. Тем не менее, представляется, что следует согласиться с позицией ВС РФ о том, что спортивный режим не связан с режимом рабочего времени, и привлечение работника к дисциплинарной ответственности в такой ситуации возможно. Подобное регулирование оправдано спецификой труда профессионального спортсмена – это и необходимость поддержания надлежащей физической формы, и особое внимание общественности к спорту, повышенное значение репутации спортсменов для работодателя.

Представляется целесообразным также рассмотреть вопрос о дисциплинарной ответственности спортсмена или тренера за нарушения правил корпоративной культуры, допущенные, в том числе, за пределами рабочего времени спортсмена или тренера. Полагаем, что данный вопрос особенно актуален в свете того, что профессия спортсмена является престижной, а кроме того медийной, многие болельщики считают спортсменов своими кумирами, повторяют их действия и т.п., а любой скандал с ними вызывает бурное обсуждение в СМИ и интернете.

Само по себе понятие «корпоративной культуры» законодательно не закреплено. Как правило, определенные правила корпоративной культуры содержатся в локальных нормативных актах работодателя. Это некие этические стандарты поведения, которые обязательны к соблюдению для всех работников работодателя как в отношениях между работниками, так и вне работы. Как пишет Е. Бобровская, «правила корпоративной культуры обязательны для работника в том случае если: правила не противоречат нормам действующего законодательства; правила сформулированы конкретно и определенно, что исключает их оценочное толкование; правилам придана сила локального нормативного акта; с правилами корпоративной культуры работник ознакомлен под роспись[[37]](#footnote-37)».

Так, например, рассматривая дело о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за направление письма, содержащего оскорбления, Свердловский областной суд оценивал, является ли Кодекс корпоративной этики локальным нормативным актом, и ознакомлен ли работник с ним под роспись[[38]](#footnote-38).

Между тем, полагаем, что с учетом ранее обозначенной специфики такой категории работников, как профессиональные спортсмены и тренеры, необходимо внести изменения в трудовое законодательство, установив обязательную дисциплинарную ответственность за нарушение правил корпоративной культуры и в том случае, если они не утверждены локальным нормативным актом, с которым работник ознакомлен под роспись. При этом требуется разработать общие правила корпоративной культуры для данной категории работников, которые будут включать в себя запрет на публичное употребление алкоголя, сигарет, участие в ночных увеселительных мероприятиях и т.п.. Подобного рода кодексы профессиональной этики разработаны для нотариусов, адвокатов, судей[[39]](#footnote-39). Принятие аналогичного положения в отношении спортсменов и тренеров, на наш взгляд, поможет снизить репутационный ущерб, причиняемый работодателям, которые смогут правильно отреагировать на совершенное нарушение, а также предотвратить возникновение подобных ситуаций. Отметим, что в командных видах спорта, допускающих трансфер игрока из одной команды в другую, проблема привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение правил корпоративной культуры стоит менее остро, так как работодатель имеет возможность принять решение о продаже или обмене игрока, нарушившего соответствующие правила.

Рассмотрим еще один вопрос, который представляется для нас значимым. Обратимся к труду тренеров, а именно к возможности применения в отношении спортивного тренера такого вида дисциплинарного взыскания, как, увольнение за совершение аморального проступка, если он совершен работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Субъектом, в отношении которого допускается применение данного дисциплинарного взыскания, является работник, выполняющий воспитательные функции. Деятельность тренера обладает чертами, присущими воспитательной деятельности. Означает ли это, что в отношении тренеров применимо данное дисциплинарное взыскание?

На наш взгляд, ответ на данный вопрос будет зависеть от вида организации-работодателя, с которым состоит в трудовых отношениях тренер. Так, если данной организацией является спортивная школа, то ее тренер подпадает под перечень субъектов, в отношении которых допускается применение п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Данный вывод подтверждается сложившейся правоприменительной практикой, например, Определением Московского городского суда от 24 января 2012 года по делу № 33-1781[[40]](#footnote-40), Апелляционным определением Иркутского областного суда от 26 сентября 2012 года по делу № 33-7894/12[[41]](#footnote-41) и др.

Таким образом, в том случае, если работодателем тренера является организация, осуществляющая воспитательную деятельность, на него также будут распространяться дополнительные меры дисциплинарного взыскания.

Наконец, остановимся на вопросе дисциплинарной ответственности тренера за плохие спортивные результаты, неподготовку спортсмена или команды должным образом. Действующим трудовым законодательством не предусмотрена возможность работодателя применить дисциплинарное взыскание к тренеру по указанному основанию. Как правило, если речь идет об увольнении, в подобных ситуациях трудовой договор с тренером расторгается по соглашению сторон. Однако в том случае, если соглашения достигнуть не удается, у работодателя могут возникнуть определенные проблемы со сменой тренера. Для решения данной проблемы видится необходимым ввести в трудовой кодекс дополнительное основание применения дисциплинарного взыскания к тренеру.

Безусловно, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения тренером обязанностей, предусмотренных трудовым договором, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности на общих основаниях ст. 193 ТК РФ. Между тем, возможна ситуация, когда тренером формально надлежащим образом исполняются возложенные на него обязанности, им исполняется все, что прописано в трудовом договоре с ним, однако, требуемый спортивный результат все равно не достигается. Это может быть вызвано тем, что им неверно определен план тренировочного процесса, степень нагрузок, необходимые физические упражнения. Все это в совокупности влияет на спортивный результат спортсмена. На основании изложенного, полагаем необходимым закрепить возможность привлечения тренера к дисциплинарной ответственности за плохие спортивные результаты спортсмена. При этом необходимо отметить, что плохие спортивные результаты в первую очередь обусловлены не действиями тренера, а зависят непосредственно от спортсмена. В связи с этим, при решении вопроса о привлечении тренера к дисциплинарной ответственности за неудовлетворительные спортивные результаты его подопечного, необходимо четко разграничивать, по чьей вине не достигается поставленная спортивная цель. Для того чтобы реализовать данный механизм разграничения видится необходимым разработка и утверждение соответствующих критериев. Например, для определения того, кто виноват в плохих результатах, могут проводиться специальные тесты физических параметров спортсмена. При этом, безусловно, данная оценка не может быть полностью объективной, что означает необходимость защиты прав тренера при помощи гарантий, предоставленных ему ст. 193 ТК РФ. В этом смысле невозможно проведение аналогии с прекращением трудового договора с руководителем организации, осуществляемым на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ – похожим по своему смыслу, но отличающемуся по своей сути механизму. Прекращение трудового договора с руководителем организации не является мерой дисциплинарной ответственности (что подтверждается сложившейся правоприменительной практикой[[42]](#footnote-42)), тогда как в отношении тренера должна наступать именно дисциплинарная ответственность – это нужно для обеспечения гарантий его прав.

Похожее регулирование установлено в Республике Беларусь, где ст. 348.11 Трудового Кодекса (далее также ТК РБ) предусматривает, что «трудовой договор с тренером может быть расторгнут в случае недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения»[[43]](#footnote-43). Однако, как мы видим, в ТК РБ возможность увольнения тренера по данному основанию ставится в зависимость от наличия соответствующего условия в трудовом договоре, что отличается от предложенного нами варианта регулирования.

§ 2.Отстранение спортсмена и дисциплинарная ответственность

Помимо дополнительных оснований для привлечения спортсмена к дисциплинарной ответственности, главой 54.1 ТК РФ установлен такой механизм, как отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях. Как соотносится дисциплинарная ответственность и отстранение от соревнований? Полагаем, что без исследования данного механизма, изучение вопросов дисциплинарной ответственности будет неполным.

В соответствии со ст. 348.5 ТК РФ «работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

1) спортивная дисквалификация спортсмена;

2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором, но не менее установленного [статьей 155](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3574aaee4aa5a0b4e8c7ea6a42cedb20fda11f3b/#dst726) ТК РФ».

Как следует из буквального толкования данной нормы, отстранение спортсмена от соревнований является обязанностью, а не правом работодателя. Отстранение спортсмена происходит только от соревнований, при этом спортсмен не отстраняется от исполнения своих трудовых обязанностей в оставшейся части, он не отстраняется от тренировочного процесса, имеет возможность готовиться к соревнованиям. Основания для отстранения от участия в соревнованиях в порядке ст. 348.5 ТК РФ отличаются от общих оснований отстранения от работы, предусмотренных ст. 76 ТК РФ; между тем, ст. 76 ТК РФ действует и в отношении спортсмена. Кроме того, из приведенной нормы следует, что отстранение распространяется только на спортсменов, но не на тренеров – иное регулирование установлено в Трудовом Кодексе Республики Беларусь (ст. 314/5).

Сравним основания для отстранения спортсмена от участия в соревнованиях с общими основаниями отстранения от работы. В ст. 76 ТК РФ указаны такие основания для отстранения от работы, как появление работника на работе в состоянии опьянения, непрохождение им медицинского осмотра, неизучение правил охраны труда, выявление противопоказаний для выполнения работы и другие подобные основания. Исходя из смысла данных оснований, можно сделать вывод о том, что целью отстранения от работы в порядке ст. 76 ТК РФ является предупреждение возможного несчастного случая на рабочем месте, защита жизни и здоровья работников. Цель отстранения спортсмена от соревнований в порядке ст. 348.5 ТК РФ заключается не в этом. Для чего же работодателю необходимо отстранять спортсмена от соревнований в случае его дисквалификации или поступления требования федерации?

Полагаем, что данная норма введена в закон с целью соблюдения принципа справедливой игры, честного соперничества - так, как упоминалось ранее, дисквалификация спортсмена наступает за совершение им нарушения правил вида спорта, а также антидопинговых правил. То есть обычно дисквалификация наступает за неправомерные действия спортсмена, которые дают ему незаконное преимущество, помогают показывать более высокие спортивные результаты. Безусловно, спортсмен, уличенный в таком нарушении, не может быть допущен к соревнованиям, так как он, априори, имеет больше шансов на успех, при этом успех спортсмена ставится в зависимость не от его физических качеств, а от внешнего вмешательства в его организм, иного нарушения правил. Что касается требований соответствующих спортивных федераций, то, как правило, они предъявляются по тем же основаниям, которые влекут дисквалификацию, поэтому в дальнейшем под основанием отстранения спортсмена от соревнований в первую очередь мы будем понимать его дисквалификацию.

Таким образом, на основании изложенного можно сделать вывод о том, что правовая природа отстранения спортсмена от соревнований заключается не в предупреждении несчастного случая, а в недопущении несправедливых результатов, предупреждении «нечестной игры». Исходя из такого подхода, насколько допустимо сравнивать институт отстранения от соревнований с дисциплинарной ответственностью спортсмена?

Дисциплинарная ответственность своей целью имеет наказание спортсмена за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применяется с целью его последующего исправления. Отстранение от соревнований имеет своей целью наказание спортсмена за желание показать более высокие результаты нечестным способом, предотвращение результата, обусловленного чем-то иным, кроме спортивных качеств спортсменов. Как мы видим, и дисциплинарная ответственность, и отстранение от участия в соревнованиях являются наказанием для спортсмена. Различным является то, за что спортсмен наказывается – в одном случае это неисполнение трудовых обязанностей, в другом – иные нарушения, при надлежащем исполнении возложенных трудовых обязанностей. Однако может ли быть такая ситуация, когда спортсмен надлежаще исполняет все возложенные на него трудовые обязанности, но при этом все равно оказывается нарушителем? По нашему мнению, принимая во внимание, в том числе, то, что согласно ст. 348.2 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор со спортсменом является такое условие, как обязанность спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль, в случае наступления оснований для отстранения спортсмена автоматически наступают и основания для применения к нему мер дисциплинарной ответственности.

На основании вышеизложенного полагаем, что отстранение спортсмена от участия в соревнованиях должно быть приравнено к дисциплинарным взысканиям.

Дополнительным аргументом в пользу того, что отстранение спортсмена от участия в соревнованиях должно являться мерой дисциплинарной ответственности работника является то, что ст. 348.5 ТК РФ и ст. 348.11 ТК РФ предусматривают различные правовые последствия в зависимости от наступления одного и того же основания – дисквалификации спортсмена, за тем лишь различием, что для прекращения трудового договора по ст. 348.11 срок дисквалификации должен составлять не менее 6 месяцев, при этом увольнение по данному основанию в порядке ст. 348.11 ТК РФ производится в порядке применения дисциплинарного взыскания.

В отличие же от применения дисциплинарных взысканий, порядок отстранения спортсмена от соревнований никак не регламентирован. Законом не установлен порядок отстранения, не содержится указаний на то, требуется ли обязательное получение письменного объяснения спортсмена, составление акта в случае его непредоставления, издание работодателем приказа, ознакомление с ним работника под роспись, соблюдение сроков и т.д. То есть механизм данной процедуры законом совершенно не регламентирован.

Исходя из вышеизложенного, представляется необходимым признать основания отстранения спортсмена от участия в соревнованиях одним из видов специальных дисциплинарных взысканий, распространив на его применение механизм привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а вместе с ним и гарантии защиты прав работника.

Подводя итог второй главе, полагаем необходимым отметить, что помимо упоминавшихся ранее нормативно правовых актов иностранных государств, в ходе работы были изучены и соответствующие законы других государств, таких как Латвия, Италия, Хорватия, Чехия, Аргентина, Мексика, Украина, Казахстан. Однако в рассмотренных актах не содержится особенностей дисциплинарной ответственности такой категории работников, как спортсмены и тренеры, в том числе, не содержится и отдельного регулирования по вопросу отстранения спортсмена от участия в соревнованиях.

Полагаем, что данный факт может означать то, что российский закон в данной части продвинулся вперед, относительно законов многих государств, но, тем не менее, все еще требует определенной доработки, о необходимости которой говорилось ранее.

На основании вышесказанного, с учетом результатов изучения зарубежного опыта, нами предлагается следующее:

1) изменить порядок привлечения спортсмена, нарушившего антидопинговые правила, к дисциплинарной ответственности, сделав это обязанностью, а не правом работодателя.

2) ввести в действующее трудовое законодательство норму, устанавливающую обязанность работодателя привлечь работника-спортсмена к дисциплинарной ответственности за нарушение антидопинговых правил, расширив перечень дисциплинарных взысканий штрафом;

3) распространить сферу действия данной нормы на тренерский и медицинский штаб спортсмена, установив презумпцию вины данных работников, а также дополнительно введя в отношении работников медицинского штаба возможность наложения запрета на последующее трудоустройство в сфере спорта;

4) распространить норму о специальной дисциплинарной ответственности на такое нарушение, как отказ спортсмена от прохождения медицинского осмотра; законодательно установить обязательную дисциплинарную ответственность за нарушение правил корпоративной культуры, для чего разработать и утвердить соответствующий кодекс профессиональной этики спортсмена;

5) ввести такое основание для наступления дисциплинарной ответственности тренера, как неудовлетворительные результаты спортсмена, разработав соответствующие критерии.

На наш взгляд, предложенные меры положительно отобразятся на репутации российского спорта, предотвратят многочисленные нарушения, а также помогут решить ряд проблем, возникающих в сфере трудовых правоотношений, складывающихся между работодателем и спортсменами и тренерами, ужесточить наказание за нарушение антидопинговых правил, сделав его соразмерным допущенному нарушению.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенное исследование института дисциплинарной ответственности и ее особенностей применительно к труду спортсменов и тренеров позволяет сделать следующие выводы:

Во-первых, проанализировано понятие дисциплинарной ответственности, ее признаки, а также предложен новый вариант формулирования термина, вынесено предложение закрепления легальной дефиниции: дисциплинарная ответственность - это обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, претерпеть определенные трудовым законодательством (либо соответствующими отраслевыми актами) неблагоприятные последствия по решению работодателя, в порядке и по процедуре, установленной трудовым законодательством.

Во-вторых, изучены принципы дисциплинарной ответственности (справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм), предложено их законодательное закрепление.

В-третьих, рассмотрена проблема наличия оценочных категорий в нормах, регулирующих дисциплинарную ответственность, проанализирована судебная практика по данному вопросу. В результате анализа сформулирован вывод о необходимости дачи компетентным органом подробных разъяснений и установления четких критериев с целью единообразного подхода правоприменителей.

В-четвертых, проанализирован зарубежный опыт регулирования вопросов дисциплинарной ответственности, сформулированы выводы о том, что в трудовом законодательстве других государств, также как и в российском, не закреплена легальная дефиниция дисциплинарной ответственности. Кроме того, в отличие от российского законодательства, в ряде стран одной из мер дисциплинарного взыскания является штраф. Предложено ввести подобное регулирование в российский трудовой закон.

В-пятых, определен круг лиц, на которых распространяются нормы о дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров - они распространяются на спортсменов и тренеров, состоящих в трудовых правоотношениях с работодателем, вне зависимости от вида спорта. Предложено введение в российское законодательство нормы, согласно которой тренеру для осуществления тренерской деятельности будет достаточно иметь профессиональный титул, что лишает бывшего спортсмена необходимости получать дополнительное образование.

Также рассмотрен вопрос об отграничении дисциплинарной ответственности от специальной спортивной ответственности, их различия, проанализированы причины возможного неверного толкования, а также отмечена важность его недопущения.

Во второй главе работы изучены особенности специальной дисциплинарной ответственности спортсменов и тренеров, дополнительные основания привлечения их к дисциплинарной ответственности, в том числе рассмотрены вопросы нарушения спортсменами и тренерами антидопинговых правил. В результате рассмотрения указанных вопросов, с учетом опыта зарубежных стран, предложен ряд мер, введение которых в российское трудовое законодательство поможет предотвратить будущие антидопинговые нарушения, дисциплинирует труд указанной категории работников. В первую очередь, самым главным изменением, на наш взгляд, является необходимость внесения изменений в действующее законодательство в части обязания работодателя применять меры дисциплинарного взыскания к сотрудникам, нарушившим антидопинговые правила, а также ужесточение наказания, и расширения круга лиц, к которым возможно применение специальной дисциплинарной ответственности.

Изучен вопрос о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение спортивного режима, допущенное за пределами рабочего времени, сформулирован вывод о наличии данного права у работодателя.

Помимо антидопинговых нарушений, в работе также рассмотрены вопросы привлечения спортсменов и тренеров к дисциплинарной ответственности за нарушения правил корпоративной культуры, предложено установить обязательную дисциплинарную ответственность за нарушение правил корпоративной культуры даже в том случае, если они не утверждены локальным нормативным актом, с которым работник ознакомлен под роспись. Для реализации указанной нормы предложено разработать соответствующий кодекс профессиональной этики спортсменов и тренеров.

Кроме того, проанализирован вопрос о допустимости применения в отношении спортивного тренера такого вида дисциплинарного взыскания, как увольнение за совершение аморального проступка. В результате верной признана позиция, согласно которой на тренера будет распространяться указанная мера дисциплинарного взыскания в том случае, если его работодателем является организация, выполняющая образовательные функции, что подтверждается судебной практикой.

Также в результате изучения проблем привлечения к дисциплинарной ответственности тренеров, предложено закрепить возможность привлечения тренера к дисциплинарной ответственности за плохие спортивные результаты спортсмена, для чего реализовать механизм разграничения ответственности (между спортсменом и тренером) путем разработки и утверждения соответствующих критериев.

Наконец, рассмотрен такой институт трудового права, как отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях. Учитывая то, что, порядок отстранения спортсмена от соревнований никак не регламентирован, а также необходимость защиты прав работника, нами предложено распространить на отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях механизм привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, в результате изучения актуальных проблем российского трудового права, а также существующего законодательного регулирования поставленных вопросов в зарубежных странах, нами сформулирован ряд предложений, реализация которых, на наш взгляд, является необходимой в целях обеспечения защиты интересов работодателей, работников, а также общества в целом.

С учетом изложенного, полагаем, что проведенная работа соответствует обозначенным целям, поставленные задачи выполнены в полной мере, по результатам проведенного анализа сформулированы научно новые предложения, реализация которых является актуальной в настоящее время.

**Использованные источники и литература**

**1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы:**

**1.1. Международные договоры:**

1. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте, принята в г. Париже 19 окт. 2005 г. [Электронный ресурс] // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2007. - № 24. - Ст. 2835. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации:**

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2002. - № 1. - Ст. 1. - (в ред. от 28 апр. 2017 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. - № 1. – Ст. 3. - (в ред. от 01 янв. 2017 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

4. О ратификации Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте. [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 дек. 2006 г. № 240-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2007. - № 1. - Ст. 3. - СПС «КонсультантПлюс».

5. О физической культуре и спорте в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 50. - Ст. 6242. - (в ред. от 28 апр. 2017 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

6. О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (в части усиления ответственности за нарушение антидопинговых правил) [Электронный ресурс] : федер. закон от 22 нояб. 2016 г. № 392-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2016. - № 48. - Ст. 6732. - СПС «КонсультантПлюс».

**1.3. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации, имеющие нормативное содержание:**

# 7. По делу о проверке конституционности ряда положений Таможенного кодекса Российской Федерации в связи с запросом Арбитражного суда города Санкт - Петербурга и Ленинградской области, жалобами открытых акционерных обществ "АвтоВАЗ" и "Комбинат "Североникель", обществ с ограниченной ответственностью "Верность", "Вита - Плюс" и "Невско - Балтийская транспортная компания", товарищества с ограниченной ответственностью "Совместное российско - южноафриканское предприятие "Эконт" и гражданина А.Д. Чулкова [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 27 апр. 2001 г. № 7-П. - СПС «КонсультантПлюс».

# 8. По делу о проверке конституционности положений пунктов 2 и 4 статьи 12, статей 221 и 231 Закона РСФСР "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках" и статей 23, 37 и 51 Федерального закона "О защите конкуренции" в связи с жалобами ОАО "Газэнергосеть" и ОАО "Нижнекамскнефтехим [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 24 июня 2009 г. № 11-П. - СПС «КонсультантПлюс».

9. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 мар. 2004 г. № 2. - СПС «КонсультантПлюс».

10. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 24 нояб. 2015 г. № 52. - СПС «КонсультантПлюс».

**1.4. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы иностранных государств:**

11. Трудовой Кодекс КНР от 05 июля 1994 г. [Электронный ресурс] // asia-business.ru. - Режим доступа: <http://asia-business.ru/law/law3/trud/#12>.

12. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс] // <http://трудовой-кодекс.бел> - Режим доступа: <http://xN----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-314-11>.

13. Органический закон Испании от 20 июня 2013 г. № 3/2013[Электронный ресурс] // [www.boe.es](http://www.boe.es) - Режим доступа: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-6732>.

14. Спортивный Кодекс Франции (ред. от 06 мая 2017 г.) [Электронный ресурс] // [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). - Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=0CF505E373BD519AADEE1094F6BBA9BD.tpdila10v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006151566&cidTexte=LEGITEXT000006071318&dateTexte=20170323>.

15. Трудовой Кодекс Франции (ред. от 06 мая 2017 г.) [Электронный ресурс] // www.legifrance.gouv.fr. – Режим доступа : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1981192C4879D18DD8D215BD95C91021.tpdila12v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006177887&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170321>.

16. Spielordnung [Электронный ресурс] // <http://www.dfb.de> – Режим доступа : <http://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/128741-07_Spielordnung.pdf>.

**2.Материалы практики:**

17. Определение Московского городского суда от 24 января 2012 г. по делу № 33-1781[Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

18. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 26 сентября 2012 г. по делу № 33-7894/12 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

19. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 04 июля 2013 г. по делу № 33-9355/2013 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

20. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 августа 2014 г. № 33-12149/2014 по делу № 2-398/2014 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

21. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 сент. 2016 г. по делу № 33-14439/2016 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

22. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 сент. 2016 г. по делу № 33-38242/2016 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

23. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 февр. 2017 г. по делу № 33-1037/2017 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».

**3. Специальная литература:**

**3.1 Книги:**

24. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. / К.Н. Гусов [и др.] : под ред. К.Н. Гусова. - М. : Проспект, 2015. – 176 с.

25. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. / И.Я Киселев. - М.: Дело, 1999. – 728 с.

26. Трудовое право России: учеб. / А.М. Куренной [и др.] : под ред. А.М. Куренного. - М.: Юристъ. - 2004. – 493 с.

27. Лушникова, М.В. Курс трудового права: учеб в 2 т. Т.2 / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - М.: Статут, 2009. - 1151 с.

28. Овчинникова, Н.А. Актуальные проблемы правового регулирования профессионального спорта в Российской Федерации. / Н.А. Овчинникова. - Владимир, 2008. – 193 с.

29. Филипова, И.А. Международное и национальное трудовое право: Учебное пособие. [Электронный ресурс] / И.А. Филипова. – Нижний Новгород. : Нижегородский госуниверситет, 2016. - СПС «КонсультантПлюс».

30. Филипова, И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: Монография. [Электронный ресурс] / И.А. Филипова. – Нижний Новгород. : Нижегородский госуниверситет, 2016. - СПС «КонсультантПлюс».

31. Шевченко, О.А. Международное и сравнительное трудовое право в сфере профессионального спорта: монография. / О.А. Шевченко. - М.: Проспект, 2014. – 103 с.

32. Шевченко, О.А. Природа и особенности спортивно-трудового договора в профессиональном спорте. [Электронный ресурс] / О.А. Шевченко. - Законы России: опыт, анализ, практика. 2014, № 3. - СПС «КонсультантПлюс».

**3.2. Статьи:**

33. Амиров, И.М. Особенности юридической ответственности в сфере спорта: к постановке проблемы. / И.М. Амиров. - Общество и право. 2010. № 4. С. 120-127.

34. Бобровская, Е. Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры. / Е. Бобровская. - Трудовое право. 2017. № 1. С. 81-94.

35. Зайцев, Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена [Электронный ресурс] / Ю.В. Зайцев. - Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 3. - СПС «КонсультантПлюс».

36. Ильяная, О.Н. Дисциплинарная ответственность спортсменов-профессионалов. / Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. Выпуск 11. / О.Н. Ильяная. - Науч.изд. Ярославль, 2012. С. 126-134.

37. Канунников, А.Б. Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений [Электронный ресурс] / А.Б. Канунников. - Трудовое право. 2010. № 5. СПС «Гарант Эксперт».

38. Латыпов, Т.В. К вопросу о правовых категориях «корпоративный акт» и «локальный акт»: их соотношение и некоторые особенности применения в сфере спорта / Т.В. Латыпов. - Спорт: экономика, право, управление. 2013. № 4. С. 20-24.

39. Прокопец, М.А. Спортивная ответственность и спортивные санкции // М.А. Прокопец. - Материалы международной конференции «Спортивное право: перспективы развития» 29 июня 2007 года. М. , 2007. С. 131-135.

**3.3. Диссертации:**

40. Лебедева, М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения [Электронный ресурс] / М.А. Лебедева // istina.msu.ru. – Режим доступа : <http://istina.msu.ru/dissertations/31502854/>.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 3. (в ред. от 01 янв. 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-1)
2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: учеб. в 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 509. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России: учеб. / А.М. Куренной [и др.] ; под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 339. [↑](#footnote-ref-3)
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 мар. 2004 г. № 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-4)
5. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 авг. 2014 г. № 33-12149/2014 по делу № 2-398/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-5)
6. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 04 июля 2013 г. по делу № 33-9355/2013[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-6)
7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.  М.: Дело, 1999.С. 174. [↑](#footnote-ref-7)
8. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: Монография. [Электронный ресурс] // Нижегородский госуниверситет, 2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой Кодекс Франции [Электронный ресурс] URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1981192C4879D18DD8D215BD95C91021.tpdila12v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006177887&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170321> (дата обращения : 04.02.2017). [↑](#footnote-ref-9)
10. Киселев И.Я. Указ. соч. С. 175. [↑](#footnote-ref-10)
11. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право: Учебное пособие. [Электронный ресурс] // Нижегородский госуниверситет, 2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». С.33. [↑](#footnote-ref-11)
12. Киселев И.Я. Указ. соч. С. 174. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой Кодекс КНР [Электронный ресурс] URL: <http://asia-business.ru/law/law3/trud/#12> (дата обращения : 16.02.2017). [↑](#footnote-ref-13)
14. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. С.39. [↑](#footnote-ref-14)
15. О физической культуре и спорте в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ. **//** Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 50. Ст. 6242. (в ред. от 28 апр. 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-15)
16. Овчинникова Н.А. Актуальные проблемы правового регулирования профессионального спорта в Российской Федерации. Владимир, 2008. С. 121. [↑](#footnote-ref-16)
17. Шевченко О.А. Природа и особенности спортивно-трудового договора в профессиональном спорте. [Электронный ресурс] / Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-17)
18. Спортивный Кодекс Франции [Электронный ресурс] URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=0CF505E373BD519AADEE1094F6BBA9BD.tpdila10v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006151566&cidTexte=LEGITEXT000006071318&dateTexte=20170323> (дата обращения : 01.03.2017). [↑](#footnote-ref-18)
19. Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия [Электронный ресурс] URL: <http://istina.msu.ru/dissertations/31502854/> (дата обращения : 03.03.2017). [↑](#footnote-ref-19)
20. Spielordnung [Электронный ресурс] URL: <http://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/128741-07_Spielordnung.pdf> (дата обращения : 04.03.2017). [↑](#footnote-ref-20)
21. Шевченко О.А. Международное и сравнительное трудовое право в сфере профессионального спорта: монография. М.: Проспект, 2014. С. 11. [↑](#footnote-ref-21)
22. Например, Дисциплинарный регламент РФС, Дисциплинарный регламент КХЛ, Контролько-дисциплинарный комитет РФС и т.п. [↑](#footnote-ref-22)
23. Прокопец М.А. Спортивная ответственность и спортивные санкции // Материалы международной научно-практической конференции «Спортивное право: перспективы развития» 29 июня 2007 г. М. , 2007. С. 131-135. [↑](#footnote-ref-23)
24. Амиров И.М. Особенности юридической ответственности в сфере спорта: к постановке проблемы. / Общество и право. 2010. № 4. С. 120-127. [↑](#footnote-ref-24)
25. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. /К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина: под ред. К.Н. Гусова. М. : Проспект, 2015. С. 100-101. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ильяная О.Н. Дисциплинарная ответственность спортсменов-профессионалов. / Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. Выпуск 11. / Науч.изд. Ярославль, 2012. С. 131. [↑](#footnote-ref-26)
27. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 24 нояб. 2015 г. № 52. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-27)
28. Канунников А.Б. Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений // Трудовое право. 2010. № 5. С. 79. [↑](#footnote-ref-28)
29. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена [Электронный ресурс] / Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-29)
30. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте, принята в г. Париже 19 окт. 2005 г. [Электронный ресурс] // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 24. Ст. 2835.; О ратификации Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте. [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 дек. 2006 г. № 240-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации.2007. № 1. Ст. 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-30)
31. Лебедева М.А. Указ. соч. С.221. [↑](#footnote-ref-31)
32. Органический закон Испании от 20 июня 2013 года № 3/2013[Электронный ресурс] URL: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-6732> (дата обращения : 15.03.2017). [↑](#footnote-ref-32)
33. Латыпов Т.В. К вопросу о правовых категориях «корпоративный акт» и «локальный акт»: их соотношение и некоторые особенности применения в сфере спорта // Спорт: экономика, право, управление. 2013. № 4. С. 23 [↑](#footnote-ref-33)
34. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1.Ст. 1. (в ред. от 28 апр. 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-34)
35. О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (в части усиления ответственности за нарушение антидопинговых правил). [Электронный ресурс] : федер. закон от 22 нояб. 2016 г. № 392-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 48. Ст. 6732. [↑](#footnote-ref-35)
36. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 июня 2009 г. № 11-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».; Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 апр. 2001 г. № 7-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-36)
37. Бобровская Е. Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры // Трудовое право. 2017. № 1. С. 85. [↑](#footnote-ref-37)
38. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 сент. 2016 г. по делу № 33-14439/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-38)
39. "Кодекс профессиональной этики адвоката" (принят Первым Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003); "Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации" (утв. Минюстом России 19.01.2016); "Кодекс судейской этики" (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012). [↑](#footnote-ref-39)
40. Определение Московского городского суда от 24 янв. 2012 г. по делу № 33-1781[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-40)
41. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 26 сент. 2012 г. по делу № 33-7894/12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-41)
42. Например, Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 февр. 2017 г. по делу № 33-1037/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».; Апелляционное определение Московского городского суда от 22 сент. 2016 г. по делу № 33-38242/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-42)
43. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс] URL: <http://xN----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-314-11> (дата обращения : 21.03.2017). [↑](#footnote-ref-43)