

20 ноября, 2015

Споры с участием спортсменов и тренеров: обзор практики Верховного Суда

На днях Верховный Суд разместил на своем сайте обзор практики по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров. Самые важные положения данного обзора, некоторые из которых были известны и до этого, представлены в настоящем информационном бюллетене.

1. Обязанность спортсмена выплатить штраф за расторжение договора без уважительных причин может быть признана неправомерной

Известно, что одной из особенностей статуса спортсменов является возможность предусмотреть в трудовом договоре обязанность спортсмена произвести денежную выплату в пользу работодателя 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. Однако на практике данные положения закона вызвали сложности, ведь на законодательном уровне не разрешен вопрос о том, какие причины являются уважительными, а отсутствие ограничений в отношении размера выплат могло привести к злоупотреблениям. В этой связи разъяснения Верховного Суда по данному вопросу могут устранить сложившуюся неопределенность.

В отношении уважительности причин расторжения трудового договора по инициативе спортсмена Верховный Суд указывает, что в судебной практике к уважительным причинам относят случаи, названные в ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника:

- случаи, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, в связи с зачислением в образовательную организацию, необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением);
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

При этом Верховный Суд не ограничил перечень уважительных причин и указал, что уважительность причин определяется исходя из конкретных

обстоятельств дела, условий трудового договора и с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, устанавливающих для отдельных категорий спортсменов ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации.

В отношении размера таких выплат Верховный Суд усомнился в том, что стороны могут устанавливать выплаты в завышенном размере, что по существу ограничивает фактическую возможность расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин.

С одной стороны, Верховный Суд указал, что в федеральном законодательстве не содержится список положений, ограничивающих усмотрение сторон в вопросе определения размера выплат. С другой стороны, Верховный Суд привел дело, в котором выплата за расторжение договора составляла 1 млн. евро. В данном деле суд нижестоящей инстанции встал на сторону работодателя (футбольного клуба) и отказал спортсмену в признании незаконным условия о выплате. Верховный Суд посчитал, что суду первой инстанции следовало дать оценку не только ст. 348.12 ТК РФ, где закреплена возможность предусматривать такую выплату, но и основным принципам трудового права (ст.ст. 1, 2 и 9 ТК РФ), а также проверить обеспечение согласования интересов сторон с учетом всех условий трудового договора.

Несмотря на то что Верховный Суд однозначно не сформулировал критерии оценки размера указанных выплат, можно ожидать, что очевидно завышенные выплаты могут в будущем признаваться судами неправомерными.

2. Трудовой договор считается заключенным, если спортсмен фактически допущен к тренировочным мероприятиям

Трудовой договор со спортсменом, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если спортсмен фактически допущен с ведома или по

поручению работодателя (его уполномоченного представителя) к тренировочным мероприятиям.

Примечательно, что данное правило распространяется и на те случаи, когда спортсмены приглашаются для прохождения просмотра команды (с целью выявления их профессиональных качеств). Так, в одном деле суд удовлетворил требование спортсмена, который был приглашен в спортивный клуб для просмотра команды, о взыскании заработной платы за спорный период. Данный вывод суд сделал из характера трудовой функции спортсмена, которая заключается как в подготовке к спортивным соревнованиям, так и в непосредственном участии в них (ст. 348.1 ТК РФ).

3. Спортивный режим может включать в себя ограничения личного характера

По общему правилу, обязательным условием трудового договора со спортсменом является обязанность последнего соблюдать спортивный режим. Однако, поскольку понятие «спортивного режима» в законодательстве отсутствует, это условие нередко становится причиной споров.

Верховный Суд подтвердил практику нижестоящих судов, которые под спортивным режимом понимают не только соблюдение режима рабочего дня и правил внутреннего распорядка организации, но и соблюдение личного режима спортсмена. Такой личный режим может включать выполнение спортсменом программ индивидуальных и групповых тренировок, установление ограничений, определяемых по различным критериям: соблюдение режима питания, поддержание весовой категории, запреты на курение, употребление алкогольной продукции, выполнение физических упражнений помимо тренировочных мероприятий, проводимых работодателем, следование нормам морали и нравственности и т.д. Наличие таких ограничений для спортсмена устанавливается с учетом содержания положений (регламентов) о спортивных соревнованиях, в которых спортсмен принимает участие.

4. Спортсмен может отказаться от выполнения работы, если назначенный ему тренер не имеет соответствующего образования

Назначение спортсмену в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующего среднего профессионального образования или высшего образования, не может быть признано надлежащим исполнением обязанности работодателя по обеспечению проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера.

Так, в одном деле суд признал правомерным отказ тяжелоатлета от выполнения работы в связи с тем, что назначенный спортсмену тренер не имел необходимого образования.

5. Спортсмен не может быть уволен за прогул, если он не выходит на работу по трудовому договору с отлагательным условием

В случае, если после подписания трудового договора работник (спортсмен) не приступил к работе в установленный день, работодатель в соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ имеет право аннулировать трудовой договор. Однако отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин при таких обстоятельствах не является основанием применения к спортсмену дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул. Аннулирование договора не является его расторжением и не влечет для спортсмена санкций.

Данное разъяснение имеет важное значение, поскольку в области спорта нередко используются трудовые договоры с отлагательным условием, когда в соответствии с заключенным договором спортсмен обязан приступить к своим обязанностям в будущем по истечении определенного периода времени.

Остается, однако, открытым вопрос, может ли договор предусматривать условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае аннулирования договора, если спортсмен не приступил к работе в установленный день. По общему для спортсменов правилу, такие штрафные выплаты могут быть предусмотрены только в случае расторжения заключенного договора по инициативе спортсмена без уважительных причин (ст. 348.12 ТК РФ).

6. Индивидуальный трудовой спор между спортсменом и физкультурно-спортивной организацией не может быть передан в третейский суд

В трудовые договоры часто включаются оговорки о разрешении споров между сторонами в специализированных третейских судах (например, Спортивный арбитраж при Торгово-промышленной палате РФ, Спортивный Арбитражный Суд при «Спортивной Арбитражной Палате»). Такое положение в договоре само по себе не лишает спортсмена или тренера права на обращение в суд общей юрисдикции с иском о защите своих трудовых прав. Одновременно с этим Верховный Суд отметил, что в третейский суд тем не менее могут быть переданы споры, вытекающие из гражданско-правовых обязательств, которые также могут содержаться в самом трудовом договоре.

К числу трудовых споров относятся, например, споры о возложении на физкультурно-спортивную организацию обязанности внести записи в трудовую книжку спортсмена, о применении к спортсмену дисциплинарного взыскания, о взыскании в пользу спортсмена задолженности по заработной плате и другие. К гражданско-правовым спорам относятся, например, споры между спортсменом и физкультурно-спортивной организацией, касающиеся их имущественных прав и интересов, в том числе связанные с определением статуса и порядком перехода спортсменов в другие спортивные клубы, споры, связанные с обжалованием действий и решений физкультурно-спортивной организации.

7. Спортсмен вправе требовать доплаты в период временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой

Верховный Суд подтвердил установленное в ч. 3 ст. 348.10 ТК РФ право спортсменов требовать доплаты за счет средств работодателя в период временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой. Указанная доплата определяется как разница между размером среднего заработка и размером пособия по временной нетрудоспособности за вычетом страховых выплат по дополнительному страхованию, если таковые имеются.

Принципиально важным является разъяснение о том, что временная нетрудоспособность спортсмена, вызванная спортивной травмой, может явиться результатом не только несчастного случая, но и профессионального заболевания.

8. Невозможность включения спортсмена в соревновательную заявку не может быть основанием для введения в отношении него режима простоя и сокращения его заработной платы

Спортсмен был принят в волейбольный клуб на должность спортсмена-инструктора. Однако в связи с тем, что работодателем не были соблюдены условия перехода спортсменов в другие клубы, спортсмен не мог быть включен в заявку на участие в соревнованиях за данный клуб. Впоследствии работодатель ввел в отношении данного спортсмена режим простоя, под которым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера, с оплатой времени простоя в размере 2/3 средней заработной платы. Спортсмен обратился в суд, который удовлетворил его требование о признании приказа работодателя о введении режима простоя незаконным.

Верховный Суд подтвердил применение нормы ч. 4 ст. 348.10 ТК РФ о том, что невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанном случае работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

Если у вас остались вопросы, обратитесь к одному из наших партнеров



Роман Бузько
Партнер

+7 (911) 007-67-62
roman.buzko@buzkokokorin.com



Илья Кокорин
Партнер

+7 (981) 773-75-82
ilya.kokorin@buzkokokorin.com

Подробнее о Buzko Kokorin

Адвокатское бюро «Бузько Кокорин» (Buzko Kokorin) – российская юридическая фирма, специализирующаяся на оказании правовой поддержки частным и корпоративным клиентам.

В рамках практики спортивного права Buzko Kokorin консультирует спортивные клубы, общественные организации и самих спортсменов по широкому кругу вопросов, в том числе в рамках разрешения споров и ведения переговоров. С октября 2015 года Buzko Kokorin является Официальным юридическим консультантом Федерации регби России.