
ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ РАБОТНИКОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Р.Ю. Бабаев

Кафедра трудового права и права социального обеспечения
Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
ул. Садовая-Кудринская, 9, Москва, Россия, 123995

В статье рассматриваются особенности прекращения трудового договора с иностранным спортсменом и тренером. В связи с отсутствием нормативного закрепленного определения понятия «общая численность работников — спортсменов» на практике неизбежно будет вставать вопрос о том, от какой — штатной или фактической численности — работодатель должен определять процент иностранных спортсменов. Данный пробел предлагается восполнить. В статье рассматривается вопрос о преимущественном праве оставления на работе, гарантиях для беременных иностранных спортсменов и тренеров.

Ключевые слова: иностранный работник, спортсмен, трудовое законодательство, прекращение трудового договора, доля иностранных спортсменов от общего количества работников.

Прекращение трудового договора с иностранным работником в сфере физической культуры и спорта происходит в общем порядке и не имеет каких-либо существенных различий по сравнению с увольнением российских граждан-работников

В свое время Э.М. Аметистов на основе обобщения практики рекомендовал основания прекращения трудовых договоров, которые целесообразно учитывать при включении в индивидуальные трудовые договоры с иностранными спортсменами и тренерами [3. С. 293–294]. По предложенной им модели работники могут быть освобождены от работы:

- в связи с истечением срока трудового договора и непродлением его на новый срок;
- до истечения срока трудового договора:
- в случае отзыва работника;
- вследствие упразднения должности, которую занимал работник, и невозможности назначения его на другую, соответствующую его знаниям и опыту, должность;
- ввиду несоответствия работника занимаемой должности;
- в случае совершения проступка, не совместимого с работой;
- по письменному заявлению самого работника. В приведенной модели удачно сочетаются апробированные многолетней практикой основания прекращения трудовых договоров, предусмотренные российским законодательством, и особенности, связанные со спецификой трудовых отношений иностранных

работников. Предложенные основания могут быть использованы для трудовых договоров с иностранными работниками.

Межгосударственные соглашения определяют последствия прекращения трудовых договоров по отдельным основаниям [1]. В соответствии с Соглашением государств СНГ от 15 апреля 1994 г. о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся — мигрантов при расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников на трудящихся-мигрантов — граждан государств СНГ распространяются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством страны трудоустройства для высвобожденных по указанным основаниям работников. Кроме того, в этих случаях трудящийся-мигрант подлежит возвращению в страну выезда за счет средств работодателя.

Соглашения между правительствами Российской Федерации и Украины от 14 января 1993 г. и правительствами Российской Федерации и Республики Армения от 19 июля 1994 г. предусматривают: если трудовой договор расторгнут в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, то соответствующий орган Российской Федерации обязан предоставить работнику — гражданину одного из этих государств, насколько это возможно, другую равноценную работу на срок действия ранее заключенного трудового договора.

Прекращение трудовых отношений с работниками — иностранными спортсменами и тренерами осуществляется по таким же правилам, как и прекращение трудовых отношений с российскими гражданами.

Единственным специальным основанием, введенным в Трудовой кодекс РФ для прекращения трудовых договоров с иностранными гражданами в сфере физической культуры и спорта, является п. 12 ч. 1 ст. 83 Кодекса. Согласно названной норме трудовой договор подлежит прекращению в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Данное основание было включено в Трудовой кодекс РФ для выполнения требований нормативных правовых актов, принимаемых в силу п. 5 ст. 18.1 Закона об иностранных гражданах.

При увольнении по сокращению штата или численности работников организации, а также по иным основаниям, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает предоставление определенных льгот и гарантий, работодатель должен предоставить их иностранному работнику в том же объеме, что и российским работникам.

В отношении граждан государств — участников СНГ обязанность по выплате выходного пособия и иных компенсаций прямо закреплена в Соглашении от 15.04.1994 о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной за-

щиты трудящихся-мигрантов [12]. Согласно части четвертой статьи 6 Соглашения, если трудовой договор (контракт) расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия (учреждения, организации), сокращением численности или штата работников, на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации согласно законодательству страны трудоустройства для высвобожденных по указанным основаниям работников. В этом случае трудящийся-мигрант подлежит возвращению в страну выезда за счет средств работодателя (нанимателя).

Аналогичные положения предусматриваются и иными международными договорами, заключенными Российской Федерацией с рядом государств [2].

Законодатель не указал механизм прекращения трудового договора в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными спортсменами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей [14]. Единственно, что было отрегулировано в нормативном порядке, — это порядок определения срока, в течение которого работодатель должен выполнить решение Правительства РФ. Так, в ч. 3 ст. 83 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 12 ч. 1 ст. 83, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ для приведения работодателями, осуществляющими трудовую деятельность на территории Российской Федерации, общего количества работников, являющихся иностранными спортсменами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников. Таким образом, работодатель может принять решение об увольнении иностранных спортсменов в любое время в пределах сроков, указанных в Постановлении Правительства РФ об установлении допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в области спорта на территории Российской Федерации.

В рассматриваемом аспекте также необходимо обратить внимание, что в связи с отсутствием нормативного закрепленного определения понятия «общая численность работников-спортсменов» на практике неизбежно будет вставать вопрос о том, от какой — штатной или фактической численности работодатель должен определять процент иностранных спортсменов [5]. Полагаем, что поскольку фактическая численность может серьезно изменяться в пределах установленной штатной численности (в результате увольнения и/или последующего приема спортсменов в течение определенного календарного периода), в качестве общей численности работников должна рассматриваться та численность, которая указана в штатном расписании.

Чтобы вынужденные решения о прекращении трудовых договоров не приводили к необоснованной дискриминации, следовало бы в качестве оснований, дающих иностранным спортсменам, которые подлежат высвобождению, преимущественное право на оставление на работе в пределах установленной доли, определить высокую квалификацию и производительность труда, а при равной квалификации и производительности труда — особенности семейного или ино-

го социального статуса (например, по аналогии со ст. 179 Трудового кодекса РФ). Хотя, подчеркнем, что такая обязанность на работодателя ст. 83 Трудового кодекса РФ не возложена.

Также, хотя работодатель и не обязан уведомлять иностранных спортсменов, подлежащих увольнению во исполнение решения Правительства РФ (рассматриваемое основание прекращения трудовых отношений включено в число оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон), необходимо уведомлять иностранных спортсменов о расторжении контракта, а не принимать решение одним днем [9]. Однако еще раз подчеркнем, что работодатель не обязан в письменной форме уведомлять иностранных работников о предстоящем увольнении, как это, например, предусмотрено для отдельных оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ). В целом упорядоченности данному процессу может придать план или график поэтапного высвобождения иностранных спортсменов.

Включение рассматриваемого основания прекращения трудового договора в ст. 83 Трудового кодекса РФ также освобождает работодателя от обязанности соблюдать в отношении иностранных спортсменов гарантии, предусмотримые законодательством для отдельных категорий работников. Это означает, что по п. 12 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ увольнению подлежат в том числе и беременные женщины.

Стоит отметить, что прекращение трудового договора с иностранным работником в сфере физической культуры и спорта нередко сопровождается уплатой компенсационных выплат. Так, в августе 2013 г. было принято решение по спору между футбольным клубом «Алания» и румынским игроком Иоаном Мера. Тогда за увольнение без уважительных причин было присуждено 35 среднемесячных заработных плат.

Таким образом, имеющаяся нормативно-правовая база и практика по регулированию труда иностранных работников в сфере физической культуры и спорта в России убедительно свидетельствует об особом характере их труда и особенностях прекращения трудового договора с ними.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. — М.: Юстицинформ, 2012.
- [2] *Алексеев С.В.* Спортивное право России: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям 030500 «Юриспруденция» и 032101 «Физическая культура и спорт» / под ред. П.В. Крашенинникова. Изд. 4-е, перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013.
- [3] *Аметистов Э.М.* Совместные предприятия, международные объединения и организации на территории СССР. — М., 1989.
- [4] *Глазырин В.В.* Труд иностранцев в России. — М., 1997.
- [5] *Гусов К.Н., Шевченко О.А.* Спортивное право: правовой статус спортсменов, тренеров, спортив. судей и иных специалистов в обл. физ. культуры и спорта. — 2-е изд. — М.: Проспект, 2011.

- [6] Жильцова Ю.В. Проблемы отраслевой природы законодательства о применении труда иностранных граждан в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 1.
- [7] Коротаев А.С. Правовое регулирование труда иностранных работников в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. — М., 2008.
- [8] Понкина А.И. Государственное управление и самоуправление в области спорта: дисс. ... канд. юрид. наук. — М., 2013.
- [9] Рогачев Д.И. Спортивное право и развитие массового спорта // Седьмая международная научно-практическая конференция «Глобализация спорта: олимпийские игры и международные соревнования»: материалы конференции / под общ. ред. Д.И. Рогачева, сост. О.А. Шевченко. — М., 2013.
- [10] Рогачев Д.И., Зайцев Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. — М.: Статут, 2012.
- [11] Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2.
- [12] Соглашение от 15.04.1994 (с изм. от 25.11.2005) «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» // Бюллетень международных договоров. — 1997. — № 2.
- [13] Соловьев А.А. Российский и зарубежный опыт систематизации законодательства о спорте: монография / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. — М., 2011.
- [14] Шевченко О.А. Особенности работы спортсменов. Путеводитель по кадровым вопросам // СПС «КонсультантПлюс».

FEATURES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT WITH FOREIGN WORKER IN PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

R.Y. Babaev

The Department of Labor Law and Social Security Law
Moscow State University of Law named after OE Kutafin (MSLA)
9, Garden Kudrinskaya str., Moscow, Russia, 123995

This article discusses the features of termination of the employment contract with a foreign athlete and coach. In the absence of fixed regulatory definition of «total workforce — athletes' practice will inevitably wake up the question of what kind of — the actual number of full-time or employer shall determine the percentage of foreign athletes. This gap is proposed to be filled. The article deals with the question of pre-emptive right on leaving work, safeguards for pregnant foreign athletes and coaches.

Key words: foreign worker, athlete, labor law, the termination of the employment contract, the share of foreign athletes of the total number of employees.

REFERENCES

- [1] Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v usloviyakh modernizatsii ekonomiki: monografiya / otv. red. Yu.P. Orlovskiy. — М.: Yustitsinform, 2012.
- [2] Alekseev S.V. Sportivnoe pravo Rossii: Uchebnyy dlya studentov vuzov, obuchayushchikhsya po napravleniyam 030500 «Yurisprudentsiya» i 032101 «Fizicheskaya kul'tura i sport» / pod

- red. P.V. Krasheninnikova. — Izd. 4-e, pererab. i dop. — M.: YuNITI-DANA, Zakon i pravo, 2013.
- [3] *Ametistov E.M.* Sovmestnye predpriyatiya, mezhdunarodnye ob'edineniya i organizatsii na territorii SSSR. — M., 1989.
- [4] *Glazyrin V.V.* Trud inostrantsev v Rossii. — M., 1997.
- [5] *Gusov K.N., Shevchenko O.A.* Sportivnoe pravo: pravovoy status sportsmenov, trenerov, sportiv. sudey i inykh spetsialistov v obl. fiz. kul'tury i sporta. — 2-e izd. — M.: Prospekt, 2011.
- [6] *Zhil'tsova Yu.V.* Problemy otraslevoy prirody zakonodatel'stva o primenении труда inostrannykh grazhdan v RF // Trudovoe pravo v Rossii i zarubezhom. — 2011. — № 1.
- [7] *Korotaev A.S.* Pravovoe regulirovanie труда inostrannykh rabotnikov v Rossiyskoy Federatsii: diss. ... kand. yurid. nauk. — M., 2008.
- [8] *Ponkina A.I.* Gosudarstvennoe upravlenie i samoupravlenie v oblasti sporta: diss. ... kand. yurid. nauk. — M., 2013.
- [9] *Rogachev D.I.* Sportivnoe pravo i razvitie massovogo sporta // Sed'maya mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Globalizatsiya sporta: olimpiyskie igry i mezhdunarodnye sorevnovaniya»: materialy konferentsii / pod obshch. red. D.I. Rogacheva, sost. O.A. Shevchenko. — M., 2013.
- [10] *Rogachev D.I., Zaytsev Yu.V.* Trudovye budni v mire sporta: Osobennosti regulirovaniya труда sportsmenov i trenerov. — M.: Statut, 2012.
- [11] *Skachkova G.S.* Edinstvo i differentsiatsiya v regulirovanii труда inostrantsev v RF // Trudovoe pravo v Rossii i zarubezhom. — 2011. — № 2.
- [12] Soglashenie ot 15.04.1994 (s izm. ot 25.11.2005) «O sotrudnichestve v oblasti trudovoy migratsii i sotsial'noy zashchity trudyashchikhsya-migrantov» // Byulleten' mezhdunarodnykh dogovorov. — 1997. — № 2.
- [13] *Solov'ev A.A.* Rossiyskiy i zarubezhnyy opyt sistematizatsii zakonodatel'stva o sporte: monografiya / Komissiya po sportivnomu pravu Assotsiatsii yuristov Rossii. — M., 2011.
- [14] *Shevchenko O.A.* Osobennosti raboty sportsmenov. Putevoditel' po kadrovym voprosam // SPS «Konsul'tantPlyus».