

УДК 349.2

DOI: 10.35853/vestnik.gu.2022.2(37).07

Факультативные основания прекращения трудового договора

Сергей Владиславович Кичигин

СШОР Кузбасса по боксу им. ЗТ СССР В. П. Курегешева, Кемерово, Россия
76-42-50@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0187-145X>

Аннотация. Дополнительные основания прекращения трудового договора, установленные законом в отношении некоторых категорий работников, по порядку их установления можно подразделить на те, что сформулированы в законе и действуют в силу прямого его действия, и те, которые формируются сторонами трудовых отношений в тексте договора. Во втором случае закон устанавливает широкие полномочия по самостоятельному формулированию дополнительных оснований прекращения трудового договора. Сторонам предоставлена высокая степень свободы правотворчества в части определения оснований прекращения трудового договора и сопутствующих условий. Такого рода нормативное установление содержится в специальных нормах Трудового кодекса РФ, признанных регулировать труд отдельных категорий работников. К таким категориям отнесены руководители организаций и члены коллегиальных исполнительных органов, надомники, работники религиозных организаций, а также наемные работники работодателей – физических лиц, т. е. работники, чьи индивидуальные качества для работодателя имеют повышенное или даже критически важное значение. Из анализа трудовой деятельности такой специальной категории работников, как спортсмены и тренеры, сделан вывод, что представители этой категории в смысле своей индивидуальной значимости для работодателя близки к названным четырем особым категориям работников. Предложено закрепить в Трудовом кодексе РФ новые дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменами, тренерами, которые заняли бы промежуточное положение между законными и договорными основаниями. Содержание предлагаемых дополнительных оснований прекращения трудового договора состоит в недостижении определенного сторонами спортивного результата. Будучи четко сформулированы в законе, эти дополнительные основания приобретали бы силу только при условии включения их в текст трудового договора со спортсменом, тренером.

Ключевые слова: теория права, трудовое право, трудовой договор, прекращение трудового договора, индивидуальное правовое регулирование, дополнительные основания увольнения

Non-Binding Grounds for Terminating Labour Contract

Sergei V. Kichigin

Kuzbass Olympic Reserve Boxing School named after Honored coach
of the USSR V. P. Kuregeshev, Kemerovo, Russia
76-42-50@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0187-145X>

Abstract. Additional grounds for termination of an employment contract established by law in relation to certain categories of employees, according to the order of their establishment, can be divided into those that are formulated in the law and act by virtue of its direct action and those that are formed by the parties to the employment relationship in the text of the contract. In the second case, the law establishes broad powers to independently formulate additional grounds for termi-

nating an employment contract. The parties are given a high degree of freedom of lawmaking in terms of determining the grounds for terminating an employment contract and related conditions. This kind of normative establishment is contained in special norms of the Labor Code of the Russian Federation, recognized to regulate the work of certain categories of workers. These categories include the heads of organizations and members of collegial executive bodies, homeworkers, workers of religious organizations, as well as employees of employers - individuals, i.e. workers whose individual qualities for the employer are of increased or even critical importance. From the analysis of the labor activity of such a special category of workers as athletes and coaches, it was concluded that representatives of this category, in terms of their individual significance for the employer, are close to the four mentioned special categories of workers. It is proposed to fix in the Labor Code of the Russian Federation new additional grounds for terminating an employment contract with athletes, coaches, who would occupy an intermediate position between legal and contractual grounds. The content of the proposed additional grounds for termination of the employment contract is the failure to achieve the sports result determined by the parties. Being clearly formulated in the law, these additional grounds would become valid only if they are included in the text of the employment contract with an athlete, coach.

Keywords: legal theory, labour law, employment contract, termination of labour contract, standalone legal regulation, additional grounds for dismissal

Детальный учет специфики труда отдельных категорий работников представляет собой одно из магистральных направлений развития и модернизации трудового законодательства. Зримое воплощение этой тенденции мы можем наблюдать в конкретных правовых нормах, нацеленных на создание комфортных и эффективных условий труда в тех случаях, когда общее регулирование оказывается не вполне адекватным регулируемым отношениям.

Законодательные установления такого рода в науке трудового права принято подразделять 1) на нормы-изъятия, устанавливающие частичные ограничения применения общих правил в отношении выделяемых категорий работников и 2) нормы-дополнения, содержащие дополнительные правовые нормы для отдельных категорий работников [20, с. 5]. Именно такое значение придается в действующем Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) понятию особенностей регулирования труда, определение которого содержится в ст. 251 ТК РФ. Под особенностями регулирования труда понимаются «нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила».

В тексте XII главы Трудового кодекса РФ законодателем выделено свыше трех десятков категорий работников, характер и условия труда которых, а также специфика самих субъектов (и работника, и работодателя) послужили достаточным основанием для дифференциации правового регулирования этих категорий работников. В рамках настоящего исследования нас будет интересовать элемент специального правового статуса отдельных категорий работников, состоящий в увеличении числа оснований прекращения трудового договора, а также порядок и условия определения содержания факультативных дополнительных условий прекращения трудового договора.

Основания прекращения трудового договора традиционно принято классифицировать по четырем критериям: 1) по охватываемому кругу субъектов (на общие и дополнительные), 2) по видам юридических фактов, лежащих в их основе (на действия и события), 3) по субъекту волеизъявления (кто является инициатором прекращения договора), 4) по способу установления (источнику права). При этом, например, дополнительные основания прекращения трудового договора можно разделить также и по трем другим основаниям. По способу установления дополни-

тельные основания могут включаться во все три названных подраздела [1, с. 169–170]. Юридические факты, с которыми правовая норма связывает возникновение возможности применения дополнительных оснований прекращения трудового договора, могут относиться как к действиям, так и к событиям, происходящим помимо воли сторон (ч. 1–8 ст. 327.6, ст. 351.4 ТК РФ). А вот субъектом, инициирующим прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, во всех случаях выступает работодатель, исключая случаи, когда прекращение договора становится следствием обстоятельств, не зависящих от воли сторон.

Дополнительные основания, формально определенные законом, и применяемые к отношениям сторон в силу прямого действия закона, установлены в отношении восьми категорий работников и содержатся в ч. 1, п. 1 ч. 2 ст. 278, ст. 288, ч. 1, 2 ст. 312.8, ч. 1 ст. 327.6, ст. 336, ст. 336.3, ст. 348-11, ст. 348.11-1 ТК РФ. Здесь отсутствует усмотрение сторон при установлении дополнительных оснований прекращения трудового договора, а есть категоричное предписание закона.

В ряде случаев законодатель предоставляет сторонам договора возможность самостоятельно определить содержание дополнительных оснований прекращения трудового договора. При этом содержание таких дополнительных оснований определяется сторонами достаточно свободно. Такое законодательное дозволение содержится, например, в п. 2 ч. 2 ст. 278, ч. 1 ст. 307, ст. 312, ч. 1 ст. 347 ТК РФ.

Подход законодателя к формированию норм, содержащих дополнительные основания прекращения трудового договора, заключается в том, чтобы к общим основаниям прекращения трудового договора, применяемым без изъятий ко всем категориям работников, добавить новые основания, следующие из особенностей субъектов трудовых отношений или из специфики условий труда отдельных категорий работников и применяемые только к ним.

По нашему мнению, к названному правилу относится, в том числе, случай регламентации особенностей расторжения трудового договора с надомниками. При формальном подходе к пониманию содержания норм статьи 312 ТК РФ можно было бы сделать вывод о том, что эта норма не только предлагает сторонам предусмотреть в тексте договора основания его прекращения, но и блокирует применение к трудовым отношениям с надомником любых общих оснований прекращения трудового договора, которые оказались не предусмотрены в нем. Однако такое толкование нормы противоречит не только принципам правового регулирования трудовых отношений, но и нормам Конституции РФ о свободе труда. В этом случае получилось бы, что прекращение трудового договора с надомником невозможно и по инициативе самого работника, и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также в случаях ликвидации организации-работодателя и нарушения установленных законом правил заключения трудового договора, если эти обстоятельства не были предусмотрены текстом трудового договора в качестве оснований его прекращения. А если названные основания и их группы принципиально применимы к надомникам в отсутствие их фиксации в тексте договора, то отсутствуют основания для отказа в применении и остальных общих оснований [5]. В остальных случаях законом недвусмысленно указывается, что общие основания подлежат применению к отдельным категориям работников без каких-либо изъятий.

Отдельно стоит кратко осветить вопрос применяемых законодателем формулировок при установлении дополнительных оснований прекращения трудового договора. В тексте кодекса отсутствует единообразие в описании диспозиции нормы, устанавливающей дополнительные основания прекращения трудового договора. В различных статьях право работодателя прекратить трудовой договор своей волей, как форма правомерного поведения описывается словами «трудовой договор [...] прекращается по следующим основаниям...» (ч. 1 ст. 278 ТК РФ), «трудовой

договор с тренером прекращается вследствие...» (ст. 348.11-1 ТК РФ), «основаниями прекращения трудового договора [...] являются...» (ч. 1 ст. 327.6, ч. 1 ст. 336, ст. 336.3 ТК РФ), «расторжение трудового договора [...] производится по основаниям...» (ст. 312 ТК РФ). Также достаточно часто законодатель использует оборот «может быть». Например, «трудовой договор [...] может быть прекращен в случае...» (ст. 288, ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ), «трудовой договор [...] может быть прекращен по основаниям...» (ч. 1 ст. 307, ч. 1 ст. 347 ТК РФ), «основаниями прекращения трудового договора [...] могут быть...» (ч. 2 ст. 278, ст. 348.11 ТК РФ), «трудовой договор [...] может быть расторгнут [...] в случае...» (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

При грамматическом толковании этих норм можно уловить очевидную разницу в степени категоричности формулировок. В некоторых случаях законодатель указывает на некую неизбежность прекращения трудового договора, как бы ориентируя на расторжение договора (ч. 1 ст. 278, ст. 348.11-1 ТК РФ). В других случаях текст кодекса информативно указывает на существование дополнительных оснований, по которым трудовой договор также может быть прекращен (ст. 312, ч. 1 ст. 327.6, ч. 1 ст. 336, ст. 336.3 ТК РФ). И, наконец, предваряя перечень дополнительных оснований или предоставление сторонам возможности самим создать норму права в этой части, законодатель иносказательно указывает на некоторую обусловленность применения нормы некими обстоятельствами (ч. 2 ст. 278, ст. 288, ч. 1 ст. 307, ч. 1, 2 ст. 312.8, ч. 1 ст. 347, ст. 348.11 ТК РФ).

Однако и доктрина трудового права, и практика применения исследуемых правовых норм показывают, что во всех этих случаях законодатель имел в виду один и тот же посыл о том, что для описываемой категории работников, кроме общих оснований прекращения трудового договора, имеются также дополнительные основания, установленные в ТК РФ или ином федеральном законе (в качестве примера отсылочной нормы можно привести ст. 351.4 ТК РФ). При этом дополнительные основания уже четко определены и формализованы в законе.

Исключением из этого правила являются как раз случаи правотворчества сторон трудового договора в порядке индивидуального правового регулирования трудовых отношений. Тогда данная речевая конструкция представляется оправданной, поскольку законом определено необходимое условие применения сконструированного сторонами основания прекращения трудового договора – закрепление его в тексте договора.

По нашему мнению, разнообразие формулировок не несет позитивного содержания и в данном случае должно быть принесено в жертву единообразию формулировок и предельной определенности содержания правовых норм. При унификации подхода за основу можно было взять синтез текста ч. 1 ст. 77 и уже имеющихся формулировок раздела XII ТК РФ: «Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с [указание специальной категории работников] являются...»

Особый исследовательский интерес вызывает реализация дискреции правотворчества сторон трудового договора в части установления в его тексте дополнительных оснований прекращения. Возможность договорного регулирования индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений установлена ст. 9 ТК РФ и реализует принцип сочетания государственного и договорного регулирования, закрепленный в ст. 2 ТК РФ. Индивидуальное правовое регулирование в области трудовых отношений представляет собой правовое воздействие на общественные отношения в сфере труда, связанное с установлением, изменением или прекращением юридических прав и обязанностей их участников в индивидуальном порядке, направленное на урегулирование конкретных ситуаций,

требующих юридического разрешения, и осуществляемое через динамику трудового договора [14, с. 9].

В процессе реализации сторонами своего права на индивидуальное правовое регулирование своих отношений в рамках трудового договора, в текст договора могут включаться дополнительные положения, конкретизирующие или дополняющие нормы действующего трудового законодательства, но не противоречащие им. При этом формализованная в тексте трудового договора воля сторон представляет собой частноправовое обязательственное правоотношение.

Объемы такого регулирования и вопросы, которые стороны трудового договора вправе решать самостоятельно в договорном порядке, определяются нормами действующего трудового законодательства. «Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений определяется как формализованная в индивидуальных правовых актах правомерная деятельность работника и работодателя (иногда при посредстве юрисдикционных и контрольно-надзорных органов) по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка» [8, с. 8]. То есть свободное усмотрение сторон по поводу установления, изменения, прекращения своих договорных прав и обязанностей во всех случаях имеет прочную законодательную основу. Возможность формулирования правовой нормы непосредственно гражданами и/или организациями представляет собой разграничительную черту, отделяющую право частное от права публичного. Профессор Т. В. Кашанина, на взгляд автора, очень удачно выразила мысль о том, что частноправовые субъективные права возникают «из норм, явившихся результатом творения граждан и организаций на основе их свободного волеизъявления» [10]. Инструментарием, позволяющим творить право внутри отношений частных лиц, выступают сделки как волевые правомерные действия сторон, направленные на возникновение, изменение, прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений [11, с. 120–121; 12, с. 99–105]. И в этом смысле, действительно, можно говорить о нормативном характере индивидуального правового регулирования. При этом отметим, что высказываемое некоторыми авторами мнение о том, что описанное выше положение вещей позволяет говорить о трудовом договоре как об источнике трудового права [6, с. 53–57; 13, с. 114–121; 9, с. 84–88], представляется нам спорным и не в достаточной степени аргументированным уже в силу индивидуального характера трудового договора.

Законодательное регулирование трудовых отношений, будучи нацеленным на установление баланса интересов сторон, в первую очередь через предоставление трудовых прав и гарантий слабой стороне договора (работнику), тем не менее не может не учитывать и интересы работодателя, как лица, организующего эффективный труд наемных работников в целях достижения экономически значимых результатов своей деятельности. Нормативное регулирование трудовых отношений через учет и защиту интересов сторон трудовых отношений в своей целевой установке стремится сгладить неразрешимые противоречия целей и интересов работников и работодателей путем законодательного установления гарантий трудовых прав и свобод работников с одновременным предоставлением работодателю достаточно широких полномочий. Ограничение свободного регулирования сторонами трудовых отношений, в том числе в части определения дополнительных условий и оснований прекращения трудового договора, призвано обеспечить стабильность трудовых отношений.

Следует отметить, что хотя принцип свободы договора не нашел своего отражения в тексте ТК РФ, однако в нормах ч. 4 ст. 57 ТК РФ можно усмотреть право сторон трудовых отношений на свободное установление своих прав и обязанно-

стей в рамках действующего между ними договора, а также на включение в текст договора любых условий, не противоречащих законодательству и не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Необходимо признать наличие достаточно патерналистского настроения законодателя в части установления рамок свободного индивидуального правового регулирования сторонами своих отношений. Это утверждение особенно справедливо, если результат такого регулирования ухудшает положение работника. Очевидно, что предоставленная сторонам в рамках трудовых отношений свобода договора в гражданско-правовом ее понимании приведет именно к массовому сокращению прав и гарантий работников. В этих условиях свобода не будет означать добровольности и осознанности волеизъявления, адекватно отражающего внутреннюю волю работника, обусловленную его мотивами и потребностями. Скорее, результатом будет неприкрытый диктат условий со стороны работодателя и существенное ухудшение положения наемных работников. Однако для некоторых категорий работников, чья трудовая функция или условия трудовой деятельности имеют особенно существенные отличия от типовых, и не могут быть полноценно урегулированы не только общими, но и специальными нормами, законодатель расширяет сферу договорного регулирования трудовых отношений.

Соответственно, свобода договорного регулирования трудовых отношений возникает там, где:

- 1) наличествует воля к улучшению положения работника;
- 2) стороны, не ухудшая положения работника, включают в договор дополнительные условия;
- 3) законодатель для трудовых отношений с отдельными категориями работников установил возможность распространения индивидуального регулирования на сферы, в которых такое регулирование не допускается по умолчанию.

То есть нормами трудового законодательства ограничивается свобода действий, в первую очередь, сильной стороны договора (работодателя), не позволяя навязывать работнику невыгодные для последнего условия. Следовательно, и говоря о свободе индивидуального правового регулирования трудовых отношений, мы допускаем расширение пределов свободного усмотрения прежде всего работодателя. Расширение области договорного регулирования естественным образом ведет к усилению хозяйской власти работодателя, однако может быть оправдано целью повышения эффективности регулирования труда специальных категорий работников.

Наиболее значимым выражением права действовать по своему усмотрению автору представляется свобода установления сторонами дополнительных оснований для прекращения трудового договора. Возможность индивидуально-договорного регулирования вопроса установления дополнительных оснований в настоящее время реализована в отношении четырех отдельных категорий работников:

- руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ);
- работников, трудящихся у работодателей – физических лиц (ч. 1 ст. 307 ТК РФ);
- надомников (ст. 312 ТК РФ);
- работников религиозных организаций (ч. 1 ст. 347 ТК РФ).

Нетрудно заметить, что особенности дифференциации нормативного регулирования труда данных категорий работников вызваны различными факторами. В первом случае это особенности, связанные со спецификой трудовой функции руководителя и высокой индивидуальной ценностью данного работника. Во втором

и в четвертом случаях необходимость специального регулирования базируется на специфике (нетипичности) работодателя. В случае с надомниками причиной выделения данных работников в отдельную категорию со специальным регулированием выступает специфичность условий труда этих работников.

Рассматривая примеры такого рода особых дополнительных оснований прекращения трудового договора, которые стороны вправе установить самостоятельно, можно отметить их значительное разнообразие. В частности, для работников религиозных организаций в качестве таких оснований могут выступать смена настоятеля прихода, смена работником конфессии или отказ от религиозных убеждений, действие или высказывание, оскорбляющее религиозные чувства [18, с. 101–104], неуважительное отношение к святыням, грубость с прихожанами [22, с. 96; 18, с. 22] и т. п. В отношении руководителя организации в качестве примеров таких дополнительных оснований можно привести недостижение руководимой им организацией целевых показателей программы развития (плана деятельности) в установленный срок [3; 19, с. 63], существенные экономические потери возглавляемой организации [21, с. 150]. Для надомников в качестве дополнительных оснований могут выступать отсутствие заказов или материалов, изготовление бракованной продукции, длительная временная нетрудоспособность работника, смена работником места жительства. Вспомнив историю вопроса регулирования труда надомников [17], можно продолжить этот перечень, например, приостановкой работы по причинам производственного характера, применением к работнику такого вида административного наказания, как административный арест. Ранее аналогичные положения о возможности в автономном порядке устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора действовали также применительно к дистанционным работникам. В отношении дистанционных работников основаниями прекращения трудового договора могли выступать, например, нарушение сроков сдачи отчетности [4], изменение стратегии развития работодателя [2].

Широко распространено мнение о том, что для установления того или иного договорного основания прекращения трудового договора оно должно быть непременно аргументировано непосредственной связью с деятельностью работника. Для оснований, представляющих собой дисциплинарный проступок, такое суждение, безусловно, верно. Однако в иных случаях аргументация может исходить, например, из специфики нетипичного работодателя. Более того, поскольку закон не ограничивает стороны в конструировании договорных оснований увольнения, стороны вправе установить и такое основание для прекращения трудового договора, как волеизъявление работодателя в отсутствие каких-либо обязательных условий или сопутствующих обстоятельств (пользуясь терминологией цивилистики, это можно назвать правом на односторонний отказ от договора).

Как видно из приведенных выше примеров, устанавливаемые в индивидуальном-договорном порядке дополнительные основания прекращения трудового договора зачастую просто могут быть квалифицированы в качестве дисциплинарного проступка (виновного противоправного деяния, совершенного работником).

Однако не следует думать, что стороны абсолютно свободны в установлении любых дополнительных оснований прекращения трудового договора в условиях предоставленной им законом, казалось бы, неограниченной свободы действий. Верховный суд РФ, ссылаясь на положения ст. 3 ТК РФ, указывает на то, что дополнительные основания прекращения трудового договора, не предусмотренные законом, не должны носить дискриминационный характер (вступление в профсоюз, достижение работником определенного возраста, др.) [16]. Данное разъяснение, по

мнению автора, справедливо в отношении любых оснований прекращения трудового договора.

Ошибочно также полагать, что, установив для себя право в одностороннем порядке отказаться от договора, работодатель может реализовывать это право без учета конкретной ситуации. Следствием упоминавшейся особенности дополнительных оснований, состоящей в том, что инициатором прекращения трудовых отношений выступает работодатель, оказывается то, что возможность их применения может быть заблокирована или усложнена в случаях отнесения работника одновременно к двум и более специальным категориям. В частности, в силу прямого законодательного запрета на расторжение трудового договора по инициативе работодателя, увольнение по дополнительным основаниям невозможно в случаях, предусмотренных положениями ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ. В этой ситуации основаниями для увольнения могут быть общие основания, установленные пунктами 1, 5–8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также единственное дополнительное основание, предусмотренное п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ в отношении педагогических работников.

Предоставленное законом сторонам трудового договора права индивидуально-договорного регулирования в части установления дополнительных оснований прекращения трудового договора – это шаг к повышению роли договорного регулирования, повышению ответственности сторон договора за принимаемые решения. Исходя из сказанного, работодателю следует быть осторожным и осмотрительным не только в процессе применения исследуемых оснований прекращения трудового договора, но и при формулировании этих условий в тексте договора. Поскольку эти положения трудового договора касаются столь серьезного вопроса, как увольнение, работодателю следует предъявлять повышенные требования к четкости, ясности и однозначности формулировок. При этом сам факт возможности такого рода установлений следует оценивать хотя и осторожно, но положительно.

По мнению автора, такое установление закона может быть оправдано в ситуации относительного равенства договорных позиций сторон. Например, когда индивидуальная ценность работника настолько существенна для работодателя, что, устанавливая для себя право свободного отказа от договора, он готов принять на себя корреспондирующую этому праву обязанность дополнительных гарантий и/или денежных выплат при увольнении (практика «золотых парашютов» для руководителей хорошо известна). Близкая ситуация складывается, когда стороны находятся в состоянии реального, а не формального равенства. Применительно к рассматриваемой ситуации это можно проиллюстрировать случаем, когда в качестве работодателя выступает физическое лицо без статуса индивидуального предпринимателя.

Предоставление такой возможности религиозным организациям вызвано стремлением законодателя учесть так называемые «внутренние установления религиозных организаций» (ст. 342, 343 ТК РФ, ст. 15 Федерального закона № 125-ФЗ). Названные религиозные установления представляют собой нетипичный источник права, включающий любые акты, регулирующие деятельность внутри религиозных организаций, например священные писания, канонические уставы, нормы религиозного права, правила совершения обрядов и ритуалов, правила поведения служителей культа и верующих [23, с. 3; 7, с. 157]. Законодатель, исходя из светского характера государства (ч. 1 ст. 14 Конституции РФ), провозгласившего свободу совести и вероисповедания (ст. 28 Конституции РФ), вполне осознанно и целенаправленно предоставил религиозным организациям столь широкую свободу действий, воздерживаясь, насколько это возможно, от вмешательства в их дела.

В отношении надомников установление дополнительных оснований прекращения трудового договора, по нашему мнению, аргументировано крайней выраженностью особенностей трудовой деятельности этой категории работников. В частности, поскольку рабочее место надомника фактически не находится под контролем работодателя, увольнение его за прогул или отсутствие на рабочем месте представляется достаточно затруднительным. Равно как затруднен и реальный учет рабочего времени надомника, принимая во внимание еще и то, что работа, поручаемая такому работнику, может выполняться не только лично им, но и членами его семьи. В этих условиях, для выравнивания баланса интересов и возможностей, очевидно сместившегося в пользу работника, работодателю предоставлены широкие возможности гибкого регулирования трудовых отношений в индивидуальном порядке.

Представляется оправданным, на основе опыта применения вольного определения дополнительных оснований прекращения трудового договора, рассмотреть возможность распространения данной практики на отношения с некоторыми другими категориями работников, чьи индивидуальные качества для работодателя имеют повышенное или даже критически важное значение. Например, полагаем возможным дополнить такого рода нормами главу 54.1 ТК РФ, регулиующую труд спортсменов, тренеров. При этом степень предоставляемой договорной свободы может быть различной: от расширения законодательно установленных дополнительных оснований прекращения трудового договора и предоставления сторонам права в отдельных случаях решать вопрос отнесения или неотнесения их к своим правоотношениям, до санкционирования договорной свободы сторон в этом вопросе. В частности, возможно выработать подход к установлению дополнительных оснований, пока отсутствующий в трудовом законодательстве РФ. Представляется оправданным дополнить соответствующие статьи главы 54.1 ТК РФ готовым специальным основанием прекращения трудового договора и передать вопрос отнесения или неотнесения этого основания к отношениям сторон в компетенцию самих сторон договора.

На сегодняшний день ст. 348.11 ТК РФ устанавливает два дополнительных основания прекращения трудового договора со спортсменом – дисквалификацию на длительный срок и нарушение им антидопинговых правил. Нарушение антидопинговых правил, согласно нормам ст. 348.11-1 ТК РФ, выступает также и в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора с тренером.

Нужно отметить, что практика заключения трудовых договоров со спортсменами показывает, что предложения работы получают не всякие спортсмены, а только высококлассные. Специфика трудовых отношений с этой категорией работников состоит, между прочим, и в том, что, поступая на работу, спортсмен продолжает участвовать в тренировочных и спортивных мероприятиях (сборах, соревнованиях), согласно индивидуальной программе подготовки и календарному плану соревнований, так же как и до трудоустройства. То есть для самого спортсмена изменения, связанные со сменой статуса с занимающегося на работника, могут быть малозначительными. В определенном смысле можно даже говорить о том, что заработная плата, выплачиваемая работнику-спортсмену, формально являясь платой за труд, фактически представляет собой меру поддержки спортсмена, поскольку далеко не всегда работа спортсмена имеет результатом экономическую ценность, которая может быть реализована, например, через заключение рекламных контрактов.

Целью и смыслообразующим ядром трудовой деятельности спортсмена являются его спортивные достижения. Иной цели приема на работу столь специфического работника просто не может быть. Экономический смысл содержания спортсмена, затрат на его подготовку, восстановительные мероприятия, поездки на соревнования и спортивные сборы появляется только в том случае, если спортсмен доби-

вается спортивных побед, занимает призовые места, выполняет нормативы для присвоения ему высоких спортивных званий. При этом отсутствие у спортсмена спортивных достижений само по себе не может быть основанием для прекращения с ним трудового договора.

В качестве позитивного примера преодоления этого несоответствия можно привести практику Республики Беларусь, в положениях Трудового кодекса которой содержится указание на то, что стороны трудового договора вправе в порядке соглашения предусмотреть в отношении спортсмена обязанность достижения им определенных спортивных результатов, а в отношении тренера – обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных сторонами договора спортивных результатов (п. 1, 2 ч. 4 ст. 314² ТК РБ). В качестве такого результата может быть установлено, например, занятие спортсменом (командой спортсменов) 1–5-го места на соревнованиях определенного уровня. Данное условие не только непосредственно связано с трудовой деятельностью, но и выражает единственный очевидный интерес работодателя в трудовых отношениях со спортсменом – результативные выступления последнего на спортивных соревнованиях. Результат трудовой деятельности спортивного тренера опосредуется через спортивные результаты спортсмена (команды спортсменов) и в смысле ценности для работодателя сливается с результатом трудовой деятельности спортсмена (спортивной команды). При этом, согласно п. 3 ч. 2 и п. 2 ч. 4 ст. 314¹¹ Трудового кодекса Республики Беларусь, факт недостижения работником этих результатов выступает в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора со спортсменом и/или тренером, которое стороны вправе установить в трудовом договоре.

Включение в текст ТК РФ положений о возможности включения в трудовой договор со спортсменами и тренерами дополнительных условий прекращения трудового договора позволило бы более полно учесть интересы работодателя и более эффективно строить трудовые отношения с представителями отдельных категорий работников. При этом недостижение определенными сторонами в договоре спортивного результата, при условии добросовестности выполнения сторонами своих обязанностей, нельзя отнести к виновному действию работника, а следовательно, и увольнение по этому основанию не может быть квалифицировано как дисциплинарное взыскание. Предлагаемое дополнительное основание прекращения трудового договора скорее родственно истечению срока срочного трудового договора, с той разницей, что истечение установленного срока в рассматриваемом случае само по себе не детерминирует с неизбежностью прекращение трудового договора.

Наличие такой нормы в тексте ТК РФ дало бы работодателю правовой механизм реагирования на отсутствие значимых спортивных результатов у работника-спортсмена и/или у воспитанников тренера, а также позволило бы эффективно планировать свою кадровую политику в части замены работников (спортсменов и их тренеров), не оправдавших надежд или заканчивающих спортивную карьеру, на других – талантливых и перспективных, способных, готовых и желающих отстаивать спортивную честь спортивной школы, региона, страны.

Информация об авторе

Сергей Владиславович Кичигин, юристконсульт ГБФСУ «Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по боксу имени заслуженного тренера СССР В. П. Курегешева» (Кемерово, Россия). SPIN-код автора: 3003-3276, AuthorID: 1038844.

Information about the author

Sergei V. Kichigin, Kuzbass Olympic Reserve Boxing School named after Honored coach of the USSR V. P. Kuregeshev, legal counsel (Kemerovo, Russia). Author's SPIN: 3003-3276, AuthorID: 1038844.

Список источников

1. Андриановская И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора // Ленинградский юридический журнал. 2006. № 1. С. 167–175.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2017 по делу № 33-4427/2017. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/a13a95fd-b383-4fdd-8cc2-f40e4daf1a09?caseNumber=33-4427/2017&courtInternalName=mgs> (дата обращения: 06.02.2021).
3. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 апреля 2012 по делу № 33-4389/2012. URL: https://sankt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=16865711&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 06.02.2021).
4. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 ноября 2015 по делу № 33-16044/2015. URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=4579906&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 03.02.2021).
5. Апелляционное определение СКГД Курского областного суда от 14 мая 2013 г. по делу № 33-917/2013. URL: https://oblsud--krs.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=23546537&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 15.08.2021).
6. Бугров Л. Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 53–57.
7. Ведешкина Т. П. Внутренние установления религиозных организаций как нетипичный источник трудового права // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 156–163. DOI 10.34076/2410-2709-2020-4-156-163
8. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. 45 с.
9. Драчук М. А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л. Ю. Бугрова) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3 (21). С. 84–88.
10. Кашанина Т. В. Частное право : учебник. Специально для системы ГАРАНТ, 2013. URL: <https://base.garant.ru/57652294/> (дата обращения 15.08.2021).
11. Лебедев В. М. Субсидиарное применение норм гражданского права // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 345. С. 117–121.
12. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2007. Гл. 3 : Понятие, система и структура трудового права.
13. Лещух Д. Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3 (21). С. 114–121.
14. Минникес И. А. Индивидуальное правовое регулирование: теоретико-правовой анализ : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2009. 54 с.
15. Пономарёва Т. М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Сибирское юридическое обозрение. 2011. № 16. С. 19–23.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.
17. Постановление СНК РСФСР от 15.11.1928 «Об условиях труда квартирников» // Собрание узаконений РСФСР. 1928. № 140.
18. Пресняков М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12. С. 101–114.
19. Слесарев С. Тонкости трудовых отношений с руководителем компании // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 2. С. 53–64.
20. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский ; отв. ред. С. А. Иванов. М. : Наука, 1978. 368 с.

21. Урчуков Р. М. Практические аспекты прекращения трудовых отношений с руководителем организации по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. С. 149–152.

22. Фахрутдинова Т. М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Национальные приоритеты России. 2011. № 1 (4). С. 93–96.

23. Шахов М. О. Внутренние установления религиозных организаций // Юридическое религиоведение. 2016. № 1. С. 3–27.