

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЙ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Босый Дмитрий - докторант Института юридических и политических исследований Академии наук Молдовы, судья Судебной инстанции города Кагул

Автором в данной научной статье исследуются теоретико-правовые проблемы дифференциаций правовых норм при регулировании труда профессиональных спортсменов и тренеров, а также отдельно изучены виды и основания дифференциаций.

Ключевые слова: дифференциация, труд, спортсмен, тренер, спорт, санкций, дисциплинарная ответственность, правовое регулирование.

Autorul în acest articol analizează aspectele teoretico-juridice ale diferențierii normelor juridice privitor la reglementarea muncii sportivilor profesioniști și antrenori, precum și sunt studiate în mod separat felurile și baza diferențierilor.

Cuvinte cheie: diferențierea, munca, sportiv, antrenor, sport, sancțiuni, răspunderea disciplinară,

The author in this article examines the scientific-theoretical legal problems differentiations right norms in labor regulation of professional athletes and coaches, as well as separately studied species and base differentiations.

Keywords: differentiation, labor, athlete, coach, sports, sanctions, disciplinary responsibility, legal regulation.

Актуальность темы исследования определяется малоизученностью проблемы дифференциации правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров, недостаточностью теоретической разработкой, а так же ее практической и научной значимостью.

Целью настоящей работы является исследование проблем дифференциаций правовых норм при регулировании труда профессиональных спортсменов и тренеров, а также исследование видов и оснований дифференциаций.

Одним из главных свойств трудового права на ранних этапах его развития выступала дифференциация. Рассматривая данное явление в совокупности с другими правовыми явления-

ми, такими как равенство, индивидуализация, ограничение прав, уступчивость регулирования трудовых правоотношений, возможно будет найти новый подход к данному правовому явлению [22, с. 6].

А. С. Пашков дает определение дифференциаций как «расхождение в нормах права, суть которых состоит в особенностях структуры, природы и режима труда и отдыха работников» [35, с. 106].

Ю. П. Орловский определил понятие дифференциация как «разносторонность в правовом регулировании, поскольку происходит регулировать различные по своему составу правоотношения связанные с условиями труда, место работы, организационно-правовой формой предприятия, в которой работает ра-

ботник, возрастными качествами работника и др.» [27, с. 93].

С. Л. Рабинович-Захарин являясь одним из первых исследователей понятия дифференциация, исследовал комплексно и всесторонне данное правовое явление и определил его в широком смысле как различного рода расхождение и ступенчатость в правовых нормах, которые зависят от различных условий труда» [23, с. 17].

И.О.Снигирева дифференциацию рассматривает как «расхождения в содержании рабоче – трудовых отношений по различным стабильным свойствам». Автор делает акцент на независимые стабильные обстоятельства, которые и определяют разносторонность в структуре норм трудового права [28, с. 83-91].

В литературе отмечаются тенденции углубления дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений.

Так, С. Ю. Головина справедливо отмечает, что «новый смысл приобретает территориальная дифференциация норм трудового права. На смену географической и климатической дифференциации пришла территориальная, это связано, например, с техногенным фактором, который вызывает необходимость в дополнительной правовой регламентации трудовых отношений рабочих, которые работают и проживают на территориях, на которых произошла авария Чернобыльской АЭС, и других зараженных территориях» [12, с. 79-80].

Ряд авторов предусматривают расширение основания дифференциации на отдельных субъектов, то есть на работодателей, подчеркивая, что до настоящего момента такая дифференциация ограничивалась исключительно правовым статусом работника или служащего.

В Трудовом кодексе РМ принципы трудового права можно расстраивать с двух сторон, с одной стороны, это равенство всех работников без какой-либо дискриминаций, а с другой стороны, возможность дискриминаций трудовых прав, которые закреплены в Разделе X ТК РМ, получившее название «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» [41, р. 256].

Основания дифференциации можно разделить на две основные группы:

1) В первую группу входит отраслевая или профессиональная дифференциация (регулирование труда спортсменов, тренеров, работников культуры, работников дипломатических органов и т.д.); дифференциация, зависящая от условий труда (работа по совместительству, сезонная работа, труд руководителей, тяжелый труд и т.д.); дифференциация по правовому положению работодателя (работодатели физические лица, работодатель государство, работодатель – религиозная или общественная организация). В данную группу также входит и дифференциация по территориальному признаку. Все вышеперечисленные виды дифференциаций являются объективными и не зависят от личностных качеств работника [29, с. 115].

2) Вторую группу оснований дифференциаций называют субъективной, поскольку она зависит от субъекта и присущих ему признаков, таких как пол, возраст, семейное положение и т.д. Другими словами в трудовом праве дифференциация зависит от производственных или защитных свойств данной отрасли права [36, с. 66-68].

В ст. 245 ТК РМ предусмотрены два вида правового регулирования: 1) нормы-изъятия, которые ограничивают действие и применения общеправовых норм; 2) нормы-дополнения, которые дополняют правовое регулирование для определенных категорий работников.

Нормы-дополнения не направлены на отмену действия общеправовых норм, а действуют вместе с общими, тогда как нормы-изъятия направлены на отмену и замену общеправовой нормы.

С. Ю. Головина предложила дополнить вышеуказанные виды норм нормами – приспособлениями, которые будут реализовывать общую норму с учетом специальных видов трудовых отношений, хотя данное суждение не будет столь принципиальным, поскольку такого рода норм можно отнести к отдельным видам норм – дополнениям [13, с. 116].

Г. С. Скачкова дает определение дифференциаций как «разделение норм права в зависимости от юридических фактов, целью которых является конкретизация общих норм трудового права к отдельным категориям участников трудовых отношений» [26, с. 220].

Вполне обоснованным считаем ввести в науку понятие «специальный субъект трудового права», которое будет отражать не только дифференциацию, но и односторонность прав и обязанностей данных субъектов.

Интересна позиция А. М. Лушникова, который с учётом социологического подхода предлагает выделять четыре вида дифференциации (разнообразия) в трудовых отношениях по субъективным признакам:

1) *разнообразие по естественным признакам* (цвет кожи, язык, пол, возраст и т.д.). Это признак должен быть направлен, на обеспечение равенства в правовом смысле, за исключением случаев, когда такая дифференциация не возможна в силу характера и режима труда, особой защиты определенных категорий работников и т.д.

2) *разнообразие по естественной неравноценности* (ум, физическая сила, здоровье). В данном случае необходимо выделить конкретные признаки, позволяющие разграничивать данную неравноценность (диплом об образовании, производственные показатели, чин, класс, деловые качества и т.д.). Такого рода разграничение будет оправданным и обоснованным, поскольку неравенство будет предоставлять преимущества в случае продвижения по карьерной лестнице и повышений заработной платы и др.

3) *разнообразие социальной дифференциации по принципиально равным позициям*. Данное разнообразие предполагает дифференциацию по равным позициям, например, работники одинаковых специальностей или должностей в разных предприятиях или в секторах национальной экономики, работники выполняющие однородную работу в различных отраслях жизнедеятельности, руководителя одного ранга в различных предприятиях и т.д.

4) *разнообразие в зависимости от социального статуса работника и занимаемой им должности*. К такой дифференциации относят технических работников, менеджеров, административный персонал, руководство, исполнительный персонал, различного рода специалистов (главный, ведущий, старший) и т.д. Такого рода неравенство необходимо в силу разделе-

ния конкретных работников по социальному критерию выполняемого ими труда [24, с. 5].

Е.В.Астраханцева предлагает также выделять «дифференциацию в зависимости от экономической видов деятельности» и подчеркивает необходимость рассмотреть следующие виды дифференциаций, такие как «межотраслевая дифференциация» – разделения норм права независимо от различных видов экономической деятельности; «отраслевая дифференциация» – зависит от видов экономической деятельности; «внутриотраслевая или внутривидовая дифференциация» – разделение на виды деятельности внутри конкретной отрасли. Такого рода дифференциация предусматривает возможность и необходимость закрепления в трудовом законодательстве понятия «экономическая деятельность» [7, с. 28].

Следует отметить, что дифференциация по различным основаниям может быть установлена не только законодательными актами, но локальными нормативными актами, а также коллективными договорами и соглашениями [43, р. 312].

А. М. Лушников отмечает, что права работников могут быть ограничены только трудовым кодексом или в порядке, предусмотренным им. Другими словами дифференциация может улучшать положение работника «положительная дифференциация», а также ухудшать путем установления более жестких дисциплинарных мер – «отрицательная дифференциация» [20, с. 13].

В связи с этим следует отметить, что упомянутая норма ст. 245 ТК РФ содержит лишь общий принцип ограничения применения отрицательной дифференциации. Для эффективной его реализации соответствующие нормы ТК РФ должны быть необходимым образом сформулированы.

По другому обстоит дело, когда отрицательная дифференциация устанавливается в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ. В Кодексе встречаются формулировки, позволяющие однозначно толковать их как законодательное разрешение на снижение уровня гарантий или ограничение трудовых прав работников. Например, можно привести норму, которая в отдельных случаях разреша-

ет установление в коллективных соглашениях нормы позволяющие увеличивать работникам, занятым с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы и отклоняться от общих норм трудового законодательства.

Однако имеют место и обратные примеры. Эти исключения закреплены в ст. 325 ТК РМ, где указано, что «труд творческих работников, в частности режим работы и отдыха, продолжительность работы и отдыха, порядок оплаты труда устанавливаются нормами трудового законодательства, а также иными нормативно-правовыми актами направленными на регламентирование трудовых правоотношений, локально-правовыми и коллективными актами» [15, с.182-187].

В этой формулировке нет прямого указания на то, что законодатель имеет в виду отрицательную дифференциацию, ведь указанные особенности регулирования труда могут, в принципе, и улучшать положение работника.

Вывод о негативном для работников характере данной нормы можно сделать только путем систематического толкования, а значит, возможны ошибки и споры при её применении.

Основной проблемой для более четкого формулирования подобных норм является невозможность дать исчерпывающий перечень гарантий и трудовых прав, снижение уровня или ограничение которых допускается. Следует также отметить, что трудности формулирования норм, предусматривающих отрицательную дифференциацию, не ограничиваются технико-юридическими и лингвистическими проблемами. В большой степени они обусловлены соображениями социально-политического и психологического характера. В самом деле, учитывая, что в процессе законотворчества необходимо, чтоб работники (их представители), работодатели (их представители) и государство пришли к единому мнению путем согласования общих интересов по проблемам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, трудно предположить, что социальные партнеры, в частности, представители работников, согласуют норму, в которой

будет содержаться прямое указание на право работодателя своими локально-нормативными актами, ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым кодексом, причем в неопределенной заранее сфере [30, с. 78].

В ст. 325 ТК РМ, посвященной общим положениям дифференциации регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров, предпринята попытка в определенной степени решить указанные проблемы. Структура статьи, порядок и форма изложения направлены на то, чтобы, по крайней мере, облегчить толкование и применение норм данной статьи. В ней дается общее правило о порядке установления особенностей регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров, а также и говорится, что отрицательная дифференциация возможна только непосредственно нормами трудового кодекса с особенностями, предусмотренными действующим законодательством [42, р. 211].

По поводу форм дифференциации в юридической литературе были высказаны различные суждения. Однако, они, скорее, относятся к спорам о терминологии, нежели о сути норм.

По мнению С. Л. Рабинович-Захарина, сопоставление между общими и специальными правовыми нормами выражается в следующих формациях: изъятие, дополнение или приспособление [23, с. 18].

Н. Г. Александров отдельно выделял такие специальные нормы, как нормы-изъятия; нормы, конкретизирующие общие нормы; нормы, предусматривающие дополнительные льготы и нормы, предусматривающие повышенную ответственность [5, с. 352].

В. Н. Толкунова классифицирует специальные нормы на нормы-дополнения, нормы-изъятия и нормы-применения и объясняет такую классификацию наличием дополнений, изъятий из общих норм и новыми способами их применения: И нормы — применения она определяет как новые способы применения общих норм к отдельным категориям работников [33, с. 120-122].

Ф. Б. Штивельберг в своей работе «Основания и пределы дифференциации трудового права России» не согласен с мнением, что

нормы-дополнения всегда улучшают положение работников по сравнению с общими нормами трудового законодательства. В качестве примера он приводит ст. 278 ТК РФ, которая содержит дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации, которые вряд ли можно характеризовать как улучшающие положение работника. Однако предусмотренные трудовым законодательством общие основания прекращения трудовых отношений с руководителями предприятий не приостанавливают своего действия [38, с. 15].

Также Ф. Б. Штительберг выразил несогласие, нормы изъятия направлены на порабощение или ухудшение положение работника в сравнении с общими нормами трудового законодательства. Например, это проявляется в прямом запрете применения труда несовершеннолетних лиц не достигших возраста восемнадцати лет на опасных и с вредными условиями труда работах, данная норма является по своей сути нормой-изъятием и направлена на усиление защиты прав несовершеннолетних по сравнению с общими нормами трудового права.

Ю. П. Орловский обоснованно отмечал, что в основе отличия между нормами-дополнениями и нормами – изъятиями заключается не принцип улучшения или порабощения положения работника, а их сравнение с общими нормами трудового законодательства. Так нормы-дополнения направлены не на отмену общих норм, а действуют наряду с общими нормами. Тогда как нормы-изъятия направлены на отмену общих норм и заменяют своим действием нормы общего права. С данной точкой зрения следует согласиться и нам [14, с. 171].

В науке трудового права неоднократно высказывалось мнение, что помимо общепризнанных норм-изъятий и норм-дополнений, дифференциация проявляется также в виде норм-альтернатив [8, с. 48; 34, с. 65].

Такая позиция была подвергнута справедливой критике на основании того, что введение данных норм практически означает замену общепризнанных норм-приспособлений нормами-альтернативами, в чем нет необходимости.

Новое подтверждение справедливости этой критики дает принятие Трудового кодекса, в котором, в отличие от КЗоТ, содержится большее количество диспозитивных, а не императивных норм. Очевидно, что признание той или иной нормы нормой-альтернативой будет только одной из дополнительных характеристик этой специальной нормы (в данном случае диспозитивной), но сама она останется либо нормой – изъятием, либо нормой – дополнением [39, р. 110-112].

Резюмируя вышеизложенное, следует согласиться с А. М. Лушниковым, который предлагает считать, что дифференциацию, трудовых прав работников отличают следующие основные характеристики:

1) участниками дифференциаций трудовых прав являются органы принимающие нормативные акты или социальные партнеры принимающие коллективные соглашения и договоры;

2) выделяют «положительную» и «отрицательную» дифференциацию. Положительная направлена на увеличение трудовых гарантий работников, тогда как отрицательная влечет за собой уменьшения уровня трудовых гарантий и ограничение прав работников, которые устанавливаются только ТК РФ или в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3) в качестве оснований дифференциаций выступают объективно – субъективные признаки трудовой деятельности работника.

4) дифференциация реализуется путем принятия норм-изъятий или норм-дополнений, которые имеют приоритетное действие перед общими нормами.

4) посредством дифференциаций осуществляется единое правовое регулирование и обеспечивается равенство трудовых прав работников.

5) общими границами дифференциации являются, в первую очередь, принципы трудового права как отрасли.

По общему правилу, дифференциация не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

При признании наличия дифференциации в сфере труда проблема дискриминации десятилетиями или замалчивалась, или считалась

чем-то экзотическим, никак не свойственным советско-российскому обществу. Однако сегодня возникает необходимость в четком разделении дифференциации и дискриминации. Возможно ли вообще рассмотрение этих аспектов правового регулирования трудовых отношений в связи друг с другом применительно к спортсменам и тренерам? [17, с. 48].

Олимпийская хартия провозгласила принцип не дискриминаций и определила, что дискриминацией является любая форма ущемления прав страны или лица по расовому, религиозному, национальному, половому признаку или по другим мотивам [2].

Международная конвенция против апартеида в спорте, так же провозгласила принцип не дискриминации, по всем мотивам, называемый еще «олимпийским принципом» [1].

Против дискриминаций в спортивном движении так же выступила Парламентская Ассамблея ЕС, которая была зафиксирована в резолюции «О недопущении дискриминации по отношению женщинам в спорте» (1996) [3].

Одним из фундаментальных принципов трудового права выступает принцип запрета дискриминаций в сфере труда. Данный принцип прямо закреплен в ст. 8 ТК РМ, который запрещает прямую или косвенную дискриминацию работников по признаку пола, расы, языка, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, наличия физических, умственных или психических отклонений и т.п. Также не будет считаться дискриминацией установленные конкретные требования для работника обусловленных спецификой труда или предусмотренных законодательством [31, с. 25-30].

Трудовой кодекс РМ, с одной стороны, провозглашает принцип не дискриминаций (ст. 8), с другой стороны, разрешает дискриминацию путем дифференциации, которая проявляется в Разделе X «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В связи с этим в рамках отрасли трудового права актуальным является проблема разделения понятий дифференциация и дискриминация трудовых прав работников.

Дифференциация с учетом субъективных и объективных характеристик труда не долж-

на превращаться в свою противоположность – дискриминацию [20, с. 53-66].

Понятие «дискриминация» тесно связано с понятием «равноправие», «правовое равенство».

Г. В. Мальцев выделяет, что «правовое равенство» как особая научная категория бывает двух основных видов равенства в праве: формальное равенство, то есть равенство всех перед законом, и равноправие, другими словами совокупность прав, свобод и обязанностей, единых для всех граждан государства, закрепленные в Конституций и законодательстве. В другом смысле равноправие предполагает возможность реализации механизма «формального права» [21, с. 120-123].

Также подходит к этому вопросу В. А. Лебедев, который разграничивает два понятия юридического и правового равенства. По его мнению, указанные категории имеют общие черты, так как направлены на обеспечение равенства, но и имеют отличительные черты. В юридическом смысле равенство осуществляется формальное равенство прав и свобод граждан, а правовое предусматривает равенство в формальном смысле, а так же обеспечивает реальное равноправие [19, с. 215-216].

Реализация принципа равенства и дифференциация на практике не всегда возможна без нарушения принципа не дискриминаций.

Одним из примеров дискриминаций в области спорта может послужить следующий случай, так теннисистке из Израиля Пеер Шахар было отказано в выдаче визы для въезда в Дубай, и в результате этого она вынуждена была пропустить международный турнир по теннису. Совет директоров WTA, изучив данный случай, пришел к выводу, что имело место дискриминации спортсменки, а организаторы турнира были оштрафованы за не принятие мер по недопущению дискриминаций, и обязал организаторов предоставить спортсменке место для участия в следующем году в турнире независимо от ее рейтинга путем прямой квалификации.

Вышеуказанный случай не является единственным, поскольку в мировом спорте не решена проблема допуска спортсменов для участия

в соревнованиях в силу визовых и миграционных политик государств.

Представляет интерес прецедент, который произошел с южноафриканским легкоатлетом Писториусом Оскаром, которые изъявил желания участвовать на Олимпийских играх с протезами обоих ног вместе со здоровыми атлетами, однако ему федерацией было отказано, в силу того, что протезы дают ему преимущество. Однако Спортивный арбитраж в Лозанне (CAS), рассмотрев данное дело, принял решение, что Оскар имеет право участвовать на любых соревнованиях наравне со здоровыми атлетами.

Можно задаться вопросом о справедливости и объективности такого решения. Однако формально можно не допустить к участию в соревнованиях по данному основанию, но следует также помнить, что имеется и объективная необходимость, поскольку спорт для всех, для мужчин и женщин, для инвалидов, для детей и взрослых [18, с. 354].

Приведем еще один пример: Один из немецких спортсменов Штопель пытался требовать снятия запрета на участие в состязаниях по синхронному плаванию, который был наложен Международной федерацией плавания (FINA). Указанный атлет в составе команды стал чемпионом Германии среди молодежи, но участие на международных соревнованиях была ограничена. Возникает вопрос: Какое решение будет принято решением Спортивным арбитражным судом и получит ли он разрешение на участие в международных состязаниях?

Следует отличать дифференциацию от индивидуализаций прав трудящихся. Некоторые авторы эти понятия объединяют в единое, и индивидуализация выступает как способ проявления дифференциации.

Однако, следует согласиться с А. М. Лушниковым в том, что эти понятия по своему содержанию являются разными. Во-первых, индивидуализация имеет место на договорном уровне и применяется к конкретному работнику, тогда как дифференциация имеет более широкое применение и носит нормативный характер, и распространяется на отдельные категории работников (спортсмены, работники культуры, женщины, руководители и т.д.).

Во-вторых, индивидуализация в отличие от дифференциаций не направлена на уменьшение или ограничение трудовых гарантий работников, установленные нормативными и коллективными актами. Таким образом, при регулировании трудовых правоотношений индивидуализация и дифференциация занимают самостоятельные места, так как дифференциация регулирует трудовые отношения на нормативно – правовом уровне, а индивидуализация является способом реализаций права.

Особенности правового статуса спортсменов и тренеров заключаются в том, что труд данных работников должен регламентироваться с учетом норм спортивного законодательства и потребностей спортивных организаций, осуществляющих деятельность в сфере спорта.

В целях настоящего исследования рассмотрим и перечислим основные особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров, рассматриваемые как субъектная дифференциация.

1. Труд спортсменов и тренеров в большей степени регулируется локальными правовыми актами, которые принимаются спортивными клубами (работодателями) с учетом правил, принятых национальными спортивными федерациями по отдельным видам спорта.

2. Особенности правового регулирования режима труда и отдыха спортсменов и тренеров, а также порядка оплаты труда устанавливаются коллективными и локально-правовыми актами.

3. Законодательством не установлены ограничения для спортсменов и тренеров на работу по совместительству.

4. Спортивные федерации наравне с работодателями осуществляют контроль за деятельностью спортсменов и тренеров, а в случае нарушения законодательства и регламентов вправе применять к ним спортивные санкции.

5. ТК РФ не предусматривает дополнительные основания для расторжения трудового договора со спортсменом и тренером.

Существенной отличительной чертой правового регулирования трудовых отношений спортсменов, тренеров следует считать то, что трудовое законодательство дает право

устанавливать особенности режима труда и отдыха, привлекая их к сверхурочным работам, в выходные и нерабочие праздничные дни, особенности оплаты труда и др. в коллективно-локальных актах.

Вывод: Учитывая вышеизложенные особенности, работодатель обязан соблюдать общие требования, касающиеся продолжительности рабочей недели, которая не должна превышать 40 часов в неделю, а в отношении спортсменов-работников в возрасте до 18 лет, не должна превышать установленной в ч. (2) ст. 96 ТК РМ.

На данный момент, чтобы не вылезать за рамки установленных ограничений, достаточным являются уже закрепленные в трудовом кодексе общие способы дифференциации. Так согласно ст. 99 ТК РМ, суммирование рабочего времени позволяет производить чередование тренировки высокой интенсивности с периодами отдыха. В соответствии с ч. (9) ст. 100 ТК РМ, возможно разделение рабочего дня на определенные части, например, чередование утренних и вечерних тренировок. Было бы целесообразно установить ненормированный рабочий день, что снимет проблему о необходимости продления рабочего времени в случае обоснованных увеличений времени при проведении соревнований.

Думается, что ранее была высказана точка зрения о категорическом отсутствии возможности правового регулирования рабочего времени спортсменов способами, предусмотренными в трудовом законодательстве, в первую очередь, связано с отсутствием правовой базы, изданной спортивными организациями, поскольку они не издавали соответствующих локальных нормативных актов направленных на регулирование рабочего времени спортсменов, но, а также вообще, не учитывали рабочее время спортсменов.

Предложения: Было бы правильно устранить все пробелы и привести возникшую практику в соответствие с новшествами, но для этого необходимо будет длительное время и приложить больших усилий, но все эти изменения будут направлены на полное и все стороннее правовое регулирование труда спортсменов и тренеров с учетом специфики

спорта без нарушения единства регулирования трудовых правоотношений.

Действующее трудовое законодательство закрепило нормы регламентирующие порядок прекращения (расторжения) трудовых отношений по обоюдному согласию сторон, и в связи с этим ограничил в этой части права, как работника, так и работодателя [44, р. 125].

По общему правилу согласно ст. 85 ТК РМ, работник вправе подать в отставку по собственному желанию, с обязанностью письменно уведомить за две недели до предстоящей отставки своего работодателя, тогда как работодатель вправе уволить работника только при наличии оснований, указанных в законе (ст. 86 ТК РМ), при строгом соблюдений установленной процедуры [40, р. 190].

Отмечаем, что для отдельных категорий работников предусмотрен иной порядок расторжения трудового договора. Так, например, согласно ст. 265 ТК РМ, руководитель предприятия подает в отставку путем письменного уведомления работодателя за один месяц до предстоящей отставки [37, с.32-34].

Для педагогических работников введены дополнительные основания увольнения, в том числе и по инициативе работодателя (ст.301 ТК РМ) [32, с. 39].

Следует особо отметить, что ТК РМ не закрепил законодательно отдельные дополнительные основания для прекращения трудовых отношений со спортсменами и тренерами, а так же отсутствуют сроки, необходимые для предварительного уведомления, о предстоящей отставке, поэтому при отставке спортсмены и тренеры должны уведомлять работодателя о предстоящей отставке по общим основаниям согласно ст. 85 ТК РМ.

Киселев И.Я. предложил сделать более гибкое регулирование трудовых отношений в силу наличия в западной литературе такого мнения, как необходимость и потребность развития современных рыночных отношений. Он так же высказал мнение, что от гибкости такого регулирования в большей степени будет зависеть развития трудового права как социально-правового института для современного общества [16, с. 67-68].

В то же время, усиление гибкости правового регулирования труда настоятельно требуется и в других сферах деятельности. Так, в последнее время стали широко известны случаи подмены трудовых отношений гражданско-правовыми в организациях, связанных с телевидением. Есть информация о том, что успешно бытовавшая ранее в спорте практика оформления работника (спортсмена) в качестве индивидуального предпринимателя с последующим заключением с ним договора оказания услуг сейчас широко применяется компаниями, занятыми производством кино- и телефильмов.

По всей видимости, существующую степень гибкости регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников следует признать недостаточной. Конечно, нельзя допустить полного регулирования трудовых отношений, но необходимо искать компромиссы, позволяющие сочетать гибкость и сохранение основных трудовых прав работника [16, с.71].

Можно было бы в будущем дополнить трудовое законодательство такой санкцией, как обязанность работника оплачивать работодателю определенную денежную сумму, и распространить данную обязанность и на других работников, имеющих определенное влияние и играющих важную роль в экономической деятельности работодателя. А в случае отсутствия такой нормы такие правоотношения перестанут быть трудовыми.

Характерную черту трудового правоотношения составляет дисциплина труда и ответственность.

Под дисциплиной труда понимается система норм, направленных на регулирование должного поведения работников, входящих в штат предприятия или организаций, труд которых основан на коллективной кооперации [10, с. 126].

Следует подчеркнуть, что труд спортсменов и тренеров, подпадающий под юрисдикцию трудового права, привлекается соответственно к ответственности, предусмотренной нормами трудового законодательства, которая может быть дисциплинарной и материальной.

Так же, кроме вышеуказанных ответственностей, спортсмены и тренеры за нарушение трудового законодательства могут быть привлечены к ответственности за правонарушения, к уголовной и спортивной ответственности.

Власов А. А. обоснованно отметил, что «между нарушением правил игры, грубой игрой, правонарушением и уголовным деянием отсутствуют четкие границы» [11, с. 14]. В связи с этим, ряд ученых предложил ввести еще один вид ответственности – спортивную ответственность [6, с. 50].

Спортивная ответственность, в свою очередь, может быть двух основных видов: 1) соревновательная; 2) спортивно-дисциплинарная. Данные виды ответственности как специфические устанавливаются и применяются на основании принятых спортивными федерациями регламентов и положений. Однако такое деление спортивной ответственности является условным. Поэтому исследуем данные виды ответственности более подробно.

Дж. К. Брайнтон провел исследование природы «нарушения правил» и пришел к мнению, что с точки зрения психологии и социологии нарушение правил в спорте является нормальным и предвиденным явлением, поскольку нарушение правил является неотделимой частью любого спортивного соревнования и диктуется особенностями стратегий различных видов спорта. [9, с. 120]. Так, чтобы избежать атакующих действий соперника, спортсмен может покинуть пределы спортивной площадки, то есть осознавать, что нарушает запрет на выход за пределы площадки, которые прямо предусмотрены в правилах отдельных видов спорта [25, с. 17].

Вывод: В результате проведенного анализа спортивных санкций, установленных в регламентах и правилах, принятых спортивными федерациями по различным видам спорта, то можно отметить, что чаще всего в большинстве случаев санкции и наказания, применяемые к спортсмену, нарушившему правила, имеют целью поставить его или его команду в менее выгодное положение, чем его соперника,

и предоставляют тем самым его сопернику более выгодные условия.

Применять такие виды санкций целесообразно исключительно в рамках спортивных состязаний, поэтому такого рода ответственность будет называться соревновательной или состязательной.

К другой разновидности спортивной ответственности – спортивно-дисциплинарной – относится, прежде всего, спортивная дисквалификация.

Отмечая механизм реализации спортивных санкций, следует отметить, что он в каждом спорте практически одинаковый. Так, международная спортивная организация по соответствующему виду спорта принимает и утверждает определенные правила, регламенты, кодексы, которые и в конечном итоге ложатся в основу национальных дисциплинарных кодексов.

Подводя итог всему сказанному, можно отметить, что в законодательстве Республики Молдова отсутствуют правовые нормы, которые давали бы возможность международным спортивным организациям применять к спортсменам и тренерам спортивные санкции, а именно спортивную дисквалификацию.

Литература

1. Международная конвенция против апартеида в спорте (Нью-Йорк, 16 мая 1986 г.). В: Ведомости Верховного Совета СССР от 25 мая 1988 г. №21 ст. 331.
2. Олимпийская хартия Международного Олимпийского Комитета (в действии с 1 сентября 2004 года). Она-лайн: www.olympic.ru (посещен 15.07.2016)
3. Резолюция 1092 (1996) о недопущении дискриминации женщин в спорте и, особенно в участии в Олимпийских Играх. Он-лайн: <http://assembly.coe.int> (посещен 15.07.2016)
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
5. Александров Н. Г. Советское трудовое право. М.: Госюриздат, 1954.
6. Амиров И. М. Юридическая ответственность в сфере спорта (вопросы теории и практики): учебное пособие. Уфа: УЮИ МВД РФ, 2006.
7. Астраханцева Е. В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. М., 2008.
8. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права. В: Советское государство и право. М.: Наука, 1971, № 10.
9. Брайент Дж. К. Психология в современном спорте. М., 1978.
10. Бугров Л. Ю. Трудовое право и спорт. В: Спортивное право: перспективы развития: Материалы Третьей Международной научно-практической конференции. Пермь, 1992.
11. Власов А. А. Чрезвычайные происшествия и несчастные случаи в спорте. М.: Советский спорт, 2001.
12. Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве. В: Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Ч. 1. СПб., 2001.
13. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.
14. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории / Отв. ред.: Иванов С.А. М.: Наука, 1978.
15. Капша Т. М. Нормирование труда в Республике Молдова: социально – правовые аспекты. В: Сборник научных статей и тезисов Международной экономической научной конференции «A new view on the economy – the trend of innovative development» Венгрия, Будапешт, 2014.
16. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. 2003.
17. Куренной А.М. Дифференциация или дискриминация? В: Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М.: 2009.
18. Курс российского трудового права. СПб., 1996. Т.1.
19. Лебедев В. А. Конституционно-правовая охрана и защита прав и свобод человека и

гражданина (теория и практика современности). М., 2005.

20. Лушников А. М., Лушникова М.В. Социальное равенство, дифференциация и запрет дискриминации в зеркале трудового права. В: Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права. Сб. Саратов, 2007.

21. Мальцева Г. В. Проблемы юридического равенства в сфере буржуазной идеологии. В: Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе. М., 1983.

22. Пушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда. В: Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы 5-й Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М., 2009.

23. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права. Дисс. канд.юрид. наук. М., 1947.

24. Рожников Л. В Трудовые договоры специальных субъектов трудового права. Дисс. канд. юрид. наук. М., 1999.

25. Рукопашный бой: Правила соревнования. М., 2003.

26. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

27. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П.Орловский. М.: БЕК, 1998.

28. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства//Советское государство и право. М.: Наука, 1964. № 11.

29. Сосна Б. Особенности регулирования трудовых правоотношений отдельных категорий работников. (Конспект лекции.) Кишинев 1999.

30. Сосна Б., Онофрей А., Баурчулу А., Горелко Н., Захария С. Правовое и экономическое регулирование рынка труда. Научно-практическое пособие. Комрат, 2004.

31. Сосна Б., Решетникова А., Ротару И. Право на труд и его судебная защита. В: Социальное и пенсионное право. 2008. № 3.

32. Сосна Б., Босый Д. О некоторых проблемах, возникающих при применении законодательства, регулирующего прекращение индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками. В: Закон и жизнь. 2012. №9.

33. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда. В: Сов. Государство и право. 1968. №11.

34. Трудовое право России: проблемы теории. Отв. ред. С. Ю. Головина, Екатеринбург, 2006. С. 65 (автор главы Ф. Б. Штивельберг).

35. Трудовое право: Энциклопедический словарь. 4-е изд. / гл. ред. Иванов С. А. М.: Советская энциклопедия, 1979.

36. Трудовое право России: проблемы теории. Отв. ред. С.Ю.Головина. Екатеринбург, 2006.

37. Тудор Капша. Труд руководителя – собственника: социально – правовые аспекты. В: Contabilitate și audit 2013. № 7.

38. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

39. Belu C. Dreptul muncii. Craiova: Editura Universitaria, 2012.

40. Codul muncii comentat si adnotat cu legislatie, doctrina si jurisprudenta, vol. II. Coord. Alexandru Ticlea. Bucuresti: Universul Juridic, 2008.

41. Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova(cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014) / Capșa Tudor, red. șt. Sosna B., Airapetean A. Chișinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2014.

42. Sosna Boris, Capșa Tudor ș.a .Dreptul muncii: Întrebări și răspunsuri. Manual practice. Chișinău, 2013.

43. Ștefănescu I. Dreptul muncii. Ediția II. București: Lumina Lex, 2002.

44. Tudor Capșa. Comentariul la Codul muncii al Republicii Moldova. В: Кадры и заработная плата. 2013. № 10.