

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, СПОРТСМЕНА И ТРЕНЕРА ЗА ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

В статье рассмотрен порядок прекращения трудового договора в сфере спорта за виновные действия: с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте; со спортсменом или тренером в случаях их спортивной дисквалификации.

Особое внимание в Республике Беларусь уделяется физической культуре и спорту. Президентом Республики Беларусь А. Г. Лукашенко в интервью российскому журналу «Разведчик» обращено внимание, что «для нашей страны спорт – не просто соревнования и медали. Это один из краеугольных камней государственной социальной политики, инструмент развития международных связей и площадка для народной дипломатии. А самое главное – здоровье нации» [1]. В связи с этим в различных отраслях права имеется специфика деятельности лиц, задействованных в сфере спорта. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) глава 26¹ посвящена особенностям регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта [2]. В настоящей статье рассмотрим порядок прекращения трудового договора с отдельными категориями: работниками организаций физической культуры и спорта, спортсменами и тренерами за виновные действия.

Важное значение для защиты прав работников при прекращении трудового договора имеет соблюдение установленного порядка и условий увольнения, в связи с чем подробно рассмотрим отдельные основания прекращения трудового договора.

1. На основании ч. 2 ст. 47 ТК трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте. Данное дополнительное основание прекращения трудового договора установлено Указом Президента Республики Беларусь от 24 мая 2018 г. № 201 «О противодействии допингу в спорте» [3], а в 2019 г. ст. 47 ТК дополнена частью второй.

Согласно абз. 2 п. 4 вышеназванного Указа Президента Республики Беларусь действия, повлекшие спортивную дисквалификацию за допинг в спорте являются грубым нарушением трудовых обязанностей [3], что напрямую указывает на взаимосвязь с дисциплинарной ответственностью, однако дисциплинарным увольнением не является. В разъяснении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 марта 2020 г. указано, что данная норма носит императивный характер и требует бесспорного увольнения [4].

Субъектами увольнения по данному основанию являются именно работники организаций физической культуры и спорта, участвующие в

спортивной подготовке спортсмена, исключая самого спортсмена или тренера. К данным лицам можно отнести – педагогических и медицинских работников, менеджеров, спортивных агентов и других.

В ст. 16 Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» называются организации, признаваемые организациями физической культуры и спорта как в зависимости от основной цели деятельности, так и от ее вида [5].

Основанием для увольнения является спортивная дисквалификация за допинг в спорте. Согласно ст. 49 Закона «О физической культуре и спорте» допингом в спорте признается совершение одного или нескольких нарушений антидопинговых правил, утвержденных приказом директора учреждения «Национальное антидопинговое агентство» от 27 декабря 2024 г. № 301-ОД [6]. В главе 2 указанных правил перечислены случаи, относящиеся к нарушениям антидопинговых правил. В частности, для работников организаций физической культуры и спорта, участвующих в спортивной подготовке спортсмена, такими нарушениями являются: обладание запрещенной субстанцией или запрещенным методом; содействие, помощь, поощрение, способствование, подстрекательство, вступление в сговор, сокрытие или любой другой вид намеренного соучастия или попытки соучастия, включая нарушение антидопинговых правил, попытку нарушения антидопинговых правил; действия, предпринимаемые с целью воспрепятствования или преследования за сообщение уполномоченным органам информации о нарушении антидопинговых правил [6].

Основные нарушения антидопинговых правил связываются с наличием и использованием запрещенных в спорте веществ и методов, перечень которых утвержден Министерством спорта и туризма Республики Беларусь [7].

М. В. Пофа разделяет список запрещенных веществ на три основные раздела:

1) субстанции и методы, запрещенные все время (субстанции, не допущенные к применению, анаболические стероиды, пептидные гормоны, факторы роста и подобные субстанции, бета-2-агонисты, гормональные антагонисты и модуляторы, диуретики и другие маскирующие агенты, кровяной допинг, химические и физические манипуляции, генный допинг);

2) субстанции и методы, запрещенные только в соревновательный период (стимуляторы, каннабиноиды, глюкокортико-стероиды);

3) субстанции и методы, запрещенные в отдельных видах спорта (бета-блокаторы) [8].

Следует отметить, что наниматель самостоятельно не принимает решение об увольнении работника. Основанием для увольнения является решение о спортивной дисквалификации за допинг в спорте, принимаемое Национальным антидопинговым агентством. Данное решение направляется нанимателю, после чего осуществляется прекращение трудового договора.

2. Основанием к увольнению по ч. 1 и 2 ст. 314¹¹ ТК являются как виновные, так и не виновные действия. Нами будет рассмотрено увольнение именно за виновные действия: спортивную дисквалификацию за допинг в спорте и по иным причинам.

В отличие от ч. 2 ст. 47 ТК в ст. 314¹¹ ТК предусмотрены дополнительные основания увольнения именно для спортсменов и тренеров. В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» спортсмен – это физическое лицо, проходящее спортивную подготовку по избранному виду спорта, а тренер – физическое лицо, имеющее образование в сфере физической культуры и спорта или получившее допуск к занятию педагогической деятельностью в данной сфере, осуществляющее физическое воспитание спортсменов в процессе их спортивной подготовки, проведении физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы, иных мероприятий, необходимых для спортивной подготовки, а также руководство тренировочной и соревновательной работой спортсменов или команд [5].

Согласно ст. 1 вышеназванного Закона применительно к субъектам увольнения спортивной дисквалификацией является лишение на определенный период времени либо пожизненно, на определенное количество игр (матчей) права участия в спортивных мероприятиях за: допинг в спорте; нарушение правил спортивных соревнований по виду спорта, положений (регламентов) о проведении спортивных соревнований.

Совершение указанных действия признается нарушением спортивной (трудовой) дисциплины, поскольку ст. 38 и 39 Закона устанавливают обязанности спортсменов и тренеров соблюдать требования Антидопинговых правил Республики Беларусь, утвержденных приказом директора учреждения «Национальное антидопинговое агентство» от 27 декабря 2024 г. № 301-ОД [6]. Правила отражают положения Всемирного антидопингового кодекса 2021 г. [9], являются специальными правилами, применимыми в спорте, и имеют целью обеспечить единообразные принципы применения правил борьбы с допингом в спорте в Республике Беларусь. Спортсмены принимают эти Правила как условие участия в соревнованиях и обязаны их соблюдать.

Допинг определяется как совершение одного или нескольких нарушений Антидопинговых правил, предусмотренных п. 2.1–2.11. Например, подп. 2.1.1 установлена персональная обязанность каждого спортсмена – недопущение попадания запрещенной субстанции в свой организм. Спортсмены несут ответственность за любую запрещенную субстанцию, или ее метаболиты, или маркеры, обнаруженные во взятых у них пробах. Соответственно, нет необходимости доказывать факт намерения, вины, небрежности или осознанного использования спортсменом запрещенной субстанции при установлении нарушения в соответствии с пунктом 2.1 Правил [6].

Исключением являются действия (бездействие), связанные с наличием, назначением, использованием и (или) попыткой использования вещества и (или) метода, включенных в Республиканский перечень запрещенных в спорте веществ и методов, при наличии разрешения на терапевтическое использование, выданного Национальным антидопинговым агентством или национальной антидопинговой организацией иного государства [5].

Следует отметить, что увольнение по ч. 1 ст. 314¹¹ ТК за допинг в спорте является обязанностью нанимателя, поскольку решение о спортивной

дисквалификации принимается Национальным антидопинговым агентством, и наниматель его не вправе игнорировать.

В разъяснении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 марта 2020 г. указано, что в трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте [4].

Спортивная дисквалификация спортсмена или тренера может быть осуществлена и по иным причинам, к которым относятся нарушения: правил спортивных мероприятий по виду спорта; положений о проведении (регламентов проведения) спортивных соревнований; решений международных спортивных организаций в порядке, установленном правилами спортивных соревнований по виду спорта [5].

При этом необходимо обязательно учитывать срок такой дисквалификации – шесть и более месяцев. Если спортсмен дисквалифицирован на меньший срок, то прекратить трудовой договор не представляется возможным.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы.

Увольнение работников в связи с использованием допинга в спорте может осуществляться нанимателем после принятия решения о спортивной дисквалификации Национальным антидопинговым агентством.

Совершение деяний, влекущих увольнение, возможно как в рабочее время или на рабочем месте, так и за их пределами. В связи с этим не считаем целесообразным отнесение рассматриваемых оснований прекращения трудового договора к мере дисциплинарного взыскания, поскольку власть нанимателя не должна распространяться на работника не в связи с работой. В то же время данные нарушения могут принести существенный вред нанимателю, а за указанные действия возможно прекращение трудового договора.

Список использованной литературы

1. Лукашенко про физкультуру и спорт: это образ жизни, который я пропагандирую и которому следую сам // Белорусское телеграфное агентство. – URL: <https://belta.by/president/view/lukashenko-pro-fizkulturu-i-sport-eto-obraz-zhizni-kotoryj-ja-propagandiruju-i-kotoromu-sleduju-sam-737369-2025/> (дата обращения: 07.11.2025).

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

3. О противодействии допингу в спорте : Указ Президента Респ. Беларусь от 24 мая 2018 г. № 201 : в ред. от 10 сент. 2025 г. № 329 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

4. Дополнительные основания увольнения спортсменов, тренеров, работников организаций физической культуры и спорта, участвующих в спортивной подготовке спортсмена : разъяснения М-ва труда и соц. защиты Республики Беларусь от 5 марта 2020 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.08.2025).

5. О физической культуре и спорте : Закон Респ. Беларусь от 4 янв. 2014 г. № 125-З : в ред. от 12 июля 2025 г. № 86-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

6. Антидопинговые правила Республики Беларусь : утв. приказом директора учреждения «Национальное антидопинговое агентство» от 27 дек. 2024 г. № 301-од // Белорусская федерация легкой атлетики. – URL: <https://bfla.eu/uploads/documents/antidopingovyye-pravila-rb-67c5ad17a2f31044229198.pdf> (дата обращения: 10.08.2025).

7. Об установлении Республиканского перечня запрещенных в спорте веществ и методов : постановление М-ва спорта и туризма Респ. Беларусь от 8 нояб. 2018 г. № 65 : в ред. от 31 окт. 2024 г. № 49 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

8. Пофа, М. В. Проблемы определения понятия допинга в спорте и правовые последствия его использования спортсменами / М. В. Пофа // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 09.08.2025).

9. Всемирный антидопинговый кодекс 2021. – Минск : БГУФК, 2020. – 156 с.

УДК 349.2

Н.В. Костюкевич

(аспирант Белорусского государственного экономического университета)

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Рассматривается дисциплинарная ответственность работника как вид юридической ответственности, ее признаки, объединяющие с другими видами ответственности. Отличительные особенности дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности. Анализируются термины и определения дисциплинарной ответственности. Проводится разграничение общей и специальной дисциплинарной ответственности. В заключении резюмируется важность института дисциплинарной ответственности, как механизма регулирования трудовых правоотношений.

Одной из ключевых правовых форм воздействия на работников, нарушивших трудовую дисциплину и как следствие совершивших дисциплинарный проступок, является дисциплинарная ответственность. Следует учитывать, что дисциплинарная ответственность представляет собой крайнюю меру, применяемую с целью пресечения и предупреждения дисциплинарных проступков. Основная задача в процессе работы по укреплению и обеспечению трудовой дисциплины заключается в рациональном сочетании мер поощрения за добросовестный труд с мерами ответственности, применяемыми нанимателем к работникам в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на них обязанностей. Такой подход способствует поддержанию трудовой и исполнительской дисциплины и созданию мотивирующей рабочей среды.

Основу дисциплинарной ответственности работников составляют нормы гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Она является одним из видов юридической ответственности. При этом в законодательстве не содержится определения «дисциплинарная ответственность» [1, с.38 – 45].

Вопрос о правовой природе дисциплинарной ответственности, несмотря на длительную историю научной разработки, сохраняет свою дискуссионность, о