

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2025.90.82.002

Современный анализ особенностей прекращения трудового договора с профессиональными спортсменами и тренерами

Белов Никита Сергеевич

Аспирант,
Академия труда и социальных отношений,
119454, Российская Федерация, Москва, ул. Лобачевского, 90;
e-mail: nsblv2012@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению особенностей и поиску решений существующим пробелам прекращения трудового договора со спортсменами и тренерами. Анализируются специфические правовые основания, нюансы и процедуры, которые характерны для данных категорий работников. Были освещены действующие положения законодательства Российской Федерации, прежде всего Трудового Кодекса, регламентирующие увольнение спортсменов и тренеров и их воздействия на участников трудовых правоотношений. Особое внимание уделяется нюансам разграничения стандартных трудовых договоров от контрактов, заключаемых с профессиональными спортсменами и тренерами. В это входит подробный анализ вопросов, касающихся временных переводов, а также процессов расторжения контрактов как по инициативе работодателя, так и по желанию самого спортсмена или тренера.

Для цитирования в научных исследованиях

Белов Н.С. Современный анализ особенностей прекращения трудового договора с профессиональными спортсменами и тренерами // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 8А. С. 13-22. DOI: 10.34670/AR.2025.90.82.002

Ключевые слова

Прекращение трудового договора, трудовые права, дисквалификация, трудовое право, допинг.

Введение

Прекращение действия трудового соглашения спортсмена (тренера) и спортивной организацией требует соблюдения не только Трудового кодекса Российской Федерации [Трудовой кодекс Российской Федерации, www] (далее – ТК РФ), но и регламентных норм общенациональных спортивных федераций, которые могут существенно различаться. Основания прекращения трудовых отношений между работником и работодателем определены законодательством Российской Федерации. В частности, к ним относятся истечение срока действия трудового договора и его расторжение по инициативе одной из сторон. В статье 77 ТК РФ перечислены основания для прекращения трудового договора. К ним относятся: взаимное согласие сторон, истечение срока действия договора, инициатива сотрудника или работодателя, смена владельца организации, перевод сотрудника, а также отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, включая непредвиденные обстоятельства, находящиеся вне контроля сторон. В дополнение к общим основаниям, в главе 54.1 Трудового кодекса РФ определены специфические причины, применимые к спортсменам и тренерам.

Основная часть

Трудовой договор со спортсменом или тренером может быть расторгнут по двум основаниям, которые предусмотрены статьей 348.11 ТК РФ: дисквалификация спортсмена на срок более шести месяцев, и нарушение установленных соответствующим антидопинговым органом, антидопинговых правил, без разницы национальный это уровень или международный. Важно подчеркнуть, что указанные основания могут быть тесно переплетены между собой. Другими словами, санкции в виде дисквалификации на срок от шести месяцев не редко применяется за нарушение антидопинговых норм.

Спортсмены, уличенные в применении допинга, рискуют быть пожизненно отстраненными от участия в соревнованиях. На основании представленных аргументов, следует заключить, что спортсмен несет ответственность за соблюдение антидопинговых правил, как п/п. 2 п. 2 в ст. 24 Федерального закона от 7 мая 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», так и ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ, где закреплено, что помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль.

Совершение антидопинговых нарушений не обязательно влечет за собой прекращение трудовых отношений с рассматриваемыми категориями работников. Вместе с тем, применение норм права в данной области осложняется отсутствием четкого понимания правовых последствий, возникающих при дисквалификации или временном отстранении спортсмена и тренера от профессиональной деятельности в связи с нарушением антидопинговых правил. Последствия, применимые к спортсменам, определены частями 2 и 3 статьи 348.5 Трудового кодекса Российской Федерации. Они включают в себя возможность отстранения от участия в спортивных соревнованиях, а также от тренировочных и иных мероприятий, направленных на подготовку к соревнованиям. При этом за спортсменами сохраняется право на получение части заработка, размер которого не может быть ниже установленного статьей 155 ТК РФ.

Поскольку в трудовом законодательстве нет отдельной нормы для тренеров, в аналогичных ситуациях возникает простой. Анализ законодательства позволяет заключить, что, в

соответствии с действующим трудовым законодательством, а именно частью 3 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, ответственность за простой, вызванный действиями или бездействием работника, не влечет за собой обязательство работодателя по оплате соответствующего периода.

Что касается компенсации тренерам, занятым в специализированных антидопинговых мероприятиях, включая образовательные и реабилитационные программы, являющиеся единственно допустимой формой деятельности во период временного отстранения или дисквалификации, то оплата их труда может быть организована по аналогии с оплатой спортсменов, продолжающих тренировочный процесс в период отстранения от соревнований. Порядок такой оплаты регулируется частью 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

Правоприменительная практика сталкивается с постоянными вопросами, связанными с законностью прекращения трудовых отношений со спортсменами и тренерами в случае нарушения антидопинговых правил, их временного отстранения от работы, а также с определением правового статуса и обязанности соблюдения антидопинговых предписаний.

Расторжение соглашения о трудовой деятельности по инициативе работодателя возможно исключительно при наличии оснований, определенных в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных положениях, находящихся как в самом Трудовом кодексе, так и в иных федеральных законодательных актах.

По результатам анализа статьи 348.11-1 ТК РФ подтверждается, что прекращение трудового соглашения в соответствии с условиями, прописанными в указанной статье, представляет собой прерогативу работодателя, но не его безусловное обязательство. Данную процедуру можно классифицировать как увольнение, инициированное работодателем.

Несмотря на то, что увольнение может быть вызвано иными обстоятельствами, прописанными как в Трудовом кодексе Российской Федерации, так и в других федеральных законах, следует отметить, что именно в основном регуляторе трудовых отношений России, а именно в Трудовом кодексе РФ, отсутствует прямое указание на обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор с тренером, допустившим нарушение антидопинговых положений. Аналогично, иные федеральные законы Российской Федерации не содержат дополнительных оснований для прекращения трудовых отношений с тренером, совершившим антидопинговое нарушение. Таким образом, тренер, уличенный в нарушении антидопинговых правил, сохраняет возможность продолжения трудовой деятельности в спортивной организации, при условии, что работодатель не реализует свое право на увольнение данного сотрудника. Решение о прекращении трудовых отношений в таком случае остается на усмотрение работодателя, которое может быть применено в соответствии со статьями 348.11-1 ТК РФ.

Согласно Приложению, включенному в состав Общероссийских антидопинговых правил [Общероссийские антидопинговые правила, www] (далее — Правила) к последствиям нарушения спортсменом или иным лицом Правил относятся:

а) аннулирование — отмена результатов спортсмена в определенном спортивном соревновании или мероприятии со всеми вытекающими последствиями, включая изъятие всех наград, очков и призов;

б) дисквалификация — отстранение в связи с нарушением Правил спортсмена или иного лица на определенный срок от участия в любых спортивных соревнованиях или иной деятельности или отказ в предоставлении финансирования, как это предусмотрено п. 12.14 Правил;

в) временное отстранение — недопущение на определенное время спортсмена или иного лица к участию в спортивных соревнованиях или деятельности до вынесения окончательного решения на слушаниях, проводимых в соответствии с гл. X Правил.

В соответствии с пунктом 12.14.1 Правил, на протяжении всего срока дисквалификации или временного отстранения, спортсмены и иные субъекты, попадающие под действие указанных санкций, абсолютно теряют возможность принимать участие в любых спортивных соревнованиях или иной деятельности, связанной со спортом. Исключение составляют лишь специальные антидопинговые образовательные или реабилитационные программы. Запрет распространяется на мероприятия, санкционированные или организованные подписавшимися сторонами, их членскими организациями, клубами, а также к любой спортивной деятельности, получающей государственную поддержку на национальном или высшем уровне.

В соответствии с пунктом 14 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте», спортивная дисквалификация представляет собой санкцию, ограничивающую право спортсмена на участие в состязаниях.

В случае установления фактов несоблюдения регламента соревнований или положений о борьбе с допингом, спортивная федерация, курирующая конкретный вид спорта, налагает дисциплинарные взыскания или принимает соответствующие постановления. Порядок и условия отстранения спортсменов от участия в спортивных мероприятиях определяются, в основном, внутренними нормативными актами и положениями, разрабатываемыми и утверждаемыми спортивными федерациями и ассоциациями. Данные правила содержат детализированные процедуры расследования нарушений, определения степени вины спортсмена и применения соответствующих санкций.

В практике спортивных федераций, подобные нормативные документы являются основой для обеспечения честности соревнований и защиты прав спортсменов, не нарушающих установленные правила. Кроме того, они служат инструментом для поддержания репутации и авторитета соответствующего вида спорта на национальном и международном уровнях. Важно отметить, что решения спортивных федераций могут быть обжалованы в установленном порядке в апелляционных органах, как предусмотрено в их внутренних регламентах.

Помимо положений Трудового кодекса РФ (гл. 54.1) и Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", нормативное регулирование труда спортсменов и тренеров осуществляется документами, разработанными общероссийскими спортивными федерациями, которые определяются отдельными учеными как нетипичные источники трудового права.

Указанные нормы включены в свод правил и регламентов, касающихся спортивных соревнований. Исключительное право на утверждение и внесение изменений в эти нормы принадлежит вышеуказанным субъектам Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Зачастую отмечается расхождение между положениями, регулирующими деятельность общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг, и нормами, содержащимися в Трудовом кодексе Российской Федерации. Вопреки этим разногласиям, установленные правила, разработанные указанными федерациями и лигами, широко применяются в спортивной сфере.

В качестве примера подобных норм можно привести корпоративную дисквалификацию в спорте, которая предусматривает ограничение на осуществление конкретных должностных обязанностей. Это понятие включает в себя формы дисквалификации, установленные

регламентами общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг, за исключением дисквалификаций напрямую связанных с участием в спортивной соревновательной деятельности.

Данное положение зафиксировано во множестве нормативных документов, регулирующих деятельность общенациональных спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг в России. Эти правила и нормы, установленные на федеральном уровне, являются обязательными для исполнения всеми участниками спортивных мероприятий и организаций. Они обеспечивают единый подход к организации и проведению соревнований, а также защищают права и интересы спортсменов, тренеров и других заинтересованных лиц. В частности, в ст. 12 Дисциплинарного регламента КХЛ [Дисциплинарный регламент КХЛ, www.khl.ru] установлено, что спортивной корпоративной дисквалификацией является:

- для физического лица - лишение права занимать любые должности и исполнять обязанности (в том числе спортсмена-инструктора, спортсмена-хоккеиста, тренера, врача, менеджера, директора и др.) в Клубах КХЛ, МХЛ, ЖХЛ и (или) лишение права быть назначенным лицом, выполняющим управленческие функции в структуре КХЛ, МХЛ, ЖХЛ и/или в со структуре Клубов КХЛ, МХЛ и ЖХЛ на определенный срок или бессрочно;
- для юридического лица — аннулирование возможности вступать в партнерские взаимоотношения в области спорта с иными юридическими лицами, включая хоккейные клубы, входящие в состав КХЛ, МХЛ; быть участником чемпионата на определенный срок или бессрочно.

Согласно п. 2 ст. 12 Дисциплинарного регламента КХЛ спортивная-корпоративная дисквалификация не обжалуется в судебном либо ином порядке, но может быть отменена при рассмотрении Дисциплинарным комитетом КХЛ заявления заинтересованного лица об отмене спортивной корпоративной дисквалификации с учетом всех обстоятельств дела (события), добровольного исполнения наказания, раскаяния нарушителя, а также при условии истечения с момента наложения спортивной корпоративной дисквалификации не менее шести месяцев.

Необходимо учитывать позицию Верховного Суда Российской Федерации, представленную в пункте 1 Постановления Пленума № 52 от 24.11.2015 [5]. В данном документе акцентируется внимание на том, что любые специфические аспекты, касающиеся трудовых отношений спортсменов и тренеров, которые могут привести к ухудшению их положения (например, снижению гарантий, ограничению прав или увеличению ответственности), а также порядок их установления другими нормативными актами, строго ограничены и исчерпывающе определены главой 54.1 ТК РФ.

В соответствии с положениями статьи 26 Федерального закона «О физической культуре и спорте», допингом считается любое отступление от антидопинговых норм. Данное понятие включает в себя применение или намерение применить субстанции и методики, признанные недопустимыми для использования в спортивной деятельности. Выявление подобных отклонений обеспечивается посредством проведения процедуры допинг-контроля. Список запрещенных препаратов и порядок осуществления контрольных мероприятий утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта, а именно Министерством спорта Российской Федерации.

Согласно действующим правовым нормам Российской Федерации, в частности статье 348.2 ТК РФ, спортсмены обязаны придерживаться антидопинговых положений в рамках исполнения своих трудовых функций. Таким образом, отклонение от предписанных антидопинговых норм

рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Данная трактовка подкреплена разъяснениями, содержащимися в пункте 25 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации №52 от 24 ноября 2015 года, где рассматриваются вопросы применения нормативных актов, регламентирующих трудовую деятельность профессиональных спортсменов и тренеров.

Вместо расторжения трудового соглашения со спортсменом, допускается его временный перевод к иному нанимателю, что представляет собой взаимовыгодный подход для всех участников трудового процесса. Данный метод позволяет сохранить трудовые отношения, предоставляя спортсмену возможность для развития в другой среде, а работодателю – избежать юридических и финансовых последствий, связанных с прекращением действия договора.

Временный перевод спортсмена также может быть обусловлен необходимостью получения им определенного опыта или квалификации, которые отсутствуют у текущего работодателя. Это способствует повышению профессионального уровня спортсмена и, как следствие, может положительно сказаться на результатах команды в будущем.

Кроме того, такая мера может быть использована в случае временной невозможности предоставления спортсмену работы по его специальности, например, из-за травмы или дисквалификации. В этом случае временный перевод позволяет избежать простоя и сохранить конкурентоспособность спортсмена.

В данном аспекте, временное прекращение действия трудового договора, которое является отличительной чертой трудовых отношений в спорте, имеет возможность быть внедренным для всех категорий трудящихся.

Исходя из этого, в научной среде принято различать следующие способы смены спортивного клуба или организации:

- Прекращение действия трудового договора с предыдущим работодателем на основании статей 77 (пункт 3) и 80 Трудового кодекса РФ, с последующим оформлением отношений с новым работодателем.
- Расторжение трудового договора по обоюдному согласию (пункт 1 статьи 77 ТК РФ) и последующее заключение нового договора с другим работодателем.
- Осуществление перевода спортсмена к другому работодателю, как это предусмотрено пунктом 5 статьи 77 ТК РФ.
- Организация временного перевода спортсмена к другому работодателю согласно статье 348.4 ТК РФ.

При переходе спортсменов и тренеров на новые условия труда следует учитывать всю совокупность правовых норм, регулирующих их деятельность. Важно принимать во внимание как специальную главу Трудового кодекса РФ, так и регламенты, разработанные спортивными федерациями и лигами.

Согласно исследователям, юридические факты, то есть конкретные жизненные обстоятельства, признаваемые законом, являются причинами, по которым трудовой договор может быть прекращен. Перевод сотрудника в иную организацию представляет собой юридически значимое событие, способное повлечь за собой расторжение действующего трудового соглашения с прежним работодателем. Следует отметить, что специальный раздел Трудового кодекса РФ предусматривает возможность временного перевода спортсмена к другому работодателю. В таком случае трудовой договор не прекращает свое действие, а временно приостанавливается, при этом за работником сохраняется право на его последующее возобновление.

Согласно точке зрения М.Ю. Гусова, законодательное регулирование переводов на другую работу опирается на ряд основополагающих принципов. К их числу относятся: недопустимость перевода без предварительного согласия работника (исключения составляют случаи, прямо предусмотренные законом), невозможность осуществления перевода в период отсутствия работника на рабочем месте, отсутствие необходимости прохождения испытательного срока при переводе, обеспечение сохранения непрерывного трудового стажа и предоставление дополнительных гарантий, направленных на защиту от необоснованных переводов [Гусов, 2010, с.156].

В научной сфере классифицируют переводы как постоянные и временные. Временные кадровые перемещения подразделяются на категории в зависимости от нескольких факторов. К ним относятся: лицо, инициирующее перевод, степень обязательности данного перевода, юридические нормы, определяющие процедуру, и конечные задачи, которые необходимо решить посредством перевода.

Согласно стандартной форме соглашения о трансфере, смена футбольной команды игроком реализуется через аннулирование его текущего трудового договора, прекращение трудовых отношений в связи с переводом в другую спортивную организацию и оформление нового трудового соглашения.

Необходимо учитывать, что начало действия подписанного трудового договора со спортсменом не может быть обусловлено успешным прохождением им медицинского обследования или получением им разрешения на работу в пределах Российской Федерации. Данное требование обязательно должно быть принято во внимание при оформлении трансферного контракта.

Если спортсмен временно меняет клуб или команду по правилам федераций, это можно назвать "арендой". Применительно к спортивным правам на спортсмена, включая право на допуск к соревнованиям, термин "аренда" является более подходящим, чем применительно к спортсмену как к физическому лицу. Временный перевод спортсменов в другую команду, оформленный через приостановку трудового договора, выгоден всем сторонам. Он не только защищает права спортсменов, но и поддерживает конкурентоспособность соревнований. Как подчеркивает Д.И. Рогачев, такая "аренда" оправдана, поскольку дает спортсменам, особенно начинающим, шанс раскрыть свой потенциал и улучшить навыки в новой обстановке, гарантируя при этом возвращение к прежнему работодателю [Рогачев, 2008, с. 24-30]. Клубы же получают возможность оценить игрока в деле и временно усилить состав, заплатив за это меньше, чем при полноценном трансфере.

В академической среде активно обсуждается вопрос о соответствии ограничений, установленных статьей 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации в контексте перевода спортсменов к иному работодателю, фундаментальным принципам, лежащим в основе трудового и гражданского права.

Временный перевод спортсмена к другому работодателю представляет собой более надежную и правомерную модель трудовых отношений по сравнению с практикой одновременного оформления двух трудовых договоров, а именно краткосрочного договора и договора с неопределенной датой начала действия. Данная практика нередко приводила к разногласиям и правовым спорам между сторонами трудовых отношений.

Вопрос оптимальной продолжительности временного трансфера спортсмена остается актуальным. Эксперты высказывали мнение о необходимости увеличения данного срока с текущего одного года до трех лет, учитывая различную длительность спортивных соревнований

в разных дисциплинах.

Однако, действующее законодательство строго регламентирует максимальный период временного перехода спортсмена к другому работодателю, ограничивая его одним годом. Данное положение, зафиксированное в статье 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации, находит свою конкретизацию также в нормативных документах общероссийских спортивных федераций.

Законодательство Российской Федерации, а именно статья 348.12 Трудового кодекса, регламентирует процедуру прекращения действия трудовых соглашений, заключенных между работодателями и профессиональными спортсменами, а также тренерами. Данная статья определяет основания и условия, при которых возможно расторжение указанных договоров, учитывая специфический характер труда в сфере спорта. Важным моментом является то, что в договоре со спортсменом может быть прописано условие о выплате им компенсации работодателю в случае досрочного увольнения по собственной инициативе, если для этого нет веских оснований.

В противоположность этому, С.В. Алексеев высказывает альтернативное мнение. Он отмечает, что спортивные организации, выступая в роли нанимателей, инвестируют значительные ресурсы в профессиональный рост атлетов и, следовательно, имеют основания рассматривать производимые выплаты как компенсацию произведенных расходов [Алексеев, 2014].

Определяющим моментом является установление условий, при которых допускается правомерное прекращение действия трудового соглашения. Статья 80 ТК РФ содержит общие, но не закрытые, перечисляющие уважительные причины для расторжения трудового договора по инициативе работника. В качестве примера приводится нарушение норм трудового законодательства или иных нормативных правовых актов.

Отсутствие в нормативных актах точного перечня веских оснований для увольнения в сфере профессионального спорта формирует правовой вакуум. В связи с тем, что каждое спортивное направление имеет свою специфику и уникальные причины для досрочного расторжения контракта, одним из возможных вариантов решения проблемы может стать разработка и внесение соответствующих перечней в регламенты общероссийских спортивных федераций.

Ю.В. Зайцев предоставил убедительный анализ оснований для прекращения трудового соглашения со спортсменом в контексте профессионального спорта. Перечисленные основания, учитывающие специфику спортивной деятельности, включают в себя следующие: эпизодическое участие в соревнованиях, отсутствие включения в заявку на сезон соревнований (при условии, что это не обусловлено медицинскими показаниями), переход к статусу спортсмена-любителя, а также исключение спортивной организации из числа участников соревнований [Зайцев, 2008, с. 21].

Заключение

Результаты анализа особенностей прекращения трудового договора с профессиональным спортсменом и тренером указывают на необходимость более детальной законодательной регламентации, проработки существующих пробелов и, в идеале, дифференциации особых условий, процедур прекращения и корректировка условий в зависимости от субъекта на отдельные обособленные виды спорта, будь то командные или индивидуальные. На данный момент законодательство слишком обобщенное.

Библиография

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) "Российская газета", N 256, 31.12.2001.
2. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Собрание законодательства Российской Федерации от 2007 г. , N 50 , ст. 6242.
3. Общероссийские антидопинговые правила. // РУСАДА : сайт. URL: <https://rusada.ru/documents/all-russian-anti-doping-rules> (дата посещения 20.07.2025).
4. Дисциплинарный регламент КХЛ : утвержден Советом директоров ООО «КХЛ» № 75 от 14 июля 2017 г. // Официальный сайт КХЛ : сайт. URL: https://www.khl.ru/documents/KHL_disciplinary_regulations_2023.pdf (дата посещения 20.07.2025).
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров", Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, февраль 2016 г., N 2.
6. Гусов М. Ю. Переводы в трудовом праве России: некоторые вопросы теории и практики :дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.— М., 2010. — с.156.
7. Рогачев Д. И. Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров // Новое спортивное законодательство: материалы Международной научно-практической конференции «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Д. И. Рогачев. М., 2008. с. 24-30.
8. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте / Алексеев С.В. М., 2014.
9. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена // Спорт: экономика, право, управление. №3.2008. с. 21.

Modern Analysis of the Features of Termination of Employment Contracts with Professional Athletes and Coaches

Nikita S. Belov

Graduate Student,
Academy of Labour and Social Relations,
119454, 90, Lobachevskogo str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: nsblv2012@mail.ru

Abstract

The article is devoted to examining the features and identifying solutions to existing gaps in the termination of employment contracts with athletes and coaches. Specific legal grounds, nuances, and procedures characteristic of these categories of workers are analyzed. The current provisions of the legislation of the Russian Federation, primarily the Labour Code, regulating the dismissal of athletes and coaches and their impact on the participants of labour relations are highlighted. Particular attention is paid to the nuances of distinguishing standard employment contracts from contracts concluded with professional athletes and coaches. This includes a detailed analysis of issues related to temporary transfers, as well as the processes of contract termination both at the initiative of the employer and at the request of the athlete or coach themselves.

For citation

Belov N.S. (2025) *Sovremennyy analiz osobennostey prekrashcheniya trudovogo dogovora s professional'nymi sportsmenami i trenerami* [Modern Analysis of the Features of Termination of Employment Contracts with Professional Athletes and Coaches]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (8A), pp. 13-22. DOI: 10.34670/AR.2025.90.82.002

Keywords

Termination of employment contract, labour rights, disqualification, labour law, doping.

References

1. The Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 N 197-FZ (as amended and supplemented, intro. effective from 09/01/2025) *Rossiyskaya Gazeta*, No. 256, 12/31/2001. (In Russ.)
2. Federal Law No. 329-FZ of 12/04/2007 "On Physical Culture and Sport in the Russian Federation", Collection of Legislation of the Russian Federation of 2007, No. 50, art. 6242. (In Russ.)
3. All-Russian Anti-Doping Rules. URL: <https://rusada.ru/documents/all-russian-anti-doping-rules> (date of the application 07/20/2025).
4. KHL Disciplinary Regulations: approved by the Board of Directors of KHL LLC No. 75 dated July 14, 2017. URL: https://www.khl.ru/documents/KHL_disciplinary_regulations_2023.pdf (date of the application 07/20/2025).
5. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 52 dated November 24, 2015 "On the application by Courts of legislation Regulating the work of athletes and coaches", *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*, February 2016, No. 2. (In Russ.)
6. Gusov M. Y. Translations in the labor law of Russia: some questions of theory and practice : dis. ... kand. jurid. Sciences: 12.00.05.— M., 2010. — p.156. (In Russ.)
7. Rogachev D. I. Modernization of the legal regulation of the work of athletes and coaches // New sports legislation : materials of the International scientific and practical conference "Sports law: prospects for development" / comp. D. I. Rogachev, M., 2008. pp. 24-30. (In Russ.)
8. Alekseev S.V. Sports law. Labor relations in sports / Alekseev S.V. M., 2014.
9. Zaitsev Yu.V. Features of termination of an athlete's employment contract // Sport: economics, law, management. No. 3.2008. p. 21. (In Russ.)