

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСПиП

к.ю.н., доцент

_____ / Г.Х. Шафикова

« ____ » _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПОДЗАКОННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ В СФЕРЕ
СПОРТА КАК ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ЮУрГУ – 40.04.01 – 2017 –128–81– Ю 361

Научный руководитель

выпускной

квалификационной работы

к.ю.н., доцент,

кафедры ТСПиП

_____ / Н.П. Дацко

« ____ » _____ 2017 г.

Автор выпускной

квалификационной работы

студент группы Ю - 361

_____ / Е. Н. Кожевникова

« ____ » _____ 2017 г.

Нормоконтролер,

доцент кафедры ТСПиП

_____ / Э.М. Филиппова

« ____ » _____ 2017 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	Ошибка! Закладка не определена.
ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА	7
1.1 Классификация источников трудового права и признаки трудовых отношений в сфере спорта	7
1.2 Характеристика источников спортивного права применяемых для регулирования труда спортсменов и тренеров.....	Ошибка! Закладка не определена.
1.3 Правовое регулирование труда профессиональных спортсменов и тренеров зарубежных стран.....	27
ГЛАВА 2 ПРИМИНЕНИЕ ПОДЗАКОННЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТСМЕНА И ТРЕНЕРА	42
2.1 Особенности нормативного регулирования труда спортсмена и тренера	42
2.2 Специфика ответственности сторон трудового договора со спортсменами и тренерами	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	Ошибка! Закладка не определена.
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	98

ВВЕДЕНИЕ

Спорт в нашей стране был признан полноправной профессией сравнительно недавно, хотя уже задолго до этого стало очевидным, что для достижения высоких спортивных результатов спортсмен должен уделять тренировкам и соревнованиям достаточно много времени. В связи с этим на современном этапе повышения роли физической культуры и спорта в государстве и обществе возрастает потребность в социальной защите спортсменов и распространении трудового законодательства на отношения между спортсменами и физкультурно-спортивными организациями.

В сфере спортивных правоотношений особый интерес представляет реализация и защита прав субъектов трудовых отношений. Рассматривая отношения в сфере спорта, как разновидность трудовых отношений следует обратиться к Конституции РФ, в которой закрепляются нормы о реализации свободы на труд. Это означает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (п. 1 ст. 37). Данная статья провозглашает свободу работнику в выборе профессии, работодателя. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым Кодексом РФ, принятым 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ.

Нельзя оставить без внимания и тот факт, что спорт является не только социальным, но и политическим показателем роли государства в мире, а реализация спортивных отношений правовым показателем. Реализация условий их объединения требует сегодня не только привлечения значительных финансовых ресурсов и внимания со стороны государства, но и выработки эффективного правового регулирования отношений, складывающихся в области физической культуры и спорта, и прежде всего трудовых правоотношений.

Актуальность работы состоит в том, что законодательство о профессиональном спорте в Российской Федерации является не

совершенным и требует на сегодняшний день серьезного внимания со стороны государства. Правоотношения между работником-спортсменом, тренером и работодателем обладают определенной спецификой, а порой не имеют аналогов в других отраслях деятельности. Несмотря на то, что законодательство о труде профессиональных спортсменов постоянно совершенствуется, все же отношения в сфере профессионального спорта считаются слабо урегулированными на государственном уровне. Практика применения норм современного законодательства о труде профессиональных спортсменов сталкивается с проблемами при формулировании условий трансферных договоров, условий регулирования, когда спортсмен находится в состоянии драфта, когда в Российские профессиональные спортивные клубы поступают легионеры и др. Кроме того, правовое регулирование деятельности спортсменов, осуществляемой нормами трудового права, долгое время оставалось недостаточно полным и во многом противоречивым, что затрудняло работу профессиональных клубов, создавало сложности в реализации права на труд лицам, осуществляющим спортивную профессиональную деятельность.

Специфика трудовой функции этой категории работников, состоящая для спортсменов в подготовке к соревнованиям и участии в них, а для тренеров – в тренировочной работе и руководстве состязательной деятельностью (ст. 348.1 ТК РФ), явилась основной причиной подготовки и включения в ТК РФ новой главы 54.1, посвященной регулированию их труда.

Между тем, разные ученые высказывают иное мнение, по поводу регулирования трудовых отношений в сфере спорта. Так Д. И. Рогачев и Ю.В. Зайцев считают, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между спортсменами, тренерами и их работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации¹.

¹ Зайцев Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирование труда спортсменов и тренеров – М.: Статут, 2016. – С.103

Иного мнения придерживается С. А. Алейник, который считает, что профессиональный спорт относится к предпринимательской деятельности¹.

Введение в действие новой главы 54.1 ТК РФ, касающейся регулирования труда спортсменов и тренеров – очень важный шаг для развития профессионального спорта в России. Но вместе с тем, нельзя однозначно сказать, что данная глава совершенна. Поскольку отсутствуют регулирование на государственном уровне переходов (трансферов) спортсменов в другой клуб. А также проблемы с денежными выплатами, которые производят спортсмены, при уходе из клуба по собственному желанию.

Поскольку сфера спорта очень разнообразна, и трудовые отношения складывающиеся в ней подвергаются дифференциации, то актуальность исследования состоит в следующем: как государство пытается регламентировать и реализовать свои нормы права, содержащиеся в Трудовом кодексе РФ, между спортсменом и спортивным клубом.

Объектом исследования являются отношения, связанные с развитием и реализации национального законодательства в сфере профессионального спорта.

Предметом данного исследования являются нормы права, регулирующие трудовые отношения профессиональных спортсменов на уровне национального законодательства.

Целью исследования является изучение теоретических основ национального законодательства о труде и спорте, а также норм Конституции РФ и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в сфере спорта, выявление проблем, в сфере реализации трудовых отношений между спортсменом и спортивным клубом, определение механизма совершенствования условий договора регулирующего данные отношения.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

¹ Алейник С.А. Институциональное правовое регулирование труда спортсменов в Российской Федерации // Институционализация в праве: сборник научных статей – Москва: РАГС, 2010. – С. 264.

- изучить общие тенденции развития национального законодательства о труде в сфере профессионального спорта;
- исследовать классификацию источников трудового права и вывить признаки трудовых отношений в сфере спорта;
- рассмотреть правовое регулирование трудовых отношений в сфере профессионального спорта зарубежных стран;
- проанализировать отношения, связанные с применением подзаконных нормативных правовых актов в регулировании труда спортсмена и тренера;
- вывить особенности нормативного регулирования труда спортсмена и тренера;
- исследовать проблемы законодательного регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров;
- сформулировать предложения для развития национального законодательства о профессиональном спорте.

Теоретическую основу исследования составили научные труды российских ученых С.В. Алексеева, О.А.Шевченко, К.Н. Гусова, Д. И. Рогачев, Ю. В. Зайцева, Ю. В. Стукаловой, А.П. Анисимов и др.

Мы последовательно исследовали и проанализировали нормы Конституции РФ, Трудовой Кодекс РФ, Федерального Закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Кодекса об Административных Правонарушениях Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, Приказы Министерства Спорта Российской Федерации, Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте, Общероссийские антидопинговые правила, Правового регламента Континентальной Хоккейной Лиги, Дисциплинарного регламента КХЛ на сезоны начиная с 2014 по 2017 годы, Регламента по Российского Футбольного Союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов и Дисциплинарного регламента РФС.

Методологическую основу составили: методы научного анализа, сравнения, обобщения, логический метод.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА

1.1 Классификация источников трудового права и признаки трудовых отношений в сфере спорта

В источники трудового права входят нормативные правовые акты и отдельные нормы, направленные на регулирование отношений, входящих в предмет трудового права.

Источники трудового права – это результаты правотворчества специальных органов в области регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, которые составляют предмет данной правовой сферы. Комплексом источников трудового права является трудовое законодательство.

В учебно-научной литературе дано следующее определение источникам трудового права – это «различные нормативные правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права, регламентирующие трудовые и иные, связанные с ними отношения», «результаты правотворческой деятельности государственных органов в вопросах регулирования трудовых и прочих общественных отношений, которые составляют предмет данной правовой сферы», «различные формы выражения (закрепления и установления) государственной воли, ориентированной на регулирование общественных отношений (законы, нормативные правовые акты, договоры и так далее)»¹.

В юридической научно-учебной литературе также представлен и другой подход к трактовке источника трудового права.

Так, к примеру, в учебном пособии И.К. Дмитриевой и В.Л. Гейхмана источники трудового права – это результаты нормотворческой деятельности государственных органов власти, а также нормотворческой деятельности

¹ Трудовое право: учебное пособие / С.Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М.: Юрайт, 2016 – С. 59.

работодателей и их представителей в области регулирования трудовых и прочих связанных с ними отношений¹.

Толкунова В. и Гусов К.Н. Источники трудового права характеризуют как разные правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Об источниках трудового права можно говорить в двух направлениях. Первое направление предполагает формальное выражение источников трудового права. В формальном аспекте понимается весь массив нормативных правовых документов, регулирующих отношения, которые составляют предмет трудового права. В действительности, сначала нормативные правовые нормы придается некоторая форма. Однако придание такой формы еще совсем не означает, что источнику права гарантируется реализация в отношении, для управления которыми он создавался. Начинают действовать источники трудового права при реализации их в определенные правовые отношения. Следовательно, можно говорить о материальной стороне источников трудового права. Исследование их в материальном аспекте подразумевает изучение процесса их реализации в правовые отношения, которые входят в предмет трудового права. Только тогда, когда отношения перейдут в категорию правоотношений можно говорить о материальном выражении источников трудового права. Так, между материальным и формальным выражением источников трудового права происходит процесс реализации. Источники трудового права представляют собой нормативные правовые акты: законы, постановления, нормы, указы и другие, направленные на регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений в области применения труда. Но к источникам трудового права, учитывая специфику их формирования, принято относить и акты локального (местного) нормотворчества самих сотрудников и

¹ Трудовое право: Учеб. пособие / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2016. – С. 58

работодателя. Нужно учитывать, что у работодателя (в компании) таким трудовым источником является коллективный договор или другие локальные (местные) акты, принятые в соответствии с законодательным порядком. Особыми источниками трудового права служат соглашения на разном уровне, которые принимаются на основании двустороннего сотрудничества работодателей и сотрудников в лице их представителей, а на основании трехстороннего сотрудничества – с участием управляющих государственных органов.

Источники трудового права имеют ряд своих особенностей. В первую очередь, они издаются на разных уровнях правового регулирования трудовой деятельности: федеральном, региональном, локальном и местном. Кроме того, они могут приниматься не только органами государственной власти, а также и по их поручению муниципальными органами или субъектами трудового права.

Источники трудового права могут отражать как общие, так и специальные виды регулирования трудовой деятельности. Кроме того, источники трудового права могут быть применены не только на основе юридической силы, но и на основе отражения в них интересов сотрудников¹. Нормативные правовые акты, которые содержат дополнительные льготы для работников, применяются тогда, когда данные льготы не предусмотрены в вышестоящем нормативном правовом акте. И последние, многие источники трудового права не преодолевают путь перехода от формального к материальному выражению. При этом в правоприменительной деятельности акт, наделенный большой юридической силой, сменяется актами, созданными работодателем, не желающим предоставлять сотрудникам предусмотренные в нем льготы. Имеющиеся методы реализации правовых норм трудового права имеют связь с подачей жалобы работника на своего работодателя. Однако, отметим, что не каждый работник может жаловаться

¹ Трудовое право России: Учеб. для вузов / В.И. Миронов. – М.: Проспект, 2016. – С.54.

на своего работодателя. В связи с чем нормы трудового права так и не исполняются.

Таким образом, можно говорить о том, что нормы трудового права должны иметь дополнительные способы реализации, которые позволят им переходить от формального к материальному выражению. Данные способы могут появиться только путем создания Трудового процессуального кодекса Российской Федерации, в котором должно предусматриваться намного больше методов защиты трудовых прав работников, чем дает действующий в настоящее время Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации.

Действие норм трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, в которых содержатся нормы трудового права, означает, что распространяются они на всех работников (общие нормы) или же охватывают только их отдельные категории (т.е., специальные нормы). В соотношении специальных и общих норм выражается единство и различие правового регулирования трудовой деятельности. Единство выражается в общих нормах трудового права, которые распространяются на всех работодателей и всех работников на территории страны. Единство проявляется в его общих конституционных основах, в единых для всех трудовых правах и обязанностях, в распространении актов трудового закона на всю территорию Российской Федерации, на все категории работодателей и работников¹.

Разграничение норм трудового права (дифференциация) предполагает установление различий в регулировании трудовых отношений. Труд применяется в различных производственных отраслях, разными людьми и в разный период времени, а также на разных территориях. Следует учитывать индивидуальные характеристики особенности сотрудника – его возраст, пол,

¹ Трудовое право: Учеб для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М.: Юрайт, 2016. – С 37.

состояние здоровья для того, чтобы как можно лучше регулировать отношения, между работником и его работодателем.

Так как источник права является результатом нормотворчества, то и форма источников, и их юридическая сила имеют непосредственную взаимосвязь с иерархией государственных органов, с их конституционными компетенциями и полномочиями, которыми они наделены законом, а также с компетенциями конкретного работодателя. В области применения труда работников нормотворчество осуществляется компетентными государственными органами, а в установленных законодательством случаях к этому привлекаются работники, их представители и работодатели, их объединения. Основываясь на этом, следует дифференцировать источники трудового права по их юридической силе и службам, утверждающим нормативные правовые акты. Классифицировать источники трудового права можно по юридической силе на следующие группы: – Конституция РФ; – Федеральные конституционные законы РФ; – международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией; – Федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ; – законы субъектов РФ по вопросам их ведения; – Указы Президента РФ; – Постановления Правительства РФ; – нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ; – нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ); – нормативные акты органов местного самоуправления; – локальные нормативные акты, которые по основным признакам соответствуют источникам права, но обладают небольшой юридической силой, так как не должны противоречить

законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия – отдельно взятое учреждение¹.

Такая классификация источников трудового права имеет решающее значение в правовой отрасли. Но тем не менее при применении этих норм может быть применен акт, который имеет юридическую силу, но создает для работников более лучшие условия труда в отличие от условий, создаваемых вышестоящим по юридической силе актом.

Источники трудового права могут также подразделяться по форме акта на следующие виды: на законы, указы, распоряжения и постановления Правительства Российской Федерации, правила, разъяснения, положения, соглашения, приказы, решения, коллективные договоры и рекомендации. Такая классификация имеет прямое отношение к формальному выражению. Источники трудового права по субъектам, к которым они применяются классифицируются на общие и специальные. Общие регулируются отношения всех работников, а специальные предназначены регулировать правоотношения отдельных категорий (инвалиды, женщины, молодежь)².

По предмету правового регулирования классифицируются в зависимости от того, на регулирование каких отношений они направлены. По данному критерию источники трудового права могут подразделяться на регулирующие отношения по трудоустройству и занятости, трудовой распорядок и трудовую дисциплину и др. Из рассмотренных классификаций, большинство относится к формальному. Но все же не исключено, что приведенные критерии имеют значение в ходе реализации источников трудового права.

Такая система источников трудового права свойственная всем трудовым отношениям в Российской Федерации. Однако спецификой регулирования труда спортсменов и тренеров как особой категории является существование параллельной

¹ Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учеб. для бакалавров / Е.Б. Хохлов., В. А. Сафронов. – М.: Юрайт, 2006. – С.73.

² В.Л. Гейхман: Учеб. пособие. – С.550.

системы нормативных правовых актов, которые разрабатываются и принимаются международными и внутригосударственными неправительственными общественными организациями¹.

Параллельную систему источников трудового права, характерных для регулирования труда спортсменов и тренеров в России составляют следующие:

1) акты общего характера, принимаемые Международным олимпийским комитетом как субъектом международных правоотношений, а также Олимпийским комитетом РФ как общероссийским союзом общественных объединений и представительной организацией страны – участника международного олимпийского движения;

2) акты специального характера, в которые входят акты национальных и международных федераций (ассоциаций, союзов, лиг) по отдельным видам спорта;

3) акты, которые принимаются на уровне отдельных спортивных школ и клубов (местные акты учреждения).

На каждом из приведенных выше уровней могут быть применены акты, в которых содержатся нормы, в том числе нормы трудового права, распространяющиеся на спортсменов и тренеров. К примеру, в статье 3.1 Устава общественной организации «Всероссийская федерация плавания», утвержденного 7 февраля 2010 года, содержится норма, на основании которой к правам организации относится «право заключать договоры с членами сборных команд по плаванию, устанавливающие взаимные права и обязанности Федерации и спортсменов – членов сборной команды по плаванию в ходе подготовки и выступления на международных соревнованиях»².

В сфере спортивных отношений можно выделить подзаконные нормативные правовые акты по нескольким основаниям:

¹ В.Л. Гейхман Указ.соч. – С.552

² Устав общественной организации «Всероссийская федерация плавания» (утв. Конференцией общественной организации «Всероссийская федерация плавания» от 29.03.1991 // [Электронный ресурс]: http://www.russwimming.ru/sites/default/files/protocols/ystav/ystav_VFP.pdf

1) по издающим органам: Международных спортивных федераций, союзов, ассоциаций и лиги, Министерство спорта Российской Федерации, Общероссийские спортивные федерации.

2) по виду спорта – индивидуальные (шахматы, шашки); – командные (футбол, хоккей, баскетбол); – циклические (биатлон, гребля, коньки); – силовые (бодибилдинг, все виды тяжелой атлетики, гири, пауэрлифтинг); – единоборства (бокс, самбо, айкидо, каратэ, ушу); – технические (мотобол, стрельба, ралли, бобслей).

3) по объему и характеру действия: на акты – общего действия, охватывающие всю совокупность спортивных отношений (акты Министерства спорта РФ); на акты – ограниченного действия – распространяются только на строго определенный контингент лиц (спортсменов) (акты общероссийских спортивных федераций по видам спорта);

4) по форме выражения:

а) обязывающие (Регламенты по видам спорта, дисциплинарные регламенты);

б) запрещающие (Антидопинговые правила);

в) уполномочивающие (дозволительные) (Приказы Министерства спорта РФ);

г) стимулирующие (поощрительные) (Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма) (смотри Приложение 1).

Таким образом, складывается уникальная ситуация, когда нормы, регулирующие трудовые правоотношения спортсменов и тренеров, содержатся как в традиционных источниках трудового права, так и в актах международных неправительственных и внутригосударственных общественных организаций. Кроме того, обе системы источников включают локальные акты, которые выполняют роль первичных правовых регуляторов.

Трудовое право как отрасль права возглавляет социальную часть системы права и регулирует общественные отношения, в которые вступают субъекты права, с целью установления связи в их совместной деятельности.

В результате вступления в данные правоотношения они приобретают правовую форму. Любые правоотношения (в том числе и трудовые) характеризуются набором необходимых признаков:

- участниками правоотношений могут быть только субъекты права, т. е. лица, обладающие определенной правосубъектностью;
- правоотношения возникают на основе юридических норм;
- в основе возникновения правоотношений лежат определенные юридические факты;
- в рамках правоотношений возникает специфическая связь сторон (участников правоотношений), характеризующаяся их взаимными правами и обязанностями;
- возникающие на основе юридических норм трудовые правоотношения охраняются и гарантируются государством.

Определение трудового правоотношения вытекает из ст. 15 Трудового кодекса РФ (далее по тексту ТК РФ), которая содержит легальное определение понятия «трудовые правоотношения». Под трудовыми правоотношениями понимается урегулированное нормами трудового права отношения, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором¹.

Признаками и особенностями трудовых правоотношений следует назвать следующие:

1. В трудовом правоотношении всегда только две стороны – работник и работодатель.

¹ В.И. Миронов: Указ.соч.– С.542.

2. Трудовое правоотношение носит волевой характер, оно всегда основывается на соглашении между работником и работодателем, в качестве которого выступает трудовой договор. При заключении трудового договора, работник и работодатель соглашаются на вступления в трудовые отношения, по конкретной трудовой функции, которая содержится в трудовом договоре.

3. Трудовое правоотношение индивидуализировано – это соглашение о личном выполнении работником трудовой функции, в связи с чем работник не может перепоручить выполнение своих трудовых обязанностей иному лицу.

4. Трудовое правоотношение связано с выполнением конкретной трудовой функции. В трудовую функцию входят: должность в соответствии со штатным расписанием работодателя, специальность с указанием квалификации и конкретный вид поручаемой работы работнику.

5. Трудовое правоотношение непосредственно обязывает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка являются обязательными для работника.

6. Трудовое правоотношение всегда имеет исключительный возмездный характер. Конституция РФ закрепляет данное право, содержащееся в п.3. ст. 37, а именно каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данная норма корреспондируется в ст. 56 ТК РФ, где сказано, что обязанностью работодателя является своевременная выплата заработной платы работнику.

7. Трудовое правоотношение определяет еще одну важную обязанность работодателя – обеспечить работнику надлежащие условия труда, которые соответствуют требованиям безопасности и охраны здоровья работника, а также международными трудовым стандартам. Данное право закреплено в п.3. ст. 37 Конституции РФ, в которой сказано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

8. Содержание трудового правоотношения определяется не только с помощью нормативных источников. К ним относят ТК РФ и иные акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты организации, но и в договорном порядке – коллективным договором, соглашением, трудовым договором¹.

Содержание правоотношения, в частности трудового правоотношения, представляет собой единство прав и обязанностей. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, сочетание которых и раскрывает его юридическое содержание.

Трудовое правоотношение состоит из целого комплекса трудовых прав и обязанностей, т.е. является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер. Поэтому, его субъекты постоянно реализуют субъектные права и выполняют обязанности.

Содержание трудового правоотношения составляют юридические права и обязанности сторон трудового правоотношения. Статья 21 ТК РФ устанавливает права и обязанности работника, определяя на законодательном уровне его правовой статус. Данные права и обязанности определяют правовой статус, имеют общеобязательный характер, поскольку вытекают из Конституции РФ и корреспондирующих с ней общепризнанных принципов и норм международного права, а также из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений

Трудовые правоотношения в сфере спорта – это урегулированные нормами трудового права отношения, между работником (спортсменом, тренером) и работодателем (физкультурно-спортивной организацией). Трудовые отношения в сфере спорта регулируются главой 54.1 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ. Статья 348.1 ТК РФ, определяет круг регулируемых трудовых отношений, а именно что положения главы 54.1 регулируют трудовые отношения с

¹ Гейхман В.Л. Указ.соч. – С.555.

работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта, а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

Признаками трудовых правоотношений в сфере спорта являются:

– участниками правоотношений являются субъекты спортивного права (спортсмены, тренеры и физкультурно-спортивные организации), обладающие правосубъектностью;

– правоотношения возникают на основе трудовых норм, содержащихся в ТК РФ и в частности предусмотренных главой 54.1 ТК РФ;

– в основе возникновения правоотношений между субъектами спортивных правоотношений лежат выполнение трудовых функций, заключающиеся в подготовке и участии в спортивных соревнованиях, со стороны спортсмена и выполнение и соблюдение работодателем основных прав, гарантий и компенсаций;

– в рамках спортивных правоотношений возникает специфическая связь сторон (участников правоотношений), характеризующаяся их взаимными правами и обязанностями;

– возникающие на основе юридических норм (в нашем случае трудовых норм), спортивные правоотношения охраняются и гарантируются государством.

1.2 Характеристика источников спортивного права применяемых для регулирования труда спортсменов и тренеров

До 1988 года в России официально не было признано такого явления, как «профессиональный спорт». Спортом занимались те люди, которые числились сначала на предприятиях и в организациях, а уже потом в спортивных учреждениях инструкторами физкультуры. Официальная

доктрина провозглашала, что эти люди являются любителями спорта и за свои выступления денежного вознаграждения не получают.

Ситуация полностью изменилась с принятием Постановления Совета министров СССР, ЦК ВЛКСМ и ВЦСПС от 2.08. 1988 года № 945 «О совершенствовании управления футболом и прочими видами спорта, а также дополнительных мер, направленных на упорядочение содержания спортсменов по основным видам спорта». Данным Постановлением были основаны правовые положения профессионализации спорта в Советском Союзе.

Так, были созданы спортивно-зрелищных предприятия:

а) клубы, реализующие свою деятельность на основании полного хозяйственного расчета и самофинансирования с применением денежных средств, полученных от индивидуальных членских взносов и хозяйственной деятельности самого клуба;

б) клубы, реализующие свою деятельность за счет организаций-учредителей и частичной самокупаемости с применением денежных средств, полученных от индивидуальных членских взносов и хозяйственной деятельности самого клуба;

в) клубы, реализующие свою деятельность за счет средств предприятий-учредителей и за счет индивидуальных членских взносов¹.

Указанное Постановление внесло дополнение в Общесоюзный классификатор профессий должность спортсмена-инструктора. Таким образом, правовой статус профессионального спортсмена стал равен статусу других работников области физической культуры и спорта.

Следующим этапом в развитии закона о труде профессиональных спортсменов стало Постановление Совета министров СССР от 8.01. 1991 года № 14 «О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта». Данный документ устанавливал, что с 01 января 1991 года

¹ Коршунова Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов // Трудовое право – 2006 – № 6 – С. 23.

трудовые отношения спортсменов, тренеров и прочих участников сборных команд Советского Союза регулируются специальной формой трудового договора – контрактом, который заключается между рассматриваемыми категориями граждан и Государственным комитетом Советского Союза по физической культуре и спорту или службой, которой указанным комитетом делегированы полномочия на заключение контракта.

Значение этого постановления для правового регулирования профессионального спорта заключалось в том, что он характеризовал деятельность рассматриваемой категории как трудовую, следовательно, она должна была регулироваться законодательством о труде.

Целенаправленное, системное регулирование в области физической культуры и спорта началось только с 90-х годов. В первую очередь речь идет о принятии Основ законодательства РФ о физической культуре и спорте от 27 апреля 1993 года № 4868-1. Некоторые вопросы связаны с профессиональным спортом регулировались подзаконными правовыми актами, действие которых ограничивалось установленным сроком и связывалось с наступлением определенных событий. Это – указы Президента Российской Федерации в сфере олимпийского спорта, связанные с подготовкой спортсменов и сборных команд страны к Олимпийским играм

В России законодательная база для заключения договоров с профессиональными спортсменами образовалась только с принятием 27 апреля 1993 года Основ законодательства о физической культуре и спорте¹.

В силу ст. 23 данного закона, профессиональный спорт характеризовался как коммерческо-спортивная деятельность, в которой предусматривается экономическая эффективность и высокая информационно-развлекательная ценность спортивно-зрелищных мероприятий.

¹ Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте (утв. ВС РФ 27.04.1993 № 4868-1) (ред. от 24.12.1993) // Собрание законодательства – 1993 – № 5. – Ст.6249.

Основы закрепляли право российских граждан заниматься профессиональным спортом в качестве судьи или спортсмена по виду спорта как на территории РФ, и в других странах.

В Основах привлекают особое внимание указания на правовую природу отношений, возникающих у людей, которые занимаются профессиональным спортом в качестве спортсмена или судьи.

На уровне централизованных нормативных правовых законов регламентировались лишь квалификационные требования к спортсменам и судьям по виду спорта. Такая регламентация отношений между данной категорией, осталась, так сказать, вне правового поля.

Именно в этот период сформировалась практика заключения с профессиональными спортсменами договоров, содержащих в себе аспекты как гражданско-правового, так и трудового регулирования. В этой связи широкое распространение в России получило применение зарубежных моделей: при заключении соглашений в профессиональном спорте использовались формы контрактов, которые заключались со спортсменами за рубежом.

Так, было предусмотрено, что если спортсмен нарушит обязательства по контракту впервые, то ему в письменном виде выносится предупреждение. Если нарушение совершено повторно, то спортивные организации могли снизить надбавку за высокое профессиональное мастерство, установить систему штрафов с учетом серьезности нарушений.

Вводились и специальные основания завершения трудового контракта со спортсменом. Например, трудовой договор мог быть аннулирован при исключении спортсмена, получения утвердительного результата теста допинг-контроля, не выполнении спортсменом спортивных достижений, обговоренных договором, снижения спортивного мастерства, подписание других контрактов во время действия контракта о спортивной деятельности, разглашения информации, которые составляют конфиденциальные сведения, и пр.

Заклучавшиеся контракты не принимали в расчет российские законы, их отраслевая принадлежность четко не определялась исходя из их содержания, были вопросы по сущности возникших отношений. Такая ситуация затрудняла правовую регламентацию правового статуса спортсменов, что, непременно, приводило к разнообразию в урегулировании начинающихся отношений. Нужно отметить, что для правового регулирования отношений в которых участвовали профессиональные спортсмены использовались положения гражданского и трудового законодательств. Так, система вознаграждения за деятельность – профессиональный спортивный труд – определялся нормами трудового законодательства и чаще всего именовался заработной платой. Порядок установления ответственности – штрафы, правило неразглашения конфиденциальных данных и др; – регулировались нормами гражданского законодательства.

В Основах в первый раз установили ответственность за повреждения, которые были принесены здоровью гражданина занимающегося спортом или судьи по виду спорта вследствие занятия спортом в организованной форме. Доставленные повреждения должны были компенсироваться в соответствии с законами Российской Федерации и условиями договора (контракта), который был заключен между спортсменом или судьей по виду спорта с учреждением (организацией) физкультурно-оздоровительного и спортивного направления, членами которой они являются. Аспекты договора (контракта) в этих вопросах не должны ограничивать права спортсмена или судьи по виду спорта в сравнении с нормой законодательства России.

Основы постановили также, что на граждан, которые занимаются физическим спортом и культурой в организованной форме, действует законодательство России о социальной защите.

Дополнительные меры возмещения вреда, который был причинен здоровью спортсменам в результате занятий спортивной и физической культурой, обеспечиваются в счет страхования от несчастных случаев,

который осуществляет организация (объединение) физкультурно-оздоровительного и спортивного направления, за спортивную команду которой выступает гражданин, или компанией, предприятием, учреждением, с которыми был подписан трудовой договор.

Последовательность и условия страхования профессионального спортсмена или судьи по определенному виду спорта регламентируются законодательством России и договором (контрактом), который был заключен им с организацией (объединением) физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.

Органы управления государством по спортивной и физической культуре и, организации (объединения) физкультурно-оздоровительного и спортивного направления, компании, предприятия и организации, которые подписали договор (контракт) со спортсменом, играющим в составе сборной команды России или мастера команд по игровым видам спорта не менее пяти лет, обязывались охранять его здоровье, его социальное и медицинское страхование, трудоустройство по завершению спортивной карьеры, оплачивать расходы за повреждения, причиненные за период тренировки или состязания здоровью спортсмена, а также относящийся к профессиональным заболеваниям, который повлек за собой появление инвалидности, в порядке, установленном гражданским законодательством, если иные случаи не оговариваются договором (контрактом)¹.

Другими словами, в стадию действия Основ законодательства о физической культуре и спорте гражданин имел право заключать как трудовой договор согласно нормам действующего законодательства о труде, так и гражданско-правовой договор, который регламентировал бы его положение как лица, занимающегося коммерческой спортивной деятельностью в соответствии со статьей 23 Основ.

¹ Коршунова Т.Ю. Указ.соч. – С. 24.

На самом деле же заключалось некое содействие, комбинировались нормы различных отраслей права, и совершалось это в интересах физкультурно-спортивных организаций и их объединений.

Следующим этапом на стадии развития правового отношения спортсменов и основ профессионального спорта стало одобрение Федеральным законом от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ».

В этом Федеральном Законе определяется статус основных участников спортивной деятельности – спортсмены, спортсмены-профессионалы, физкультурно-спортивные организации и их объединения.

Никогда ранее на уровне закона не давали термин «спортсмен-профессионал». Соответственно Закону «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» гражданина определяют как спортсмена, для которого занятие спортом становится основным видом работы и который получает соответственно с контрактом жалованье и иные денежные вознаграждения за подготовку к спортивным соревнованиям и принятие участия в них.

Соответственно Закону о физической культуре и спорте положение профессионального спортсмена зависит от выполнения двух основных критериев:

- 1) основной вид деятельности спортсмена - это занятие спортом;
- 2) спортсмену нужно заключить контракт, соответственно которому он получает жалованье и иные денежные вознаграждения за подготовку к спортивным состязаниям и участие в них¹.

Так как профессиональный спортсмен регулярно занимается определенной деятельностью конкретного вида (занимается спортом) и имеет от этого соответственно контракту заработную плату, можно подвести итоги о трудо-правовой основе заключаемого договора. Соответственно, работа

¹ Федеральный закон от 29.04.1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» //Собрание законодательства РФ – 1999 – №18 – Ст. 2206.

профессионального спортсмена подпадает под влияние закона о труде и Трудового кодекса России.

Данные положения подтверждаются и положениями статьи 25 Закона о физической культуре и спорте, которые предусматривают, что договор о спортивной деятельности подписывается на основах норм трудового законодательства России.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте» не включает в себя какие-либо особенности правового урегулирования деятельности профессиональных спортсменов. Единственным исключением являются нормы о переходе спортсменов из одних физкультурно-спортивных организаций в другую.

В течение длительного времени труд профессиональных спортсменов регулировался в основном Федеральным закон от 29.04.1999 № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в России», но как показал анализ, он недостаточно четко закреплял специфику трудовых отношений в сфере спорта.

В настоящий момент этот Закон не имеет силы так как был разработан и принят Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в России» (далее по тексту - Закон о спорте).

Неоспоримым достоинством данного Закона является четкий порядок терминов спортивного законодательства, точная и ясная конструкция его норм спортивного законодательства с предоставлением права каждого на свободный доступ к физической культуре и спорту, введение запрета на дискриминацию и насилие в этой сфере, предоставление безопасности жизни и здоровья спортсменов и зрителей и т.д.¹.

В новом Законе особенное внимание уделялось разрабатыванию механизмов, позволяющих притянуть в сферу спорта спонсоров - людей, готовых вкладывать в его развитие финансы. В Законе точно прописываются

¹ Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в России» //Собрание законодательства РФ – 2007 – № 50. – Ст.6242.

разграничения прав и обязанностей между государственными органами и общественными организациями, между федеральными органами власти и субъектами, принципы их работы с органами местного самоуправления. С огромной заботой законодатель рассмотрел вопросы социальной защиты спортсменов, охрану их здоровья.

Как вполне заслуженно замечает Н.А. Овчинникова, основная ошибка в новом законодательстве является фактическое неимение в нем норм, которые направлены на урегулирование отношений в области важной разновидности современного спорта – профессионального спорта. Приходится замечать, что на сегодняшний день, как это ни странно, профессиональный спорт регулируется в малой степени, чем во время действия предыдущего основного закона в сфере физической культуры и спорта¹.

Подписание и расторжение согласий о профессиональной спортивной деятельности, выход профессионального спортсмена из одной спортивной организации и вхождение в другую, окончание разногласий между субъектами профессионального спорта, работа по контролю за соблюдением правил исключения допинга, предоставление невозможности подкупить участников состязаний и беспристрастности судей и т. д. – вот небольшой список проблем в области профессионального спорта, не имеющие на сегодняшний день конкретной нормативной правовой регламентации и с которыми нельзя не столкнуться в правореализующей практике.

Трудовой кодекс России тоже был изменен и дополнен Федеральным законом от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в него включилась гл. 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров», которая более детально регулирует взаимоотношения между спортсменом и тренером.

В новой главе точно прописываются особенности заключения трудовых согласий со спортсменами и тренерами (ст. 348.2 ТК РФ),

¹ Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в России: автореф. дис... канд. юрид. наук – Владимир, 2008 – С.53.

устанавливается понятие об обязательном обследовании в медицинских организациях спортсменов (ст. 348.3), закрепляются положения о временном переходе спортсмена к другому работодателю (ст. 348.4), о дисквалификации спортсмена в спортивных состязаниях (ст. 348.5), о назначении спортсменов и тренеров в сборные команды спорта России (ст. 348.6), устанавливаются особые исключения деятельности спортсмена, тренера по совместительству (ст. 348.7), исключения урегулирования деятельности спортсменов не достигших совершеннолетия (ст. 348.8), спортсменов женского пола (ст. 348.9), перечисляются дополнительные выплаты гарантии и возмещения спортсменам и тренерам (ст. 348.10), дополнительные основания расторжения трудового договора со спортсменом, тренером (ст. 348.11), особенности расторжения трудового договора со спортсменом, тренером.

Таким образом, глава 54.1 Трудового Кодекса Российской Федерации регулирует весь спектр трудовых отношений, которые возникают между работодателем (спортивной организацией) и работником (спортсменом) от подписания трудового договора и до его расторжения.

Нормативное обеспечение деятельности профессиональных спортсменов и тренеров реализуется на основании сочетания законодательных государственных норм и регламентных норм, закрепляемых в нормативных актах спортивных федераций (союзов, лиг, ассоциаций) по соответствующему виду спорта. При этом особенность спортивного права состоит в том, что часть регламентных актов в регулировании спортивных отношений достаточно велика.

1.3 Правовое регулирование труда профессиональных спортсменов и тренеров в зарубежных странах

Трудовое и социальное обеспечение профессиональных спортсменов и тренеров регулируется в зарубежном законодательстве по-разному. В ряде

государств соответствующие нормы закрепляются в трудовом законодательстве. В других трудо-правовые нормы о статусе профессиональных спортсменов находят свое отражение в законодательстве о спорте.

В Германии нет единого закона, который бы регулировал отношения в сфере физической культуры и спорта в целом, а также трудовые отношения его субъектов. Некоторые нормы, посвященные деятельности спортсменов и тренеров, встречаются в различных актах. К примеру, в Основном законе Германии (Grundgesetz) к области спорта относятся: статья 2 (общая свобода действий), статья 9 (свобода ассоциаций), статья 12 (свобода профессии) 1. Отношения между спортсменами и спортивными федерациями регулируются, в том числе, нормами гражданского права и Законом об ассоциациях. На спортивную сферу в полном объеме распространяется трудовое законодательство. Тем не менее, считается, что такое влияние ограничивает автономность спорта, но в тоже время – устанавливает определенные требования к содержанию трудового договора и основаниям его прекращения. Профессиональные спортсмены и тренеры получают выгоду от распространения на них норм трудового закона, так как их права приравниваются к правам работников. Но в законе Германии понятие «работник» отсутствует. В § 84 Коммерческого кодекса только указаны показатели, по которым разделяются наемный труд и труд самозанятого населения. На основании легальной дефиниции, работник представляет собой лицо, которое, на основе договора частного права, предоставляет услуги другим людям на условиях найма. В вопросах же о найме или «личной зависимости» немецкое законодательство основывается на возможности организации предоставлять обязательные указания.

Трудовое законодательство применимо к области профессионального спорта, однако стороны могут самостоятельно определять, будет ли оно распространяться на заявленные отношения. При этом в ФРГ ведется спор о том, можно ли спорт признавать работой. Со стороны экономики работа

характеризуется как любое производство экономической ценности, измеряемая в соответствии с идеями экономической жизни. Спорт, который систематически осуществляется за определенное вознаграждение может признаваться работой.

На основании Закона Греции (Law 2725/1999) профессиональные спортсмены заключают трудовое соглашение, объектом которого выступает оказание услуг за определенное вознаграждение. Суть такого соглашения можно рассматривать с двух сторон: как трудовой договор, и как договор, на который распространяются нормы спортивного закона Греции. В ст. ст. 85–95 Закона Греции подробно описано содержание трудового договора, сроки, трансферы спортсменов и дополнения, являющиеся основанием для прекращения договора при переводе команды из профессионального статуса в любительский. Также особый интерес привлекает то, что в данном случае для профессионального спортсмена имеется определенная гарантия сохранения трудовых отношений и на протяжении установленного времени. Спортсменам предоставляется гарантированное право на объединение в профессиональные союзы и их защита¹. Закон также дополнительно регламентирует правовое положение профессиональных спортсменов и спортивных объединений в футболе, волейболе и баскетболе, содержит третейскую оговорку. Также законом предусмотрены специальные юрисдикционные органы по рассмотрению споров в данной сфере. Таким образом, можно говорить о том, что в Греции уже имеются трудовые отношения спортсменов, но только в 3-х видах спорта: футболе, волейболе и баскетболе.

В трудовом законе Испании говорится о том, что трудовые отношения в сфере профессионального спорта имеют особый характер. Положения нормативных правовых актов, направленных на регулирование таких отношений, применяются к трудовым отношениям между спортсменами и их

¹ Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров в зарубежных странах // Журнал российского права – 2015 – №4 – С.111.

работодателями, а также к связанной с ними деятельности. В данной области действуют: Закон Испании от 15 октября 1990 года № 10/1990 «О спорте»; Королевский законодательный декрет Испании от 24 марта 1995 года № 1/1995 «Об утверждении пересмотренного текста Закона о статусе трудящихся»; Королевский декрет Испании от 26 июня 1985 года № 1006/1985 «О регулировании особых трудовых отношений профессиональных спортсменов». Отметим, что Закон «О спорте» не содержит норм, регулирующих трудовые отношения профессиональных спортсменов, однако статьи 46, 47 и 53 определенным образом их касаются. Так, в части 1 статьи 47 Закона установлена обязанность профессиональных спортсменов, которые входят в состав спортивной федерации, принимать участие в международных спортивных мероприятиях. В ч. 2 данной статьи установлена обязанность работодателей спортсменов сохранить для них условия регулирования труда на период международных спортивных мероприятий.

В Италии трудовые отношения регулируются Законом от 23 марта 1981 года № 91 «Правовые основы отношений между спортивными организациями и профессиональными спортсменами». При этом на основании пункта 1 статьи 31 Устава Национального совета Национального олимпийского комитета Италии профессиональные спортсмены должны оформляться в признанных спортивных ассоциациях и обществах, кроме особых случаев, когда возможно отдельное личное членство в национальных спортивных федерациях – для спортивных дисциплин, которые относятся к формируемым и развиваемым. В ст.1 Закона регулируется право на занятия спортом. Наряду с этим все остальные его положения принято относить только к профессиональному спорту. Закон распространен только на спортсменов, технических и спортивных директоров, тренеров. Так, за пределами правового регулирования остается работа спортивных судей, спортивных врачей и так далее, а также участников непрофессионального спорта. Также не проведена точная грань между массовым и

профессиональным спортом; данный вопрос относится на решение спортивных федераций. Профессиональный спортсмен на основании Закона рассматривается в качестве наемного работника. Закон устанавливает форму и условия трудового договора, который заключается на определенный срок (до 3 лет) и подлежит обязательной регистрации. Такое условие полностью противоречит общим принципам закона Италии о свободе выбора формы договора. В дальнейшем, после дела Босмана, в данный Закон были внесены дополнения. Итальянский законодатель кардинально изменил специфику трудовых отношений среди спортсменов, установил запрет на переход в другие клубы на протяжении 5 лет.

В Польше не имеется различий между гражданско-правовым и трудовым договором со спортсменом. В Трудовом законодательстве Польши не приведено специальной нормы, регулирующей труд спортсменов и тренеров. Но в Законе Польской Республики «О спорте» 2010 года приводятся основные положения и понятия о договорах с профессиональными спортсменами и тренерами, которые, вне зависимости от их формы имеют свои особенности. Закон о спорте был внедрен сравнительно недавно, и пришел на смену Закона о физической культуре и спорте, но уже претерпел много изменений¹. В 2013 году такие изменения коснулись работы тренеров, в силу которых тренер теперь не обязан иметь профессиональную квалификацию, он может тренировать в том случае, если он соответствует остальным характеристикам (отсутствие судимости, возраст и так далее), закрепленным в статье.

В национальный закон Финляндии о труде входит большое число законов, на содержание которых оказало влияние законодательство Европейского Союза. Но многие вопросы решаются здесь при помощи коллективных трудовых договоров, на которые полномочия Европейского Союза распространяются не полностью. Договор о функционировании ЕС

¹ Шевченко О.А. Указ. соч. – С.112.

(Лиссабон, 2007 год) некоторые вопросы, которые относятся к коллективному трудовому праву, передал в компетенцию государств – членов ЕС (статья 153), хотя Европейский Суд по правам человека неоднократно стремится передать данное право ЕС. Закон в сфере физической культуры и спорта Финляндии направлен в основном на регулирование вопросов финансирования государством данной сферы и организации спортивных мероприятий. Главными являются здесь: – Закон от 18 декабря 1998/1054 «Система спорта». Цель данного Закона – пропаганда физической культуры и спорта. Государственное и местное управление должно обеспечить условия для активных занятий спортом и физической культурой. Закон рассматривает вопросы финансирования спорта за счет местного и государственного бюджета; – Закон от 18 декабря 1998/1055 «Регулирование спорта». В нем характеризуются национальные виды спорта, регулируется государственное финансирование спортивных компаний, решаются вопросы, связанные с региональным движением спорта.

Во Франции трудовые отношения в данной сфере регламентируются международными документами, в том числе документами ЕС, и национальным законом – ТК Франции, СК Франции, а также Национальным коллективным трудовым договором в сфере спорта во Франции и прочими коллективными трудовыми договорами. Подписание Национального коллективного договора в области спорта показывает особую важность коллективной автономии и переговоров работодателей и работников, в них участвующих, в качестве источника регулирования трудовых отношений в спортивной сфере. При противоречии положений коллективного договора в спортивной области и трудового договора спортсмена применяются те, которые представляются наиболее благоприятными для работника. ТК Франции практически не содержит в себе положений о трудовых отношениях в спорте, представлено только некоторые нормы, которые частично касаются данной сферы. К примеру, ст. D1242-1, п. 5, ст. D1251-1, п. 6 (допустимость заключать временное соглашение и не прибегать к трудовому договору в

связи с временным характером работы); ст. R3142-23 (часть вопросов участия работников в спорте); ст. R4312-9, п. 1 (возможность работников арендовать средства индивидуальной защиты при организации непрофессионального занятия спортом – шлемы наездников); ст. D6331-25 (определенные условия работы тренеров спортивной подготовки).

В Хорватии основной законодательной базой, направленной на регулирование трудовых отношений в профессиональном спорте, является Трудовой кодекс, в котором регулируются общие вопросы наемного труда. В данной сфере действуют следующие законы:

- Закон о спорте в Хорватии;
- Закон о профессиях и иностранных профессиональных квалификациях;
- Список профессий, в пункте 61 которого приведен перечень спортсменов и тренеров.

В ст. 8 Закона о спорте говорится о том, что участие в спортивных соревнованиях признается профессиональным в том случае, если спортсмен подписал специальный договор с организатором мероприятий или со спортивным клубом, или же тренировался самостоятельно и принимает участие в спортивных мероприятиях. В данной статье представлена дефиниция профессионального спортсмена как человека, который принимает участие в спортивных мероприятиях на основании пункта 1 на постоянной основе и за него перечисляются взносы на обязательное страхование. Статус профессиональных спортсменов, их обязанности и права устанавливаются правилами спортивной федерации¹.

В законе Чехии от 28 февраля 2001 года № 115 о поддержке спорта, к спорту относятся все виды физической активности, которые через неорганизованное или организованное участие оказывают содействие активному развитию и физического и психического здоровья людей, достижению высоких спортивных показателей в соревнованиях разного

¹ Кошель А.Б. Государственное регулирование и саморегулирование в области профессионального спорта // Журнал российского права – 2012 – № 6 – С. 13.

уровня. В Чехии трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом. Правовой статус спортсмена в национальном законе не установлен, однако наукой выработан ряд понятий в спортивной сфере: любитель – спортсмен, который занимается спортом в свободное время; деятельность спортсменов-любителей не оплачивается, он может получать только призы из фондов турниров; – полупрофессионал – спортсмен, спорт в данном оплачивается, но не является единственным заработком для спортсмена. Спорт также может рассматриваться им как «вторая работа», а размер получаемого вознаграждения, не позволяет в достаточной мере финансировать ее подготовку; – профессионал – спортсмен, который получает плату за свою деятельность в виде основного источника дохода. Для спортсмена-профессионала процесс тренировок является регулярным.

В Швеции трудовое право основывается на саморегулировании данных отношений с участием работодателей и профсоюзов при минимальном государственном вмешательстве. Приблизительно 88 % всех работников являются членами профсоюзов, которые представляют интересы спортсменов при заключении коллективных договоров. Именно в коллективных договорах устанавливаются условия труда, режим работы, размер заработной платы и другие условия. В Швеции не существует особого закона, регулирующего деятельность профессиональных спортсменов, их работа также регулируется коллективными договорами, действующими в разных федерациях. К примеру, в Федерации футбола Швеции применимы 2 вида коллективных договора – договор для мужской команды и договор для женской команды: Договор между Шведской футбольной ассоциацией и Шведской ассоциацией футболистов и Коллективный договор между Женской футбольной ассоциацией Швеции и Шведской ассоциацией футболистов. И в том и в другом договоре указано, что оплата спортсменов определяется индивидуально и в каждом трудовом договоре с футболистами, определенными размером она не определена (раздел 4). Наряду с этим для женщин предусматривается дополнительная гарантия, которая для мужчин

не предусмотрена, а именно – отчисление 4,5 % от работодателя в пенсионный фонд.

В Китае деятельность профессиональных спортсменов регулируется Законом КНР от 27 июня 2007 года «О трудовом договоре», Законом Китая «О физической культуре и спорте» 1995 года и Положением по борьбе с допингом. Так, в силу Закона Китая «О физической культуре и спорте» государственные трудовые договоры спортсменов регистрируются в национальной федерации по виду спорта (статья 29). Спортсмен также регистрируется в соответствии с нормативными правовыми актами административного отдела физической культуры и спорта при Госсовете; он должен обязательно принимать участие в спортивных соревнованиях и может переходить из одной команды в другую. Государство определяет системы классификации для спортсменов, тренеров и судей (статья 30). Также в статье 17 Закона КНР «О трудовом договоре» говорится о том, что заключение трудового договора должно в обязательном порядке следовать принципам равенства, соглашения и добровольности сторон, а также не должно противоречить законодательству¹. Трудовой договор обязателен к исполнению. Результат работы спортсменов заключается в предоставлении своих навыков клубу, а объектом регулирования договора выступает сам труд. Клуб обязан выплачивать спортсменам оплату труда, премии и иные выплаты в соответствии с квалификацией, игровыми навыками и участием в команде. Отношения между спортсменами и спортивными клубами являются трудовыми.

В Австралии продолжительное время на профессиональных спортсменов трудовые законы не распространялись, а в юридической литературе говорилось о том, что спорт – это не работа. Такое мнение подтверждали множественные решения австрийского Верховного Суда, в

¹ Закон КНР «О трудовом договоре» от 01.01.2008 года (принят на 28-м заседании Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва 29.06.2007г.) // [Электронный ресурс]: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour_contract.

которых факт существования трудовых отношений не признавался. Однако в последнее время с введением некоторых изменений в государственную политику изменилось также и отношение к регулированию деятельности спортсменов: на них полностью стало распространяться трудовое законодательство (и коллективное, и индивидуальное).

В Мексике введен Общий закон от 05 июля 2013 года «О физической культуре и спорте». Тем не менее, в части регулирования статуса спортсменов в статье 85 представлена ссылка на Федеральный закон Мексики от 02 декабря 1969 года «О труде», который и является главным нормативным правовым документом, направленным на регулирование трудовых отношений в спортивной сфере. В этом Законе отведена целая глава, регулирующая вопросы трудовых отношений спортсменов. В главе X «Профессиональные спортсмены» разд. 6 «Работники со специальным статусом» (статьи 292–303). Так, статья 292 данного закона регулирует, что ее положения применимы «в отношении таких профессиональных спортсменов, как игроки в футбол, гандбол, бейсбол, бокс и подобное». В силу статьи 293 трудовые договоры между работодателями и профессиональными спортсменами могут заключаться на определенный срок, а могут быть бессрочными. При этом если по истечении установленного срока, на который заключался договор, трудовые отношения продолжаются, тогда договор признается продленным на неопределенный срок. В силу статьи 294 оплата труда профессиональных спортсменов может рассчитываться для единицы времени, на протяжении одного или нескольких спортивных мероприятий на спортивный сезон или на несколько спортивных сезонов. В силу статьи 295 профессиональные спортсмены не могут передаваться в другую организацию (спортивное агентство) или в другой клуб без согласия самих спортсменов. В статье 296 указываются обязательства по выплате вознаграждений спортсменам за исполнение ими спортивных обязанностей, в статье 297 говорится о том, что установление разной оплаты труда разным спортсменам за одинаковый труд не считается нарушением принципа равной оплаты труда. На основании

статьи 299 профессиональным спортсменам запрещаются любые злоупотребления, делом или словом, в отношении судей или арбитров спортивных мероприятий, а также в отношении своих товарищей по команде и в отношении игроков команды-соперника. В видах спорта, предполагающих личную состязательность, участники должны воздерживаться от действий, которые запрещены правилами. В ст. 300 приведен перечень специальных обязанностей работодателей спортсменов относительно организации и проведения периодических медицинских осмотров, предоставления спортсменам одного выходного каждую неделю. Помимо этого, в статье 301 в их отношении установлен запрет требовать от профессиональных спортсменов повышенных усилий, которые могут нанести вред их здоровью и жизни. В статье 302 приведены санкции, которые налагаются на профессиональных спортсменов, а в статье 303 представлены особые причины, на основании которых трудовые отношения прекращаются. К таким причинам относятся серьезные проступки, многократные дисциплинарные нарушения, а также утрата спортсменом его возможностей выполнять свои спортивно-трудовые задачи. Следуя этому правилу, законодательство штатов достаточно разнообразно регулирует трудовые отношения в профессиональном спорте. К примеру, в ТК штата Техас в разделе 406.095 (приведено понятие профессионального спортсмена: это лицо, которое работает в качестве профессионального спортсмена в таких видах спорта: футбол, хоккей, баскетбол. Далее говорится о том, что профессиональным спортсменам гарантируются вознаграждения, если они работают по контракту или по коллективному договору.

15 февраля 1973 года был принят Закон Аргентины № 20.160 «Статус профессионального футбольного игрока», который действует и в настоящее время. Данный закон является самым развернутым среди всех подобных законов. На основании статьи 1 данного Закона отношения, которыми связаны спортивные организации со спортсменами в соответствии с квалификацией, присваиваемой государством, регулируются данным

Законом, а также положениями договора, который заключают стороны данных отношений. Дополнительно применяется трудовое законодательство в части, относимой к спортивной деятельности. В статье 2 говорится о том, что «договор признается юридически действительным в соответствии с настоящим Законом тогда, когда одна из сторон возлагает на себя обязательство на протяжении установленного времени играть в футбол в составе команд спортивного клуба, за что наниматель должен денежное ему вознаграждение». В силу статьи 5 Закона «в договоре должен быть четко прописан размер денежного вознаграждения, который будет выплачиваться спортсмену в качестве: а) ежемесячного жалования (оклада); б) премии за очки, набранные в официальных играх; в) премии за матчи, выигранные или завершённые ничьей; г) премии по результатам классификации на турнирах и соревнованиях, и национальных, и международных, где примет или может принимать участие спортивный клуб. Наряду с этим размер ежемесячного жалования, в том числе премиальные выплаты, не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда».

В Венесуэле Органический закон, принятый от 23 августа 2011 года «О спорте, физкультурной деятельности и физкультурном воспитании» не содержит в себе нормативных предписаний относительно трудовых отношений профессиональных спортсменов. Главным актом в Венесуэле, реализующим правовое регулирование трудовых отношений в спортивной сфере, является Декрет Венесуэлы № 8.938. Глава IV данного закона «Работники в профессиональном спорте» регулирует трудовую деятельность профессиональных спортсменов. В статье 218 Декрета говорится о том, что спортсмены, занимающиеся спортивной деятельностью профессионально, за денежное вознаграждение и под чьим-либо руководством или под руководством спортивной организации, признаются работниками. Также

работниками считаются и спортивные тренеры, которые осуществляют свою деятельность в соответствии с названными выше критериями¹.

В Перу в Общем законе «О труде» спорту отведена только одна норма: в п. 8 ст. 42 указано, что спортсмен, который пребывает в стране меньше 3 месяцев в году и участвует в соревнованиях, иностранным работником не признается. Также отсутствуют нормы, относительно спорта, и в Трудовом процессуальном законодательстве Перу. Закон Перу № 28.036 «О поддержке и развитии спорта» содержит всего одну норму (ст. 2 раздела «Дополнительные положения») – о трудовых отношениях работников Перуанского института спорта. Вопросы труда профессиональных спортсменов регламентированы Законом Перу от 20 декабря 1995 года № 26.566 «Трудовой режим профессиональных футбольных игроков». В силу статьи 1 данного Закона трудовые отношения профессиональных футболистов с клубами подчиняются правилам, устанавливающим частную деятельность, которая имеет характеристики предоставляемых услуг, регулируемых действующим Законом.

В Чили главным нормативным правовым законом, направленным на регулирование трудовых отношений в спортивной сфере, является Трудовой кодекс Чили. 2 апреля 2007 года в Чили был введен в действие Закон № 20.178 «О регулировании трудовых отношений профессиональных спортсменов и работников, осуществляющих сопутствующую деятельность». Данный документ внес в Трудовой кодекс целый ряд изменений относительно труда профессиональных спортсменов. В ст.152 bis трудового кодекса Чили представлен список дефиниций. Среди которого: – профессиональным спортсменом может быть любое физическое лицо, которое в силу трудового договора занимается спортом, является подчиненным и зависимым спортивной клуба или организации и получает за это денежное вознаграждение; – лицо, выполняющее смежную деятельность,

¹ Зайцев Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирование труда спортсменов и тренеров – М.: Статут, 2016 – С.103 .

– это человек, который действует за вознаграждение в роли тренера, ассистента и другой работой, непосредственно связанной с профессиональным спортом. Особый интерес вызывает статья 152 bis F, на основании которой применение в коммерческих целях изображений работников или спортсменов, реализующих сопряженную деятельность, их работодателями в целях, отличающихся от основных целей работы указанных лиц, требует получения от них специальных разрешений. В силу статьи 152 bis G на спортивный клуб, скрывающий или уменьшающий часть доходов, получаемые в силу исполнения договора, налагаются штрафные санкции в соответствии с нормами статьи 152 bis L.

Главным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Республике Эквадор, является также Трудовой кодекс. Но данный документ не содержит в себе положений, которые напрямую касаются работы профессиональных спортсменов. Рассматриваемые отношения по отдельной категории профессиональных спортсменов регулируются специальным законом – Законом Эквадора от 01 июня 1994 года № 56 «О профессиональном футболисте». В силу статьи 1 данного Закона профессиональным футболистом признается спортсмен, который заключил в письменной форме договор со спортивной организацией, являющейся членом Федерации футбола Эквадора ¹.

Статья 27 данного Закона регламентирует, что положения Трудового кодекса Эквадора не могут быть применены к трудовой деятельности профессиональных футболистов относительно вопросов сверхурочного рабочего времени, а также работы в ночные часы. В ст. 30 Закона представлен перечень, содержащий основания для прекращения трудовых отношений футболиста с клубом – работодателем. Среди таких оснований: – смерть футболиста; – понижение уровня спортивной организации, ликвидация клуба; – передача спортсмена другой спортивной организации;

¹ Анисимов А. Профессия – спортсмен // Кадровик. Трудовое право для кадровика – 2009 – № 11 – С. 24.

– истечение срока действия договора; – совершение спортсменом серьезных нарушений. В Законе Эквадора от 29 июля 2010 года «О спорте» содержатся некоторые нормы трудового договора, но они не регулируют статус профессиональных спортсменов. В Законе только указано, что трудовые права работников с области спорта гарантируются в соответствии с положениями Конституции страны, законодательством о публичном секторе и трудовым законодательством.

Таким образом, рассмотрев законы разных стран, мы пришли к выводу, что единого представления относительно понятия профессионального спортсмена нет. В различных странах мира законодательно определены разные критерии, которые служат разграничением спортсменов-профессионалов и спортсменов-любителей.

Но все же основным критерием, означающим принадлежность спортсмена к категории профессионалов, является факт получения им заработной платы за спортивную деятельность. Любитель же не связан трудовыми отношениями с клубами и организациями, и не получает за занятия спортом каких-либо денежных вознаграждений.

ГЛАВА 2 ПРИМЕНЕНИЕ ПОДЗАКОННЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТСМЕНА И ТРЕНЕРА

2.1 Особенности нормативного регулирования труда спортсмена и тренера

Так как деятельность профессиональных спортсменов и их руководителей, тренеров, имеет свои особенности, законодательные нормы, направленные на регулирование трудовых отношений таких работников, во многом отличаются от общеустановленных.

В Трудовом кодексе РФ особенностям регулирования деятельности спортсменов и тренеров посвящена глава 54.1. Кроме ТК РФ и нормативно-правовых актов, содержащих законы о труде, особенности регулирования труда спортсменов могут быть урегулированы коллективными договорами, соглашениями и прочими локальными (местными) нормативными документами, принимаемыми работодателями (часть 3 статья 348.1 ТК РФ)¹.

При этом локальные (местные) акты должны быть приняты работодателем в рамках своей компетенции, и не должны противоречить законодательству, а также не должны допускать худших условий положения работников (статья 8 ТК РФ).

На основании статьи 16 Федерального закона от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» общероссийским спортивным федерациям предоставлено право самостоятельно устанавливать правила для соответствующих видов спорта и утверждать нормы, регулирующие права и обязанности сторон, а также прописывать спортивные санкции, для спортсменов и других субъектов данных отношений, - при принятии локальных документов работодатель также должен учитывать нормы, утвержденные федерациями.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 (в редакции от 01.10.2017 г.) // Собрание законодательства – 2001 – № 44 – Ст.3.

В статье 348.1 Трудового Кодекса Российской Федерации указано, что случаи и правила установления регулирования труда спортсменов, их руководителей, приводящие к уменьшению уровня гарантий работникам, ограничение их прав, ужесточению их материальной и дисциплинарной ответственности, определяются только главой 54.1 Трудового Кодекса Российской Федерации. К примеру, в той же статье 348.1 ТК РФ говорится о том, что специфика режима рабочего времени профессиональных спортсменов, тренеров, привлечения их к работе в сверхурочное и ночное время, в выходные и праздничные дни, а также особенности оплаты труда в указанные дни могут быть установлены коллективными договорами, соглашениями, локальными (местными) нормативными документами.

Важно помнить, что если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, отличные от тех, которые предусмотрены Федеральным законом, тогда применяются правила международного договора Российской Федерации¹.

Рассмотрим специфику трудовой деятельности в области спорта с момента заключения трудового договора.

Трудовые отношения с тренером и спортсменом осуществляются на основе трудового договора. Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовые договоры со спортсменами могут быть заключены как на определенный срок, так и без срока (бессрочные).

В случае, если трудовой договор заключается на определенный срок (срочный трудовой договор), то в таком договоре указываются условия, послужившие заключению срочного трудового договора. Как правило, для этого в договоре достаточно сделать ссылку на ч. 1 ст. 348.2 ТК РФ или на норму соответствующего регламента.

Как со спортсменом, так и с тренером может заключаться договор на неустановленный срок или срочный договор. Срочный договор с тренером

¹ Трудовые отношения в спорте: Учеб. для вузов / С.В. Алексеев / под ред. П.В. Крашенинникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016. – С.125.

заключается в том случае, если он вступает на работу с целью проведения со спортсменами учебных тренировок и проведения руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения высоких спортивных результатов в спорте, а также с тренерами сборных команд.

Общероссийские спортивные федерации вправе устанавливать продолжительность срока трудового договора самостоятельно. Это следует из ч. 3 ст. 348.1 ТК РФ. Так Правовым регламентом Континентальной хоккейной лиги (далее по тексту КХЛ), в главе «Контракты», предусмотрено, что «первый профессиональный Контракт, должен подписываться Хоккеистом, не ранее того года, в котором ему исполняется 17 лет, а срок действия Такого контракта должен истекать 30 апреля того года, в котором игроку исполниться 20 лет. По окончании первого Контракта, Клуб имеет право сделать квалификационное предложение, в соответствии с нормами ст.8 настоящего Регламента»¹.

В настоящее время имеется практика заключения трудового договора с отлагательным сроком. Данная процедура содержится в регламентных нормах по видам спорта. Сущность данного договора состоит в следующем: между спортсменом и основным работодателем расторгается трудовой договор, вместо этого заключается трудовой договор с новым работодателем и с основным работодателем, на отлагательный срок, т. е. такой договор теряет свою силу, когда проходит отлагательный срок и спортсмен должен преступить к работе у основного работодателя. Зачастую в таком договоре не определены сроки выхода на работу спортсмена и если спортсмен не выходит на работу, то работодатель имеет право аннулировать данный трудовой договор и обязать спортсмена выплатить денежную компенсацию, предусмотренную ст. 348.12 ТК РФ.

Однако в действительности возникают спорные ситуации, о чем свидетельствует судебная практика в области спорта. Приведем пример:

¹ Правовой регламент КЛХ сезоны 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 // [Электронный ресурс]: http://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2016-2017.pdf

Между Ивановым И. и частным спортивным клубом «А» 30 июня 2016 года заключен срочный трудовой договор сроком до 30 июня 2017 года, согласно которому Иванов И. принят на работу на должность спортсмена-инструктора в баскетбольный клуб.

16 мая 2017 года между Ивановым И. и спортивным клубом заключен контракт профессионального баскетболиста (срочный трудовой договор), которым определено вступление его в силу с 1 июля 2017 года. 17 мая 2017 года Ивановым И. был заключен трудовой договор с иным работодателем о работе в должности помощника тренера с 1 июля 2017 года.

20 июня 2017 года Иванов И. обратилась в спортивный клуб с заявлением об увольнении по собственному желанию с 26 июня 2017 года, на которое ответа не получил. Приказом спортивного клуба от 28 августа 2017 г. Иванов И. уволен за прогул (подпункт «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ), так как к исполнению обязанностей, регламентированных трудовым договором от 16 мая 2017 года, с 1 июля 2017 года не приступил. Спортивный клуб обратился в суд с иском к Иванову И. о взыскании денежной выплаты в связи с расторжением трудового договора, делая ссылку на положение трудового договора от 16 мая 2017 года, согласно которому в случае его расторжения по инициативе клуба по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, спортсмен обязан произвести в пользу клуба денежную выплату в определенном договором размере.

Решением суда первой и второй инстанции заявленные исковые требования спортивного клуба были удовлетворены. Суд исходил из того, что трудовые отношения между спортивным клубом и Ивановым И. были прекращены в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, т.е совершение прогула.

Однако, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала принятые судебные постановления неправомерными (незаконными) и подлежащими отмене с принятием нового

судебного постановления об отказе в удовлетворении заявленных исковых требований, сделав ссылку на то, что согласно ч.1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Из указанной конституционной нормы, следует, что судом при рассмотрении спора по иску спортивного клуба к Иванову И. не учтено, что трудовые отношения возникают на основе свободного и добровольного соглашения обеих сторон трудового договора, а одним из основных признаков возникновения трудовых отношений является выполнение работником определенной трудовой функции. Следует учесть, что трудовые отношения возникают с момента, когда работник приступил к выполнению возложенной на него трудовой функции, а работодатель допустил работника к работе. Судом установлено, что, обратившись к спортивному клубу с заявлением об увольнении по собственному желанию с 26 июня 2017 года, Иванов И. выразил свою волю прекратить трудовые отношения. К исполнению трудовых обязанностей согласно трудовому договору с клубом на период с 1 июля 2017 года Иванов И. не приступал.

Данные обстоятельства указывают на то, что с 1 июля 2017 года трудовые отношения между Ивановым И. и спортивным клубом на основании трудового договора не возникли. Договор не мог быть расторгнут спортивным клубом путем применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Заключение этого договора не могло повлечь обязанности работника произвести денежную выплату в пользу работодателя (спортивного клуба). Положения ст. 61 ТК РФ предоставляют работодателю (спортивному клубу) право аннулировать трудовой договор, к исполнению которого работник не приступил, то есть отказаться от исполнения обязательств, регламентированных таким трудовым договором. Но следует отметить, что работодатель не вправе считать трудовые отношения фактически возникшими без учета волеизъявления работника.

Таким образом, принятое решение суда о наличии правовых оснований для взыскания с Иванова И. денежной суммы в связи с расторжением трудового договора сделано без учета характера возникших отношений между сторонами и основан на неправильном толковании норм трудового законодательства, что, в последствии, привело к неправомерному принятию решения¹.

Поскольку данная процедура вносит много неясностей и различных спорных ситуаций, касающиеся выхода на работу спортсмена, а в иной раз и со спортсмена могут потребовать и денежные выплаты, если спортсмен не вышел на работу в срок, предусмотренные ст. 348.12 ТК РФ, что само по себе противоречит данной статье, целесообразно было бы отменить процедуру заключения договоров, с отлагательным сроком.

Когда работник устраивается на работу (до подписания трудового договора) в соответствии с установленными общими правилами, ТК РФ ст. 68, под роспись работника работодатель должен ознакомить его с внутренними правилами трудового распорядка, прочими локальными нормативными актами, только связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. А тренера и спортсмена кроме некоторых документов нужно ознакомить с:

- нормами, которые утверждены общероссийскими спортивными федерациями;
- регламентами (положениями) о спортивных соревнованиях правилами соответствующих видов спорта;
- условиями работодателя договоров с партнерами (спонсорами), всероссийскими спортивными федерациями (ТК РФ ст. 348.2) и рекламодателями и организаторами спортивных мероприятий.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации – 2015 – № 4.

Расширенный перечень обязательных условий значится, характерной чертой заключения трудового договора со спортсменом, установленными ТК РФ частью 2 ст. 57. Поэтому, в трудовой договор со спортсменом нужно внести условия об обязанности:

– работодатель должен создать условия для осуществления мероприятий учебных и тренировочных и участие в соревнованиях под руководством тренера. Так, например, в Регламенте Российского Футбольного Союза по статусу и трансферам (переходу) футболистов, в пункте 15 ст.7 указано, что у профессионального спортивного клуба есть обязательство создать условия осуществление мероприятий учебных и тренировочных и участие футболиста-профессионала, под руководством тренера в спортивных соревнованиях ¹.

– обязан спортсмен придерживаться спортивного режима, который установлен работодателем, и исполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

– спортсмен должен участвовать в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

– спортсмен не должен пускать в дело воспрещенные в спорте допинговые средства либо методы и обязаны проходить допинговый контроль;

– работодатель должен обеспечить страхования здоровья и жизни спортсмена, а в свою очередь мед страхования для того чтобы спортсмен получил дополнительные медицинские и другие услуги помимо установленных программами обязательного мед страхования с указанием условий данных видов страхования.

Что относится к тренерам, кроме условий, установленных частью 2 ст. 57 ТК РФ, необходимым для внесения в трудовой договор значится условие об их обязанности принимать меры по предупреждению нарушения

¹ Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов // [Электронный ресурс]: <http://www.rfs.ru/rfs/documents/strategies/>.

спортсменами всероссийских антидопинговых правил, правила которые утверждены международными антидопинговыми организациями.

Также, в трудовом договоре с тренером и с спортсменом, могут оговариваться следующие дополнительные условия:

– о согласии на передачу персональных данных работодателю, копии трудового договора в всероссийскую спортивную федерацию по надлежащему виду спорта, а если спортсмена тренера включили в состав РФ спортивной сборной команды - также на передачу копии трудового договора в общегосударственный орган исполнительной власти, который исполняет функции по нормативному правовому регулированию в сфере спорта и физической культуры, и по проведению государственной политики;

– об обязанности применять во время работы спортивную экипировку, которая предоставлена работодателем;

– об обязанности исполнять регламенты (положения) о спортивных соревнованиях что касается, прямо связаны с их трудовой деятельностью;

– о порядке исполнения спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя, если спортсмен досрочно расторгает трудовой договор по своей инициативе без основательных причин либо по инициативе работодателя по причинам, которые относятся к взысканиям дисциплинарным (ТК РФ ст. 348.12) ¹.

Особенности трудовой деятельности спортсмена.

Переход к другому работодателю. ТК РФ статьей 72.1 предусмотрен переход работника на стабильную работу от одного работодателя к другому, который исполняется в письменной просьбе работника либо письменного согласия работника. В данном случае увольнение работника оформляются в порядке перевода от одного работодателя к другому и приемом его на работу.

¹ Бляшко Т.Ю. Особенности заключение трудовых договоров со спортсмена и тренерами // Отдел кадров коммерческой организации – 2010 – № 9 – С.16.

Для спортсменов переход к другому работодателю выполняется абсолютно в другом порядке и разрешается он в случаях, когда работодатель не может создать условия, чтобы спортсмен принимал участие в спортивных соревнованиях. По согласованию между работодателями и с письменного согласия спортсмена, возможен кратковременный перевод спортсмена к другому работодателю на срок, который не превышает одного года (ТК РФ ст. 348.4). На практике данный перевод зачастую называется «трансфер» либо «переход».

Приостанавливается при таком переходе действие исходного трудового договора, который заключен, и не применяются его условия. Срочный трудовой договор работодатель заключает со спортсменом, договор должен содержать условия, которые предусмотрены ТК РФ статьей 348.2. Тем временем, на протяжении срока действия исходного трудового договора, который был заключен, не прекращается. По окончании срока временного перехода исходного заключенного трудового договора работает в полном объеме ¹.

При преждевременном завершение срочного трудового договора и со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается окончание трудового договора, снова начинает работать исходный договор, который был заключен.

Если истек срок трудового договора, который был заключен на время, а спортсмен также продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни сам спортсмен, и ни тот и ни другой работодатель не требуют окончания трудового договора, который был заключен временно – прекращается действие исходного заключенного трудового договора, а срочный договор делается более длительным по времени, договор

¹ Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональный спортсменов: Дис. ...канд.юрид.наук – Москва, 2005 . – С.16.

определяется соглашением сторон (при отсутствии этого соглашения – на обтекаемый срок)¹.

Следует обратить внимание на то, что в рассматриваемом вопросе, касающегося трансферных переходов спортсмена из одного клуба в другой, существует ряд проблем. Поскольку государство отказалось от законодательного регулирования данных отношений, данная процедура полностью регулируется спортивными регламентными нормами. Связано это с тем, что данные отношения являются особыми спортивными отношениями, которые урегулированы спортивными регламентными нормами между спортсменом и спортивным клубом, связанные с переходом из одного клуба в другой клуб. Но если государство решило вмешаться в спортивные отношения и в сфере профессионального спорта, складывающиеся между спортсменом и спортивным клубом, которые регулируются ТК РФ, то почему бы и не урегулировать и структурировать отношения по трансферам спортсменов на государственном уровне?

Так, в частности, в российском футболе переходы (трансфер) игроков регулируются Регламентом Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов, утвержденным Исполкомом Российского футбольного союза от 30 марта 2015 г. № 164/3. Для перехода заключается трехсторонний трансферный контракт между двумя работодателями и спортсменом.

Регламент вводит ряд ограничений на временный перевод работников от одного работодателя к другому: во-первых, переход запрещается в иные периоды, кроме так называемых регистрационных периодов (трансферных окон), открытых дважды в году, во-вторых, минимальный период аренды составляет отрезок времени между двумя регистрационными периодами, максимальный же срок аренды не установлен. На срок трансферного договора заключается и трудовой договор игрока. Третье ограничение

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – М.: Издательство Контракт – 2016 – С.627.

заключено в том, что клуб, принявший футболиста-профессионала на условиях аренды, не вправе переводить его в третий клуб без письменного разрешения клуба, отпустившего игрока в аренду, а также соответствующего игрока.

В Федерации хоккея России трансферы регламентированы Положением по статусу и переходам хоккеистов – учащихся спортивных школ, в то время как в российской Континентальной хоккейной лиге – Правовым регламентом КХЛ, в Российской федерации баскетбола – Статусом игрока в Российской федерации баскетбола и т.д.

Ограничения на продолжительность срока аренды спортсмена в разных регламентах отличаются, так, в соответствии со ст. 5.15 Документа, регламентирующего статус игрока в Российской федерации баскетбола, срок временного перевода определяется сторонами, но он не может превышать одного года.

В других, как правило, не клубных и не командных видах спорта, вообще не существует никаких специальных регламентов на временные переводы спортсменов от работодателя к работодателю ¹.

В соответствии с выше изложенным, в сфере переходов (трансферов) спортсменов, предлагаем ввести на уровне Министерства спорта общую форму трансферного контракта. Было бы целесообразно закрепить размер минимального размера компенсации клубу, в форме рекомендации Министерства спорта, а также обязать спортивные федерации по видам спорта, использовать данные рекомендации в своих регламентах. На уровне федерального законодательства, ввести единое понятие «переход (трансфер) спортсмена», а также структурировать единый понятийный аппарат, который содержится в разных регламентах спортивных федераций в ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

¹ Говоров П.С. Некоторые проблемы правового регулирования деятельности спортсменов в командных видах спорта // Цивилист – 2015 – № 1 – С. 39.

ТК РФ предусматривается такой вид дополнительной работы, как совместительство. На основании статьи 282 ТК РФ, совместительство представляет собой исполнение работником другой оплачиваемой работы по трудовому договору, которая может выполняться и по месту основной работы, и у других работодателей. Наряду с этим законодатель не определил ограничений в возможном числе «других» работодателей.

Тренеры и спортсмены также могут работать по совместительству, но для них ТК РФ установил некоторые ограничения, среди которых:

- работа по совместительству может выполняться только у другого работодателя;
- совместительство возможно только при согласии работодателя по основному месту работы (статья 348.7 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В том случае, если спортсмен во время его перевода хочет выполнять работу по совместительству, тогда разрешение на это ему нужно получить и у основного работодателя, и у работодателя по месту временной работы¹.

Так же хотелось бы отметить, что спортсмены могут подрабатывать по совместительству и не по своей основной профессии. Участвуя в различных рекламных роликах, изображение спортсмена зачастую используется в рекламных целях, для конкретного продукта. Но некоторые физкультурно-спортивные организации (клубы), как работодатели включают в трудовой договор условия, по которым спортсмен представляет исключительное право на использование своего имиджа, т.е. право использовать имя, образ, видеоизображение и т. д. в любой рекламе компаний, без какой-либо оплаты, предусмотренной трудовым договором. Тогда возникает вопрос, а можно ли это считать правильным, со стороны клуба, и стоит ли вообще включать данное положение в трудовой договор со спортсменом?

¹ Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: учебное пособие / К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2016. – С. 86.

Поскольку спортсмены не только играют за определенный клуб и получают заработную плату, они помимо этого имеют право представлять Российскую Федерацию на международных соревнованиях, что предусмотрено ст. 438.6 ТК РФ. Помимо заключения трудового договора с клубом, спортсмен должен заключать трудовой договор и с Центром спортивной подготовки спортивных сборных команд России. На наш взгляд это не является целесообразным, поскольку выступления на международных соревнованиях не имеют длящегося характера, а скорее напоминают выполнение конкретных услуг, для достижения определенных целей.

Отстранение игрока от участия в спортивных состязаниях. В статье 76 Трудового Кодекса Российской Федерации представлены общие основания отстранения работника от занимаемой должности: появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или другого опьянения, пропуск обучения и проверки знаний по охране труда и техники безопасности и так далее.

А в статье 348.5 Трудового Кодекса Российской Федерации отдельно регламентированы случаи отстранения спортсмена от участия в спортивных мероприятиях:

- спортивная дисквалификация;
- требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными данной федерацией¹.

Конкретная процедура дисквалификации и сроки привлечения спортсмена к ответственности законодательством не регламентированы и устанавливаются спортивными федерациями самостоятельно. Так, дисквалификация спортсменов-футболистов регламентирована ст. 17 Дисциплинарного регламента РФС, согласно которой дисквалификация

¹ Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: автореф. дис. ...канд. юрид. наук – Москва, 2009. – С.158.

спортсменов может налагаться на матчи, месяцы, дни и даже годы¹. Если в договоре не указано иное, тогда дисквалификация не может превышать 24 матчей или 2-х лет (смотри Приложение 2).

Если дисквалификация налагается на определенное количество матчей, тогда в счет ее реализации идут только те матчи, которые сыграны командой дисквалифицированного спортсмена. В том случае, если матч не доигран до конца, а результат игры аннулирован или если какой-либо из команд будет присуждено поражение, дисквалификация признаются реализованной. Если будет назначен реванш игры, дисквалификация реализованной не считается.

Если дисквалификация назначается вместе со штрафом, тогда она действует до тех пор, пока штраф не будет полностью выплачен. Все виды дисквалификаций (в том числе автоматические), не реализованные в одном сезоне, должны быть перенесены на следующий сезон. Регламентом, например, предусмотрены следующие основания дисквалификации:

– «фол последней надежды», то есть, лишение спортсмена соперника, продвигающегося к воротам, возможности забить мяч с нарушением Правил игры, если такое нарушение привело к удалению, наказывается дисквалификацией на 1 матч;

– серьезное нарушение Правил игры, то есть, использование Игроком грубой силы или чрезмерной жестокости против своего соперника в борьбе за мяч, в том числе удар, толчок, наказываемое удалением, если данное нарушение не привело к травме соперника, наказывается дисквалификацией до 3 матчей;

– агрессивное поведение Игрока или Официального лица Клуба, то есть, применение грубой силы или чрезмерной жестокости против своего соперника без цели завладения мячом, находящимся в игре и иного лица, не являющегося Официальным лицом матча, в том числе, умышленный удар,

¹Дисциплинарный регламент КХЛ сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // [Электронный ресурс]: http://www.khl.ru/documents/KHL_disciplinary_regulations_2017.pdf

толчок, бросание мяча и предметов и другие случаи агрессивного поведения, наказываемое удалением, наказывается дисквалификацией до 4 (четырёх) матчей;

– если такое нарушение произошло после окончания матча и виновное лицо не было удалено судьей - наказывается дисквалификацией до 4 (четырёх) матчей;

– если данное нарушение повлекло за собой травму соперника, тогда это нарушение наказывается дисквалификацией на 6 матчей;

– при неоднократном совершении лицом (2 и более раз в 2-х и более разных матчах) дисциплинарного нарушения, указанного в настоящей части, юрисдикционный орган имеет право применить к данному спортсмену дисквалификацию сроком до двенадцати матчей. В том случае, если лицо, которому была нанесена травма, в соответствии с медицинскими показаниями может принимать участие в соревнованиях и спортивных тренировках по истечении 15 дней с даты матча, когда ему была нанесена травма, тогда к лицу, совершившему нарушение налагается санкция в форме дисквалификации на 3 матча;

– преднамеренное нанесение спортсменом травмы сопернику - наказывается дисквалификацией на 7 матчей;

– плевков, совершенный спортсменом или Официальным лицом Клуба, в игрока-соперника или в любого другого человека до, вовремя и после матча, наказывается дисквалификацией на 4 матча.

Спортсмен подлежит устранению от участия в спортивных матчах на весь период до того момента, как будут полностью устранены обстоятельства, явившиеся основанием для данного отстранения.

Также в период отстранения работодатель должен обеспечивать участие спортсмена в тренировочных и прочих мероприятиях по подготовке к спортивным состязаниям с сохранением за ним части заработной платы в размере, установленной трудовым договором, но не меньше размера, установленного статьей 155 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Направление игроков, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации. Для работодателей – спортивных клубов определена обязанность направления тренеров и спортсменов (с их письменного согласия) по вызовам общероссийских спортивных федераций в спортивные сборные команды России для участия в тренировочных и иных мероприятиях по подготовке к спортивным состязаниям, матчам и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе данных команд.

На период отсутствия тренера, спортсмена в течение всего срока действия договора на рабочем месте за ними должно сохраняться место работы и его средний заработок.

Расходы, которые связаны с проездом к нахождению спортивной сборной команды и в обратном направлении, а также прочие расходы, необходимые для участия в мероприятиях в составе команды, возмещаются в порядке, предусмотренном ФЗ, прочими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями (статья 348.6 ТК РФ).

Особенности трудовой деятельности отдельных категорий спортсменов

К отдельным категориям, которым ТК РФ установлены специальные условия труда, относятся, в том числе, женщины и несовершеннолетние лица.

На основании общих норм заключение трудового договора может быть осуществлено с лицами, достигшими 16-летнего возраста, а с лицами, достигшими 14 лет, договор может заключаться только с согласия одного из родителей (законных попечителей) и органа опеки и попечительства (статья 63 ТК РФ).

Для работников, не достигших возраста 16 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 24 часа в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не больше 35 часов в неделю, а для учащихся образовательных учреждений до 18 лет – не должно быть более половины установленных норм для лиц данной возрастной группы (часть 1 статья 92

ТК РФ). Наряду с этим для работников от 15 до 16 лет длительность трудовой смены не может быть дольше 5 часов, а для работников от 16 до 18 лет – не выше 7 часов (статья 94 ТК РФ).

Помимо этого, лица, не достигшие 18 лет, не могут отправляться в служебные командировки и быть привлечены к сверхурочной или ночной работе, а также к работе в выходные и праздничные дни.

Для спортсменов законодательством установлены несколько другие условия трудового договора.

Так, трудовой договор может быть заключен и с молодым спортсменом, который не достиг 14 лет. При этом спортсмен должен пройти обязательный медицинский осмотр (часть 5 статья 348.8 Трудового Кодекса Российской Федерации). Трудовой договор заключается в данном случае только с согласия родителей (законных представителей) или опекунов¹.

Длительность ежедневной работы для спортсменов данной возрастной группы, может быть установлена в коллективном договоре, соглашении, местном нормативном акте при условии выполнения предельной еженедельной длительности рабочего времени, установленной в части 1 статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В силу статьи 348.8 Трудового Кодекса Российской Федерации не достигшие 18 лет спортсмены в порядке и случаях, предусмотренных ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового закона, коллективными соглашениями, договорами, местными нормативными правовыми актами, трудовым договором могут быть допущены к сверхурочной работе, работе в ночное время и работе в выходные и праздничные дни, а также могут отправляться в служебные командировки.

Законом определены общие нормы передвижения и переноски тяжестей для лиц, не достигших совершеннолетия. К примеру, для молодых

¹ Васькевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности // Законы России: опыт, анализ, практика – 2016 – № 1 – С. 30.

людей до 16 лет физическая нагрузка не может быть более 4 кг, от 16 до 18 лет – до 10 кг. Но все же для спортсменов, участвующих в спортивных состязаниях, допускается превышение указанных норм в том случае, если это необходимо по плану подготовки спортсмена к соревнованиям и повышенные нагрузки не запрещены по медицинским показаниям (часть 4 статья 348.8 ТК РФ).

Подобные положения, которые касаются норм нагрузок, установлены для спортсменок-женщин. Во время участия в соревнованиях допускается превышение для данной категории лиц предельно допустимых норм тяжести переносе и перемещении вручную, если это необходимо по плану подготовки женщины-спортсменки к спортивным мероприятиям и данные нагрузки не запрещены ей по медицинским показаниям (статья 348.9 ТК РФ).

Также стоит отметить, что Постановлением Правительства Российской Федерации от 06 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» определена норма перемещения и подъема тяжестей женщинами при чередовании с другим видом нагрузки (до 2 раз в час) 10 кг¹.

Для спортсменов также предусматривается система гарантий и компенсаций. Рассмотрим ее подробнее.

К одной из гарантий, предусмотренных для спортсменов с целью установления пригодности для исполнения поручаемой работы и предупреждения спортивного травматизма и развитию профессиональных заболеваний, относится обеспечение работодателем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. (данные обследования проводятся за счет работодателя) По желанию спортсменов могут также проводиться внеочередные медицинские осмотры.

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российской газете – № 7 – Ст. 566.

На период прохождения медицинских осмотров за спортсменами сохраняются места работы и средний заработок (статья 348.3 ТК РФ).

Помимо этого, работодатель на основании статьи 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации обязан:

- обеспечивать тренеров, спортсменов необходимой спортивной экипировкой, инвентарем и оборудованием, прочими материально-техническими средствами для обеспечения их трудовой деятельности;

- предоставлять тренерам, спортсменам дополнительный оплачиваемый отпуск (каждый год), количество дней которого прописывается в коллективном договоре, местных нормативных актах, трудовых соглашениях и договорах, но не менее 4-х календарных дней;

- во время временной нетрудоспособности в связи с получением спортивной травмы, делать ему надбавку к пособию по временной нетрудоспособности до размеров среднего заработка в том случае, если размер данного пособия ниже уровня средней оплаты труда спортсмена и разница между суммой этого пособия и суммой среднего заработка не покрывается страховыми отчислениями.

Дополнительные компенсации и гарантии спортсменам, тренерам могут быть установлены в коллективных и трудовых договорах, соглашениях, трудовых договорах, среди которых следующие:

- проведение восстановительных мероприятий с целью улучшения состояния здоровья спортсмена;

- гарантии спортсмену на случай его спортивной дисквалификации;

- порядок и размеры выплаты компенсаций, связанные с переездом на работу в другое место;

- обеспечение питания за счет работодателя;

- социально-бытовое обслуживание спортсмена;

- обеспечение тренера, спортсмена и членов их семей жильем;

- компенсация расходов на транспортные переезды;

- обучение спортсмена в образовательных учреждениях за счет работодателя;

– дополнительное пенсионное страхование.

Особенности расторжения трудового договора.

Прежде всего отметим, что работодатель повысил срок уведомления работодателя о расторжении трудового договора по воле тренера и спортсмена с 2-х недель до 1 месяца (статья 348.12 Трудового Кодекса Российской Федерации). К исключению относятся случаи, когда трудовой договор подписан на срок меньше 4-х месяцев.

Трудовым договором также может предусматриваться и больший срок уведомления, в том случае, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по данным видам спорта, для соответствующих категорий тренеров, спортсменов установлены ограничения перехода в другие спортивные организации или другие клубы ¹.

При увольнении спортсмена по его собственной инициативе без уважительных на то причин или увольнении по инициативе работодателя за совершение спортсменом серьезного нарушения спортсмен должен провести работодателю денежную выплату, если данное условие и размер выплаты прописаны в трудовом договоре. Если срок таких компенсаций не указан в трудовом договоре, тогда они должны выплачиваться не позднее чем через 2 месяца с момента расторжения трудового договора.

Кроме этого, ст. 348.11 ТК РФ установлены дополнительные основания расторжения договора со спортсменом, к которым относятся:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Таким образом, рассмотрев особенности трудовых отношений в спортивной сфере, можно сделать вывод: насколько специфична спортивная

¹ Канунников А.Б. Проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений с работниками профессионального спорта в российской трудовом праве // Трудовое право – 2011 – № 2 – С. 24.

деятельность, настолько отличаются от общих норм и положений, регламентирующие отношения между спортсменами и работодателями. Свои особенности имеют и правила заключения трудового договора, и трудовые отношения с юными спортсменами, и предоставление спортсменам различных гарантий и компенсаций и т.д. Поэтому работодателям необходимо учитывать и общие, и специальные нормы трудового законодательства, а также нормы, утвержденные общероссийскими спортивными федерациями, и международные договоры.

2.2 Специфика ответственности сторон трудового договора со спортсменами и тренерами

Анализируя действующую спортивную практику, об основных положениях, то можно сказать, что правонарушение в сфере профессионального спорта, это нарушение правил и норм спортсменом, они выработаны российским правом, международными организациями, локальными актами физкультурно-спортивных организаций и объединений.

Поэтому, санкции, которые применяются в спорте, можно анализировать как специальную меру ответственности за свершенное правонарушение. Если мы говорим об ответственности, то нужно подчеркнуть признаки состава правонарушения в области профессионального спорта, например: субъективная сторона, субъект, объективная сторона, объект.

Объектом правонарушения в сфере профессионального спорта значатся отношения, которые складываются в спорте, отношения регулируются законами и другими нормативными правовыми актами, нормами, они созданы на основании уставов российских и международных физкультурно-спортивных организаций и утверждены профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с всероссийскими федерациями по надлежащим видам спорта. Таким образом, это могут стать

как локальные документы физкультурно-спортивных организаций, так и правила проведения спортивных соревновательных организаций.¹

Данные правила могут быть созданы государственными органами. Поэтому, в соответствии с положениями Статута сборных команд РФ спортсмены должны:

– выступая в составе сборной команды России, на международной спортивной арене с достоинством представлять Россию, на первенствах и чемпионатах Европы, мира, Олимпийских играх и иных официальных международных соревнованиях, укреплять спортивную славу РФ своими достижениями;

– принимать участие в спортивных мероприятиях, поднимать свое спортивное умение, демонстрировать высокую гражданственность, этические и морально-волевые качества, осваивать основы гигиены, овладевать знаниями о спорте и физической культуре, международном и олимпийском спортивном движении;

– делать индивидуальные планы подготовки, соревновательные и тренировочные задания;

– личным примером стремиться к образованию духа товарищества в сборной команде, делового соперничества, уважительное отношения к руководству и обслуживающему персоналу сборной команды РФ, зрителям, судьям;

– исполнять указания руководства сборной команды РФ, рекомендации и требования врача, тренерского состава, сотрудников и руководителей научной группы в процессе соревнований и учебно-тренировочного процесса;

¹ Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере спорта и социального обеспечения: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2015. – С.34 .

– сражаться за честность спортивной борьбы, не нарушать спортивный режим, не употреблять стимулирующие средства (допинги, наркотики), которые запрещены международными спортивными федерациями по видам спорта и Медицинской комиссией Международного олимпийского комитета.

Член сборной команды РФ должен соблюдать режим, общественный порядок и дисциплину, к спортивной форме относиться бережно, также бережно относиться спортооружениям, оборудованию, инвентарю, исполнять условия контракта который был заключен с организацией, и гарантирующим подготовку сборных команд, договоров с федерацией по виду спорта, Олимпийским комитетом РФ и Госкомспортом РФ.

Каждый спортсмен может стать субъектом правонарушения в области профессионального спорта, неважно, является он профессионалом либо любителем. Такой вывод может быть произведен в соответствии со спецификой объекта правонарушения, потому что правила о неиспользовании запрещенных медицинских препаратов, честной спортивной борьбе и пр. на всех спортсменов распространяются, и неважно значатся ли для них занятия спортом главной деятельностью, приносящей прибыль.

Поэтому, ответственность за спортивные правонарушения по субъектам может быть классифицирована на два вида. Вид первый, это правонарушения, которые совершены спортсменами-любителями. Вид второй, это правонарушения, которые совершены спортсменами-профессионалами¹.

Объективная сторона спортивного правонарушения состоит из элементов, определяющих его как конкретный акт, о том как спортсмен себя ведет. Главными основаниями объективной стороны дисциплинарного проступка значится противозаконное нарушение.

¹ Захарова С.А. Некоторые аспекты законодательного регулирования спортивных правоотношений // Спортивное право: перспективы развития: Материалы V науч.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева – Челябинск: Полиграф-Мастер, 2011 – С. 83.

Противозаконное действие проявляется в нарушении правил, необходимость исполнения правил значится требовательным условием для того, чтобы достигались цели международного олимпийского движения, правил честной состязательной борьбы и др., которые закреплены в разных актах, и принимаются как международными учреждениями, так и физкультурно-спортивными учреждениями и российскими физкультурно-спортивными объединениям.

С позиции объекта спортивные правонарушения могут быть разобраны в зависимости от того, какие спортсменом были нарушены нормы.

Группа первая дисциплинарные нарушения запретов, они установлены лично физкультурно-спортивным учреждением. Следовать тренировочному графику, исполнение требований тренера команды, бережное отношение к форме, ношение формы с конкретной эмблемой спонсора и клуба, в положенное время приходить к месту тренировок, спортивных состязаний и сборов и др.

Группа вторая, это нарушения запретов, они установлены порядками проведения соревнований. А именно, жесты, которые запрещены, неспортивное поведение и споры с арбитрами и пр.

Группа третья, это нарушения локальных актов физкультурно-спортивных объединений. К данным нарушениям можно, отнести нарушение правил переводов из одного физкультурно-спортивного учреждения в другое, недонесение о себе достоверных сведений и пр.

Группа четвертая, это нарушения международных норм. К данным нарушениям, относится употребление запрещенных медицинских препаратов, так именуемое применение допинга и пр.

В виновности нарушителя выражается субъективная сторона правонарушения в области профессионального спорта. Главным условием для использования спортивных санкций, является наличие вины.

Отличительной чертой применения спортивных санкций значится и то, что привлечь лицо к данной ответственности может как лично физкультурно-

спортивное учреждение, международная организация и физкультурно-спортивное объединение, а также органы государства.

Рассмотрим более подробно виды ответственности профессиональных спортсменов.

Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности. Материальную ответственность можно рассматривать также как средство защиты права собственности работодателя.

В соответствии с п. 1 ст. 232 ТК РФ стороны трудового договора (работодатель или работник), несут материальную ответственность и должен возместить причиненный ущерб другой стороне, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Ст. 233 ТК РФ указывает на условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Таким условием считается совершенное противоправное поведение, выражающееся в форме действия или бездействия, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

На данный момент профессиональный спорт имеет высокую коммерциализацию, где вовлечены огромные денежные средства. И поэтому клубы, имеет практику, наказывать спортсменов материальными взысканиями, в случае расторжения трудового договора, по инициативе спортсмена, а также при совершении дисциплинарных проступков спортсменами, которые закреплены в главе 54.1 ТК РФ, а именно в ст. 348.12, а также в локально – нормативных актов, принимаемых спортивными клубами.

По мнению С. А. Захаровой, в настоящее время профессиональный спорт, в достаточной мере спонсируется не только со стороны спонсоров, но и со стороны государства. Причина в том, что профессиональные

спортсмены выступают на международных соревнованиях, тем самым представляя интересы страны на мировой арене ¹.

Поскольку, материальная ответственность в сфере профессионального спорта, связана с прекращением трудового договора, то имеет место указать общие основания прекращения трудового договора, которые впоследствии позволяют привлечь работника к дисциплинарным взысканиям.

Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ):

- по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически не прекращаются и ни одна из сторон не требует их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод сотрудника по его желанию или с его согласия на работу другую работу (должность) или к другому работодателю;
- при отказе работника от дальнейшей работы в связи со сменой собственника имущества компании, с изменением подведомственности (статья 75 ТК РФ);
- при отказе работника от продолжения работы по причине изменения определенных условий трудового договора (часть 4 статья 74 ТК РФ);
- при отказе работника от перевода на другую должность, по соответствующему медицинскому заключению, либо отсутствие у работодателя соответствующей должности (части 3 и 4 статья 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статья 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, которые не зависят от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

¹ Захарова С.А. Указ. Соч. – С. 84.

– нарушение правил трудового договора, которые устанавливает Трудовой Кодекс Российской Федерации, в случае, если нарушение исключает возможность продолжения дальнейшей работы (статья 84 ТК РФ).

Кроме оснований, указанных в главе 13 Трудового Кодекса Российской Федерации, в статье 348.11 ТК РФ представлен список оснований прекращения трудового договора со спортсменом как особым субъектом трудовых отношений.

Ст. 348.11 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливает такие дополнительные основания расторжения трудового договора со спортсменом:

1. Спортивная дисквалификация на срок более шести месяцев;
2. Нарушение спортсменом общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил (включая и однократное нарушение), утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Такие основания для увольнения спортсмена относятся к дисциплинарным взысканиям, а значит, работодатель при увольнении спортсмена должен соблюдать правила наложения дисциплинарного взыскания, которые указаны в статье 193 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Со спортсменом трудовой договор может быть прекращен на срок на 6 и более месяцев в случае спортивной дисквалификации. Наличие этого основного положения расторжения трудового договора нужно, потому что виновные действия спортсмена могут привести к его продолжительной дисквалификации, и работодатель будет обязан в данный промежуток времени платить ему заработную плату.

Поэтому с отсутствием необходимого права законодательного регулирования большие трудности вызывает определение правовой природы данного явления, как дисквалификация в профессиональном спорте. Сейчас

нет ни одного закона либо подзаконного нормативного акта, чтобы в нем определялась дисквалификация как санкция, которая применяется в профессиональном спорте¹.

В статье 2 ФЗ № 329 есть следующее понятие дисквалификации спортивной: «спортивная дисквалификация спортсмена – это отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое выполняется всероссийской спортивной федерацией либо международной спортивной федерацией по надлежащему виду спорта или по должному виду спорта за нарушение антидопинговых правил, правил вида спорта, или норм спортивных соревнований, либо норм, которые утверждены международными спортивными учреждениями, либо норм, которые утверждены всероссийскими спортивными федерациями».

Например, продолжительной дисквалификации спортсмена значатся:

– хоккеист может дисквалифицирован за участие в пари и играх, смыслом которых значится получить деньги от угаданного результата спортивного соревнования, который проводится КХЛ (пункт 2 статья 23 Дисциплинарного регламента КХЛ на сезоны 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 года они предполагают дисквалификацию бессрочную);

– за использование допинга дисквалификация (статья 10.2 Всемирного антидопингового кодекса Всемирное антидопинговое агентство устанавливает, что за использование запрещенных методов и средств, и если спортсмен в первый раз нарушил правила то он дисквалифицируется на срок до 2 лет) ;

– футболиста дисквалифицируют, за то, что он не соблюдал порядок досудебного решения спора. В частности, пункт 15 приложения № 1 к Регламенту РФС по статусу и трансферу (переходам) футболистов 2017 г. предусматривает дисквалификацию длительностью на срок от 3 (трех) до 6 (шести) месяцев.

¹ Сараев В. В. Особенности прекращения трудового со спортсменом в связи с его расторжением // Спорт: экономика, право, управление – 2016 – № 1 – С.18.

– хоккеиста дисквалифицируют за, то что не прибыл в новый клуб в случае обмена (пункта 10 статьи 37 Дисциплинарного регламента КХЛ на сезоны 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 годов предусматривает дисквалификацию длительностью до 1 года);

Спортивная дисквалификация должна проводиться в соответствии со специальными процедурами, и сама по себе санкция не имеет процедур, указанных в статье 193 Трудового Кодекса Российской Федерации, то есть, обязательное получение письменного объяснения, составление акта при непредставлении работодателем приказа, ознакомление с ним спортсмена под роспись, выполнение сроков.

Как отмечают некоторые авторы, на практике применение дисквалификационных процедур в профессиональном спорте может быть связано не только с типичными ограничениями, а в некоторых случаях и с лишением спортсмена прав принимать активное участие в спортивной деятельности.

Так, в силу Регламента организации и проведения чемпионатов, Кубков России по волейболу, оформления лицензий, трансферных сертификатов, переходов (далее - Регламент ВФВ), утвержденным Всесоюзной федерацией волейбола 15.06. 2001 года, игроки, отказывающиеся от прохождения допинг-контроля, дисквалифицируются автоматически, а команде в данном матче засчитывается поражение со счетом 0:3 (0:25, 0:25, 0:25) (пункт 5.4.2).

На основании пункта 6.1.3, спортсмены, которые имеют дисквалификацию, утвержденную Регламентом ВФВ, утрачивают право на переход в другую спортивную организацию на весь срок дисквалификации. За нарушение спортивных и этических норм поведения спортсмен может быть дисквалифицирован на 2 года¹.

Согласно РФС, дисквалификация футболиста реализуется в таких случаях:

¹ Регламент организации и проведения чемпионатов, Кубков России по волейболу // [Электронный ресурс]: http://en.volley.ru/articles.php?iq=art_show&art_id=10

– заключение футболистом 2-х и более трудовых договоров в один период (п. 7 ст.4 Регламента РФС);

– нарушение футболистом, заключившим трудовой договор в возрасте до 28 лет и нарушившему его условий без уважительных причин до истечения первых 3-х лет действия данного договора, а также футболистом, который подписал договор в возрасте от 28 лет и нарушил его без уважительных причин в первые 2 года, если данное нарушение стало причиной досрочного расторжения трудового договора (п. 1 ст. 23 Регламента РФС).

Согласно статусу хоккеиста, хоккеист, покинувший клуб самовольно, при действующем контракте может быть дисквалифицирован на срок до 1-го года.

Трудовой договор со спортсменом может быть прекращен в случае нарушения спортсменом, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (пункт 2 часть 1 статья 348.11 ТК РФ).

Допингом в спорте считается нарушение антидопингового правила, а также применение или попытка применения субстанции и (или) метода, включенных в перечни методов и субстанций, запрещенных для применения в спорте (далее также – запрещенная субстанция и (или) запрещенный метод) (статья 26 ФЗ № 329) .

Согласно Международная Конвенция о борьбе с допингом, под допингом в спорте понимает нарушение антидопингового правила¹.

К таким нарушениям относятся следующие:

– обнаружение запрещенной субстанции или маркеров в пробе, взятой из организма спортсмена;

¹ Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте (Заключена в Париже 19.10.2005) // [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.

- использование или попытка применения запрещенной субстанции или метода;
- неявка на взятие пробы без уважительных на то причин или уклонение от взятия пробы;
- обладание запрещенными методами или субстанциями;
- распространение любой запрещенной субстанции или метода;
- введение или попытка введения запрещенной субстанции любому спортсмену.

Применение спортсменом запрещенных субстанций и (или) методов должно выявляться при проведении допингового контроля в порядке, регулируемом федеральным законом.

На основании Федерального Закона № 329(статья 26) допинг-контроль представляет процесс, в который входит планирование проведения взятие проб, тестов на допинг, их транспортировку, хранение, лабораторный анализ проб и после тестовые процедуры, а также проведение слушаний и рассмотрение апелляций в данных вопросах.

Правила проведения допинг-контроля регулируются Приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 13 мая 2009 года № 293 «Об утверждении Порядка проведения обязательного допингового контроля».

Назначение спортивных санкций при нарушении спортсменами антидопинговых правил, а также тренерами и другими специалистами в спортивной сфере в отношении спортсменов, участвующих в спортивном мероприятии, осуществляется в таком порядке:

1. Решение о назначении спортивных санкций принимается общероссийской антидопинговой организацией (РУСАДА);
2. Применение спортивных санкций (включая и спортивную дисквалификацию) на основании и во исполнение решения РУСАДА, осуществляется общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта.

Сами Антидопинговые правила утверждены Приказ Министерства спорта РФ от 9 августа 2016 г. № 947 «Об утверждении Общероссийских антидопинговых правил».

Также следует отметить, что Уголовным кодексом РФ статьями 230.1 и 230.2 предусмотрена ответственность за склонение спортсмена и использование в отношении спортсмена субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте.

Помимо дополнительных оснований расторжения трудового договора со спортсменом Трудовой Кодекс Российской Федерации (статья 348.12) также закрепляет, что стороны в договоре со спортсменом могут предусмотреть обязанность осуществить в пользу работодателя денежную выплату при расторжении трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям¹.

Представленные на изучение материалы судебной практики свидетельствуют, что возникают спорные ситуации по вопросу целесообразности включения в договор дополнительного условия в виде денежной выплаты при расторжении трудового договора без уважительных причин в пользу работодателя. Приведем пример практики рассмотрения судебными органами дел по спорам, которые возникают из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров.

Между спортсменом Петровым, и футбольным клубом заключен срочный трудовой договор сроком на два года, которым предусмотрена обязанность спортсмена, в случае расторжения трудового договора по его инициативе по собственному желанию без уважительных причин, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к

¹ Алексеев С.В. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом по инициативе работодателя // Законы России: опыт, анализ, практика – 2011 – № 4 – С. 15.

дисциплинарным взысканиям, произвести в пользу клуба денежную выплату в размере суммы, равной 90 000 евро.

Районный суд отказал в удовлетворении заявленного искового требования Петрова, к футбольному клубу о признании незаконным включения в трудовой договор условия об обязанности произвести в пользу работодателя денежную выплату при расторжении трудового договора без уважительных на то причин.

Суд, руководствуясь нормами ч. 3, 4 и 5 ст. 348.12 Трудового Кодекса Российской Федерации, указал, что в ТК РФ представлено прямое указание на возможность включения в трудовой договор со спортсменом условия об обязанности его произвести в пользу работодателя выплату при расторжении трудового договора по желанию спортсмена без уважительных на то причин. Вместе с тем ТК РФ не установлено ограничений размера денежной выплаты. Решение суда оставлено без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда.

Районным судом при рассмотрении дела не был учтен довод Петрова, который утверждал, что оспариваемое условие было включено работодателем в содержание трудового договора с намерением исключить возможность расторжения трудового договора по инициативе Петрова.

Согласно ч.2 ст. 1 ТК РФ к числу первоочередных задач трудового закона отнесено создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

В соответствии со ст.2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода труда.

В соответствии со ст.2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской

Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода труда.

В ч.2. ст. 9 Трудового Кодекса Российской Федерации указывается, что трудовые договоры не могут содержать условий, которые ограничивают права или снижают гарантии работников в сравнении с установленными правами в ТК РФ и иных нормативных правовых актах.

При решении возникшего трудового спора суду необходимо было предоставить оценку данного условия договора не только на основе норм ч. 3 – 5 ст.348.12 Трудового Кодекса Российской Федерации, но и на основании выше приведенных положений статей 1, 2 и 9 Трудового Кодекса Российской Федерации. Необходимо было проверить согласования интересов сторон при установлении указанной денежной выплаты с учетом содержания всех условий договора¹.

Часть 1 статьи 348. 12 Трудового Кодекса Российской Федерации регулирует, что тренер или спортсмен могут расторгнуть договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменном виде не позже чем за 1 месяц, кроме случаев, когда договор заключен на срок не менее 4-х месяц.

Исходя из характера трудовой деятельности спортсмена и тренера законодатель установил более продолжительный срок для предупреждения работодателя о своем уходе, а именно один месяц.

Следует отметить, что работодатели, прежде всего спортивные клубы, нередко тратят немалые деньги на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также в соответствующих случаях на выплату компенсации за «приобретение» спортсмена, а также в соответствующих случаях на выплату компенсаций за «приобретение» спортсмена его

¹ Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: автореф.дис. ...канд.юрид.наук – Москва, 2006. – С.218.

предыдущему клубу. Поэтому законодатель, ввел данную норму, которая является не обязательной, а рекомендательного характера. Но зачастую она содержится в трудовых договорах, и подписывая трудовой договор, спортсмен соглашается на выполнение данного условия. Так в Правовом регламенте КХЛ 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 гг. в п. 6 Контракта, сказано следующее: «при досрочном расторжении настоящего Контракта, по инициативе хоккеиста (по собственному желанию), а также в случае расторжения Контракта по инициативе Клуба, по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям Хоккеист производит денежную выплату в следующем размере:

– если хоккеист не достиг к моменту расторжения Контракта 29 лет, он выплачивает Клубу $2/3$ от суммы заработной платы, невыплаченной за период, оставшийся до срока истечения Контракта;

– если хоккеист достиг к моменту расторжения Контракта 29 лет, он выплачивает Клубу $1/3$ от суммы заработной платы, невыплаченной за период, оставшийся до срока истечения Контракта».

В федеральном законодательстве не разрешен вопрос о том, какие причины являются уважительными при расторжении трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию). Общие для различных категорий работников уважительные причины содержатся в ст. 80 ТК РФ. Согласно ч. 3 данной статьи к уважительным причинам относятся зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, а также случаи установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Причем при таких обстоятельствах работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Однако в силу специфических спортивных отношений, особенно в сфере профессионального спорта, далеко не бесспорно применение указанных уважительных причин прекращения трудового договора по инициативе трудового договора по инициативе работника к положению п. 2

ст. 348.12 ТК РФ в части обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату.

В российском футболе данный вопрос урегулирован ст. 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Так, уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе футболиста – профессионала (по собственному желанию) являются:

- существенное нарушение профессиональным футбольным клубом трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- утрата футбольным клубом профессионального статуса;

- восстановление любительского статуса футболиста-профессионала в соответствии с Регламентом;

Серьезным нарушением трудового договора и (или) местных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в Регламенте признается следующее:

- наличие задолженности по оплате труда и (или) прочим выплатам, которые причитаются футболисту-профессионалу, за период более 2-х месяцев со дня, когда данная выплата должна быть выполнена, а при возникновении спора между футболистом-профессионалом и спортивным клубом – со дня вступления в действие решения по данному спору;

- не включение футболиста-профессионала, достигшего возраста 21 года, заявку профессионального футбольного клуба на текущий сезон, не связанное с общим или спортивным заболеванием, или временной спортивной травмой, а также не связанное со спортивной дисквалификацией, запретом на выполнение любой связанной с футболом деятельности или переходом в другую спортивную организацию на условиях «аренды»;

– другое существенное нарушение, которое было допущено профессиональным клубом, установленное таковым Палатой по разрешению споров или Комитетом по статусу игроков Российского футбольного союза¹.

Размер денежной компенсации, предусмотренной частью 2 статьи 348.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, регулируется трудовым договором. Данную денежную выплату спортсмен должен выполнить в пользу работодателя не позднее 2-х месяцев с момента расторжения трудового договора, если прочее не предусмотрено трудовым договором.

Однако, в настоящее время существует проблема выплат при расторжении трудового договора (по инициативе работника, без уважительных причин). Хотелось бы обратить внимание на то, что данная выплата носит компенсационный характер, но в соответствии с п. 2 ст. 164 ТК РФ компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Но здесь совсем иная ситуация, а именно компенсация выплачивается работодателю, а не работнику, как предусмотрено ТК РФ. Поэтому законодатель, обязывая выплачивать компенсации спортсменом, спортивному клубу, предусматривает цель экономических интересов, а не социальную защиту, как изначально установлено трудовым законодательством. Размеры выплаты устанавливаются работодателями, в локально нормативных правовых актах (регламентах). Спортсмен практически всегда, должен выплачивать денежную компенсацию клубу. Но возможно имеет смысл предусмотреть условия, при наступлении которых спортсмен не будет выплачивать денежную компенсацию. Так же необходимо учитывать, что отсутствие в Трудовом Кодексе Российской Федерации определённых ограничений в отношении размера выплаты не говорит о полном произволе работодателя. Так как при подписании договора

¹ Анисимов А. Профессия – спортсмен // Кадровик. Трудовое право для кадровика – 2009 – № 11 – С. 24.

со спортсменом, работодатели делают копию трудового договора, направляя ее в спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, а при включении тренера, спортсмена в состав спортивной сборной команды России – в ответственный федеральный орган исполнительной власти. Поскольку федерации являются общественными организациями, то они должны осуществлять контроль, за исполнением трудового договора, в частности за размером денежных выплат и за уровнем зарплат, и пресекать возможные злоупотребления со стороны работодателей (физкультурно-спортивных организаций).

Предлагаем, ввести рекомендуемые размеры выплат, которые спортсмен должен выплатить спортивному клубу в случае ухода без уважительной причины. Также предлагаем ввести перечень оснований, по которым спортсмен может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. В таком случае спортсмен, не должен производить денежную выплату работодателю (спортивному клубу). К таким причинам можно отнести: невыплата своевременно и в полном объеме работодателем заработной платы; смена тренера в клубе; не предоставление работодателем надлежащих условий для выполнения спортсменом своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Данные перечни условий и размер выплаты необходимо установить на уровне спортивных федераций, для того, чтобы физкультурно-спортивные организации (спортивные клубы) использовали предложенные рекомендации в своих трудовых договорах.

Подвод итог вышесказанному, нужно сказать, что профессиональный спорт представляет собой замкнутую, иерархически построенную структуру, у которой имеются свои органы в лице федераций по соответствующим видам спорта. Данная система должна иметь возможность формировать систему специальных санкций, формировать специальные органы по их применению, а также иметь судебные органы, которые смогут решать возникающие споры в области спорта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Спорт представляет большое значение для современного общества. Являясь частью государственной политики, он направлен на укрепление авторитета государства в мире, а также пропаганде здорового образа жизни среди населения, а также предоставление зрелищных шоу, для популяризации того или иного вида спорта.

Различают массовый и профессиональный спорт. Сфера профессионального спорта, в Российской Федерации, признана сравнительно недавно и относится к сфере экономических и трудовых интересов. Поскольку принятый новый Федеральный закон от 4 декабря 2007 № 329 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» закрепил понятие «профессиональный спорт – часть спорта, направленная на организацию и проведение спортивных соревнований, за участие в которых и подготовку к которым в качестве своей основной деятельности спортсмены получают вознаграждение от организаторов таких соревнований и (или) заработную плату». Поскольку «получение заработной платы» является одним из признаков трудовых правоотношений, то на профессиональный спорт распространяются нормы трудового законодательства, содержащиеся в Трудовом кодексе РФ, а также главы 54.1, введенной Федеральным законом от 28.02.2008 г. № 13 -ФЗ. Таким образом, государство посредством введения данной главы, вмешалось в сферу профессионального спорта, с целью структурирования и введение в соответствие с Конституцией РФ, а также иных нормативных правовых актов трудовую деятельность спортсменов и тренеров, при этом отстаивать возможность совместного регулирования трудовой деятельности, не только ТК РФ, но и регламентами, принимаемыми соответствующими спортивными федерациями и физкультурно-спортивными организациями.

При написании выпускной квалификационной работы нами были поставлены задачи, которые помогли нам раскрыть тему исследования. Нами

было дано понятие трудовых отношений в сфере спорта и выявлены их признаки: трудовые правоотношения в сфере спорта – это урегулированные нормами трудового права отношения, между работником (спортсменом, тренером) и работодателем (физкультурно-спортивной организацией) о выполнении трудовых функций, заключающиеся в подготовке и участии в спортивных соревнованиях, со стороны спортсмена и выполнение и соблюдение работодателем (физкультурно-спортивной организацией) основных прав, гарантий и компенсаций.

К признакам трудовых отношений в сфере спорта следует отнести:

1. Участниками спортивных правоотношений являются субъекты спортивного права (спортсмены, тренеры и физкультурно-спортивные организации), обладающие правосубъектностью;

2. Правоотношения возникают на основе трудовых норм, содержащихся в ТК РФ и в частности предусмотренных главой 54.1 ТК РФ;

3. В основе возникновения правоотношений между субъектами спортивных правоотношений лежат выполнение трудовых функций, заключающиеся в подготовке и участии в спортивных соревнованиях, со стороны спортсмена и выполнение и соблюдение работодателем основных прав, гарантий и компенсаций;

4. Спортивные правоотношения охраняются и гарантируются государством.

Произвели классификацию подзаконных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права в сфере спорта по нескольким основаниям, а именно: – по издающим органам; – по виду спорта; – по объему и характеру действия; – по форме выражения (смотри Приложение №1).

Дали характеристику источников спортивного права применяемых для регулирования труда спортсменов и тренеров. Нормативное обеспечение деятельности профессиональных спортсменов и тренеров реализуется на основании сочетания законодательных государственных норм и

регламентных норм, закрепляемых в нормативных актах спортивных федераций (союзов, лиг, ассоциаций) по соответствующему виду спорта. При этом особенность спортивного права состоит в том, что часть регламентных актов в регулировании спортивных отношений достаточно велика.

Так же нами было рассмотрено законодательное регулирование труда профессиональных спортсменов в зарубежных странах.

Рассмотрев законы разных стран, мы пришли к выводу, что единого представления относительно понятия профессионального спортсмена нет. В различных странах мира законодательно определены разные критерии, которые служат разграничением спортсменов-профессионалов и спортсменов-любителей. Но все же основным критерием, означающим принадлежность спортсмена к категории профессионалов, является факт получения им заработной платы за спортивную деятельность. Любитель же не связан трудовыми отношениями с клубами и организациями, и не получает за занятия спортом каких-либо денежных вознаграждений.

Исследовали особенности регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров. На спортсменов распространяется общий порядок заключения трудового договора, предусмотренный ТК РФ. Помимо основных требований, которым должен соответствовать трудовой договор (ст. 57 ТК РФ), обязательными для включения являются условия, которые содержатся в ст. 348.2 ТК РФ, касаемые прав и обязанностей спортсмена и спортивного клуба: обязанность работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; обязанность спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя; обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программ обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхований и т. д. Помимо обязательных условий трудового договора, могут быть включены и дополнительные условия: об обязанности спортсмена, тренера использовать спортивную экипировку, на период соревнований, предоставленных работодателем; согласие спортсмена и тренера на передачу персональных данных, копию трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию; о порядке осуществления денежной выплаты в пользу работодателя денежной выплаты, предусмотренной ст. 348.12 ТК РФ и о размере данной выплаты и т. д.

Помимо прав и обязанностей, которые несут стороны трудового договора, предусмотрена и ответственность спортсмена перед клубом, которая наступает при расторжении трудового договора по инициативе спортсмена или работодателя (спортивного клуба).

Следует отметить, что законодатель, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» пунктом 5 статьи 16 закрепил право общероссийских спортивных федераций разрабатывать с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта, а также утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности (в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации) и спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, основанием расторжения трудового договора является: спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев, а также нарушение спортсменом, в том числе

однократное, общероссийских антидопинговых правил (ст. 348.11 ТК РФ). При расторжении трудового договора спортсменом по своему желанию, наступает обязанность выплатить определенную сумму, которая устанавливается в трудовом договоре или соглашением, заключенным между работником и работодателем. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, по собственной инициативе, в случае совершения дисциплинарного проступка спортсмена, на него распространяется нормы п.3 ст. 193 ТК РФ (ст. 348.12 ТК РФ).

Таким образом, современное законодательство придает подзаконным нормативным правовым актам, регулирующих трудовые отношения профессиональных спортсменов, новые черты, которые в свою очередь выполняют инструктивную и регулятивную функцию.

Система трудовых отношений в сфере спорта находятся в стадии развития и несмотря на введение в Трудовой кодекс РФ новой главы 54.1, проблема регулирования трудовых отношений в спорте из-за их специфичности не была решена. В связи с этим, для преодоления пробелов в законодательстве соответствующие компетентные органы принимают подзаконные нормативные правовые акты, которые детализируют основные законодательные положения.

Для совершенствования системы национального законодательства о труде профессиональных спортсменов предлагаем следующее.

Первое: Следует классифицировать подзаконные нормативные правовые акты в сфере спорта по следующим основаниям: – по издающим органам; – по виду спорта; – по объему и характеру действия; – по форме выражения.

Второе: Ввести в качестве условий трудового договора рекомендуемые размеры выплат, которые спортсмен должен выплатить спортивному клубу в случае ухода без уважительной причины, что даст возможность спортивному клубу быть застрахованным от неожиданных потерь нужных игроков. Также предлагаем ввести перечень оснований, по которым спортсмен может

расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. В этом случае спортсмен, не должен будет производить денежную выплату работодателю (спортивному клубу). К таким причинам можно будет отнести, например несвоевременную выплату в полном объеме работодателем заработной платы; смену тренера в спортивном клубе; не предоставление работодателем надлежащих условий для выполнения спортсменом своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Перечни таких условий в назывном порядке необходимо установить в Трудовом кодексе, а механизмы их реализации установить в Регламентах по видам спорта на уровне спортивных федераций, для того, чтобы физкультурно-спортивные организации (спортивные клубы) использовали предложенные рекомендации в своих трудовых договорах.

Третье: Трудовой договор на время перевода может быть расторгнут по инициативе спортивного клуба, на основании ст. 348. 11 ТК РФ. Если увольнение произошло по данной статье, со стороны спортивного клуба, остается открытым вопрос, как поступать основному работодателю (спортивному клубу) в данном случае. В связи с этим, считаем, целесообразным ввести в ст. 348.4, норму о возвращении спортсмена, к прежнему работодателю и изложить в следующей редакции: «В случае расторжения трудового договора при временном переводе, по инициативе работодателя, на основании ст. 348.11 ТК РФ, спортсмен должен вернуться в основную команду, а работодатель (спортивный клуб) принять его обратно. При этом спортсмен должен продолжать тренироваться, с целью поддержания спортивной формы, но не будет иметь право выступать на официальных соревнованиях. Заработная плата при возвращении в основной клуб, как мы уже обозначили выше, должна корректируется, по усмотрению работодателя, но не должна составлять меньше минимального размера оплаты труда, установленной Правительством РФ».

Четвертое: Считаем целесообразным ввести дополнения в ст. 348.11 ТК РФ касающуюся увольнения спортсмена в связи с дисквалификацией

спортсмена и изложить в следующей редакции: При наступлении дисциплинарного проступка, действуют общие правила применения дисциплинарного взыскания в отношении спортсмена в соответствии со ст. 193 ТК РФ. Срок рассмотрения дела по дисциплинарному проступку не входит в общий срок применения дисциплинарного взыскания».

Также следует законодательно закрепить в Трудовом кодексе РФ термин «спортивная дисквалификация». Должны быть установлены виды дисквалификации, которые могут применяться к спортсмену, а именно: дисквалификация спортсмена на определенное количество матчей за нарушение правил вида спорта. Необходимо закрепить общие основания для реализации дисквалификации, а также четко определить круг лиц, которые вправе инициировать и применить данную санкцию. Следует установить общий порядок дисквалификации, который позволит в наибольшей степени защитить права спортсменов.

Пятое: В сфере трансферных переходов спортсменов, предлагаем ввести на уровне Министерства спорта общую форму трансферного контракта. Было бы целесообразно закрепить размер минимального размера компенсации клубу, в форме рекомендации Министерства спорта, а также обязать спортивные федерации по видам спорта, использовать данные рекомендации в своих регламентах. На уровне федерального законодательства, ввести единое понятие «переход (трансфер) спортсмена», а также структурировать единый понятийный аппарат, который содержится в разных регламентах спортивных федераций в ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Шестое: Предлагаем отменить процедуру заключения договоров, с отлагательным сроком. Поскольку данная процедура вносит много неясностей, касающихся выхода на работу спортсмена, а в иной раз и со спортсмена могут потребовать и денежные выплаты, если спортсмен не вышел на работу в срок, предусмотренный ст. 348.12 ТК РФ, что само по себе противоречит данной статье.

Седьмое: При направлении спортсмена в спортивные сборные команды Российской Федерации, считаем целесообразным заключать гражданско-правовые договоры со спортивными федерациями по видам спорта со спортсменами. Поскольку выступление на соревнованиях высокого уровня имеет определенную цель – достойное представление страны на международных соревнованиях и завоевание призовых мест. Считаем, что в гражданско-правовом договоре, должны будут четко прописаны права и обязанности спортсмена и государства, а также условный размер премиального вознаграждения спортсмену при достижении им высокого спортивного результата.

БИБЛОГАРФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты и иные официальные материалы

1. Конвенция № 87 МОТ Относительно свободы ассоциаций и защиты прав на организацию (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 г. на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // <http://www.consultant.ru>.

2. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте // <http://www.consultant.ru>

3. Всемирный Антидопинговый кодекс ВАДА // <http://www.wada-ama.org>.

4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства – 2014 – № 31 – Ст.32.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 (в редакции от 01.10.2017 г.) // Собрание законодательства – 2001 – № 44 – Ст.3.

6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в редакции от 28.03.2017 г) // Собрание законодательства – 1994 – № 4 – Ст.3301.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства – 1996 – № 202 – Ст.2954.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства – 2001 – № 1 – Ст.1.

9. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте» // Собрание законодательства – 2007 – № 55. – Ст.6242.

10. Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // Российская газета – 2010 – № 27 – Ст.4472.

11. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной

нетрудоспособности и в связи с материнством» (в редакции от 01.05.2017) //Собрание законодательства РФ – 2006 – №55 – Ст.4563.

12.Федеральный закон от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» (в редакции от 29.07.2017.) // Собрание законодательства РФ – 2011– №5 – Ст.550.

13.Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 157 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в редакции от 29.07.2017 г.) // Собрание законодательства РФ – 2001 – № 52 – Ст.5880.

14.Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (в редакции от 04.06.2014 г.) // Собрание законодательства РФ – 2001 – №47 – Ст.2954.

15.Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ – 2006 – № 50 – Ст.295.

16.Постановление Правительства Российской Федерации от 16.10.2000г. №789 «Об утверждении правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 24.06.2014 г.) // Собрание законодательства РФ – 2000 – № 48 – Ст.6724.

17.Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18.07. 2001г. № 56 «Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы и программы реабилитаций пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания» // Собрание законодательства РФ – 2001 – № 31 – Ст.3448.

18.Приказ Министерства здравоохранения РФ от 1 марта 2016 г. № 134н. «О порядке организации оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при

подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнить нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» // Собрание законодательства РФ – 2016 – № 31.

19.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 февраля 2011 г. № 158н «Об утверждении правил обязательного медицинского страхования» // Российская газета – 2011 – № 21.

20.Приказ Министерства спорта РФ от 30 марта 2015 г. № 283 «Об утверждении Норм расходов средств на проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 2015 – №5.

21.Приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 02.02. 2009 г. № 21 «Об утверждении принципов и критериев формирования списков кандидатов в спортивные сборные команды РФ и порядок их утверждения» (редакции от 15.01.2010) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 2012.

22.Приказ Минспорттуризма Российской Федерации от 13 мая 2009 г. № 293 «Об утверждении Порядка допинг-контроля» // Бюллетень нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти – 2009 – № 40.

23.Приказ Минспорттуризма Российской Федерации от 9 августа 2016 г. № 947 «Об утверждении Общероссийских антидопинговых правил» // Российская газета – 2016 – № 974.

24.Правовой регламент КЛХ сезоны 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 // [Электронный ресурс]: <http://www.khl.ru>.

25. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов // [Электронный ресурс]: <http://sportslaw.ru>.

26. Регламент Федерации водного поло России по статусу и переходам (трансферу) спортсменов // [Электронный ресурс]: <http://www.waterpolo.ru>

27. Регламент КХЛ сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // [Электронный ресурс]: <http://www.khl.ru>.

28. Статус игрока Российская Федерация Баскетбола // [Электронный ресурс]: <http://old.russiabasket.ru>.

29. Дисциплинарный регламент КХЛ сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // [Электронный ресурс]: <http://www.khl.ru>.

30. Дисциплинарный регламент Федерации кик-боксинга России // [Электронный ресурс]: <http://fkcrimea.ru/>

31. Устав общественной организации «Всероссийская федерация плавания» от 29.03.1991 // [Электронный ресурс]: <http://www.russwimming.ru>

32. Устав Общероссийской общественной организации «Всероссийская федерация легкой атлетики» // [Электронный ресурс]: <http://rusathletics.info>

33. Устав Общероссийской общественной организации «Российская федерация баскетбола» // [Электронный ресурс]: <https://russiabasket.ru>

2. Постановление высших судебных инстанций и материалы юридической практики

34. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации – 2016 – № 97.

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации – 2015 – № 4

36. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2007 г. № 83-Г07-7 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

3. Литература

37. Алейник С.А. Институциональное правовое регулирование труда спортсменов в Российской Федерации /С.А. Алейник // Институционализация в праве : сборник научных статей – М.: РАГС – 2010 – С. 264

38. Алексеев С.В. Спортивное право России. Правовые основы физической культуры и спорта: Учеб. для студентов вузов / С.В. Алексеев, под ред. П.В. Крашенинникова – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016 – 1053с.

39. Алексеев С.В. Трудовые отношения в спорте: Учеб. для вузов / С.В. Алексеев, под ред. П.В. Крашенинникова – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016 – 645 с.

40. Алексеев С.В. Трудовые отношения в спорте. Особенности оплаты труда спортсменов, тренеров, и других работников отрасли / С.В. Алексеев // Спорт: экономика, право, управление – 2016 – № 3 – С. 25-37.

41. Алексеев С.В. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом по инициативе работодателя / С. В. Алексеев, О. А. Шевченко // Законы России: опыт, анализ, практика – 2011 – № 4 – С. 15-19.

42. Анисимов А. Профессия – спортсмен / А. Анисимов // Кадровик. Трудовое право для кадровика – 2009 – № 11 – С. 24-31.

43. Балицкий К.С. Проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации / К. С. Балицкий // Российский юридический журнал – 2015 – № 3 – С. 20-25.

44. Бляшко Т.Ю. Особенности заключение трудовых договоров со спортсмена и тренерами // Отдел кадров коммерческой организации – 2010 – № 9 – С. 16-26.

45. Васькевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности / В.П. Васькевич // Законы России: опыт, анализ, практика – 2016 – № 1 – С. 30-37.

46. Гейхманн В.Л. Научно – практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / В.Л. Гейхманн – М.: Юрайт, 2017 – 539 с.

47.Гейхман В.Л. Трудовое право: Учеб. для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – М.: Юрайт, 2016 – 548 с.

48.Говоров П.С. Некоторые проблемы правового регулирования деятельности спортсменов в командных видах спорта / П.С. Говоров // Цивилист – 2015 – № 1 – С. 39-46.

49.Головина С.Ю. Трудовое право: Учеб для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю. А. Кучина – М.: Юрайт, 2016 – 379 с.

50.Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: учебное пособие / К.Н. Гусов – М.: Проспект, 2016 – 86 с.

51.Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / К. Н. Гусов – М.: Проспект, 2016 – 427 с.

52.Гусов К.Н. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учебное пособие / К.Н. Гусов, О.А. Шевченко – М.: Проспект, 2015 – 95 с.

53.Зайцев Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / Ю.В. Зайцев, Д. И. Рогачев – М.: Статут, 2016 – 103 с.

54.Зайцев Ю.В. Правовая природа переходов спортсменов / Ю.В. Зайцев // Спорт: экономика, право, управление – 2015 – № 5 – С. 25-47

55.Зайцева О. Спортивные организации как работодатели / О. Зайцева, Ю. Тулупова // Кадровик. Трудовое право кадровика – 2015 – № 1 – С. 36-44

56.Захарова С.А. Некоторые аспекты законодательного регулирования спортивных правоотношений // Спортивное право: перспективы развития: Материалы V науч.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева – М: Полиграф-Мастер, 2011 – С.85.

57.Канунников А.Б. Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений / А.Б. Каннунков // Трудовое право – 2017 – № 5 – С. 10-19

58. Канунников А.Б. Проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений с работниками профессионального спорта в российской трудовом праве / А.Б. Канунников // Трудовое право – 2011 – № 2 – С. 24-29.

59. Колбасов В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / В. Колбасов // Аудит и налогообложение – 2016 – № 1 – С. 20-25.

60. Коршунова Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право – 2006 – № 6 – С. 23 - 35

61. Кошель А.Б. Государственное регулирование и саморегулирование в области профессионального спорта / А.Б. Кошель // Журнал российского права – 2012 – № 6 – С. 13-21

62. Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере спорта и социального обеспечения: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова – М.: Инфа М – 2015 – 544 с.

63. Миронов В.И. Трудовое право России: Учеб. для вузов / В.И. Миронов – М.: «Журнал «Управление персоналом», 2016 – 540 с.

64. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Ю.П. Орловский – М.: Издательство Контракт – 2016 – 627 с.

65. Пресняков М.В. Принцип свободы труда в профессиональном спорте / М.В. Пресняков // Трудовое право – 2015 – № 8 – С. 30-39

66. Рогачев Д. И. Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров / Д. И. Рогачев // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

67. Сараев В. В. Особенности прекращения трудового со спортсменом в связи с его расторжением по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации / В.В. Сараев, А.В. Кикнадзе // Спорт: экономика, право, управление – 2016 – № 1 – С. 18-23.

68. Сафронов В.А. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права. Постановка проблем / В.А. Сафронов, Д.С. Баранов // Трудовое право в России и за рубежом – 2016 – № 2 – С. 30-37.

69.Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Г. С. Скачкова – М.: Инфра М, 2014 – 129 с.

70.Стрыгина М.А. Соблюдение интересов работников и работодателей при прекращении трудовых отношений / М. Стрыгина // Кадровик. Трудовое право для кадровика – 2011 – № 8 – С. 21-27.

71.Стукалова Ю.В. Комментарий к главе 54.1 Трудового Кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» / Ю. В. Стукалова // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

72.Тукманов С. А. Трудовая функция профессионального футболиста // Спортивное право: перспективы развития : материалы V науч.-практ. конф. / под общ. ред. К. Н. Гусова, А. А. Соловьева – М.: Норма, 2015 – С. 164-167.

73.Хохлов Е. Б. Трудовое право России: Учеб. для бакалавров / Е.Б. Хохлов., В. А. Сафронов – М.: Юрайт, 2006 – 673 с.

74.Шевченко О. А. Профессиональные стандарты спортсменов и тренеров: будущее национальной системы компетенций и перспективы развития / О.А. Шевченко // Спорт: экономика, право, управление – 2013 – № 9 – С. 34-39.

75.Шевченко О.А. Актуальные вопросы регулирования охраны труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации / О.А. Шевченко // Спортивное право: перспективы развития : материалы V науч.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева – М.: Норма, 2015 – С. 187-190.

76. Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров в зарубежных странах / О.А Шевченко // Журнал российского права – 2015 – С.111-123.

77.Шевченко О.А. Особенности работы спортсменов: Путеводитель по кадровым вопросам / О.А.Шевченко // СПС «Консультант плюс» – 2011 – С.5-15.

78.Шкатулла В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.И. Шкатулла – М.: Норма, 2017 – 650 с.

4. Диссертации и авторефераты на соискание ученой степени

79. Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта автореф. дис. ...канд. юрид. наук / С.В. Васильев – Москва, 2006 –218с.

80. Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: автореф. дис. ...канд. юрид. наук / А.С. Леонов – Москва, 2009 – 158с.

81. Мисюрин И.В. Особенности правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов в командных видах спорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.В. Мисюрин – М., 2005 – 217с.

82. Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в России: автореф. дис. ...канд.юрид.наук / Н.А Овчинникова – Владимир, 2008 – 26с.

83. Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов / О.А. Шевченко: Дис. ...канд. юрид. наук – М., 2005.



