

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ СПОРТА**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 434 группы направления подготовки
40.03.01 – «Юриспруденция» юридического факультета
СГУ им. Н.Г.Чернышевского

БАГНИКЯН АЛЬБИНЫ ПЕТРОСОВНЫ

Научный руководитель
доцент, к.ф.н., доцент _____ «___» _____ А.В. Солдунов

Зав. кафедрой
конституционного и
муниципального права
д.ю.н., профессор _____ «___» _____ Г.Н. Комкова

Саратов, 2018

Актуальность темы исследования определяется тем, что трудовые отношения спортсменов и тренеров со спортивными организациями продолжают оставаться сложными и недостаточно исследованными в науке. Это обусловлено тем, что трудовые правоотношения между субъектами профессионального спорта и работодателем отличаются от традиционных.

Существовавшее в России спортивное законодательство изначально было несовершенным. Со спортсменами и тренерами заключались гражданско-правовые соглашения. Положение субъектов профессионального спорта как работников оставалось незащищённым до 2008 г. Именно в это время в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) была введена глава 54.1, посвящённая правовому регулированию труда спортсменов и тренеров. Актуальность выбранной темы исследования объясняется тем, что нормы, содержащиеся в данной главе, требуют дальнейшего совершенствования.

Сегодня отношения в области спорта, несмотря на то, что основанием их возникновения является трудовой договор, обладают смешанным характером. Это характеризуется тем, что отчасти они включают в себя элементы гражданско-правовых отношений. Труд спортсменов и тренеров регулируется также и нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, в которых содержатся такие понятия, которых в Трудовом кодексе РФ не содержится. Речь идёт об обмене игроками, трансфере спортсменов и тренеров, принципе стабильности контракта, запретах на расторжение трудового договора во время сезона и др. Таким образом, трудовые отношения с субъектами профессионального спорта являются не стандартными для российского права и не могут подстроиться под общую концепцию правового регулирования.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между субъектами профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций.

В качестве **предмета исследования** выступают нормы трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, регламенты общероссийских спортивных федераций, акты неправительственных организаций и судебная практика.

Цель выпускной работы заключается в поиске проблем в правовом регулировании труда субъектов профессионального спорта и выработке соответствующих предложений для их разрешения.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие взаимообусловленные **задачи**:

- анализ правового статуса субъектов профессионального спорта;
- выявление особенностей заключения и расторжения трудового договора со спортсменом и тренером;
- оценка правового статуса спортивных судей;
- определение путей гармонизации правовых норм, регулирующих трудовые отношения в области спорта.

Реализация намеченных целей и задач осуществлялась на основе изучения юридической литературы, посвящённой заявленной теме. Повышенный интерес к проблемам правового регулирования трудовых отношений в области спорта проявляли следующие специалисты-правоведы: Васькевич В.П., Воскресенская Е.В., Говоров П.С., Зайцева Ю.В., Каменков В.С., Кравец Д.А., Леонов А.С., Малкин Е.С., Макарова В.А., Понкин И.В., Понкина А.И., Палий О.И., Рогачёв Д.И., Рузаева Е.М., Шевченко О.А., Шестерякова И.В., Шалаев А.В. и др.

При написании выпускной квалификационной работы использовались такие подходы и методы как общенаучный диалектический метод, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы.

Работа состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, разделённых на параграфы и заключения.

Основное содержание работы

Глава 1 выпускной работы посвящена общей характеристике правового регулирования трудовых отношений в области спорта.

Спортивные трудовые отношения обладают высокой степенью саморегулирования.

Отношения, складывающиеся в области профессионального спорта, до 2008 г. возникали на основании гражданско-правовых соглашений. А.В. Солдунов обращал внимание на то, что «в условиях современного реформирования российского общества существует тенденция подмены трудовых отношений гражданскими в целях ограничения трудовых гарантий работников».¹ С 2008 г. труд спортсменов и тренеров перестал быть незащищённой формой занятости в связи с принятием 54.1 ТК РФ.

Основой для правового регулирования трудовым законодательством спортивных отношений является такой принцип, как единство и дифференциация. Причина повышенного внимания к трудовой деятельности спортсменов и тренеров связана со сферой их деятельности и с особым характером осуществляемого труда.

Отличительные черты правоотношений в области спорта:

1. специальные субъекты (спортсмены, тренеры и иные лица);
2. специальные объекты (сфера физической культуры и воспитания, профессиональный спорт).

Уникальность трудовым отношениям между субъектами профессионального спорта и работодателем придаёт сама сфера их деятельности.

Особенности трудовых отношений в области спорта:

- личностный фактор работника;
- ненормированность рабочего времени работников;
- нестабильный характер трудовых отношений.

¹ Солдунов А.В. Философско-антропологическое обоснование трудового права России: автореф. дис. ... канд. филос. наук / А.В. Солдунов. Саратов, 2005. С. 3.

Трудовое законодательство, регулирующее правоотношения в области спорта предусматривает деятельность спортсменов и тренеров, работающих в составе коллектива, то есть в спортивной команде.

Гарантии труда спортсменов и тренеров:

1. материально-техническое обеспечение (обеспечение спортсменов и тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарём);
2. режим работы и время отдыха (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенное социальное обеспечение).

Особенность трудового договора, заключаемого со спортсменом и тренером, выражается в том, что он должен соответствовать нормам регламента, принимаемого общероссийскими спортивными федерациями.

Закон устанавливает возможность заключения как срочного трудового договора, так и бессрочного, то есть с неопределённым сроком действия.

Специфика срочных трудовых договоров отражается в том, что многократность их перезаключения не является предпосылкой для признания его заключённым на неопределённый срок.

Спортсмен и тренер, находясь в статусе работников, могут работать по совместительству. При этом право субъектов профессионального спорта работать по совместительству у другого работодателя также в качестве спортсмена или тренера зависит от согласия работодателя по основному месту работы. В результате совместительство будет выглядеть как трёхсторонний договор.

Расторжение трудового договора представляет собой прекращение трудовых отношений по волеизъявлению работника или работодателя.

Специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев;
- признанное соответствующей антидопинговой организацией нарушение антидопинговых правил спортсменом или тренером.

Расторжение трудового договора по инициативе спортсмена как работника должно происходить при наличии уважительных причин. В противном случае спортсмен будет обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату.

При расторжении трудового договора по своей инициативе спортсмен и тренер обязаны предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц до предстоящего увольнения. В случае, если трудовой договор был заключён на срок менее четырёх месяцев, срок уведомления приравнивается к двум неделям.

Глава вторая выпускного исследования посвящена вопросам, связанным с правовым регулированием труда субъектов профессионального спорта.

В отдельном параграфе автор рассмотрел некоторые организационные вопросы правового регулирования труда спортсменов и тренеров. Основным предназначением осуществляемых спортсменом и тренером трудовых функций является их участие в спортивных соревнованиях. В связи с этим в трудовом законодательстве также отражён порядок направления спортсменов и тренеров в спортивные сборные команды.

По вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций работодатели становятся обязанными направить своих спортсменов или тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды для участия в учебно-тренировочных мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям, а также в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

Действия, связанные с направлением субъекта профессионального спорта в спортивные сборные команды для участия в спортивных мероприятиях, имеет общие черты с командировкой. Различия состоят в порядке возмещения расходов и источнике финансирования.

Гарантии, связанные с осуществлением трудовых функций по месту работы, предоставляемые спортсмену и тренеру за время участия в

спортивных мероприятиях в составе сборной (в течение срока действия трудового договора):

- сохранение места работы (должности);
- сохранение среднего заработка.

Деятельность спортсмена постоянно требует совершенствования определённых навыков, в результате чего долгий простой в его работе может привести к неблагоприятным для него последствиям в виде утраты необходимой сноровки. Во избежание соответствующих рисков в трудовом законодательстве была предусмотрена возможность временно переводить спортсмена к другому работодателю. Основанием для этого выступает отсутствие у работодателя, с которым был заключён трудовой договор, возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях.

Временный перевод спортсмена к другому работодателю относится к группе экономических перерывов, то есть тех, которые не связаны с социальным статусом работника или восстановлением его работоспособности. Максимальный срок временного перевода – 1 год.

В нормах, утверждённых общероссийскими спортивными федерациями, вместо временного перевода предусмотрено такое понятие как аренда игрока или трансфер.

В другом параграфе автор раскрывает особенности правового статуса спортивных судей.

Спортивное судейство содержит в себе некоторые особенности, выражающиеся в том, что судьи не состоят в трудовых отношениях со спортивными организациями. По общему правилу, с ними заключается договор на оказание услуг.

Спортивным судьёй может быть физическое лицо, прошедшее специальную подготовку, получившее соответствующую квалификационную категорию и наделённое организатором спортивного соревнования полномочиями по обеспечению соблюдения правил вида спорта и положений (регламента) о спортивном соревновании.

Роль спортивного судьи в спортивной индустрии очень значима. Тенденция усложнения субъектного состава спортивных правоотношений отражает необходимость отнесения спортивного судьи к специалистам в области профессионального спорта.

Особое внимание автором уделено коллизиям правовых норм, регулирующих трудовые отношения в области спорта. Одним из них является смешанная правовая природа отношений субъектов профессионального спорта со спортивными клубами, выступающими в роли работодателей. Так, компенсация, подлежащая выплате спортсменом работодателю на случай увольнения по собственной инициативе, похоже на отступное, которое представляет собой способ прекращения обязательства. Обязанность спортсмена уплатить компенсацию при расторжении трудового договора предусмотрена законодательством некоторых зарубежных стран.

Расторжение спортсменом трудового договора в одностороннем порядке без уважительных причин рассматривается как некое правонарушение.

Проблемой соотношения правил, установленных регламентами общероссийских спортивных федераций и норм трудового законодательства, является существование трансферных отношений.

На труд спортсменов и тренеров не всегда распространяется действие общих положений ТК РФ. В отличие от обычных работников, заработная плата спортсменов имеет верхний предел в виде суммы, выплачиваемой всей команде в совокупности. Наряду с этим, на уровне регламентов могут быть установлены случаи, когда контракт со спортсменом не может быть расторгнут, например, во время сезона или в период нахождения игрока в сборной команде.

Заключение отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего выпускного исследования.

По итогам проведения настоящего исследования, посвящённого правовому регулированию труда спортсменов и тренеров, можно сделать следующие выводы. Рассматривая правовой статус спортсмена и тренера в трудовых отношениях, следует отметить, что они являются субъектами профессионального спорта. Спортсмены отличаются друг от друга теми или иными спортивными навыками, вследствие чего не могут быть взаимозаменяемыми. Условия их приёма на работу обуславливаются наличием определённых физиологических качеств. В свою очередь, тренеры как работники должны иметь определённое образование, квалификацию.

Трудовой договор со спортсменом и тренером также имеет свою специфику, которая выражается в том, что он может содержать условия гражданско-правового характера, например, предоставление работодателю прав на использование изображений и фамилии работников. Срок действия трудового договора бывает неограниченным либо иметь определённый предел. В трудовом законодательстве минимальный срок трудового договора не установлен, в то время как для спортсменов (например, футболистов-профессионалов) он составляет период до окончания текущего спортивного сезона. Нужно обратить внимание и на то, что многократность перезаключения срочных трудовых договоров не является поводом для признания их бессрочными. Спортсмен (тренер) также не вправе работать в аналогичной сфере по совместительству без разрешения прежнего работодателя.

Расторжение трудового договора с субъектом профессионального спорта может произойти по основаниям, закреплённым в ТК РФ, а именно – вследствие нарушения антидопинговых правил, а для спортсмена ещё и в связи со спортивной дисквалификации спортсмена на срок 6-ть и более месяцев. Однако у спортсменов может быть больше для расторжения трудового договора, которые в ТК РФ не раскрываются. Среди них –

спортивное обоснование (участие в менее чем в 10 % официальных футбольных матчей за основную команду), необоснованное длительное отсутствие тренировочных мероприятий или при наличии уважительных причин. В противном случае спортсмен будет обязан уплатить работодателю денежную компенсацию, обусловленную существованием принципа контрактной стабильности. По своей сущности взгляд данная компенсация напоминает отступное, характерное для прекращения гражданско-правовых отношений. Нужно заметить, что её предельный размер нигде не предусмотрен. В связи с этим мы предлагаем сделать его больше всего заработка работника за всё время наличия трудовых отношений.

Исходя из изложенного, мы пришли к выводу, что односторонний порядок расторжения спортсменом трудового договора без уважительных причин рассматривается как некое правонарушение. Наряду с этим, спортсмен может быть во время сезона или в период нахождения в сборной команде расторгнуть трудовой договор не может.

Как уже было сказано, цель деятельности спортсменов и тренеров заключается в проведении тренировок для последующего участия в проводимых спортивных мероприятиях. В связи с этим неотъемлемой частью их работы будет направление в спортивные сборные команды РФ, означающее признание их заслуг в том или ином виде спорта, целью которого станет участие в учебно-тренировочных мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям, а также в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд. Направление в сборную команду имеет общие черты с командировкой, однако в отличие от неё, допускается только с письменного согласия работника. Субъект профессионального спорта, находясь в составе сборной, сохраняет место работы (должность) и средний заработок только в течение срока действия трудового договора, что нам кажется нецелесообразным. Эти гарантии следует распространить на работника в течение всего срока его участия в составе сборной.

В силу особого характера труда спортсмена в ТК РФ предусмотрены нормы о временном переводе его к другому работодателю сроком до 1-го года при отсутствии возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. Продолжительность данного перевода не согласуется с положениями регламентов общероссийских спортивных федераций, где говорится о допустимости аренды игрока (трансфер, переход) при отсутствии вышеназванного основания на срок действия трудового договора спортсмена с прежним клубом. В связи с этим мы предлагаем внести в ст. 348.4 ТК РФ соответствующие изменения в целях исключения коллизий правовых норм, регулирующих труд субъектов профессионального спорта.

На данный момент в трудовых правоотношениях в области спорта на стороне работников могут находиться спортсмены и тренеры. Нужно сказать, что в сферу правового регулирования главы 54.1 ТК РФ не входит деятельность спортивных судей. Единый подход к определению их правового статуса, а также система договорного регулирования спортивного судейства продолжает отсутствовать. Необходимость закрепления спортивного судьи как субъекта трудового права объясняется значимостью выполняемой им работы, состоящей из управления проведением спортивных мероприятий и выявления нарушений правил их проведения. В связи с этим, главу 54.1 ТК РФ предлагается пополнить рядом статей, которые бы закрепляли за спортивными судьями возможность заключения с ними трудовых договоров и отражали специфику их работы.

Трудовое законодательство, регулирующее труд субъектов профессионального спорта, должно быть гибким и универсальным. Его дальнейшее совершенствование позволит преодолеть существующие коллизии и избежать затруднений в правоприменении.