

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
СПОРТСМЕНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 5 курса 511 группы
направления подготовки 40.03.01 – «Юриспруденция»
юридического факультета СГУ имени Н.Г. Чернышевского
Сафина Сергея Маратовича

Научный руководитель
д.ю.н., доцент

Н.Н. Аверьянова

Заведующий кафедрой
д.ю.н., профессор

Г.Н. Комкова

Саратов, 2021

Введение

Несмотря на то что центральное место в спорте занимают непосредственно спортивные отношения, т.е. отношения между организаторами спортивных соревнований и их участниками, трудовые и иные связанные с ними отношения между спортсменами и работодателями являются не менее важными.

Трудовые правоотношения между профессиональным спортсменом (как работником) и его работодателем в сфере профессионального спорта существенно отличаются от традиционных, в целом трудовая правосубъектность профессионального спортсмена характеризуется очень существенной спецификой, что определяется особенностями сферы спорта. Сегодня уже мало кто сомневается, что профессиональные спортсмены являются наемными работниками, которые отдают труд, способности, опыт, а иногда здоровье своим работодателям - различным физкультурно-спортивным организациям и объединениям (спортивным командам, клубам, федерациям, лигам и т.п.), за которые они выступают.

То есть профессиональные спортсмены являются сегодня такими же наемными сотрудниками, как и все остальные лица, работающие по трудовому договору. Их работодателями выступают спортивные организации и объединения (федерации, клубы, лиги). Специфическое регулирование вопросов труда спортсменов и тренеров обусловлено повышенными рисками, физическими нагрузками, отсутствием определенного рабочего места, невозможностью установить точный режим работы, необходимостью работы в выходные и праздничные дни.

Трудовые отношения между профессиональными спортсменами и спортивными организациями представляют собой один из наиболее сложных, дискуссионных и недостаточно исследованных вопросов в трудовом праве.

Существовавшее до недавнего времени спортивное законодательство не выдерживало никакой критики. Ключевым моментом в данной сфере стал 2008 год, когда были внесены изменения в Трудовой кодекс и принят специальный

Федеральный закон о спорте. По прошествии более, чем десяти лет, нельзя сказать, что отношения в сфере труда спортсменов в полной мере обрели стройную правовую основу, стабильность и эффективность.

Несмотря на динамичное развитие всей правовой системы Российской Федерации и появление новых, более сложных форм систематизации законодательства, правовое регулирование сферы физической культуры и спорта нуждается в дальнейшем развитии в соответствии с потребностями российского общества.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в ходе трудовой деятельности спортсменов в России.

Предметом проведенного исследования выступают нормы трудового законодательства Российской Федерации, определяющий порядок трудовой деятельности спортсменов, а также сложившаяся практика их применения.

Целью работы является анализ особенностей правового регулирования труда спортсменов в России. Для достижения поставленной цели видится необходимым решение следующих **задач**:

- исследовать законодательство о регулировании труда спортсменов в России;
- обозначить дополнительные гарантии и компенсации спортсменам как участникам трудовых отношений;
- изучить особенности заключения трудового договора со спортсменами;
- определить особенности оплаты труда спортсменов;
- рассмотреть особенности разрешения трудовых споров с участием спортсменов;
- выявить особые основания прекращения трудового договора со спортсменами.

Методологическую основу работы составляют как общенаучные методы: диалектический, исторический, метод системного анализа, индукции и дедукции; так и специальные методы научного познания: формально-юридический и сравнительно-правовой.

Теоретическую основу исследования составляют научные работы, статьи и публикации ученых в области трудового права, таких как: Алексеев С.В., Алексеевская А.А., Буянова М.О., Гуляев К.С., Гусов К.Н., Завгородний А.В., Зайцев Ю.В., Рогачев Д.И., Царик А.В., Чеботарев А.В., Шевченко О.А., Юрлов С.А., Якимова К.С. и других.

Данная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы

Первая глава бакалаврской работы «Общие положения о труде спортсменов по законодательству Российской Федерации» посвящена исследованию вопросов о законодательстве, регулирующем труд спортсменов в РФ, а также вопросам, связанным с дополнительными гарантиями и компенсация работникам-спортсменам.

Определяется, что в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации спортсмен - это физическое лицо, трудовая функция которого состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта.

30 марта 2008 г. вступил в силу Федеральный закон от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Он предусматривал дополнение Трудового кодекса РФ отдельной главой 54.1, которая устанавливает особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Обосновывается необходимость включения специальной главы, посвященной особенностям регулирования труда спортсменов и тренеров.

Еще одним нормативно-правовым актом, который частично касается вопросов трудовой спортивной деятельности, является Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации.

Важное место среди источников, регулирующих права спортсменов занимают международные акты. Особое место среди них занимают акты Международной организации труда (МОТ), которые в случае их ратификации Российской Федерации подлежат обязательному применению на территории нашей страны. На уровне международных отношений правовые акты активно принимаются иными международными организациями: Международным олимпийским комитетом и международными спортивными федерациями.

Также определенную роль в правовом регулировании труда спортсменов занимают ведомственные акты, то есть нормативные правовые акты

профильных федеральных органов исполнительной власти. Кроме того, согласно пункту 5 части 1 статьи 16 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» общероссийские спортивные федерации наделены, в частности, правами 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.

Такая образом, определяется следующая система актов, характерных для регулирования труда спортсменов в России:

1) Международные акты общего (универсального) характера, которые принимаются Международной организацией труда, а также Международным олимпийским комитетом, а также Олимпийским комитетом России как общероссийским союзом общественных объединений и представительной организацией страны-участника международного олимпийского движения;

2) Международные акты специального характера, которые включают акты международных и национальных федераций по отдельным видам спорта (например, акты FINA - Международной федерации плавания и акты ВФП Всероссийской федерации плавания);

3) Законы и направленные на их реализацию подзаконные акты о труде спортсменов Российской Федерации;

4) акты, принимаемые на уровне отдельных клубов и спортивных школ (локальные нормативные акты организаций).

Отмечается, что статья 348.10 Трудового кодекса РФ установила дополнительные гарантии и компенсации спортсменам. В юридической литературе предлагается их следующая классификация:

1) **по материально-техническому обеспечению.** Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами. Кроме того, работодатель должен поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

2) **по режиму работы и времени отдыха.** Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, но при этом он должен составлять не менее четырех календарных дней.

3) **в области социального обеспечения.** Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой при исполнении обязанностей по трудовому договору, производить ему за счет собственных средств доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка.

4) **в области организации и проведения спортивных соревнований.** Невключение спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что он не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения данному спортсмену заработной платы.

5) **в сфере охраны здоровья или медицинские гарантии.** Трудовой кодекс РФ предусматривает для спортсменов обязательные предварительные (при приеме на работу), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Отмечается, что среди работников-спортсменов выделяют также особые категории, такие как женщины-спортсмены, несовершеннолетние-спортсмены, спортсмены –инвалиды (паралимпийцы и сурдлимпийцы).

Так, во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузки

при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных трудовым законодательством, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям.

Труд **несовершеннолетних** регулируется с особенностями, установленными гл. 42 Трудового кодекса РФ. Особые правила, которые установлены для использования труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, носят в своем большинстве защитный характер. Они оберегают от чрезмерной эксплуатации и нагрузок организмы несовершеннолетних юношей и девушек.

Спорт инвалидов или адаптивный спорт – это особая сфера труда, которая нацелена не столько на получение денежного заработка, сколько на психологическую и социальную адаптацию людей с ограниченными способностями. Адаптивный спорт, как и любая другая сфера трудовой деятельности, нуждается в правовом регулировании, поскольку лица с ограниченными возможностями здоровья или имеющие инвалидность могут добиваться достаточно выдающихся успехов в спорте, становясь участниками крупных международных состязаний, и прежде всего Паралимпийских игр.

Во второй главе **«Особенности участия спортсменов в трудовых правоотношениях»** правовому анализу подверглись такие аспекты темы как особенности заключения трудового договора со спортсменами, особенности оплаты труда спортсменов, трудовые споры с участием спортсменов, особые основания прекращения трудового договора со спортсменами.

Указывается, что Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность заключения трудового договора со спортсменами и тренерами как на неопределенный, так и на определенный (до 5 лет) срок. В трудовом договоре необходимо указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ч. 9 ст. 57 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора со спортсменом является обоснованным, если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Особенности заключения трудового договора со спортсменами, занимающихся различными видами спорта, устанавливаются и локальными актами - регламентными актами спортивных федераций.

Согласно ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Основными составляющими заработной платы профессионального спортсмена обычно являются должностной оклад и стимулирующие выплаты, главным образом за высокие результаты (например, за каждый забитый гол или голевой пас и т.п.). При этом, как показывает практика, размер должностного оклада профессионального спортсмена нередко устанавливается несоразмерно ниже бонусной части, зависящей от уровня выступления спортсмена и стимулирующей к его максимизации. Немаловажной составной частью заработной платы профессионального спортсмена являются различные выплаты компенсационного характера (например, компенсации в связи с переездом на работу в другую местность).

Закрепляются условия о заработной плате часто не непосредственно в трудовом договоре со спортсменом, а в отдельных к нему приложениях, которые с учетом регламентных норм некоторых спортивных федераций (союзов, ассоциаций, лиг) могут не регистрироваться в этих спортивных федерациях (союзах, ассоциациях, лигах).

Таким образом, оплата труда профессионального спортсмена носит регулярный характер и состоит из двух частей - заработной платы и иного денежного вознаграждения.

Существуют свои особенности и такой сфере труда спортсменов как трудовые споры. В Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» самостоятельной главы 5.1, именуемой «Рассмотрение споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений». Данная глава предусматривает возможность рассмотрения

индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже, администрируемом постоянно действующим арбитражным учреждением, созданным по установленным правилам. Такое учреждение в соответствии с ч. 2 ст. 36.2 Закона о спорте образуется при некоммерческой организации, органы управления которой формируются Олимпийским комитетом России, Паралимпийским комитетом России, общероссийскими спортивными федерациями по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, и профессиональными спортивными лигами. Не менее половины арбитров должны обладать опытом работы в области профессионального спорта и спорта высших достижений в течение не менее пяти лет.

Исходя из указанных требований в 2019 г. в России был создан Национальный центр спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата». Этот орган рассматривает споры, в том числе индивидуальные трудовые, при наличии письменного арбитражного соглашения.

Отмечается, что трудовые споры со спортсменами могут быть не только индивидуальные, но и коллективные. Хотя встречаются довольно редко, что обусловлено различными причинами. К ним можно отнести прежде всего неодинаковые условия труда спортсменов, их мобильность, т.е. частые переходы из одной физкультурно-спортивной организации в другую. Важное место занимают и причины субъективного характера.

Делается вывод, что Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность применения к спортсменам общих оснований прекращения трудового договора, распространяемых на всех работников (ст. ст. 77, 81, 83 ТК), а также выделяет два дополнительных основания увольнения, сфера действия которых ограничена только спортсменами.

Первое из дополнительных оснований - спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев. **Вторым** дополнительным основанием прекращения трудового договора со спортсменом является также нарушение

им, в т.ч. однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Отмечается, что практически оба дополнительных основания прекращения трудового договора со спортсменом тесно связаны между собой. Спортивная дисквалификация во многих случаях является следствием нарушения антидопинговых правил, которое может быть и самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. Применение к спортсмену такой крайней меры, как увольнение, связано с необходимостью строгого соблюдения антидопинговых правил, предусмотренных международно-правовыми документами и законодательством РФ.

Заключение

В настоящее время правовое регулирование труда спортсмена составляют две широкие сферы: государственно-правовая и более широкая сфера – саморегулирование. Долгое время на законодательном уровне спортсмены не выделялись как особые субъекты трудовых отношений и только в 2008 году в Трудовой кодекс РФ была включена специальная глава о труде спортсменов, этим было положено начало развития законодательства о спорте в целом и труде спортсменов в частности. Саморегулирование труда спортсменов выражается в таких документах как международные акты специального характера, которые включают акты международных и национальных федераций по отдельным видам спорта (например, акты FINA - Международной федерации плавания и акты ВФП Всероссийской федерации плавания) акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые на уровне отдельных клубов и спортивных школ.

Именно в этих актах указана «львиная» доля условий труда спортсменов в каждом конкретном виде спорта и спортивной организации: минимальные

размеры оплаты труда, особенности заключения и расторжения трудового договора, дополнительные гарантии и компенсации спортсменам.

Между тем, проблемой является факт того, что в трудовом законодательстве не определена компетенция спортивных федераций и пределы влияния норм саморегулирования спортивных организаций на права и обязанности спортсменов и тренеров. Решением этой проблемы мог бы быть исчерпывающий перечень вопросов, относящихся к компетенции нормативной власти спортивной федерации в сфере труда.

Действительно, автономия спорта, договорный характер отношений спортсменов, тренеров и спортивных клубов приводят к смешению трудовых и гражданских отношений, и все больше гражданско-правовых норм используется при регулировании трудовых отношений с участием субъектов спорта. В частности, это можно увидеть на примере оплаты труда спортсменов. Основными составляющими заработной платы профессионального спортсмена обычно являются должностной оклад и стимулирующие выплаты, главным образом за высокие результаты (например, за каждый забитый гол или голевой пас. Эти условия указываются в трудовом договоре. А различные выплаты, например, из контрактов по спонсорству, продажи прав телевизионной трансляции, организации спортивных соревнований, трансферту игроков, а также из трудовых и агентских договоров с профессиональными спортсменами, носят гражданско-правовой характер.

Нельзя не отметить, что заработная плата профессионального спортсмена, как правило, является гораздо более высокой, чем заработная плата иного работника, при этом заработная плата спортсменов в командных видах спорта в одной команде может значительно варьироваться. Однако следует отметить, при том что «звезды» спорта зарабатывают огромные деньги, вместе с тем общественное восприятие обычных профессиональных спортсменов как супербогатых мегазвезд тенниса, хоккея, футбола и баскетбола может ввести в заблуждение.

В работе также были анализированы дополнительные гарантии и компенсации спортсменам. Была предпринята попытка их классификации на гарантии по материально-техническому обеспечению, гарантии в области организации и проведения спортивных соревнований, гарантии в области социального обеспечения по режиму работы и времени отдыха, гарантии в сфере охраны здоровья или медицинские гарантии. Кроме того, определено, что дополнительные права и гарантии устанавливаются в зависимости от категории самого работника-спортсмена, в частности для женщин-спортсменок, несовершеннолетних спортсменов, спортсменов, имеющих инвалидность.

Трудовые споры с участием работников –спортсменов могут носить индивидуальный и коллективный характер. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в общем порядке, установленном трудовым законодательством, особенностью является тот факт, что в соответствии с законом должен быть создан специализированный орган по рассмотрению спортивных споров. В настоящее время такой организацией является Национальный центр спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата». Этот орган рассматривает споры, в том числе индивидуальные трудовые, при наличии письменного арбитражного соглашения у спорящих сторон. На международном уровне споры с участием спортсменов разрешаются Спортивным арбитражным судом в г. Лозанна.

Коллективные трудовые споры в России бывают довольно редко, что обусловлено различными причинами. К ним можно отнести прежде всего неодинаковые условия труда спортсменов, их мобильность, т.е. частые переходы из одной физкультурно-спортивной организации в другую, а также сложностью законодательного регулирования порядка и условий проведения забастовок на законных основаниях.

Трудовым законодательством установлены дополнительные основания и для расторжения трудового договора со спортсменом: спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев, а также нарушение им, в т.ч. однократное, общероссийских антидопинговых правил. Сделан вывод, что

практически оба дополнительных основания прекращения трудового договора со спортсменом тесно связаны между собой. Спортивная дисквалификация во многих случаях является следствием нарушения антидопинговых правил, которое может быть и самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. Между тем, такая крайняя мера как увольнение спортсмена всегда остается на усмотрение работодателя и если спортсмен действительно нужен ему он может и не применять к нему меру столь сурового дисциплинарного воздействия.

Если спортсмен решит досрочно расторгнуть договор по собственной инициативе без уважительных причин, то он должен быть готов заплатить работодателю компенсацию, размер которой устанавливается в трудовом договоре при его заключении. Как правило, это огромные суммы. Но и здесь также выявляется проблема отсутствия на законодательном уровне, например, перечня уважительных причин. Стремление работодателя удерживать нужного спортсмена под давлением выплаты крупного штрафа и желание спортсмена без финансовых проблем уйти из того или иного клуба, порождают судебные споры, где спортсмены пытаются доказать уважительность причин своего ухода.

В целом стоит отметить, что особенности правового регулирования трудовых отношений со спортсменами обусловлены различными факторами, среди которых можно назвать повышенную физическую и психологическую нагрузку, травматизм, короткий период трудовой деятельности, специфику сектора рынка труда, конкурентную среду, необходимость поддержания соревновательного равновесия, целостности соревнований, стабильности состава команд, влияние регламентных норм международных, национальных спортивных федераций.