

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**Актуальные проблемы правового регулирования труда спортсменов и
тренеров в России**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 361 группы юридического факультета
направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»

Багникян Альбины Петросовны

Научный руководитель

доцент, к.ф.н. _____

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

А.В.Солдунов

(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

Г.Н. Комкова

(инициалы, фамилия)

Саратов – 2021

Введение.

Актуальность выбранной темы исследования. В настоящее время спорт означает не только систему организации и проведения соревнований в различных областях физической культуры, но и сферу занятости человека. Существовавшее в России спортивное законодательство изначально было несовершенным. В частности, оно не содержало в себе императивных норм о том, что правоотношения между субъектом профессионального спорта и спортивной организацией могут быть исключительно трудовыми. В связи с этим 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.

Целью исследования является формирование концептуальных теоретических основ правового регулирования общественных отношений,

возникающих между субъектами профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо разрешить следующие **теоретические задачи**:

- рассмотреть зарубежный опыт правового регулирования труда субъектов профессионального спорта;

- определить правовой статус субъектов трудового договора со спортсменом и тренером;

- изучить порядок заключения и расторжения трудового договора со спортсменом и тренером;

- рассмотреть проблемы соотношения положений трудового законодательства с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями;

- выделить пути совершенствования трудового законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров.

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

Предметом исследования являются трудовые нормы, регулирующие общественные отношения, возникающие между субъектами профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций.

Степень научной разработанности. Изучением вопросов, составляющих объект исследования, занимались такие ученые, как 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.

Методологические основы диссертации. При изучении общественных отношений, возникающих между субъектами

профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций, использовались общенаучные и частные методы познания: формально-логический, системно-структурный, формально-юридический, сравнительно-правовой.

Методы формальной логики (описание, сравнение, классификация, анализ, синтез) применялись при исследовании общественных отношений, составляющих объект диссертационного исследования.

Системно-структурный метод был использован при изучении порядка заключения и расторжения трудового договора со спортсменом и тренером.

Применение *формально-юридического метода* способствовало проведению анализа нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения, возникающие между субъектами профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций; обнаружению в законодательстве коллизий и пробелов.

Сравнительно-правовой метод применялся при изучении правового регулирования общественных отношений, составляющих объект диссертационного исследования, в соотношении с зарубежным опытом правового регулирования.

Теоретические основы диссертационного исследования. В исследовании широко применялись теоретические разработки, сделанные учеными, занимающимися проблемами трудового права: А.М. Агузаровым, М.И. Акатновой, А.А. Андреевым, Е.С. Базыкиным, Э.Н. Бондаренко, В.П. Васькевичем, А.В. Касьяновым, А.С. Леоновым, А.И. Понкиной, А.В. Солдуновым, А.В. Шалаевым, О.А. Шевченко, Е.В. Шестаковой, И.В. Шестеряковой.

Правовую основу составили Международная хартия физического воспитания и спорта, Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», ряд Постановлений Правительства Российской Федерации, имеющих отношение к объекту

исследования, а также иные подзаконные акты государственных органов, уполномоченных на правовое регулирование в области спорта.

Эмпирическую основу следует считать результаты изучения правоприменительной практики, в том числе, правовых актов Верховного Суда Российской Федерации.

В результате проведенного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Несмотря на включение в ТК РФ главы 54.1, 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. Особенности спорта как трудовой деятельности оказывают влияние на правовой статус спортсменов и тренеров как работников. Особенности спортивных трудовых правоотношений обусловлены осуществлением субъектами профессионального спорта нетипичных трудовых функций, которые носят по большому счёту личностный характер. Спортсмен и тренер в трудовых правоотношениях обладают достаточно большим объёмом предоставляемых им гарантий и компенсаций. Вместе с тем, работа субъектов профессионального спорта циклична и зависит от проведения спортивных мероприятий, а потому считается нестабильной.

2. Ст. 348.12 ТК РФ устанавливает ограничения права спортсмена по расторжению трудового по своей инициативе. При включении в трудовой договор соответствующего условия, спортсмен будет обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, размер которой законом не установлен. Это является существенным упущением, поскольку может привести к установлению завышенного размера данной компенсации и, как следствие, невозможности фактического прекращения трудового договора. Закон также устанавливает сроки для осуществления такой выплаты продолжительностью в два месяца. Однако трудовым договором может быть

определён другой срок. Для освобождения от денежной обязанности спортсмен должен доказать уважительные причины своего увольнения, к которым относят, в частности, необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или утрату спортивным клубом профессионального статуса. Обязанность произвести в пользу работодателя денежную выплату действует также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. В отношении тренера закон такую обязанность не устанавливает.

3. Трудовое законодательство в сфере регулирования труда спортсменов и тренеров требует гармонизации. На данный момент оно не учитывает в полной мере всех особенностей тех правоотношений, которые складываются между субъектами профессионального спорта и работодателями. В некотором смысле данные отношения можно назвать смешанными, поскольку регулирование труда спортсменов и тренеров нормами трудового права представляет собой основу, вокруг которой формируются различные гражданско-правовые обязательства. Разные виды спорта также могут влиять на содержание трудовых отношений. В спорте достаточно развита система трансфера спортсменов и тренеров. Однако такие отношения скорее похожи на некую сделку по продаже спортсмена, поскольку трансфер может предполагать выплату компенсации одного спортивного клуба в пользу другого, предоставившего спортсмена «в аренду». Вместе с тем, имеет свою специфику и такое действие как направление спортсмена или тренера в спортивные сборные для участия в тренировочных мероприятиях, которое можно называть разновидностью служебной командировки.

4. Учитывая положения спортивных регламентов и необходимость гармоничного сочетания норм федерального законодательства и положений регламентов, необходимо внести следующие изменения в главу 54.1 ТК РФ:

- часть первая ст. 348.4 ТК РФ: «По согласованию между работодателями спортсмен может быть временно переведён с его письменного согласия к другому работодателю. Срок временного перевода устанавливается в соглашении сторон»;

- часть пятая ст. 348.4 ТК РФ: «Работодатель по месту временной работы вправе переводить спортсмена к другому работодателю с его письменного согласия и с разрешения первоначального работодателя»;

- часть первая ст. 348.12 ТК РФ дополнить словами: «В случаях, предусмотренных нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, право на расторжение трудового договора по инициативе работника может быть ограничено»;

- часть третья ст. 348.12 ТК РФ дополнить следующим содержанием: «Размер денежной выплаты в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, не может быть выше, чем весь заработок работника за всё время наличия трудовых отношений».

Основное содержание работы.

Первая глава работы «**Теоретические аспекты правового регулирования трудовых отношений в области спорта в России и зарубежных странах**» затрагивает вопросы, касаемые общественных отношений связанных со спортом и практику на ряду с другими странами. Как и в иных общественных отношениях в современный период, высшее значение имеет соблюдение прав и законных интересов человека и гражданина. Рассмотрение правового регулирования деятельности в сфере спорта в зарубежных странах позволит провести сравнительный анализ с российским регулированием, и, вероятно, использовать зарубежный опыт для совершенствования национального регулирования. Ввиду этого проведен сравнительно-правовой анализ зарубежного регулирования отношений в сфере спорта на примере нескольких стран.

Трудовое законодательство Испании устанавливает особый характер правового регулирования общественных отношений в сфере спорта. Необходимо отметить, что в Испании принят целый ряд законодательных актов в рассматриваемой сфере:

- Закон «О спорте» № 10/1990 от 15 октября 1990 г.;
- Королевский законодательный декрет Испании «Об утверждении пересмотренного текста Закона о статусе трудящихся» № 1/1995 от 24 марта 1995 г.;
- Королевский декрет Испании «О регулировании особых трудовых отношений профессиональных спортсменов» № 1006/1985 от 26 июня 1985 г.

Указанный выше Закон Испании «О спорте» устанавливает ряд особенностей трудовых отношений профессиональных спортсменов.

Второй параграф посвящен рассмотрению вопросов трудовых правоотношений. Трудовая деятельность в области спорта требует наиболее полного нормативного урегулирования. Достойный труд – важная составляющая в работе профессиональных спортсменов и тренеров. На

международном уровне их деятельность отражена в Международной хартии физического воспитания и спорта 1978 г. и др. актах.

Учитывая динамику общественных отношений и специфику труда в некоторых сферах жизнедеятельности, в 2008 г. трудовое законодательство пополнилось нормами, отражающие особенности правового регулирования трудовых отношений в области спорта. Речь идёт о содержании главы 54.1 ТК РФ, которая посвящена правоотношениям между спортсменами и тренерами с работодателями в лице физкультурно-спортивных и иных организаций.

С принятием данной главы труд спортсменов и тренеров перестал быть незащищённой формой занятости. Так, в ст. 348.1 ТК РФ говорится, что положения главы 54.1 распространяются на работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в них по определённым видам спорта. Исходя из смысла формулировки, такими работниками являются спортсмены. Вместе с тем в данный перечень включены работники, осуществляющие проведение со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и руководство их состязательной деятельностью в целях достижения спортивных результатов. В данном контексте речь идёт о тренерах. Таким образом, их основной трудовой функцией выступает обеспечение тренировочных и практических занятий, представляющих собой подготовительный и соревновательный процесс спортсменов.

Таким образом, можно констатировать, что роль тренера сводится к руководству над спортивно-трудовой деятельностью спортсменов, организации командной работы и поддержанию соревновательного духа.

Следует отметить, что основой для правового регулирования трудовым законодательством спортивных отношений является такой принцип, как единство и дифференциация. Так, с помощью последнего трудовые отношения в области спорта получили своё отдельное закрепление в ТК РФ. Нужно сказать, что причина такого повышенного внимания к трудовой

деятельности спортсменов и тренеров связана, во-первых, со сферой их деятельности, а во-вторых – с особым характером осуществляемого труда. Как было отмечено в Обзоре практики Верховного Суда РФ, труду спортсменов и тренеров в области спорта присущи такие характеристики, как повышенные физические и психологические нагрузки, высокая мобильность работников, отсутствие чётко определённого рабочего места и др.

Третий параграф затрагивает вопросы заключения трудового договора. Как известно, трудовым договором признаётся соглашение, заключённое между работником и работодателем, в рамках которого работник обязуется выполнять те или иные трудовые функции. Исходя из вышеизложенного, в настоящее время отношения спортсменов и тренеров с работодателями должны основываться именно на трудовом договоре. Нужно сказать, что многие регламенты спортивных федераций в качестве обязательного требования, связанном с допуском спортсмена и тренера к участию в соревнованиях, устанавливают наличие трудового договора.

В свою очередь, особенность такого трудового договора выражается в том, что он должен соответствовать нормам регламента, принимаемого общероссийскими спортивными федерациями. В частности, регламент Российского Футбольного Союза включает в себя особенности, касающиеся наименования должности спортсмена и др. Вместе с тем, как следует из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52, трудовой договор со спортсменом или тренером может содержать условия гражданско-правового характера. К ним относят обязательства сторон как субъектов спорта, например, предоставление спортсменом или тренером работодателю прав на использование их изображений, фамилии, фотографических образов и др.

Помимо этого, закон устанавливает возможность заключения между спортсменом или тренером как срочного трудового договора, так и бессрочного, то есть с неопределённым сроком действия. Срочные договоры со спортсменами заключаются по соглашению сторон.

Трудовые отношения в области спорта характеризуются также и другими особенностями. В главе 54.1 ТК РФ предусмотрено как прекращение трудового договора, так и его расторжение. Прекращение принято рассматривать как юридический факт завершения трудовых отношений. В свою очередь, расторжение трудового договора представляет собой прекращение трудовых отношений по волеизъявлению работника или работодателя.

Вторая глава работы **«Перспективы развития правового регулирования трудовых отношений в области спорта»** затрагивает вопросы проблем соотношения положений трудового законодательства с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями. Трудовая деятельность в области спорта требует наиболее полного нормативного урегулирования. Достойный труд – важная составляющая в работе профессиональных спортсменов и тренеров.

На международном уровне их деятельность отражена в Международной хартии физического воспитания и спорта 1978 г. и др. актах.

Учитывая динамику общественных отношений и специфику труда в некоторых сферах жизнедеятельности, в 2008 г. трудовое законодательство пополнилось нормами, отражающие особенности правового регулирования трудовых отношений в области спорта. Речь идёт о содержании главы 54.1 ТК РФ, которая посвящена правоотношениям между спортсменами и тренерами с работодателями в лице физкультурно-спортивных и иных организаций. С принятием данной главы труд спортсменов и тренеров перестал быть незащищённой формой занятости. Однако проблемы его правового регулирования продолжают оставаться неразрешёнными.

Трудовые правоотношения в области спорта характеризуются краткосрочностью, нестабильностью и цикличным характером. Эти признаки обуславливает не только то, что субъекты профессионального спорта как работники осуществляют особые трудовые функции. Вместе с тем, их деятельность постоянно требует совершенствования определённых навыков.

С юридической стороны сущность действий, связанных с направлением субъекта профессионального спорта в спортивные сборные команды для участия в спортивных мероприятиях, в науке ещё не исследован. На наш взгляд, внешне он имеет общие черты с командировкой. Так, А.В. Завгородний отмечает, что порядок оплаты расходов, понесённых спортсменом или тренером в связи с направлением в спортивные сборные, производится на тех же условиях, как и при командировках. Поездки работника, которые связаны с выполнением трудовых функций вне места осуществления трудовой деятельности, могут говорить либо о разъездном характере работы, либо о том, что такие поездки являются командировочными. Однако в обоих случаях поездки работника осуществляются по распоряжению работодателя, а необоснованный отказ от них рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой соответствующие негативные последствия.

По-другому обстоит дело при направлении спортсмена или тренера в спортивные сборные. В ст. 348.2 ТК РФ говорится, что спортсмен обязан принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя. В свою очередь, направление спортсменов или тренеров в спортивные сборные команды для участия в тренировочных мероприятиях и международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд производится не по распоряжению работодателя, а по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций. В данном случае работник согласно ст. 348.6 ТК РФ наделяется правом на отказ, поскольку такое направление, как и временный перевод к другому работодателю, допускается только с письменного согласия работника. Субъект профессионального спорта, находясь в составе сборной и выполняя свои обязанности, также нуждается не только в заработной плате, но и в гарантиях, предусмотренных для него трудовым договором, относящихся, в частности, к выплатам на случай возникновения временной нетрудоспособности, дополнительном медицинском обеспечении. Из этого

следует, что в часть вторую ст. 348.6 ТК РФ нужно внести изменения, в соответствии с которыми норма не будет ставить сохранение места работы (должности) и среднего заработка в зависимость от срока действия трудового договора. Рассматривая нормы ст. 348.6 ТК РФ, нужно обратить внимание на нерешённость вопроса о том, каким именно – гражданским или трудовым правом регулируются отношения, связанные с соревновательной и подготовительной деятельностью, участниками которых являются спортивные сборные команды. Д.И. Рогачёв отмечает, что законодательство пока не говорит о том, какие права, обязанности и льготы имеют члены сборной. Согласно положениям Приказа Минспорта России от 25.10.2017 № 920, в списки кандидатов в спортивные сборные команды РФ включаются спортсмены, показавшие высокие спортивные результаты и занявшие место на официальных соревнованиях и тренеры, участвовавшие в их подготовке.

В целях исключения правовой неопределённости по вопросу регулирования их деятельности, автор предлагает заключать с ними соглашение об участии в сборной. Он считает, что в таком соглашении член сборной должен фигурировать в статусе работника.

Следует отметить, что спортсмена согласно ст. 348.4 ТК РФ допускается временно переводить к другому работодателю. Данная разновидность перевода – новая для российского трудового законодательства. Одним из условий его осуществления является отсутствие у работодателя, с которым был заключён трудовой договор, возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях.

Во втором параграфе рассматриваются вопросы, касаемо совершенствования трудового законодательства в сфере труда спортсменов. Спортивные трудовые отношения характеризуются высокой степенью саморегулирования. Они имеют свою специфику и этим повышают к себе научный интерес. Спорт – это особая сфера деятельности, в которой складываются нестандартные для классического понимания трудовые отношения, включающие в себя целый комплекс других отношений,

связанных с переводом спортсмена, его трансфером (арендой), направлением в спортивные сборные команды и др.

Правовое регулирование труда субъектов профессионального спорта на сегодняшний день на федеральном уровне недостаточно разработано. Его основа заложена в ТК РФ, а именно в главе 54.1. Между тем, она не отражает всей сути трудовых отношений и нуждается в дополнении другими нормами, которые утверждены общероссийскими спортивными федерациями. Как известно, спорт может быть различных видов, каждый из которых имеет присущие ему отличительные черты. Так, на спортсменов-футболистов распространяются положения Регламента FIFA, которые устанавливают статус футболистов, их права на занятия организованным футболом и переходы игроков между клубами разных ассоциаций.

Федеральное законодательство должно определять направления в развитии локального регулирования трудовых отношений, стать для этого прочным базисом. На данный момент несмотря на то, что глава 54.1 ТК РФ была принята 10 лет назад, её содержание с тех пор не сильно изменилось. Положения регламентов не всегда сопоставимы с нормами ТК РФ. Эти несовпадения затрагивают основания для прекращения трудового договора по инициативе работника, условия перевода спортсмена к другому работодателю (ассоциацию) и др.

Трудовые отношения в области спорта по своей правовой природе характеризуется автономностью и имеют сложную структуру. Работники являются одновременно подчинёнными правилам международных и национальных спортивных федераций, с которыми связан их работодатель. Несмотря на то, что правоотношения, о которых идёт речь, основаны на трудовом договоре, они содержат в себе и гражданско-правовые начала, причём как диспозитивного, так и императивного характера. К числу первых относится право спортсмена (тренера) предоставить работодателю согласие на использование своего фотографического образа. Гражданско-правовым императивом в трудовых отношениях является отступное, которое в ТК РФ

представлено как компенсация, подлежащая выплате спортсменом работодателю на случай увольнения по собственной инициативе.

Обращаясь к сущности того, что следует понимать под отступным, нужно проанализировать ст. 409 ГК РФ. Исходя из её смысла, отступное – это способ прекращения обязательства, подразумевающий уплату должником имущественной компенсации в пользу кредитора. Денежная выплата, уплачиваемая спортсменом, по своей сущности представляет собой именно отступное. На первый взгляд, можно было бы утверждать, что возложение на спортсмена как работника подобной обязанности означало бы нарушение конституционно гарантированного права каждого на свободное использование своих способностей к труду, а также выбор рода деятельности и профессии. Однако в сфере спорта действуют свои правила, обусловленные целью, которая стоит перед сторонами трудовых отношений и выражается в достижении спортивных результатов. Установление обязанности в виде выплаты компенсации обусловлено необходимостью сохранения контрактной стабильности, о которой говорится в вышеназванном Регламенте FIFA. Именно принцип контрактной стабильности поможет раскрыть некоторые аспекты правовой природы спортивных отношений, основывающихся на трудовом договоре.

Проанализировав сущность норм гл. 54.1 ТК РФ, можно прийти к выводу, что некоторые из них остаются без должного внимания законодателя. Наиболее прогрессивным стало правовое регулирование гарантий и компенсаций труда спортсменов и тренеров, особенности заключения трудового договора с ними. Однако некоторые нормы в части установления оснований для прекращения трудового договора не учитывают всей специфики трудовых отношений в спорте.

Заключение.

В результате проведенного исследования следует отметить, что трудовая деятельность в области спорта требует наиболее полного нормативного урегулирования. Достойный труд – важная составляющая в

работе профессиональных спортсменов и тренеров. Роль тренера сводится к руководству над спортивно-трудовой деятельностью спортсменов, организации командной работы и поддержанию соревновательного духа. Основой для правового регулирования трудовым законодательством спортивных отношений является такой принцип, как единство и дифференциация. Так, с помощью последнего трудовые отношения в области спорта получили своё отдельное закрепление в ТК РФ. Уникальность трудовым отношениям между субъектами профессионального спорта и работодателем придаёт сама сфера их деятельности. Трудовые отношения субъектов профессионального спорта с работодателем имеют сложную структуру. Так, работники являются одновременно подчинёнными правилам международных и национальных спортивных федераций, с которыми связан их работодатель. 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 обуславливается наличием определённых физиологических качеств. В свою очередь, тренеры как работники должны иметь определённое образование, квалификацию.

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.

Таким образом, нормы ТК РФ должны стать основой для регламентов общероссийских спортивных федераций и определять их содержание. В связи с этим они требуют дальнейшего совершенствования. При этом важно, чтобы нормы главы 54.1 ТК РФ сохраняли универсальный характер и были применимыми к трудовым отношениям во всех видах спорта.