

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

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
СПОРТСМЕНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 512 группы направления подготовки:
40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
СГУ им. Н.Г. Чернышевского

Рахманова Шоди Джурахоновича

Научный руководитель
доцент кафедры
конституционного
и муниципального права,
к.ю.н.

_____ В.Б. Сычев

Зав. кафедрой
конституционного и
муниципального права
д.ю.н., профессор,
Заслуженный юрист РФ

_____ Г.Н. Комкова

Саратов, 2019

Введение.

Актуальность темы исследования. Спорт представляет собой целую систему отношений, которые складываются в сфере труда. Профессия спортсмена всегда была уважаемой и перспективной. Сложный характер спортивной деятельности определяет необходимость совершенствования правового регулирования труда в данной сфере общественных отношений. Спортсмен является лицом, от которого зависят результаты спортивных соревнований. В связи с этим в трудовом законодательстве его правовому статусу, правам, обязанностям, ответственности, предоставляемым ему гарантиям и компенсациям стоит уделять больше внимания.

К сожалению, трудовая деятельность спортсменов в настоящее время на законодательном уровне урегулирована недостаточно. Обусловлено это тем, что на труд спортсменов распространяются нормы, утверждённые общероссийскими спортивными федерациями и содержащие такие понятия, которых в Трудовом кодексе РФ не предусмотрено. Среди таких понятий – трансфер спортсменов, принцип стабильности контракта и другие. Такое положение дел порождает возникновение юридических коллизий, то есть противоречий между правовыми актами, регулирующих одни и те же общественные отношения, а в данном случае – трудовые, что создаёт затруднения в использовании законодательства.

Степень научной разработанности темы исследования. Значительный вклад в разработку проблем правового регулирования труда спортсменов внесли В.П. Васькевич, П.С.Говоров, Ю.В.Зайцева, В.С. Каменков, Е.С. Малкин, В.А.Макарова, О.И.Палий, В.В.Сараев, И.С. Цыпкина, О.А. Шевченко, И.В. Шестерякова, А.В. Шалаев и другие.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ проблем правового регулирования труда спортсменов и выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства в РФ в данной сфере.

Для достижения указанной цели необходимо разрешить следующие **задачи**:

- определение правового статуса спортсменов как субъектов профессионального спорта в трудовых отношениях;
- изучение особенностей правового регулирования труда женщин-спортсменов и спортсменов в возрасте до восемнадцати лет;
- исследование особенностей заключения и содержания трудового договора со спортсменом;
- рассмотрение порядка изменения трудового договора со спортсменом;
- анализ особенностей расторжения трудового договора со спортсменом;
- изучение гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам как работникам.

Объектом исследования в данной работе являются общественные отношения, возникающие в сфере труда между спортсменами как субъектами профессионального спорта и работодателями в лице спортивных организаций.

Предмет исследования включает в себя правовые нормы, регулирующие труд спортсменов.

Методологическая основа исследования. Методологической основой исследования послужил диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм трудового законодательства, регулирующих труд спортсменов. В работе также использовались такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой и статистический методы.

Структура работы обусловлена её целями, задачами и содержанием и состоит из введения, двух глав: главы 1 «Общая характеристика правового регулирования труда спортсменов», состоящей из двух параграфов и главы 2 «Правовое регулирование заключения, изменения и расторжения трудового договора со спортсменом», состоящей из четырех параграфов, заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы.

В первой главе «Общая характеристика правового регулирования труда спортсменов» изучается правовой статус спортсменов как субъектов профессионального спорта в трудовых отношениях и анализируются особенности правового регулирования труда женщин-спортсменов и спортсменов в возрасте до восемнадцати лет.

Труд профессиональных спортсменов весьма специфичен и представляет собой глобальное явление. Он затрагивает все регионы мира и жизнь каждого современного человека. В работе были представлены отличительные черты правоотношений в области спорта. Прежде всего, к ним относится наличие специальных субъектов и объектов. Субъектами в данном случае выступают спортсмены. Объект представляет собой сферу физической культуры и воспитания, профессиональный спорт.

Важная составляющая в работе профессиональных спортсменов – это факторы, позволяющие создать условия для осуществления достойного труда. С принятием главы 54.1. ТК РФ труд спортсменов перестал быть незащищённой формой занятости. Необходимость урегулирования труда спортсменов обуславливается сферой их деятельности и особым характером возлагаемых на них обязанностей (трудовых функций).

Согласно ст. 348.1 ТК РФ, спортсменами всё же являются работники, а не исполнители услуг. Их трудовая функция состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в них по определённым видам спорта. Согласно п. 22 ст. 2 и п. 12 ст. 5 Закона № 329-ФЗ¹ спортсмен – это физическое лицо, являющееся субъектом физической культуры и спорта, занимающееся выбранным видом спорта и выступающее на спортивных соревнованиях. В п. 4

¹ О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 27.12.2018). // Российская газета. 2007. № 276; 2018. № 295.

части первой ст. 24 названного закона в числе прав спортсменов указано право на заключение трудовых договоров.

В соответствии со ст. 348.4 ТК РФ, невозможность участия спортсмена в спортивных соревнованиях по причинам, не зависящим от него, обуславливает необходимость его временного перевода к другому работодателю.

Аспект нестабильности выражается в том, что трудовой договор со спортсменом может быть заключён на определённый срок. Это отражает непостоянность и прерывистость его работы. Спортивная деятельность работника отличается цикличностью и сезонностью, поскольку трудовые отношения в спортивной сфере напрямую зависят от проводимых национальных или международных мероприятий. Вместе с тем следует отметить, что начало карьеры спортсмена может быть положено до достижения возраста 14 лет.

Женщины и несовершеннолетние являются особыми субъектами в спортивно-трудовых правоотношениях. В первую очередь это обусловлено их физиологическими качествами. Исходя из соображений предоставления им особой защиты и охраны их здоровья, а в случае с несовершеннолетними – и нравственного развития, законодатель ограничивает применение труда женщин и несовершеннолетних в отдельных сферах жизнедеятельности или устанавливает специальные нормы правового регулирования трудовых правоотношений с их участием, в том числе и в сфере спорта.

Особенности правового регулирования труда названных категорий работников выражаются в ограничении применения общих норм трудового права. Вместе с тем, в отношении женщин и несовершеннолетних не допускаются не основанные на деловых качествах работников и характеристиках условий их труда различия при приёме на работу, установлении оплаты труда, подготовке, расторжении трудового договора и тому подобном.

Правовой статус женщины как субъекта трудовых правоотношений в настоящее время позволяет говорить о том, что она принадлежит к не менее

социально активной категории населения, чем мужчины. Однако женская занятость сконцентрирована в достаточно ограниченном числе отраслей, поскольку на протяжении веков считалось, что различные характеристики, функции и статус женщины и мужчины в обществе определяется их полом, который тесно связывают с ролью и поведением, закрепившимися в обществе на основе гендерных различий. Это послужило появлению стереотипных представления о том, какими должны быть «мужские» и «женские» профессии.

Признаётся недопустимым труд женщин на работах, в которых от работника требуется подъём и перемещение вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Так, для женщин максимальная масса перемещаемого груза при чередовании с другой работой составляет 10 кг, а при подъёме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены она снижается до 7 кг.

Между тем, данный запрет не распространяется на женщин-спортсменов, участвующих в спортивных мероприятиях, но только при условии, что необходимость превышения предельных норм нагрузок требуется в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и допускается в соответствии с медицинским заключением.

На наш взгляд, в отношении женщины-спортсмена должны быть установлены специальные гарантии, помимо тех, которые предусмотрены в ст. 348.10 ТК РФ².

Мы считаем, что в целях охраны здоровья женщин и создания благоприятных условий, учитывающих физиологические особенности их организма, продолжительность рабочего дня женщин-спортсменок должна быть сокращённой и не превышать 36 часов в неделю.

Особенности правового статуса несовершеннолетних спортсменов проявляются в их трудовых правах и обязанностях, объеме предоставляемых им

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). // СЗ РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

гарантий и другом. Права несовершеннолетних спортсменов существенно отличаются от общих прав несовершеннолетних работников, установленных в гл. 42 ТК РФ. Так же, как и женщинам, им можно превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъёме и перемещении тяжестей вручную.

Несовершеннолетних спортсменов разрешено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время или в выходные и нерабочие праздничные дни. Однако при определении того, сколько часов в день может трудиться несовершеннолетний, нужно учитывать пределы еженедельной продолжительности рабочего времени. Согласно статье 92 ТК РФ, для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет она составляет 35 часов, а для тех, кто не достиг 16-ти лет – 24 часов.

Ограничение применения общих норм, регулирующих трудовые отношения, закрепление дополнительных правил и гарантий нацелено на предоставление несовершеннолетнему спортсмену особых юридических возможностей, льгот и преимуществ в области охраны труда, рабочего времени и времени отдыха.

Подводя итог, нужно сказать, что спортсмены как стороны трудовых отношений обладают нетипичным правовым статусом, на который оказывают влияние многие факторы. Среди них – специфика сферы деятельности, в которой спортсмен осуществляет свои трудовые функции, а также обязанности, возлагаемые на спортсмена, необходимость обладания определёнными профессиональными и физиологическими качествами.

Во второй главе «Правовое регулирование заключения, изменения и расторжения трудового договора со спортсменом» изучаются особенности заключения и содержания трудового договора со спортсменом, порядок изменения трудового договора со спортсменом. В рамках данной главы также исследуется порядок расторжения трудового договора со спортсменом и гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам как работникам.

Трудовой договор можно рассматривать как юридический факт, необходимый для возникновения соответствующих правоотношений между работником и работодателем. Именно в рамках заключённого трудового договора работник выполняет возложенные на него обязанности.

Отношения спортсменов с работодателями также должны быть основаны на трудовом договоре. Этого требуют предписания, установленные не только в трудовом законодательстве, но и во многих регламентах спортивных федераций, где в качестве обязательного требования, связанного с допуском спортсмена к участию в соревнованиях, указывается наличие трудового договора.

Специфика трудового договора, в рамках которого спортсмен осуществляет свои трудовые функции, выражается в необходимости его соответствия нормам регламентов, принимаемых общероссийскими спортивными федерациями.

Трудовой договор, закрепляющий юридическую связь между спортсменом как работником и спортивным клубом (работодателем), может быть заключён как на неопределённый срок, так и на конкретный период времени. При этом срочные трудовые договоры заключаются по соглашению сторон.

В статье 348.2 ТК РФ предусматривается возможность включения в трудовой договор со спортсменом дополнительных условий, не ухудшающих положение работника. Речь идёт об испытательном сроке, согласии спортсмена на передачу работодателем своих персональных данных и копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию и других условиях³.

Помимо вышеперечисленного, в трудовой договор со спортсменом в соответствии с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, подлежит включению и другая информация. Так, согласно статье 7

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). // СЗ РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

Регламента РФС, трудовой договор с футболистом-профессионалом содержит в себе также гражданство футболиста и указание футбольной команды⁴.

К числу обязанностей профессионального футбольного клуба должно относиться страхование жизни и здоровья футболиста-профессионала, обеспечение прохождения им предварительных и ежегодных периодических медицинских осмотров, проведение тренировочных мероприятий, возмещение расходов на лечение.

Трудовое законодательство также предусматривает особенности реализации права на работу по совместительству в период временного перевода спортсмена к другому работодателю. Для этих случаев разрешение на работу по совместительству будет необходимо получить от работодателя по месту основной и временной работы.

В трудовых отношениях, как и в любых других, возможны различные изменения, которые в свою очередь могут повлечь за собой внесение или исключение соответствующих условий из заключённого между сторонами договора или иного соглашения. В главе 12 ТК РФ предусмотрено несколько обстоятельств, являющихся основаниями для изменения трудового договора.

Среди них – необходимость перевода работника на другую работу, в том числе к другому работодателю. При этом перевод может быть постоянным или временным и быть обусловлен медицинским заключением. Другие обстоятельства, вызывающие необходимость в изменении трудового договора, состоят в изменении организационных или технологических условий труда, смене собственника имущества организации, её реорганизации и тому подобном, а также отстранении работника от выполняемой им работы.

Временный перевод, предусмотренный в ст. 348.4 ТК РФ отличается от соглашения о переводе на временную работу у того же работодателя тем, что

⁴ Регламент Российского футбольного союза (РФС) по статусу и переходам (трансферу) футболистов 2019 (утв. Постановлением Исполкома РФС от 31.01.2019): [Электронный ресурс] – URL: <https://www.rfs.ru/> (Дата обращения: 12.02.2019).

последнее в одностороннем порядке ни работодателем, ни работником не может быть расторгнуто. Спортсмен после истечения действия временного перевода вправе продолжить работу у нового работодателя, если ни он, ни прежний работодатель не возражают против этого.

По мнению Е. Сухоруковой, ст. 348.4 ТК РФ, в которой установлен срок перевода до 1 года, не согласуется с положениями Регламента РФС и Регламента ФИФА, где говорится о праве футболиста перейти в другой клуб на условиях аренды на основании трансферного контракта. Причём длительность названного контракта может быть равна сроку действия трудового договора футболиста с прежним клубом⁵.

В Правовом Регламенте КХЛ упоминается не о трансфере, а об обмене игроками, согласие на осуществление которого у спортсмена не испрашивается. Отказ хоккеиста заключить контракт с новым клубом на тех же условиях, которые были закреплены в его контракте с прежним клубом, влечёт за собой присвоение статуса «Конфликт». Надо заметить, что правовая природа такого обмена согласуется не со всеми положениями трудового законодательства⁶.

Трудовой договор со спортсменом может быть прекращён как по общим основаниям, так и по специальным, предусмотренным в гл. 54.1 ТК РФ, где говорится о прекращении и расторжении трудового договора. Прекращение трудового договора принято называть юридическим фактом завершения трудовых отношений, а расторжение – прекращением трудовых отношений по волеизъявлению работника или работодателя.

В соответствии со ст. 348.11 ТК РФ, трудовой договор, заключённый со спортсменом, помимо общих оснований, может быть прекращён вследствие спортивной дисквалификации этого спортсмена на срок 6-ть и более месяцев. Другим дополнительным основанием для расторжения трудового договора

⁵ См.: Сухорукова Е. Трудовые отношения. // Трудовое право. 2017. № 7. С. 77-86.

⁶ Правовой Регламент Континентальной хоккейной лиги 2018 г. (утв. Протоколом Совета директоров ООО «КХЛ» № 75 от 14 июля 2017 г.): [Электронный ресурс] – URL: <https://www.khl.ru/> (Дата обращения: 01.08.2018).

является признанное соответствующей антидопинговой организацией нарушение антидопинговых правил.

Статья 348.12 ТК РФ устанавливает ограничения права спортсмена на расторжение трудового договора по собственному желанию без уважительных причин. При включении в трудовой договор соответствующего условия спортсмен будет обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, размер которой законом не установлен.

Существование в сфере труда гарантий и компенсаций обеспечивает создание благоприятных условий труда, а также возможность сохранения работником своего среднего заработка, места работы и должности. Они позволяют сбалансировать интересы сторон трудовых отношений.

Анализируя содержание гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам в трудовых правоотношениях, мы можем сделать вывод об их недостаточности ввиду следующего. Как известно, основным предназначением осуществляемых спортсменом трудовых функций является его участие в спортивных соревнованиях. В действующем трудовом законодательстве для этого закреплен порядок направления спортсменов в спортивные сборные команды⁷.

Нужно отметить, что в России спортивными сборными командами являются коллективы спортсменов различного возраста, а также иных специалистов в области спорта, входящие в общероссийскую спортивную федерацию и занимающиеся подготовкой к международным спортивным соревнованиям для последующего участия в них от имени государства.

Согласно ст. 348.2 ТК РФ, по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций работодатели становятся обязанными направить своих спортсменов или тренеров в спортивные сборные команды для участия в учебно-тренировочных мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям или

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). // СЗ РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На наш взгляд, данная норма ставит спортсмена в невыгодное положение, когда он, находясь на мероприятиях в составе сборной по подготовке к спортивным соревнованиям, перестаёт быть стороной в трудовом договоре, а вместе с этим теряет и заработок. Проводя сравнение с гарантиями, предоставляемыми при командировке, следует отметить, что в такой ситуации трудовой договор, если он является срочным, должен продляться до возвращения работника.

Мы считаем, что сохранение места работы (должности) и среднего заработка не должно находиться в зависимости от срока действия трудового договора спортсмена, поскольку он, находясь в составе сборной и выполняя свои обязанности, нуждается в гарантиях, предусмотренных для него трудовым договором (выплаты на случай возникновения временной нетрудоспособности, дополнительное медицинское обеспечение и другое).

Таким образом, отношения, складывающиеся по поводу осуществления спортсменами своих функций в рамках трудового договора, сложны по своему составу. Современное правовое регулирование труда в области спорта нуждается в дальнейшем совершенствовании. На данный момент оно не учитывает в полной мере всех особенностей тех правоотношений, которые складываются между субъектами профессионального спорта и работодателями.

В *заключении* содержатся основные выводы и предложения автора по совершенствованию законодательства в сфере труда спортсменов.

Заключение.

Проанализировав основные положения трудового законодательства и регламентов общероссийских спортивных федераций по вопросам регулирования труда спортсменов, можно прийти к следующим выводам. Спортсмен является субъектом профессионального спорта. Особенностью деятельности спортсмена как работника выступает то, что трудовое

законодательство регулирует правоотношения спортсменов, работающих в составе коллектива, то есть в спортивной команде.

В трудовом договоре со спортсменом могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации. В их числе гарантии и компенсации, связанные с материально-техническим обеспечением спортсменов (предоставление работодателем спортивной экипировки, оборудования и тому подобного), режимом работы и временем отдыха (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск или выходной день), дополнительным социальным обеспечением и другие.

Мы предлагаем закрепить возможность сохранения места работы и должности за спортсменом, который был направлен в спортивную сборную команду для участия в учебно-тренировочных мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям или в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд. Для этого потребуется продлить срок действия заключённого с ним трудового договора до его возвращения.

Подводя итог, следует отметить, что нормы, содержащиеся сегодня в главе 54.1 ТК РФ, должны учитывать всю специфику трудовых отношений, которые существуют в области спорта. Таким образом, законодательство должно быть применимым ко всем спортивно-трудовым отношениям с участием спортсмена, независимо от того, каким видом спорта он занимается.