



Бесельман Илона Владимировна
Крымский филиал
Российского государственного университета правосудия
Россия, Симферополь
ilonabeselman@mail.ru
Beselman Ilona
Russian University of Justice (Crimean Branch)
Russia, Simferopol

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ И ТРЕНЕРАМИ

Аннотация: в статье представлен детальный анализ правового регулирования заключения трудового договора с профессиональными спортсменами и тренерами. Выделяются и описываются характерные особенности регулирования физкультурно-спортивной организации труда, на основании чего автор прослеживает недостатки в законодательстве и ссылается на специфику данной области исследования. Установлены проблемы и предложены пути выхода, которые могут быть взяты за основу для законодателя и правоприменителя. Соответственно, изучение юридической характеристики такого договора имеет важное значение, в частности, для студентов юридических учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональный спортсмен, тренер, работодатель (наймодатель), срочный трудовой договор, правовое регулирование, антидопинговые правила, дисциплинарный проступок.



ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION OF THE CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH PROFESSIONAL ATHLETES AND COACHES

Annotation: the article presents a detailed analysis of the legal regulation of the conclusion of an employment contract with professional athletes and coaches. The characteristic features of the regulation of the physical culture and sports organization of labor are highlighted and described, on the basis of which the author traces the shortcomings in the legislation and refers to the specifics of this area of research. The problems are identified and the ways out are proposed, which can be taken as a basis for the legislator and law enforcement officer. Accordingly, the study of the legal characteristics of such a contract is important, in particular, for students of law schools.

Key words: professional athlete, coach, employer (landlord), fixed-term employment contract, legal regulation, anti-doping rules, disciplinary misconduct.

По инициативе и под непосредственным руководством главы нашего государства физическая культура и спорт стали одним из приоритетов государственной политики как для поддержания здорового образа населения, так и для укрепления Российской Федерации (далее – РФ или Россия) на международной арене.

Совершенствование профессионального спорта и законодательства его регулирующего, не обходится без регламентации трудовой деятельности профессиональных спортсменов и тренеров, являющаяся достаточно сложным процессом ввиду наличия специфических особенностей такой деятельности [10].

Актуальность темы заключается в том, что нынешнее спортивное право несовершенно, имеет свои недостатки, ярко выражающиеся, например, в свете допинговых правонарушений и привлечения лиц к публичной



(административной) ответственности, которая способна найти пути выхода из недемократического спортивного движения [7, 8, 11].

Определяя конкретные особенности трудовой деятельности профессиональных спортсменов и тренеров, выделим ведущие нормативные правовые акты, составляющие основу нашего комплексного исследования в сфере физической культуры и спорта России. Среди таких актов выделяют, как правило, Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ (далее – № 329-ФЗ) [5], а также Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) [2].

В целом необходимо сказать, что № 329-ФЗ является основой законодательства в сфере физической культуры и спорта Российской Федерации, в то время как глава 54.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» - единственным источником правового регулирования труда спортсменов и тренеров.

Следовательно, вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, определяющие сущность трудового договора, приобретают весьма важное значения [6, с. 204]. Преимущественно преобладает необходимость разграничения трудового договора профессиональных спортсменов и тренеров от тех же договоров гражданско-правового характера, коллективных договоров, соглашений с физкультурно-оздоровительными организациями и т.д.

Начнем с того, что первой недоработкой законодателя является отсутствие в законодательстве нормативно закрепленного определения «профессиональный спортсмен». В пункте 11 статьи 2 № 329-ФЗ содержится дефиниция «профессиональный спорт», представляющий собой часть спорта, направленный на организацию и проведение профессиональных спортивных соревнований. Однако существуют военно-прикладные и служебно-прикладные виды спорта, детско-юношеский спорт, корпоративный спорт, массовый спорт, школьный спорт и т.д. [5].



Соответственно, на практике возникает проблема дифференциации профессиональных спортсменов и собственно представителей, занимающиеся спортом в силу личных обстоятельств. Здесь необходимо понимать, что профессиональный спортсмен, заключая контракт с работодателем (наймодателем), выполняет конкретную, профессиональную функцию, то есть занимается определенным видом спорта на постоянной основе, который в обязательном порядке должен быть указан в трудовом договоре.

Отсутствие указания на выполнение конкретной функции (вида спорта) влечет ряд негативных последствий, среди которых, как минимум, договор можно считать незаключенным ввиду того, что вид спорта можем считать предметом исследуемого договора [9, с. 725]. Не зря в статье 348.1 ТК РФ определено, что спортсмены - работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта, а также тренеры - работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов [2].

Значительное внимание уделяется виду спорта или специальности спортсмена-профессионала либо тренера, так как определение статуса будущего работника (волейболист, футболист, хоккеист, фитнес-инструктор и т.д.), указание на дополнительные условия труда, включающие как физическую, так и психологическую составляющие, оплата труда, время отдыха и прочее, как раз и имеют ценность для нашего исследования.

Так, представляет интерес условия, на которых заключается договор со спортсменом или тренером. Безусловно, в момент заключения трудового договора указываются общие условия, в соответствии со статьей 57 ТК РФ, например, фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, место работы, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха и т.д. Однако регулирование возникающих правоотношений носят



специфических характер в связи с чем, существуют дополнительные условия по статье 348.2 ТК РФ:

- согласие на передачу работодателем персональных данных, копии трудового договора уполномоченным органам государственной власти;
- обязанность на ношение спортивной экипировки в рабочее время;
- обязанность соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях;
- обязанность предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по собственной инициативе;
- др. [2].

Возникает справедливый вопрос: неужели перечень дополнительных условий необходимо рассматривать именно, как носящий факультативный характер? Перечисленные условия должны быть обязательными, так как в случае их несогласования карьера спортсмена или тренера может завершиться на самом начале ее развития. Например, обязанность соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера и существует для того, чтобы спортсмен или тренер выполняли трудовую функцию так сказать «по целевому назначению».

Кроме того, в статье 348.2 ТК РФ существует еще одна недоработка, связанная со сроком договора. В силу данной статьи, по соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры [2]. С нашей точки зрения возможность заключения договора на неопределенный срок в сфере профессионального спорта необходимо исключить из действующего законодательства. Когда не установлен срок выполнения профессиональной обязанности, в частности, участия в спортивных соревнованиях, спортсмен теряет «хватку», что приводит к снижению спортивных и личных результатов. Профессиональный спорт требует постоянной нагрузки (физической, психологической, поведенческой и



т.д.), медико-здорового организма, а также молодой предрасположенности к сдаче нормативов высокой сложности. Тренер, в свою очередь, может утратить заинтересованность в подготовке спортсменов к соревнованиям и ежедневному физическому воспитанию.

Не менее важным является вопрос продолжительности рабочего времени, а также определение времени отдыха спортсменов и тренеров. Вновь напоминая о специфике деятельности данных лиц, укажем на невозможность соблюдения положений трудового законодательства, касающиеся рабочего времени и времени отдыха. Так, согласно статье 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, и работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником [2].

Следует задуматься о том, как спортсмену или тренеру соблюсти нормальную продолжительность рабочего времени, например, в процессе проведения недавнего Чемпионата мира по футболу 2022 года (22-й чемпионат мира по футболу ФИФА), когда требуется максимальная нагрузка, выдержка, тренировки, отличающиеся высокой производительностью?

Провести учет времени так же затруднительно. Кто-то тренируется с утра, кто-то вечером. Иногда тренировка может совмещать в себе занятия в помещении и на свежем воздухе. Соответственно, представляется необходимым предусмотреть положение в ТК РФ о возможности изменить продолжительность рабочей недели в зависимости от графика, плана, определяемого тренером, с согласия спортивного врача.

Для дальнейшей мотивации и готовности преодолеть вызовы «большого» спорта, значительную роль играет отдых и физический, и умственный. Если рассматривать ежегодный оплачиваемый отпуск, как вид времени отдыха (статья 107 ТК РФ), предоставляющийся работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ) [2], то необходимо помнить, что спортсмену впоследствии придется резко перейти к физическим нагрузкам.



Отдых почти в месяц может существенно сказаться на физической подготовке и результативности спортсмена, особенно перед Олимпийскими играми, а внезапная нагрузка – на состоянии организма.

Тогда законодателю необходимо задуматься о сокращении продолжительности ежегодного отпуска для спортсменов, однако, с другой стороны, нарушается конституционное право на отдых, в соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [1]. Таким образом, вопрос отдыха спортсменов остается открытым для научных дискуссий.

Хотелось бы отметить основания для изменения трудового договора со спортсменом или тренером. Среди таких оснований можем выделить:

- временный перевод спортсмена к другому работодателю (статья 348.4 ТК РФ);
- отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях (статья 348.5 ТК РФ);
- направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации (статья 348.6 ТК РФ) [2].

Рассматривая временный перевод спортсмена к другому работодателю, отметим, что работодатель, действительно, не всегда имеет возможность обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. Например, спортивная организация обладает относительно малым бюджетом и обеспечить полноценный переход профессионального спортсмена или тренера, будет затруднительно. Поэтому использование временного перевода по согласованию между работодателем и будущим работником с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года, выгодно.

Рациональность заключается в экономии бюджетных средств спортивных клубов, а также в возможности показать спортсмена, его способности в



непривычных условиях. В целом для самого спортсмена или тренера переход на новое место является шансом для карьерного роста.

Остановимся на направлении спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации. Проанализировав статью 348.6 ТК РФ, можем указать на определенное сходство с временным переводом спортсмена, которое представляет собой участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе сборных команд. Однако в статье 348.6 ТК РФ не хватает положения, касающегося заключения нового, срочного трудового договора непосредственно спортсмена или тренера с общероссийскими спортивными федерациями. Заключение срочного договора и указание на перевод до одного года устранил неопределенности при переходе в сборные команды и четче регламентирует трудовую деятельность представителей профессионального спорта.

В заключение необходимо сказать и об основаниях прекращения трудового договора, общий перечень который содержится в статье 77 ТК РФ. В данной норме указано, что трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Так, статья 348.11 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации [2].

Однако спортсмен в процессе осуществления трудовой деятельности может совершить дисциплинарный проступок, связанный, например, с нарушением спортивного режима или нарушением регламента спортивного соревнования. Соответственно, за такие деяния так же могут быть применены



меры дисциплинарного взыскания, в соответствии со статьей 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение.

Считаем, что статья 348.11 ТК РФ содержит неисчерпывающий перечень оснований для прекращения трудового договора в связи с чем, законодателю необходимо либо расширить данный перечень, либо указать на неисчерпывающий характер.

По аналогии необходимо изменить и статью 348.11-1 ТК РФ, определяющую дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером, среди которых указано нарушение тренером антидопинговых правил [2]. Нарушение антидопинговых правил может быть различное, например, часть 2 статьи 6.18 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее – КоАП РФ) отмечает распространение тренером запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода с санкцией в виде административного штрафа [3], который, к сожалению, не справляется с имеющимися отрицательными явлениями в спорте [7, с. 72].

Подчеркнем, что распространения субстанции или метода недостаточно для привлечения к публично-правовым видам ответственности. Полагаем, что субстанцию или метод можно незаконно изготовить, хранить, перевозить, а только после этого распространить. Более того, в соответствии со статьями 230.1 и 230.2 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее – УК РФ), предусматриваются составы по склонению спортсмена к использованию субстанций и (или) методов, а также само использование субстанций и (или) методов [4].

Следовательно, считаем необходимым в статье 348.11-1 ТК РФ либо указать на нарушение конкретных видов антидопинговых правил, либо сделать отсылку на соответствующие нормативные правовые акты, в частности, на КоАП РФ и УК РФ.



Таким образом, можем сделать вывод, что вопрос возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений профессиональных спортсменов и тренеров является достаточно актуальным на сегодняшний день, в особенности, когда нынешнему спорту все больше уделяется внимание со стороны представителей власти. Проведенный анализ показал, что правовое регулирование деятельности указанных лиц существует, имеет прогрессивный характер, однако из-за специфики физкультурно-спортивной организации труда, демонстрирует недостатки.

Интерес к данной сфере проявляется и у представителей юриспруденции, поэтому считаем, что законодатель все же обратит внимание на существующие упущения, а наши предложения станут неким фундаментом для внесения изменений в действующее законодательство, облегчения работы правоприменителя, а также развития профессионального спорта и, конечно же, его правового регулирования в Российской Федерации.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. №1 (часть I) ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 1.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 1996 г. № 25 ст. 2954.



5. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». // Собрание законодательства Российской Федерации от 10 декабря 2007 г. № 50 ст. 6242.

6. Балицкий, К. С. Проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации / К. С. Балицкий // Российский юридический журнал. – 2010. – № 3(72). – С. 202-206.

7. Бесельман, И. В. Проблемы усовершенствования нормативно-правового регулирования административного режима применения спортсменами допинга в Российской Федерации / И. В. Бесельман // Проблемы совершенствования законодательства и правоприменительной практики: сборник статей по результатам международной научно-практической конференции, Симферополь, 27–28 мая 2022 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2022. – С. 65-75.

8. Буянова, М. О. Спортивное право. Общая теория: учебник для вузов / М. О. Буянова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10052-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517301>.

9. Орлова, Н. П. Незаключенность договора как правовая категория и ее правовое значение / Н. П. Орлова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2018.– Т. 43, № 4. – С. 724-730.

10. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования/ В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 432 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15473-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/507802>.



11. Яковчук, Т. В. Допинг: проблема России или всего спортивного мира?/ Т. В. Яковчук, Д. О. Голубина // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие": МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИЙ ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ», Санкт-Петербург, 29–31 мая 2019 года. Том Ч.1. – Санкт-Петербург: ГНИИ «Нацразвитие», 2019. – С. 515-521.