

УДК 349.2:796.071

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА****Н. А. МИРОНОВИЧ****(Представлено: Е. Н. ОСТРОУХОВА)**

Статья посвящена анализу теоретических аспектов и особенностей трудовых отношений в области профессионального спорта. В процессе исследования автором выявляются закреплённые в законодательстве и литературе особенности трудовых отношений в сфере профессионального спорта. В заключении автор делает выводы о степени урегулированности особенностей трудовых отношений в сфере профессионального спорта.

Развитие физической культуры и спорта немыслимо без основополагающей роли права, которое является важнейшим инструментом регулирования отношений, складывающихся в данной сфере. Оно формирует и совершенствует эти отношения. Система норм, регулирующих спортивные и сопряжённые с ними отношения, то есть спортивное право – это новейшее направление юриспруденции, охватывающее общественные отношения, возникающие в сфере физической культуры и спорта. Одной из актуальных проблем современного спорта является проблема регулирования трудовых отношений в данной сфере.

На сегодняшний день, профессиональный спорт является важным элементом социальной, экономической и политической формации каждого государства. Важность данного явления подчеркивается не только всеобщей вовлечённостью граждан в спортивные события, но и политикой государства, которая направлена на создание здоровой и спортивной нации. С позиции гуманизма наивысшей ценностью при этом признаётся сам человек, его счастье, здоровье, свобода и достоинство, разностороннее и гармоничное развитие, проявление всех его способностей. Так же, важность спорта в контексте развития физического и морального состояния граждан неоспорима, однако, в таком случае не следует забывать о том, что спорт является инструментом образования граждан, средством массового развлечения и досуга, а также несёт серьёзную экономическую составляющую. В 2012 году, Верховный комиссар Организации Объединённых наций по правам человека Нави Пиллэй заявила, что «спорт является инструментом для образования, развития и мира, сотрудничества, солидарности, терпимости, понимания, социальной интеграции и здравоохранения на местном, национальном и международном уровнях». 25 сентября 2015 года была принята резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединённых Наций №70/1 «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», в соответствии сданной резолюцией Президент Республики Беларусь издал Указ от 25 мая 2017г. №181 «О Национальном координаторе по достижению Целей устойчивого развития» [1], которая содержит в себе отдельные положения о развитии спорта. Принятие данной резолюции говорит о важности спорта в обществе каждого государства. Так же, Нави Пиллэй права в своём заявлении, ведь, существует большое количество положительных примеров интеграции спорта в жизни граждан разных государств. Наиболее показательным следует отметить влияние чемпионата мира по хоккею с шайбой, который прошёл в Республике Беларусь в период с 9 мая 2014 года по 25 мая 2014 года. Именно фактор проведения чемпионата мира в Республике Беларусь повлёк за собой всеобщий интерес граждан относительно успехов сборной команды Республики Беларусь по хоккею, а также вдохновил на занятия спортом множество взрослых и детей.

Понятие трудового договора в области профессионального спорта является ключевым фактором возникновения профессионального уровня в спорте [2]. Первым профессиональным спортсменом, который подписал трудовой договор со спортивной организацией следует считать Арчибальда Лоулера. Так, в 1870 году Лоулер будучи знаменитым игроком в крикет заключил официальный трудовой договор со спортивным клубом «Ноттс Каунти». Этот договор был первым в своем роде и в значительной степени определил принципы и условия трудовых отношений спортсменов и спортивных клубов. Проблематика заключения трудового договора между спортсменом и спортивным клубом заключалась в том, что в те времена не было установленного понятия «спортсмен». В XIX веке люди, занимавшиеся спортом на высоком уровне ничем не отличались от тех людей, которые занимались спортом в целях личного физического развития.

В наше время, существует установленный регламент разделения понятия «спортсмен» и «спортсмен высокого класса». Так, в статье 1 Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. №124-З «О физической культуре и спорте» (далее – Закон) закреплено, что спортсмен – это физическое лицо, проходящее спортивную подготовку по избранному виду спорта, в то время как спортсмен высокого класса – это спортсмен, имеющий спортивное звание и выступающий на спортивных соревнованиях в целях достижения высоких спортивных результатов [3]. Именно разграничение спортсменов по целевому назначению их спортивной деятельности помогает установить их спортивный уровень, а так же, определить способность заключения

трудового договора со спортивной организацией, либо со спортивным клубом. Важно отметить, в науке широко используется термин «спортсмен-профессионал» в отношении лица, которое связано трудовыми отношениями со спортивной организацией.

Статья 41 Конституции Республики Беларусь гласит, что гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [4]. Гарантия права на труд полностью соответствует положениям статьи 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и означает, что только самим гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду [5]. Осуществить это право работник может в рамках юридически оформленных трудовых отношений между работником и работодателем. Важно отметить, что гарантия права на труд является важнейшим компонентом возникновения трудового договора в области профессионального спорта.

Особенно важны закреплённые в трудовом договоре права и обязанности спортсмена-профессионала, которые досконально и с особым вниманием оговариваются каждой из сторон. В данном случае видится логичным разграничение между теми спортсменами-профессионалами, которые занимаются коллективными (командными) видами спорта и теми спортсменами-профессионалами, которые занимаются индивидуальными видами спорта. Данное разграничение способствует тому, что для тех спортсменов-профессионалов, которые представляют командные виды спорта присущ диспозитивный характер трудовых отношений, в то время как представители индивидуальных видов спорта зачастую сталкиваются с императивными чертами трудовых отношений.

В контексте рассмотрения трудового договора в области профессионального спорта особое внимание необходимо обратить на некоторые его особенности. Статья 314⁴ Трудового Кодекса Республики Беларусь предусматривает возможность временного перевода спортсмена к другому нанимателю [6]. Временный перевод к другому нанимателю для спортсмена может послужить отличным решением в контексте развития профессиональной спортивной карьеры. Связано это с тем, что не каждый спортсмен имеет возможность принимать участие в спортивных мероприятиях ввиду высокой конкуренции внутри спортивной организации. В таких случаях наниматель вправе предоставить для спортсмена возможность проявить свои профессиональные навыки в процессе выступления на спортивных мероприятиях в иной спортивной организации. Важно подчеркнуть, что при временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом, течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключённого у прежнего нанимателя, приостанавливается. Приостановление действующего трудового договора выглядит логичным с той точки зрения, что спортсмен исполняет свои трудовые обязанности в пользу другого нанимателя, а не того, с кем заключил трудовой договор. Однако, в контексте выступлений спортсмена на спортивных соревнованиях у другого нанимателя, важно отметить, что в период временного перевода наниматель по месту временной работы заключает со спортсменом, тренером срочный трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством. Срочность данного договора можно объяснить тем, что по его окончании спортсмен обязан вернуться к постоянному нанимателю и продолжить спортивные выступления на спортивных мероприятиях по действующему трудовому договору. Однако, зачастую, в командных видах спорта спортсмены могут несколько раз подряд использовать временный перевод к другому нанимателю ввиду отсутствия возможности участвовать в спортивных мероприятиях из-за высокой спортивной конкуренции.

Не менее интересной особенностью является отстранение от участия в спортивных соревнованиях спортсменов. Статья 314⁵ Трудового кодекса гласит, что наниматель обязан отстранить спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации в случае проведения такого разбирательства, а спортсмена, тренера, подвергнутых в соответствии с законодательством спортивной дисквалификации, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте, – на период их спортивной дисквалификации [6]. Важно отметить, что в период отстранения спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях наниматель обеспечивает их участие в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судейской практике и выплачивает заработную плату. Обязанность нанимателя связанная с обеспечением тренировочного процесса спортсмена, в тот момент, когда последний не имеет возможности принимать участия в спортивных соревнованиях, имеет важное значение. Оно заключается в том, что спортсмен, на протяжении всего периода дисквалификации должен сохранять физическую форму для последующей трудовой деятельности, ведь, дисквалификации являются срочным явлением, и после прохождения определённого дисквалификацией промежутка времени – спортсмен имеет право продолжить спортивные выступления на соревнованиях.

Важной особенностью, оказывающей влияние на трудовую деятельность спортсмена и тренера, является работа по совместительству, определённая статьей 314⁷ Трудового кодекса. Спортсмен, тренер

имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы. А в период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у нанимателя по месту временной работы, так и у нанимателя, с которым первоначально заключён срочный трудовой договор [6]. Для тренера данная возможность является важной составляющей трудовой деятельности. Примером этого могут послужить те тренеры, которые осуществляли трудовую деятельность в командных видах спорта и одновременно осуществляли трудовую деятельность в профессиональных спортивных клубах и Национальной сборной Республики Беларусь. Данное положение не следует считать относительно новым явлением, ведь совмещение трудовой деятельности для тренеров характерно уже более века.

Относительно новым правовым явлением выглядит регулирование труда женщин-спортсменок. В большинстве стран мира данный институт не сыскал правового закрепления, однако статья 314⁸ Трудового Кодекса Республики Беларусь предусматривает некоторые особенности регулирования труда женщин в сфере профессионального спорта. Так, во время участия в спортивных мероприятиях женщин-спортсменок допускается превышение ими предельных норм подъёма и перемещения женщинами тяжестей вручную, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии [6]. Важно отметить тот факт, что правовое положение женщин-спортсменок ничем не отличается от правового положения мужчин-спортсменок. Законодатель лишь предупреждает возможное получение травм женщинами-спортсменками ввиду чрезмерных физических нагрузок. Важным является тот факт, что первым условием, подъёма и перемещения тяжестей женщинами вручную, является подготовка к спортивным соревнованиям. Дело в том, что данный этап тренировочного процесса является ключевым в процессе подготовки спортсмена к соревнованиям, он позволяет спортсмену выйти на качественно новый уровень спортивных выступлений, достижения новых рекордов [7]. Однако, недостаточно одного лишь факта подготовки к спортивным мероприятиям, важно учитывать состояние здоровья спортсмена. Зачастую состояние здоровья спортсмена часто устанавливается и досконально изучается медицинскими штабами профессиональных спортивных организаций, и уже после этого они делают вывод о возможности или невозможности допуска спортсмена к соревнованиям.

Трудовой договор в области профессионального спорта, как было упомянуто ранее, имеет свой срок. Если рассматривать наиболее частые случаи, то получится, что истечению срока трудового договора все правовые отношения между спортсменом и нанимателем заканчиваются. Конечно, существуют ситуации, когда наниматель предлагает спортсмену заключить новый трудовой договор, тем самым сохранив данные трудовые отношения. Однако, на практике бывают совершенно противоположные ситуации, когда спортсмен изъявляет желание прекратить трудовые отношения с нанимателем раньше установленного срока. В Республике Беларусь регламент расторжения трудового договора работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта определён статьей 314¹² Трудового кодекса Республики Беларусь. Так, в трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю в случае расторжения трудового договора по следующим основаниям: 1. Причиной расторжения трудового договора является спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев; 2. Причиной для расторжения договора является неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, либо, в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе: прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин; участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин; нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников. Важно отметить, что такие же условия являются основаниями для расторжения трудового договора и в отношении тренера [6]. В случае расторжения трудового договора предусмотрена денежная компенсация. Её размер и порядок должен быть определён трудовым договором.

Необходимо отметить, что расторжение трудового договора может произойти не только по причине нарушений определённых положений трудового договора или трудового законодательства Республики Беларусь. Зачастую расторжение трудового договора является результатом договорённости между нанимателем и спортсменом. В таком случае стороны не имеют друг к другу существенных претензий, речь о денежной компенсации так же не ведётся. Добровольное расторжение трудового договора может быть обусловлено многими причинами, однако наиболее явной видится ситуация, при которой спортсмен не получает достаточного количества возможностей для проявления своих навыков на спортивных соревнованиях, а наниматель не видит в спортсмене конкурентоспособного работника. В таком случае, стороны могут прийти к соглашению о расторжении трудового договора для развития профессиональной карьеры спортсмена уже у другого нанимателя.

В целом, особенности трудового договора в области профессионального спорта полностью отображены в действующем законодательстве. Урегулированность данных особенностей необходимо считать благом, ведь защита прав спортсменов и тренеров в сфере труда важна для развития профессионального спорта в Республике Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. О Национальном координаторе по достижению Целей устойчивого развития: Указ Президента Республики Беларусь, 25 мая 2017 г., №181 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=p31700181&q_id=1046706 – Дата доступа: 10.10.2024.
2. Вавилкин, Д.С. Особенности трудового договора профессионального спортсмена / Д. С. Вавилкин, А. А. Тищян. – Ростов: Ростов. Юридич. Институт МВД России. – 2017 г.
3. О физической культуре и спорте: Закон Республики Беларусь от 4 янв. 2014 г. №124-З, в ред. от 19 июля 2022 г. № 200-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=h11400125&q_id=397478 – Дата доступа: 10.10.2024.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г., 2 февраля 2022 г.). // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=v19402875&q_id=931656 – Дата доступа: 10.10.2024.
5. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 дек. 1948 г.] // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=i04800004&q_id=1046687 – Дата доступа: 10.10.2024.
6. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. №296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одоб. Советом Республики 30 июня 1999г. в ред. Закона Республики Беларусь от 3 апреля 2024 г. №363-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296&q_id=8500 – Дата доступа: 10.10.2024.
7. Даев, А.Н. Долгий спор о женском спорте / А.Н. Даев, Л.О. Терновая // Этносоциум и межнациональная культура – №11 (185) – 2023 г. – С. 66.