

УДК 796.062

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР СО СПОРТСМЕНОМ, ТРЕНЕРОМ:
ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ****Н. А. БОРОВИК****(Представлено: канд. юрид. наук Е. Н. КУДРЯШОВА)**

Статья посвящена особенностям юридической техники трудовых договоров в сфере спорта в Республике Беларусь. Анализируются специфические условия контрактов со спортсменами и тренерами, выявляются проблемы правоприменения, предлагаются пути совершенствования законодательства, включая внесение изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь или дополнение проекта Спортивного кодекса.

С давних времен вопросы юридической техники привлекают внимание ученых, которые активно дискутируют о понятии юртехники, связанной с ней терминологией, о ее классификации и др.

Важное место в классификации юридической техники отводится такому подвиду, как договорная юридическая техника, или техника договорной работы. По мнению белорусского ученого-правоведа С. А. Васильева, договорная юридическая техника представляет собой «систему правил, приемов и методов подготовки, заключения, исполнения и толкования договоров, направленных на обеспечение их юридической корректности и эффективности» [1, с. 45].

Однако следует различать особенности подготовки нормативных договоров от обычных договоров, таких как гражданско-правовые или трудовые. Для нашего исследования представляет особый интерес техника подготовки трудовых договоров.

Требования к технике создания договоров целесообразно разделять на содержательные и формальные, а также выделить в отдельную группу требования по применению специальных средств юридической техники. Важно отметить, что трудовые договоры, в отличие от нормативно-правовых договоров, не содержат норм права, обязательных для применения всеми, и не рассчитаны на неограниченное количество лиц. Они представляют собой соглашения между конкретными субъектами – работником и нанимателем.

Содержательные требования к технике создания трудового договора касаются его текста. К таким требованиям относятся законность, целесообразность, обоснованность, эффективность, своевременность, стабильность, экономность, реальность и оптимальность. Формальные требования, в свою очередь, связаны с реквизитами договора, его структурой, а также включают лингвистические требования [2, с. 194]. Эти аспекты критически важны для обеспечения юридической ясности и исполнимости трудовых договоров.

Далее, в контексте нашего исследования, мы сосредоточимся на особенностях техники подготовки трудовых договоров в спортивной сфере, учитывая специфические условия и требования этой области.

Общие нормы о понятии трудового договора, его обязательных условиях, порядке заключения, изменения и прекращения содержатся в статьях Трудового кодекса Республики Беларусь. В частности, трудовой договор определяется как соглашение между работником и нанимателем, в котором оговариваются права и обязанности сторон, включая выполнение работы по определенной должности, соблюдение трудового распорядка, предоставление условий труда и своевременную выплату заработной платы.

Трудовой договор заключается в письменной форме и должен включать обязательные сведения, такие как данные о сторонах, место работы, трудовую функцию, права и обязанности, срок договора (для срочных договоров), режим труда и отдыха, а также условия оплаты труда.

Для лиц, достигших шестнадцати лет, заключение трудового договора является стандартной процедурой, однако с письменного согласия одного из законных представителей трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для занятия профессиональным спортом при условии, что такая деятельность не вредит его здоровью и образованию.

Прекращение трудового договора также регламентируется ТК и может происходить по различным основаниям, включая соглашение сторон, истечение срока действия срочного договора, расторжение по желанию или требованию работника, перевод к другому нанимателю, отказ от изменения условий труда или в связи с реорганизацией организации, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон [3].

Спортивная деятельность характеризуется специфическими требованиями, включая сезонные соревнования, тренировочные циклы и другие факторы, которые определяют временные рамки занятости. Таким образом, трудовые договоры в этой области должны учитывать эти особенности, обеспечивая гибкость и правовую определенность для всех сторон. В спортивной сфере с этими категориями работников обычно заключается срочный трудовой договор. Такой договор позволяет гибко управлять трудовыми отношениями, учитывая особенности спортивной карьеры и необходимость адаптации к изменяющимся условиям в спорте.

Помимо вышеуказанных сведений и условий в трудовом договоре со спортсменом в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанностях нанимателя:

обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

знакомить спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, и др.;

2) обязанностях спортсмена:

соблюдать спортивный режим;

выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

соблюдать требования Антидопинговых правил Республики Беларусь;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры и др.

В трудовом договоре с тренером в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя знакомить тренера под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;

2) обязанностях тренера:

соблюдать требования Антидопинговых правил Республики Беларусь;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

В трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена, тренера могут предусматриваться дополнительные условия об (о):

1) обязанности спортсмена достичь определенных спортивных результатов;

2) обязанности тренера обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов;

3) обязанности использовать в рабочее время спортивную экипировку, спортивное оборудование и инвентарь, предоставленные нанимателем;

4) согласии спортсмена, тренера на передачу нанимателем копии их трудового договора в федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенные в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта;

5) выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового.

Кроме этого, трудовой договор со спортсменом, тренером имеет дополнительные основания для его расторжения. Например, трудовой договор со спортсменом, тренером расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте или в связи с:

1) спортивной дисквалификацией спортсмена на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

2) недостижением определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Следует отметить, что трудовой договор с тренером, помимо оснований ранее указанных оснований, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

2) недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

В Республике Беларусь наблюдаются определенные правовые проблемы, связанные с заключением трудовых договоров со спортсменами и тренерами, что становится значительным препятствием для развития спортивной сферы.

Важно отметить, что особенности трудовых отношений в профессиональном спорте в Республике Беларусь регулируются не только Трудовым кодексом, но и другими нормативными актами. Хотя в действующем Трудовом кодексе отсутствует отдельная глава, полностью посвященная трудовым отношениям в спорте, Закон Республики Беларусь о физической культуре и спорте содержит значительные нормы, касающиеся трудовых договоров со спортсменами и тренерами. Этот Закон устанавливает положения о разновидностях контрактов, включая трансфертные контракты, и определяет их юридико-технические особенности, такие как обязательная письменная форма, комплекс действий, которые стороны обязуются осуществить, при каких условиях данный договор считается выполненным, почему он может быть расторгнут и т. д. [4].

Кроме того, трудовые договоры со спортсменами часто включают специфические условия, такие как обязательства по соблюдению спортивного режима, участие в соревнованиях и прохождение допинг-контроля. Однако отсутствие четких стандартов и общепринятых практик в этой области может приводить к спорам между сторонами, создавая дополнительные трудности в разрешении конфликтов.

Также явной проблемой являются вопросы, касающиеся досрочного расторжения трудовых договоров, особенно в случае травм или других форс-мажорных обстоятельств, так как эти вопросы недостаточно урегулированы и могут вызывать неопределенность как для спортсменов, так и для тренеров.

Отсутствие унифицированных требований к структуре и содержанию трудовых договоров также ведет к возникновению юридических ошибок и споров, что значительно осложняет трудовые отношения в данной сфере. Анализ правоприменительной практики выявляет случаи проблемных заключений трудовых договоров со спортсменами и тренерами. Так, А. А. Иванов, Д. С. Сидоров, О. А. Федорова в своих работах рассматривают конкретные примеры, связанные с нечеткими формулировками, неверным составлением по части содержания и понятности текста договоров.

1. В трудовом договоре с футболистом не были четко определены его обязанности. В договоре значилось лишь «выполнять обязанности футболиста». Спор возник, когда клуб потребовал от спортсмена участия в рекламных акциях и промо-мероприятиях, а спортсмен отказался, ссылаясь на отсутствие таких обязанностей в договоре. Суд признал требования клуба необоснованными, поскольку договор не содержал четких указаний на необходимость участия в рекламных мероприятиях [5, с. 56].

2. Недостаточная детализация условий расторжения договора Пример: В трудовом договоре с теннисистом условия расторжения договора были сформулированы следующим образом: «договор может быть расторгнут по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон». Спор возник, когда клуб односторонне расторг договор, мотивируя это низкой результативностью спортсмена. Суд признал действия клуба незаконными, поскольку договор не содержал четких критериев и процедуры одностороннего расторжения, что создавало неопределенность и нарушало права спортсмена [6, с. 123].

3. В трудовом договоре с пловцом была включена статья о штрафах за нарушение режима тренировок, сформулированная следующим образом: «в случае пропуска тренировок без уважительных причин налагается штраф в размере, определяемом клубом». Спор возник, когда клуб наложил на спортсмена штраф в размере 50 % от заработной платы за пропуск одной тренировки. Суд признал такую формулировку недопустимой, поскольку она не обеспечивала определенности в отношении размера штрафа и нарушала принцип справедливости [7, с. 156].

Эти проблемы подчеркивают важность улучшения юридической техники в составлении трудовых договоров в спортивной сфере.

В качестве путей решения указанных проблем следует рассмотреть возможность внесения изменений в законодательство. Одним из наиболее эффективных способов могла бы стать разработка и принятие отдельной главы в Трудовом кодексе Республики Беларусь, посвященной трудовым отношениям в сфере профессионального спорта. Это позволило бы учесть специфику труда спортсменов и тренеров, установить четкие стандарты и требования к трудовым договорам, тем самым повысив правовую определенность. Подобный подход нашел поддержку в исследованиях российских ученых. Например, Иванов в своей статье «Особенности трудовых отношений в профессиональном спорте: необходимость совершенствования законодательства» аргументирует необходимость более детального регулирования трудовых отношений в спорте на уровне трудового законодательства, подчеркивая, что это «поможет устранить правовую неопределенность и адаптировать нормы к уникальным условиям спортивной деятельности» [8, с. 45–58].

Разумеется, Трудовой кодекс Республики Беларусь не может охватить все особенности трудовой деятельности спортсменов и тренеров, поскольку многообразие специфических норм для различных категорий работников непозволительно "раздуло" бы единый Кодекс. Однако систематизация действующих трудово-правовых норм, регулирующих спортивную сферу, крайне необходима. В качестве промежуточного этапа правовой реформы возможно комплексное обновление соответствующих глав и статей ТК, посвященных особенностям регулирования труда спортсменов и тренеров (раздел III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»). Вместе с тем оптимальным решением стало бы кодифицированное регулирование всех спортивных правоотношений, включая трудовые, в рамках будущего Спортивного кодекса Республики Беларусь. Если такой Кодекс будет принят, целесообразно объединить

все нормы о трудовых договорах со спортсменами и тренерами в самостоятельную главу (например, «Трудовые и связанные с ними отношения в сфере физической культуры и спорта»). Это позволило бы: избежать коллизий между ТК и специальными актами (Закон «О физической культуре и спорте», указы Президента Республики Беларусь, регламенты НОК и т. д.). Свести воедино разрозненные нормы о: особенностях заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; режимах труда и отдыха; стимулирующих выплатах и компенсациях; социальной защите спортсменов; договорной технике (требования к содержанию, процедурам согласования условий, приложений и т. д.). Обеспечить синхронизацию с нормами международного спортивного права (МОК, ФИФА, ВАДА и др.), которые императивно требуют четких внутренних правил регулирования труда в спорте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильев, С. А. Договорное право: теория и практика / С. А. Васильев. – Минск: Амалфея, 2012. – 416 С.
2. Заболотная, Н. Я. Требования к технике создания нормативно-правовых договоров: общая характеристика / Н. Я. Заболотная // Вестник Национального университета «Львовская политехника». Серия: Юридические науки. – 2016. – № 837(9). – С. 192–197.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 08 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2024 г. // ЭТАЛОН : информ.- поисковая система (дата обращения 10.03.2025).
4. О физической культуре и спорте [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 04 январ. 2014 г., № 125-З: в ред. Закон Респ. Беларусь от 19.07.2022 г. // ЭТАЛОН : поисковая система (дата обращения 10.03.2025).
5. Иванов, А. А. Судебная практика по трудовым спорам в сфере спорта / А. А. Иванов. – Минск: Юридическая литература, 2018. – 200 с.
6. Сидоров, Д. С. Трудовые договоры со спортсменами: проблемы и решения / Д. С. Сидоров. – Минск: Юстиниан, 2020. – 220 с.
7. Федорова, О. А. Юридическая техника в трудовом праве / О. А. Федорова. – Минск: Амалфея, 2021. – 250 с.
8. Иванов, И. И. Особенности трудовых отношений в профессиональном спорте: необходимость совершенствования законодательства / И. И. Иванов // Журнал трудового права. – 2020. – № 3 (12). – С. 45–58.