

Оригинальная статья
УДК 349.2
DOI: 10.12737/jzsp.2023.042

Сравнительный анализ норм, регулирующих труд спортсменов и тренеров в Российской Федерации и Республике Беларусь

Василий Николаевич Мельник

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, 1melnik@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0684-0073>

Аннотация. В результате изменения Трудового кодекса Российской Федерации в 2008 г. образовалось правовое ядро норм, регулирующих труд спортсменов и тренеров. Однако на протяжении 14 лет данные нормы практически не подвергались изменению, несмотря на то что отечественная сфера спорта испытала периоды дисквалификации и длительных судебных процессов. Кроме того, в рамках исполнения Договора о создании Союзного государства между Российской Федерацией и Республикой Беларусь были определены приоритетные направления и первоочередные задачи дальнейшего развития Союзного государства на 2018—2022 гг., предусматривающие унификацию в сфере спортивного законодательства. В связи с этим автор статьи проводит сравнительный анализ ряда норм трудового права России и Беларуси, которые регулируют отношения, складывающиеся между спортсменами и тренерами, с одной стороны, и работодателями, с другой стороны.

Основу методологии исследования составила совокупность общенаучных и частнонаучных подходов и методов исследования. Использовались такие формально-логические методы, как анализ, синтез, индукция, дедукция.

В качестве материала исследования выступало законодательство Российской Федерации и Республики Беларусь, регулирующее сферу спорта, и исследования известных спортивных юристов указанных стран. По результатам исследования обозначена необходимость совершенствования норм российского трудового права, регулирующих труд спортсменов и тренеров. За основу в такой работе можно взять нормы, регулирующие труд спортсменов и тренеров в Беларуси, реализовав требование об унификации законодательства в сфере спорта.

Ключевые слова: трудовое право, гражданское право, спортивное право, спортсмен, тренер, Трудовой кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Республики Беларусь

Для цитирования. Мельник В. Н. Сравнительный анализ норм, регулирующих труд спортсменов и тренеров в Российской Федерации и Республике Беларусь // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2023. Т. 19. № 3. С. 135—142. DOI: 10.12737/jzsp.2023.042

Original article

Comparative Analysis of Some Norms Regulating the Work of Athletes and Coaches in the Russian Federation and the Republic of Belarus

Vasilij N. Melnik

National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia, 1melnik@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0684-0073>

Abstract. As a result of the amendment of the Labor Code of the Russian Federation in 2008, the legal core of the norms regulating the work of athletes and coaches was formed. However, over the course of 14 years, these norms have practically not been changed, despite the fact that the domestic sphere of sports has gone through periods of disqualification and lengthy trials. In addition, as part of the implementation of the Agreement on the Establishment of the Union State between the Russian Federation and the Republic of Belarus, priority directions and priority tasks for the further development of the Union State for 2018—2022 were identified, providing for unification in the field of sports legislation. In this regard, the author of the article conducts a comparative analysis of a number of labor law norms of Russia and Belarus, which regulate the relations that develop between athletes and coaches, on the one hand, and employers, on the other hand.

The basis of the research methodology was a combination of general scientific and private scientific approaches and research methods. Such formal logical methods as analysis, synthesis, induction, deduction were used.

The research material was the legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus regulating the field of sports, and the research of well-known sports lawyers of these countries. According to the results of the study, the need to improve the norms of Russian labor law regulating the work of athletes and coaches is indicated. Such work can be based on the norms regulating the work of athletes and coaches in Belarus, implementing the requirement to unify legislation in the field of sports.

Keywords: labor law, civil law, sports law, athlete, coach, Labor Code of the Russian Federation, Labor Code of the Republics of Belarus

For citation. Melnik V. N. Comparative Analysis of Some Norms Regulating the Work of Athletes and Coaches in the Russian Federation and the Republic of Belarus. *Journal of Foreign Legislation and Comparative Law*, 2023, vol. 19, no. 3, pp. 135—142. (InRuss.) DOI: 10.12737/jzsp.2023.042

Введение. В рамках исполнения договора, заключенного между Российской Федерацией и Республикой Беларусь, о создании Союзного государства, 19 июня 2018 г. постановлением Высшего Государственного Совета Союзного государства были утверждены Приоритетные направления и первоочередные задачи дальнейшего развития союзного государства на 2018—2022 гг. (далее — Направления). Одной из первоочередных задач, указанных в Направлениях, является унификация российского и белорусского законодательства в области физической культуры и спорта.

При постановке данной задачи было принято во внимание, что законодательство указанных стран в области физической культуры и спорта составляют Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее — Закон № 329-ФЗ) и Закон Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» (далее — Закон № 125-З).

В пункте 1 ст. 4 Закона № 329-ФЗ закреплено: «Законодательство о физической культуре и спорте основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, других федеральных законов и принимаемых в соответствии с ними законов субъектов Российской Федерации». В свою очередь, в ч. 1 ст. 2 Закона № 125-З установлено: «Законодательство в сфере физической культуры и спорта основывается на Конституции Республики Беларусь и состоит из настоящего Закона, иных актов законодательства, а также международных договоров Республики Беларусь».

Таким образом, законодательство о физической культуре и спорте РФ и РБ имеет сложную структуру, которая включает нормативные правовые акты разного уровня и разных отраслей права. Следовательно, кроме законов № 329-ФЗ и 125-З отношения, возникающие между спортсменом и работодателем/нанимателем/заказчиком, регулируются трудовыми кодексами Российской Федерации и Республики Беларусь, которые являются основными источниками правового регулирования труда спортсменов в этих странах.

Исходя из вышеуказанного можно констатировать, что унификация законодательства РФ и РБ в области физической культуры и спорта должна происходить не только в рамках законов № 329-ФЗ и № 125-З, но и других нормативных правовых актов, затрагивающих сферу спорта на территории России и Беларуси, в том числе норм трудового права в части регулирования труда спортсменов и тренеров.

В связи с этим наше исследование направлено прежде всего на сравнительный анализ действующих норм трудового права в части регулирования труда спортсменов и тренеров в России и Беларуси с последующим выделением особенностей данных норм.

На территории Российской Федерации особенно

да спортсменов и тренеров изучаются С. В. Алексеевым, М. О. Буяновой, А. В. Чеботаревым, С. В. Васильевым, В. П. Васькевичем, О. А. Шевченко¹.

Однако данные исследования либо направлены на установление особенностей отечественного трудового права в части регулирования труда спортсменов и тренеров без проведения сравнительного анализа с нормами трудового права в части регулирования труда спортсменов и тренеров зарубежных государств, либо содержат сравнительный анализ, но само исследование не преследует цель возможной унификации законодательства.

Виды договоров, заключаемых со спортсменами. Положения ст. 348¹ гл. 54¹ ТК РФ, посвященные труду спортсменов и тренеров, «регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее — спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее — тренеры)».

В статье 348² ТК РФ установлено, что трудовой договор заключается между всеми спортсменами и тренерами в качестве работников, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны. При этом в Законе № 329-ФЗ установлено, что спортсмен, участвующий в командных профессиональных спортивных соревнованиях, императивно должен иметь действующий трудовой договор с профессиональным спортивным клубом, если иное не предусмотрено организаторами профессиональных соревнований. То есть заключение трудового договора обязательно для спортсмена при наличии совокупности трех элементов: 1) участие в профессиональных спортивных соревнованиях; 2) участие в соревнованиях по командным спортивным дисциплинам; 3) работодатель является профессиональным спортивным клубом.

¹ См.: Алексеев С. В. Спортивное право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / под ред. П. В. Крашенинникова. 5-е изд. М., 2018. С. 295—296; Алексеев С. В., Буянова М. О., Чеботарев А. В. Спортивное право: договорные отношения в спорте: учеб. пособие для вузов / под ред. С. В. Алексеева. М., 2020. С. 38—61; Васильев С. В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 17—19; Васькевич В. П. Гражданско-правовое регулирование отношений в области профессионального спорта: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2006. С. 155—174; Шевченко О. А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 41—60.

Таким образом, при имеющейся указанной совокупности нормами ТК РФ устанавливается обязательность наличия трудового договора между спортсменами и тренерами в качестве работников, с одной стороны, и работодателем — с другой.

В то же время в случае если отсутствует совокупность вышеуказанных элементов, то спортсмены и тренеры могут заключать гражданско-правовые договоры.

Безусловно, у организаторов профессиональных соревнований по командным видам спорта существует право установить иные критерии участия в профессиональных соревнованиях для отдельных категорий участников профессиональных соревнований. Данный факт не отменяет обязательность наличия трудового договора между спортсменами и тренерами в качестве работников, с одной стороны, и работодателем — с другой, применительно к спортсменам и тренерам, не входящим в отдельную категорию участников профессиональных соревнований.

Например, Регламент Российского футбольного союза (далее — РФС) по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает, что футболист, участвующий в соревнованиях, проводимых под эгидой РФС, может иметь статус любителя или профессионала².

Регламент Олимп-Первенства Футбольной национальной лиги (далее — ФНЛ) 2021—2022 устанавливает, что организацию и контроль за проведением Олимп-Первенства осуществляет РФС, кроме того, РФС утверждает состав участников и структуру Олимп-Первенства³. То есть соревнования проводятся под эгидой РФС.

Указанным Регламентом ФНЛ закреплено, что клуб вправе предоставить в ФНЛ для регистрации «Список футболистов-профессионалов не моложе 14 лет и не старше 2000 года рождения» в количестве не более 30 человек, имеющих трудовые договоры с Клубом, а также не более 10 человек из числа футболистов-любителей⁴. При этом профессиональный футболист обязан иметь трудовой договор, а футболист-любитель нет.

Таким образом, в одних профессиональных соревнованиях участвуют одновременно спортсмены, которые обязаны иметь трудовой договор, и спортсмены, относящиеся к отдельной категории участников профессиональных соревнований, для которой установлены отдельные критерии участия в профессиональных соревнованиях.

Парадоксально, но в Законе № 329-ФЗ не дано определения термина «командные виды спорта»,

что, на наш взгляд, не совсем верно, поскольку в таких видах спорта, как легкая атлетика, биатлон существуют как командные, так и индивидуальные виды спортивных дисциплин. В результате образуется коллизия, при которой спортсмену не всегда очевидно, какой вид договора — трудовой или гражданско-правовой — будет заключен с ним.

С одной стороны, спортсмен может участвовать в соревнованиях по командным видам спортивных дисциплин, а с другой — в рамках тех же соревнований — спортсмен может участвовать в соревнованиях по индивидуальным видам спортивных дисциплин.

В ТК РФ закреплено, что положения гл. 26¹ распространяются на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта (ст. 314¹).

Таким образом, в ТК РФ установлено ограничение на распространение гарантий, прав и обязанностей, закрепленных в специальной главе ТК РФ, устанавливая данные гарантии, права и обязанности исключительно профессиональным спортсменам и тренерам.

В свою очередь, нормы ТК РФ предполагают, что трудовой договор заключается со всеми спортсменами и тренерами, независимо от уровня соревнований. В то же время в ТК РФ констатируется, что трудовой договор со спортсменами и тренерами заключается исключительно в сфере профессионального спорта⁵.

В Законе № 125-З профессиональный спортсмен определен как физическое лицо, для которого занятие профессиональным спортом является основным видом деятельности, осуществляющее деятельность на основании трудового, гражданско-правового договора или в качестве индивидуального предпринимателя и получающее заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку, участие в спортивных соревнованиях и достигнутые спортивные результаты (ч. 2 ст. 56).

Профессиональный тренер — это физическое лицо, осуществляющее деятельность в сфере профессионального спорта на основании трудового, гражданско-правового договора или в качестве индивидуального предпринимателя и получающее заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку профессионального спортсмена (команды спортсменов) и руководство его (ее) тренировочной и (или) соревновательной работой (ч. 3 ст. 56 Закона № 125-З).

Под профессиональным спортом понимается часть спорта, включающая предпринимательскую, трудовую и иную не запрещенную законодательством деятельность, направленную на достижение высоких

² Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. URL: https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=58 (дата обращения: 11.02.2022).

³ Регламент Олимп-Первенства ФНЛ 2021—2022. URL: <https://fnl.ru/fnl/documents/> (дата обращения: 11.02.2022).

⁴ Там же.

⁵ См.: Курлович А. В. Особенности регулирования труда работников в сфере профессионального спорта // Спортивное право в Республике Беларусь: сб. ст. Вып. 8. Минск, 2018. С. 372—380.

спортивных результатов и связанную с получением вознаграждений (доходов) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них (ч. 1 ст. 55 Закона № 125-3).

Трудовые и (или) гражданско-правовые договоры с профессиональными спортсменами, профессиональными тренерами, профессиональными судьями, иными лицами, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта, заключаются в соответствии с законодательством (ст. 57 Закона № 125-3).

Особенности регулирования труда профессиональных спортсменов, профессиональных тренеров, заключения с ними трудовых договоров устанавливаются законодательством о труде.

Особенности заключения гражданско-правовых договоров в сфере профессионального спорта с профессиональными спортсменами, профессиональными тренерами, профессиональными судьями, иными лицами, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта, устанавливаются Министерством спорта и туризма РБ.

Таким образом, белорусский законодатель в своем внутреннем нормативном поле прямо закрепляет возможность использования трудовых и гражданско-правовых договоров при регулировании труда спортсменов и тренеров. Как отмечает В. М. Сморчкова, «вводя в Закон о физической культуре и спорте эти нормы, отсылающие правоприменителя к гражданскому законодательству и законодательству о труде, законодатель дает четко понять, что отношения с участием профессиональных спортсменов могут регулироваться и ГК, и ТК»⁶. При этом трудовой договор должен отвечать требованиями ТК РБ, а гражданско-правовой договор — требованиям, установленным Министерством спорта и туризма РБ.

В свою очередь, на территории РФ установлено требование исключительно к содержанию трудового договора спортсмена или тренера. Гражданско-правовые договоры как регулятор труда спортсменов или тренеров не запрещены, однако в Законе № 329-ФЗ закреплено общее правило: для участия в профессиональных спортивных соревнованиях спортсменам необходимо иметь действующий трудовой договор, за исключением отдельных категорий спортсменов.

Кроме того, законодательно не установлены какие-либо специальные требования к содержанию гражданско-правового договора для спортсменов или тренеров.

Требования к содержанию гражданско-правового договора на территории Российской Федерации закреплены в Гражданском кодексе РФ.

Основополагающим принципом для урегулирования труда спортсменов или тренеров, использующих

гражданско-правовой договор, может является свобода договора.

В статье 421 ГК РФ установлено, что граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. К последнему правила об отдельных видах договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами, не применяются, что не исключает возможности применения правил об аналогии закона к отдельным отношениям сторон по договору. Стороны могут заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (смешанный договор). К отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре, если иное не вытекает из соглашения сторон или существа смешанного договора. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами.

В пункте 1 ст. 422 ГК РФ установлено, что «договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами (императивным нормам), действующим в момент его заключения».

Исходя из положений ст. 421 и 422 ГК РФ у законодателя есть возможность, а главное — механизм установления существенных условий для включения в гражданско-правовой договор спортсмена или тренера, например приказом Минспорта России.

Может показаться, что принятие подобного приказа Минспортом России станет излишней юридикацией, угрозой автономности спорта. Однако в настоящее время признано, что «в трудовой договор спортсменом, тренером также могут быть включены условия, носящие гражданско-правовой характер, в том числе порождающие обязательства сторон как субъектов спорта, принимающих участие в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта. Такими условиями являются, например, условия о передаче работодателем спортсмену, тренеру жилого помещения в собственность, о предоставлении спортсменом, тренером работодателю прав на использование изображения, фамилии, имени, отчества, образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов спортсмена и др.»⁷.

Сложившаяся практика применения гл. 54¹ ТК РФ допускает использование условий гражданско-правового характера в трудовом договоре, однако данные условия не исчерпывающие, они являются су-

⁶ Сморчкова В. М. Трудоправовой статус профессионального спортсмена в Республике Беларусь // Спортивное право в Республике Беларусь: сб. ст. Вып. 4. Минск, 2014. С. 376—386.

⁷ Постановление Пленума ВС РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

ществленными для договоров, заключаемых между спортсменами и тренерами, с одной стороны, и работодателями или нанимателями, с другой стороны.

Таким образом, применительно к трудовым договорам спортсменов и тренеров законодатель устанавливает возможность включать гражданско-правовые условия в трудовые договоры, заключаемые со спортсменами и тренерами, и даже пытается определить перечень данных условий. В то же время применительно к гражданско-правовым договорам, заключаемым между спортсменами и тренерами, с одной стороны, и заказчиками — с другой законодатель не устанавливает какие-либо существенные условия договора. То есть для спортсменов и тренеров, заключивших гражданско-правовой договор, на законодательном уровне не установлены какие-либо гарантии и компенсации.

Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменами. В статье 348¹¹ ТК РФ установлены следующие 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 (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации».

На наш взгляд, действующие положения ст. 348¹¹ ТК РФ имеют следующие недостатки:

1) отсутствие возможности прекращения трудового договора с беременной спортсменкой, получившей дисквалификацию на срок шесть и более месяцев, либо нарушившей антидопинговые правила⁸;

2) отсутствие возможности прекращения трудового договора у основного работодателя со спортсменом, который был временно переведен к другому работодателю, в случае если временный работодатель прекратил трудовые отношения со спортсменом, используя основания ст. 348¹¹ ТК РФ⁹.

В свою очередь, дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом, установленные ТК РФ, имеют существенные отличия от положений ст. 348¹¹ ТК РФ.

Так, в ч. 2 ст. 314¹¹ ТК РФ установлено, что трудовой договор со спортсменом помимо оснований,

предусмотренных Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

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

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

В части 3 ст. 314¹¹ ТК РФ установлено, что расторжение трудового договора со спортсменом моложе 18 лет по данным основаниям допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Как было отмечено, в ТК РФ в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора со спортсменом установлены дисквалификация на шесть и более месяцев либо нарушение антидопинговых правил. В пункте 1 ч. 2 ст. 314¹¹ ТК РФ, в свою очередь, установлена в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора со спортсменом исключительно спортивная дисквалификация, наложенная не за нарушение антидопинговых правил. То есть указанная норма ТК РФ имеет более широкий практико-ориентированный подход по сравнению с положениями ст. 348¹¹ ТК РФ.

Кроме того, в п. 3 ч. 2 ст. 314¹¹ ТК РФ установлено еще одно дополнительное основание прекращения трудового договора со спортсменом — недостижение им спортивных результатов.

На наш взгляд, данное положение ст. 314¹¹ ТК РФ имеет смысл интегрировать в ст. 348¹¹ ТК РФ, поскольку ТК РФ в большей степени защищает интересы работников и практически не учитывает интересы работодателя, особенно в сфере спорта, имеющей значительную специфику.

Для развития сферы спорта работодатель обязан вкладывать денежные средства и ставить перед спортсменами задачи — достижение определенных спортивных целей. «Как правило, организуя производство и нанимая работников, работодатель рассчитывает на достижение определенного результата, получение прибыли или иного дохода, в то время как сущность профессиональной спортивной деятельности есть создание продукта “спортивное зрелище”, соревновательный процесс, результаты которого не поддаются точной оценке и планированию»¹⁰. В случае если спортсмены не добиваются никакого, даже минимального, спортивного результата, работодатель теряет денежные средства, которые ему никак не возмещаются, и при этом продол-

⁸ См.: Мельник В. Н. К вопросу о необходимости совершенствования трудового права применительно к регулированию труда спортсменов // VII Студенческий юридический форум. Сборник докладов и тезисов выступлений участников / под общ. ред. А. В. Сладковой. М., 2021. С. 1135—1137.

⁹ См.: Рузаева Е. М. Особенности трудовой деятельности спортсменов и тренеров как субъектов трудового права // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 3. С. 156—162.

¹⁰ Коршунова Т. Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов // Трудовое право. 2006. № 5. С. 18—30.

жает нести денежные потери на содержание данного спортсмена.

В настоящий момент на территории РФ спортсмены теряют заинтересованность в достижении спортивных результатов, поскольку знают, что с ними не будут прекращены трудовые отношения и они стабильно будут получать большую заработную плату¹¹ в соответствии с условиями трудового договора.

Введение нормы о прекращении трудовых отношений со спортсменом вследствие недостижения им спортивных результатов позволит объективно требовать полной отдачи от спортсмена всех своих сил для достижения спортивного результата, что послужит развитию отечественного спорта и приходу в сферу спорта новых работодателей, которые будут четко понимать, за что они платят, во что инвестируют и на что могут рассчитывать: имиджевые дивиденды, репутационные блага, бизнес-интерес.

Отметим, что ранее в п. 2 ч. 2 ст. 314¹¹ ТК РФ было установлено еще одно дополнительное основание прекращения трудового договора со спортсменом — нарушение антидопинговых правил. Однако с 2022 г. данное основание было исключено, видимо ввиду того, что белорусский законодатель решил гармонизировать дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменами, поскольку нарушения антидопинговых правил могут трактоваться как недостижение спортсменом определенных спортивных результатов. В случае нарушения антидопинговых правил к спортсмену сначала применяется временное отстранение от соревнований и только в последующем выносится решение о дисквалификации. В обоих случаях спортсмен не имеет возможности осуществлять свою трудовую функцию и достигать определенного спортивного результата.

Кроме того, новая редакция (2021 г.) Всемирного антидопингового Кодекса 2015 г. (далее — Кодекс WADA) предусматривает новый вид запрещенных субстанций — «субстанции, вызывающие зависимость».

Срок дисквалификации за использование субстанций, вызывающих зависимость, может составлять всего один месяц — в случае прохождения курса лечения. То есть законодатель РФ ликвидировал проблему применения нормы, посвященной дополнительному основанию прекращения трудового договора со спортсменом, в виде спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев, установив, что нарушение антидопинговых правил относится к недостижению спортсменом определенных спортивных результатов.

Российский законодатель, несмотря на принятие новой редакции Кодекса WADA, не стал вносить изменения в положения ст. 348¹¹ ТК РФ, осно-

вываясь на том, что в данной статье дополнительно установлено основание прекращения трудового договора со спортсменом — нарушение антидопинговых правил.

Подобное решение законодателя РФ приводит к усугублению проблемы использования положений ст. 348¹¹ ТК РФ в отношении прекращения трудового договора у основного работодателя со спортсменом, который был временно переведен к другому работодателю. В случае если временный работодатель прекратил трудовые отношения со спортсменом, используя основания п. 2 ст. 348¹¹ ТК РФ, на спортсмена может быть наложена дисквалификация сроком в один месяц, что приводит к расторжению трудового договора с временным работодателем, и работник возвращается к основному работодателю, который не может уже использовать положения п. 1 ст. 348¹¹ ТК РФ, предусматривающего срок дисквалификации шесть и более месяцев.

Отметим, что ч. 3 ст. 314¹¹ ТК РФ также может быть интегрирована в ТК РФ, поскольку позволит заниматься проблематикой использования допинга с раннего возраста, и как результат через несколько поколений на территории Российской Федерации вырабатывается менталитет нулевой терпимости к допингу.

Кроме того, данная норма может служить фактором оздоровления населения страны и превентивной нормой применительно к правонарушениям, закрепленным в КоАП и УК РФ.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренерами. Согласно ст. 348¹¹⁻¹ ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, «трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации».

На наш взгляд, данная статья в ТК РФ требует развития.

В действительности Общероссийские антидопинговые правила и Кодекс WADA устанавливают ряд норм, за нарушения которых наказание несет персонал спортсмена. Тренер — это лишь часть персонала спортсмена; возможно, применительно к ст. 348¹¹⁻¹ ТК РФ следует расширить перечень субъектов, добавив в него врачей, также входящих в состав персонала спортсмена.

Дополнительно можно установить положение, согласно которому в случае если у одного тренера за один год работы у одного работодателя было выявлено два и более спортсменов, нарушивших антидопинговые правила, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с данным тренером без выплаты компенсаций, установленных в трудовом договоре.

¹¹ URL: https://www.eurosport.ru/football/russian-premier-league/2021-2022/story_sto8405382.shtml (дата обращения: 11.02.2022).

В таком случае данное дополнение обяжет тренеров более ответственно подходить к выполнению одной из своих трудовых функций — принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (ч. 4 ст. 348² ТК РФ) под страхом потери работы.

В качестве контраргумента данного предложения автора может служить то, что тренеры не должны нести ответственность за действия третьих лиц, и спортсмены могут использовать данное предложение автора в целях увольнения неугодного им тренера.

Однако в ч. 4 ст. 348² ТК РФ ясно указано, что тренер обязан принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом. То есть у тренера появляется новая трудовая функция, при ненадлежащем выполнении которой необходимо установить ответственность тренера, — прекращение действия трудового договора. В настоящий момент ТК РФ содержит указание на трудовую функцию, но не содержит положения о наказании за ненадлежащее ее выполнение.

Возможность использования спортсменами нашего предложения с целью увольнения неугодного им тренера маловероятно, поскольку спортсменам в этом случае придется нести ответственность за нарушение антидопинговых правил, что автоматически приведет их самих к дисквалификации и увольнению.

В то же время в ч. 4 ст. 314¹¹ ТК РФ установлено: «Трудовой договор с тренером, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, 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».

Как можно убедиться, положения ч. 4 ст. 314¹¹ ТК РФ аналогичны положению ч. 2 ст. 348¹² ТК РФ, т. е. дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером аналогичны дополнительным основаниям прекращения трудового договора со спортсменом и имеют такие же особенности.

Заключение. Нормы трудового права, регулирующие труд спортсменов и тренеров на территории РФ и РБ, требуют тщательного переосмысления и изменения, особенно с учетом предстоящей унификации законодательства.

Возможны два пути формирования изменений норм, на основе которых осуществляется регулирование труда спортсменов и тренеров.

Первый путь заключается в точечном изучении опыта применения норм, регулирующих труд спортсменов и тренеров в Беларуси, рассмотрения всех практических аспектов их применения. Например, в российском Законе № 329-ФЗ следует установить аналогично белорусскому законодательству возможность регулирования отношений, складывающихся между спортсменом и тренером, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, на основе как гражданско-правового, так и трудового договора.

Дополнительно в Законе № 329-ФЗ и ТК РФ следует закрепить:

1) определение понятий «командные виды спорта» и «командные спортивные дисциплины». Под командными видами спорта и командными спортивными дисциплинами можно понимать виды спорта и дисциплин, в ходе которых можно произвести две и более замены спортсмена для продолжения профессионального соревнования;

2) положение о необходимости предварительного уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних в случае если несовершеннолетний спортсмен был уличен в употреблении допинга. Данное положение позволит формировать негативное отношение к допингу уже с юного возраста, что будет способствовать созданию нулевой терпимости к допингу в спорте на территории РФ.

Полагаем, что включение подобных точечных изменений послужит дополнительным стимулом к развитию спортивного и трудового права РФ.

Второй путь — это отказ от регулирования складывающихся отношений между спортсменом и тренером, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, на основе заключения трудового договора.

Возможно, за основу следует взять положения ст. 57 Закона № 125-3 о возможности регулирования отношений между работником и работодателем на основании гражданско-правового договора и интегрировать их в отечественное законодательство.

При этом следует определить, что существенные условия такого гражданско-правового договора устанавливаются Минспортом России, например условия об обязательном медицинском страховании, оплачиваемом периоде отдыха, разделение оплаты договора на равные части в определенный период, т. е. существует возможность закрепить все условия, прописанные в качестве существенных условий трудового договора в гражданско-правовом договоре.

В таком случае регулирование отношений между спортсменами, тренерами и работодателями будет иметь более гибкий характер, что позволит эффективнее изменять природу данных правоотношений и подстраивать данные отношения под складывающиеся реалии, сохраняя при этом все условия и гарантии, закрепленные в ТК РФ.

Список литературы

Алексеев С. В. Спортивное право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / под ред. П. В. Крашенинникова. 5-е изд. М., 2018.

Алексеев С. В., Буянова М. О., Чеботарев А. В. Спортивное право: договорные отношения в спорте: учеб. пособие для вузов / под ред. С. В. Алексеева. М., 2020.

Васильев С. В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.

Васькевич В. П. Гражданско-правовое регулирование отношений в области профессионального спорта: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2006.

Коршунова Т. Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов // Трудовое право. 2006. № 5.

Курлович А. В. Особенности регулирования труда работников в сфере профессионального спорта // Спортивное право в Республике Беларусь: сб. ст. Вып. 8. Минск, 2018.

Мельник В. Н. К вопросу о необходимости совершенствования трудового права применительно к регулированию труда спортсменов // VII Студенческий юридический форум. Сборник докладов и тезисов выступлений участников / под общ. ред. А. В. Сладковой. М., 2021.

Рузаева Е. М. Особенности трудовой деятельности спортсменов и тренеров как субъектов трудового права // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 3.

Сморчкова В. М. Трудовой статус профессионального спортсмена в Республике Беларусь // Спортивное право в Республике Беларусь: сб. ст. Вып. 4. Минск, 2014.

Шевченко О. А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005.

References

Alekseev S. V. *Sports law*. Ed. by Krasheninnikov P. V. 5th ed. Moscow, 2018. 927 p. (In Russ.)

Alekseev S. V., Buyanova M. O., Chebotarev A. V. *Sports law: contractual relations in sports*. Ed. by S. V. Alekseev. Moscow, 2020. 107 p. (In Russ.)

Korshunova T. Yu. Development of the labor law on professional sportsmen. *Trudovoe pravo*, 2006, no. 5, pp. 18—30. (In Russ.)

Kurlovich A. V. Features of regulation of labor of workers in the field of professional sports. *Sportivnoe pravo v Respublike Belarus'*. Iss. 8. Minsk, 2018. Pp. 372—380. (In Russ.)

Melnik V. N. On the issue of the need to improve labor law in relation to the regulation of the work of athletes. Sladkova A. V. (ed.). *VII Studencheskiy yuridicheskiy forum. Sbornik dokladov i tezisov vystupleniy uchastnikov*. Moscow, 2021. Pp. 1135—1137. (In Russ.)

Ruzaeva E. M. Characteristics of athletes and coaches as the subjects of labour law. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012, no. 3, pp. 156—162. (In Russ.)

Shevchenko O. A. *Features of the legal regulation of the work of professional athletes*. Cand. diss. thesis. Moscow, 2005. 150 p. (In Russ.)

Smorchkova V. M. Labor law status of a professional athlete in the Republic of Belarus. *Sportivnoe pravo v Respublike Belarus'*. Iss. 4. Minsk, 2014. Pp. 394—406. (In Russ.)

Vasilev S. V. *Features of the employment contract of professional athletes and disputes in the field of professional sports*. Cand. diss. thesis. Moscow, 2006. 36 p. (In Russ.)

Vaskevich V. P. *Civil law regulation of relations in the field of professional sports*. Cand. diss. Kazan', 2006. 219 p. (In Russ.)

Информация об авторе

В. Н. Мельник, аспирант департамента публичного права, преподаватель департамента теории права и сравнительного правоведения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». ResearcherID: ABD-2441-2021

Information about the author

V. N. Melnik, Postgraduate Student, Lecturer at the Department of Theory of Law and Comparative Law, Faculty of Law, National Research University “Higher School of Economics”. ResearcherID: ABD-2441-2021

Поступила в редакцию 28.05.2022

Received 28.05.2022

Принята к публикации 01.03.2023

Accepted 01.03.2023

