

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

**ФАЛЬКИНА Татьяна Юрьевна**

кандидат юридических наук, доцент

Уральский государственный экономический университет

г. Екатеринбург, Россия

*В статье рассматриваются вопросы правового регулирования труда спортсменов и тренеров, обращается внимание на комплексное регулирование труда спортсменов.*

**Ключевые слова:** право на труд, комплексное правовое регулирование, субъекты физической культуры и спорта, трудовой договор, спортсмен, тренер, спортивная федерация.

**О**собенности правового регулирования права на труд и его реализация в сфере физической культуры и спорта представляют собой научный интерес.

По мнению О.А. Бердниковой, Г.М. Ибрагимовой, Е.А. Геркиной [2], субъекты физической культуры и спорта в лице спортсменов, тренеров и других лиц вступают в правоотношения. Эти отношения могут возникнуть между данными субъектами и организациями в сфере ФКиС или с организатором спортивного соревнования. В этом случае данные субъекты начинают обладать особым правовым статусом.

На современном этапе особо важную позицию в формировании правового статуса указанных субъектов занимают правовые предписания положений, регламентов и других правовых актов международных и общероссийских федераций по видам спорта.

На международном уровне регулирование деятельности в сфере физической культуры и спорта осуществляется на основе множества правовых актов, таких как: Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Олимпийская Хартия, Международная хартия физического воспитания и спорта 1978 г., Европейская спортивная хартия, Конвенция против применения допинга 1989 г., Кодекс спортивной этики, Европейская конвенция о предотвращении насилия и хулиганского поведения зрителей во время спортивных мероприятий и, в частности, во время футбольных матчей 1985 г.

По мнению П.С. Говорова, представляется закономерным процесс регулирования дея-

тельности спортсменов в командных видах спорта нормами трудового права [4].

В данном случае трудовой договор и соответствующее ему правовое регулирование носит приоритетный характер, поскольку: 1) правовая природа отношений между организацией и спортсменом имеет трудовой характер, поскольку субъект в сфере ФКиС согласно ст. 15 ТК РФ на основе личного участия осуществляет трудовую функцию за определенное вознаграждение, при этом он выполняет требования, вытекающие из правил внутреннего трудового распорядка, работодатель при этом обеспечивает ему условия труда; 2) гарантийные обязательства работодателя и его компенсационные выплаты субъекту в сфере ФК и С также предусмотрены ТК РФ (обязательное социальное страхование, гарантии от необоснованного отказа в заключении трудового договора, ежегодные оплачиваемые отпуска и т. д.), так и установленные гл. 54.1. (дополнительное медицинское страхование, материально-техническое обеспечение, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска).

По словам А.П. Соловьева, необходимо сформировать единое комплексное отраслевое законодательство в сфере физической культуры и спорта [9]. Это позволит комплексно регулировать общественные отношения в области ФК и С, а также усовершенствовать муниципальное управление в этой сфере. Фундаментом этому может послужить унификация терминологии, основополагающих приоритетов и принципов функционирования, гарантий, реализации и совершенствования деятельности в сфере физической культуры и спорта.

Авторы Т.Ю. Бойкова, А.И. Малышева, М.А. Солдатова считают, что современные особенности метода регулирования труда спортсменов и тренеров требуют более тесной взаимосвязи трудового законодательства и регламентных актов спортивных федераций, которые регулируют условия труда указанных работников [3]. Только в этом случае можно будет учитывать специфику регулирования труда спортсменов и тренеров, в том числе на основе расширения договорного регулирования их труда.

С.В. Алексеев считает, что в российской системе права складывается новая отрасль права – спортивное право, которая направляет свои усилия на регулирование отношений в сфере физической культуры и спорта, отражая их особенности [1]. Д.И. Рогачев также считает, что спортивное право представляет собой одну из новейших комплексных отраслей современной системы российского права [5].

По мнению А.В. Сердюкова, необходима кодификация спортивного законодательства [8]. В связи с этим интерес представляет мнение В.А. Макаровой, О.Н. Палий о том, что остро стоит проблема создания Спортивного кодекса РФ [6]. Данный документ способствовал бы регулированию всех правоотношений между субъектами в сфере ФК и С.

Анализируя спортивные правоотношения, необходимо обратить внимание на Постановление Пленума ВС РФ № 52 от 24 ноября 2015 г. «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров». Постановление позволяет установить единообразие правоприменения в указанной сфере.

Наиболее частыми спорами, возникающими в спорте, являются споры о нарушении работодателем условий трудового договора с работником в части выплаты заработной платы.

Особого внимания заслуживает Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых отношений спортсменов и тренеров [7].

Проанализировав судебную практику, можно сказать, что суды обращают свое внимание на дела, связанные с исками спортсменов, тренеров к работодателям о взыскании задолженности по выплате заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, возмещение морального ущерба.

Дела в сфере трудовых отношений между субъектами ФК и С рассматриваются судами общей юрисдикции. При этом следует обратить внимание на тот факт, что если в содержание трудового договора входят нормы о рассмотрении спорных дел между субъектами физической культуры и спорта специализированными третейскими судами, то это может породить сложность в вопросе возможности принятия судом к производству искового заявления.

Представляют интерес примеры из судебной практики. Так, спортсмена-инструктора уволили из специализированной детско-юношеской школы. Рассмотрим обстоятельства дела. С тренером был заключен трудовой договор, но копию договора на руки не выдали. В приказе об увольнении на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ не указано, что послужило основанием для вынесения данного приказа. Тренер утверждает, что прогула не совершала, поэтому считает приказ незаконным. По мнению тренера, акты составлялись в ее отсутствие и носили формальный характер.

В деле анализируется следующая нормативная основа. В соответствии с п. 1, 3 ст. 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня вручения трудовой книжки. Если срок пропущен по уважительной причине, то он может быть восстановлен судом.

Согласно пункту 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора.

На основании статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации, под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, про-

фессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

По правилам статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

По правилам статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

В соответствии с пунктом 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а

также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Согласно пункту 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При рассмотрении настоящего спора, суд с учетом требований закона, приходит к выводу о необходимости удовлетворения требований истца о признании увольнения незаконным и восстановлении Л.Ю. Усачёвой в прежней должности, поскольку ответчиком был нарушен установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок увольнения по указанному основанию, что нашло подтверждение в ходе судебного разбирательства.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе, и суд принимает решение о выплате данному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

По данному делу суд решил: 1) признать незаконным приказ директора об увольнении тренера; 2) восстановить тренера на работе в той же должности; 3) взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Таким образом, при рассмотрении особенностей правового регулирования трудовых отношений с участием спортсменов, нужно обращать внимание на специфику норм права, а также судебной практики по анализируемой категории дел.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Алексеев С.В.* Спортивное право России: учеб. для студ. вузов / под ред. проф. П.В. Крашенинникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ – ДАНА; Закон и право, 2014. – 669 с.
2. *Бердникова О.А., Ибрагимова Г.М., Геркина Е.А.* Особенности заключения трудового договора со спортсменом и тренером // Наука и спорт: современные тенденции. – 2016. – С. 46-52.
3. *Бойкова Т.Ю., Малышева А.И., Солдатова М.А.* Особенности правового регулирования труда спортсменов // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – с. 167-175.
4. *Говоров П.С.* Актуальные проблемы спортивного права // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 4. –
5. *Рогачев Д.И.* Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров // Справка кадровика. – 2008. - № 6. – С. 50-57.
6. *Макарова В.А., Палий О.Н.* Особенности правового регулирования труда спортсменов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2016. – № 115. – URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-sportsmenov/viewer>.
7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых отношений спортсменов и тренеров // Утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 08.07.2015 года // СПС Гарант.
8. *Сердюков А.В.* К вопросу о кодификации спортивного законодательства // Российская юстиция. – 2010. – № 5. – С. 54-56.
9. *Соловьев А.П.* Российский и зарубежный опыт систематизации законодательства о спорте: моног. / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. – М.: Ваш полиграфический партнер, 2011. – 382 с.

## FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR IN THE FIELD OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

**FALKINA Tatiana Yurievna**

Candidate of Sciences in Jurisprudence, Associate Professor  
Ural State University of Economics  
Ekaterinburg, Russia

*The article discusses the issues of legal regulation of the work of athletes and coaches, draws attention to the comprehensive regulation of the work of athletes.*

**Keywords:** the right to work, comprehensive legal regulation, subjects of physical culture and sports, employment contract, athlete, coach, sports federation.