

Особенности регулирования труда в командных видах спорта

Научный руководитель – Крылов Константин Давыдович

Краулин Константин Константинович

Студент (бакалавр)

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Институт права, Москва, Россия
E-mail: *kraulin.konstantin@yandex.ru*

XXI век ознаменовал собой начало новой эры спортивной индустрии, одним из характерных признаков которой стала её коммерциализация. В результате стремительно возросшей роли экономической составляющей особенно в командных видах спорта, назрела необходимость в специальном подходе к регулированию труда занятых в этой сфере работников.

Рассматривая трудо-правовой статус спортсменов и тренеров, следует отметить, что для таких видов спорта, как футбол, баскетбол, хоккей характерны нормы именно трудового права, предусмотренными гл.54.1 Трудового кодекса Российской Федерации[1]. Однако встречаются и случаи, требующие субсидиарного применения норм гражданского права, например, использование личного изображения спортсмена или тренера в рекламе спонсоров футбольного клуба.

Специфику трудового договора с данными категориями работников отражают дополнительные условия, предусматривающиеся в нем: это и согласие работника на передачу работодателем персональных данных и копии трудового договора в соответствующую спортивную федерацию, и обязанность использовать определенную спортивную экипировку. Отдельно следует отметить и положение ТК о расторжении трудового договора спортсменом или тренером по собственному желанию, согласно которому они должны предупредить об этом работодателя не менее чем за один месяц.

К источникам норм, регулирующих труд в спортивной индустрии, помимо актов, общих для всех категорий работников, относятся и специальные акты: Международного олимпийского комитета и Олимпийского комитета России, международных и национальных федераций различных видов спорта, локальные акты, принимаемые на уровне спортивных организаций и клубов[2]. В сфере футбола таковыми могут являться конвенции FIFA и UEFA, акты Российского футбольного союза. Их значение обуславливается главным образом регламентными санкциями, могущими повлечь дисквалификацию команды.

Определяя место локальных актов в системы правового регулирования труда исследуемых категорий работников, следует в первую очередь обратить внимание на Постановление Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"[3]. Так, Верховный Суд указывает, что локальные нормативные акты должны приниматься с учетом норм общероссийских спортивных федераций и мнения профсоюзной организации, а в случае нарушения установленного порядка не подлежат применению.

Реализация права работать по совместительству, закрепленного в ст. 348.7 ТК РФ, в командных видах спорта имеет ряд ограничений. Сложившаяся практика показывает установление принципа о недопустимости совмещения должности тренера или спортсмена в двух и более командах, пусть и выступающих в разных чемпионатах. На сегодняшний день допускается наличие второго трудового договора только со спортивной федерацией той или иной страны.

Продолжая тему труда тренеров, стоит сказать, что практически во всех игровых видах спорта требуется их непосредственное участие в тренировочном процессе, которое в силу различных факторов, в том числе и возраста, может повлечь серьезную травму. Поэтому в целях их наиболее полной социальной защиты предлагается включить данную категорию работников в п.6 ч.3 ст.348.2 ТК РФ.

Определяя приоритетные направления в защите прав спортсменов, следует упомянуть необходимость совершенствования законодательного регулирования их трансферов (переводов), недопущение «агентского произвола», путем, например, усиления государственного надзора за функционированием данного института.

Учитывая особый характер деятельности спортсменов и тренеров, их непосредственную ответственность за результат, психологическое давление со стороны работодателя, прессы и болельщиков, вызванное повышенным вниманием к командным видам спорта можно утверждать, что данной профессии характерен высочайший уровень стресса. Руководствуясь обозначенными Международной организацией труда ориентирами, в том числе в Докладе к Всемирному дню охраны труда «Стресс на рабочем месте» [4], следует разработать программу профилактики и противодействию стрессу. Однако публичный характер труда тренеров усложняет ее потенциальную реализацию. В целях охраны психического здоровья рассматриваемой категории работников предлагаются и такие радикальные меры, как привлечение журналистов к ответственности за язвительную оценку результатов тренерской деятельности в рамках защиты чести, достоинства и деловой репутации, увеличение наказания фанатов за оскорбительные баннеры, выкрики.

Таким образом, специфика правового регулирования труда тренеров футбольных команд обусловлена совокупностью внешних и внутренних факторов. К ним можно отнести: публичный характер их деятельности; непосредственную ответственность за выполнение спортивных, а с недавнего времени и экономических имиджевых задач; распространением на их деятельность норм трудового и гражданского права; дополнительные условия, предусмотренные трудовым договором; исключения в реализации права работать по совместительству.

Стремительное развитие сферы командного спорта, обусловленное, в том числе его коммерциализацией, несомненно, требует перманентного совершенствования законодательства.

Источники и литература

- 1) Шевченко О.А. Особенности спортивно-трудовых отношений спортивных тренеров в области профессионального спорта // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2014. №2. С.108-117
- 2) Правовые основы профессиональной деятельности в спорте : учебник для вузов / С.В. Алексеев. — М.: Советский спорт, 2013. — 520с.
- 3) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
- 4) Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов» от 28 апреля 2016г.