

Автор:

Лантева Любовь Владимировна

студентка

ФГБОУ ВО «Московский государственный
юридический университет им. О.Е. Кутафина»

г. Москва

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУД СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ, И ОБЩИХ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье подвергнуто анализу российское и международное законодательство в сфере регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации. Труд спортсменов и тренеров обладает определённой спецификой, которая отражена автором. По сравнению с общими нормами Трудового кодекса Российской Федерации указанный труд имеет такие особенности условий труда, как спортивный режим, отсутствие постоянного рабочего места, работа в выходные и праздничные дни, повышенная психологическая и физическая нагрузка. Таким образом, указанная правовая сфера нуждается в повышенном внимании законодателя.*

***Ключевые слова:** спортсмен, тренер, российский спорт, условия труда, медицинские осмотры, спортивный режим, допинг, дисквалификация, прекращение трудового договора.*

В разделе 12 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержатся особенности регулирования труда отдельных категорий работников, в частности труда спортсменов и тренеров. Данные отношения специфичны, так как затрагивают сферу спорта.

Для того чтобы труд указанной категории работников был полноценен и результативен, спортсменам зачастую приходится прибегать к помощи медицинского персонала, а, следовательно, к приёму препаратов, поддерживающих здоровье.

Так, в сложившейся ситуации, на Олимпийских играх 2016 года и Паралимпийских играх, проводимых в Рио-де-Жанейро, часть российских спортсменов была отстранена от участия в играх в различных видах спорта Всемирным антидопинговым агентством (WADA). Большинство российских уполномоченных лиц и руководителей органов государственной власти высказывали своё мнение о необоснованности данного отстранения. Для того, чтобы отстоять своё право на участие в соревнованиях российские спортсмены подавали иски в Спортивный арбитражный суд (CAS), но так и не выиграли процессы.

Учитывая сложившуюся ситуацию в мире спорта, мы бы хотели проанализировать раздел 12 ТК РФ, комментарии и энциклопедические статьи к данной главе, а также действующее законодательство РФ и международные акты, для того чтобы выявить различия в нормах права, регулирующих труд спортсменов и тренеров, и работников, работающих на основе общих трудовых норм.

Глава 54.1 ТК РФ начинается с общих положений, которые регулируют труд спортсменов и тренеров, а именно называются субъекты трудовых отношений. Так же называются источники, которые упорядочивают данную систему. Стоит сказать о предпосылках введения вышеназванных норм в ТК РФ – это непрерывное развитие международного и российского спорта; появление огромного числа спортсменов и тренеров, профессионально занимающихся спортом и выступающих на соревнованиях международного и российского уровня; различные спорные ситуации в мире спорта, зачастую возникающие из-за пробелов правового регулирования. Всё это сподвигло законодателя на включение данных положений в трудовую систему российского права.

Так же, несомненно, труд спортсмена и тренера – специфический труд, отличающийся от других трудовых отношений. Более всего заметно отличимы условия труда: отсутствие постоянного рабочего места, работа в выходные и праздничные дни, повышенная психологическая и физическая нагрузка.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» определяет понятие «спортсмена» и «тренера». Спортсмен – физическое лицо, занимающееся выбранными видом или видами спорта и выступающее на

спортивных соревнованиях. Тренер – физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Помимо общих условий, которые предусмотрены для всех работников на территории РФ, п. 2 ст. 57 ТК РФ устанавливает дополнительные обязательные условия для включения в трудовой договор со спортсменом, например, обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем; выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; не использовать допинговые средства и методы; проходить допинговый контроль.

Пленум Верховного Суда РФ в своём Постановлении указал, что спортивный режим предусматривает не только соблюдение установленного локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором со спортсменом режима рабочего дня и правил внутреннего распорядка организации, но и личного режима спортсмена, включая выполнение спортсменом программ индивидуальных и групповых тренировок и условий, устанавливающих ограничения для спортсмена по различным критериям (например, режима питания, поддержания весовой категории, запретов на курение, употребление алкогольной продукции, занятие физическими упражнениями помимо тренировочных мероприятий, проводимых работодателем), следование нормам морали и нравственности и т. д.

Статья 348.3 ТК РФ предусматривает обязательные медицинские осмотры для спортсменов. Законодатель указывает предварительные и периодические осмотры. Они проводятся «в целях определения пригодности к выполнению поручаемой работы и для предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма». Также в ст. 39 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» указано, что проведение систематического контроля над состоянием здоровья спортсменов связано с тем, чтобы давать оценку адекватности физических нагрузок состоянию их здоровья, профилактику и лечение их заболеваний и полученных ими травм и др.

Обязательные медицинские осмотры гарантируют состоятельность, конкурентоспособность спортсменов, принимающих участие в соревнованиях. Не правильность или несвоевременность их проведения может в дальнейшем привести к отстранению спортсмена от участия в соревнованиях, в частности за употребление допинга.

Статья 348.11 ТК РФ содержит специальное основание прекращения трудового договора со спортсменом, наравне с общими условиями. Трудовой договор со спортсменом может быть прекращен в случаях его спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев (пункт 1 статьи 348.11 ТК РФ), а также нарушения спортсменом, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (пункт 2 статьи 348.11 ТК РФ).

Под спортивной дисквалификацией спортсмена согласно пункту 14 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта или общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта за нарушение правил вида спорта, или положений (регламентов) спортивных соревнований, или антидопинговых правил, или норм, утвержденных международными спортивными организациями, или норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

Как и при расторжении трудового договора на общих основаниях, расторжение по ст. 348.11 ТК РФ допустимо только при наступлении юридических фактов, указанных выше, которые должны быть доказаны и обоснованы.

В отношении же спортсменов предусматривается не отстранение от работы по приведенным основаниям, а только отстранение от участия в спортивных со-

состязаниях до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, так как трудовая функция спортсмена предусматривает участие не только в соревнованиях, но и в тренировочном процессе.

В отличие от общего порядка оплаты за период отстранения от работы, в период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, работодатель сохраняет за ним часть заработка при условии участия спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях, в подготовке к спортивным соревнованиям.

Проанализировав соответствующую литературу и нормативно-правовые акты, нам хотелось бы представить следующие выводы, а именно: во-первых, труд спортсменов и тренеров обладает специфичностью, наряду с общими положениями, закреплёнными в ТК РФ; во-вторых, чёткая регламентация трудовых отношений данного вида требуется для того чтобы предотвратить нанесение ущерба спортсмена, а так же оградить его от нежелательных последствий в профессиональной сфере – отстранения от участия в соревнованиях; в-третьих, во избежание спорных ситуаций (в последнее время с политическим подтекстом), в случае возникновения юридических фактов, служащих предпосылкой для отстранения спортсмена от участия в соревнованиях, либо расторжения с ним трудового договора, их наступление должно быть подтверждено доказательствами, полученными в соответствии с нормами, установленными федерациями по видам спорта или федеральными нормативными правовыми актами.

Список литературы

1. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте (Париж, 19 октября 2005 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2564093/>
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» (пункт 14) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=189315#0>

3. Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета. – 8 декабря 2007 г. – №276.