

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ КАК СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Павлова А.А.

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина

Краснодар, Россия. **ORCID ID:** 0009-0000-8063-4457.

apavlova1908@mail.ru



Аннотация. В работе освещены основные особенности труда спортсменов и тренеров как субъектов трудовых правоотношений. Специфика трудовой функции данной категории работников обуславливает необходимость использования особого правового регулирования. В ходе исследования были выявлены проблемные моменты, связанные с регламентацией деятельности спортсменов и тренеров. Автором предложены пути их преодоления.



Ключевые слова: спортсмен; тренер; трудовой договор; спорт; трудовые правоотношения.

Трудовые отношения, в которых принимают участие такие категории работников, как спортсмены и тренеры, регламентированы нормами главы 54.1 Трудового кодекса РФ [1] (далее – ТК РФ, Кодекс). Спортсменом согласно ч. 1 ст. 348.1 ТК РФ является работник, деятельность (трудовая функция) которого связана с подготовкой к участию и непосредственно участием в соревнованиях по соответствующему виду спорта, а тренером – с осуществлением тренировок спортсмена. Заключение трудового договора с указанными лицами можно только с теми условиями, которые обозначены в вышеупомянутой главе. Наряду с общими условиями в такой договор должны включаться сведения, обозначенные в ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ: например, обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим. Под спортивным режимом следует понимать, в том числе соблюдение режима питания, поддержание весовой категории, запрет на курение или употребление алкогольной продукции, следование нормам морали и нравственности [2]. При заключении трудового договора с тренером необходимо включать условия о соблюдении им общероссийских антидопинговых правил.

Особенность деятельности, в которой занят спортсмен, предполагает необходимость подтверждения наличия у него достаточного уровня здоровья, которое по-

надобится ему при участии в спортивных мероприятиях. Для этого в силу ч. 1 ст. 348.3 ТК РФ спортсмены при заключении трудового договора подлежат обязательному медосмотру. Отказ спортсмена от прохождения такого осмотра может послужить основанием для его увольнения по инициативе работодателя (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2 [3]). Пока действует трудовой договор, спортсмены должны периодически проходить медицинские осмотры для проверки состояния своего здоровья, предупреждения формирования и развития профессиональных заболеваний. Все медосмотры должен организовывать и проводить непосредственно работодатель – эта обязанность предусмотрена законом. Однако, следует обратить внимание, что при проведении предварительного осмотра спортсмен еще не подписан трудовой договор, а потому никакие нормы ТК РФ на него не распространяются [4, С. 157].

Спортивная деятельность в некоторых случаях предполагает возникновение ситуаций, при которых по отдельным причинам (объективным, субъективным) спортсмен не может принимать участие в соревнованиях либо принимает такое участие крайне редко. Подобное положение может привести к потере профессиональных качеств и навыков, спортивного опыта, что негативно сказывается на всей тру-

довой деятельности спортсмена [5, С. 116]. Для предотвращения подобных ситуаций законодатель в ст. 348.4 ТК РФ предусмотрел возможность временного перевода спортсмена к другому работодателю на срок до одного года. В данном случае речь идет о так называемой «аренде спортсмена». Первоначальный трудовой договор приостанавливает свое действие, но при этом одновременно заключается новый срочный трудовой договор с новым работодателем. Если по окончании действия временного трудового договора никто из участников правоотношений (спортсмен, новый или старый работодатель) не выскажет каких-либо возражений о действии временного договора и требований о возобновлении первоначального, то трудовой договор, заключенный со старым работодателем, прекращает свое действие, а временный договор продлевает свое действие на определенный или неопределенный срок.

В настоящее время регулирование вопроса прекращения трудового договора со спортсменом по инициативе работодателя имеет некоторые проблемы. Так, норма ст. 348.4 ТК РФ устанавливает гарантии спортсмену по недопущению его «двойного наказания»: если новый работодатель, с которым заключен временный трудовой договор, прекратит действие последнего по любому из предусмотренных в ТК РФ оснований, то прежний работодатель обязан принять назад этого спортсмена (первоначальный трудовой договор считается действующим). В таком случае у прежнего работодателя возникает небольшая проблема, т.к. фактически спортсмен дисквалифицирован, но расторгнуть с ним из-за этого трудовой договор работодатель не может. На данное обстоятельство влияет принцип, который получил свое распространение во всем институте юридической ответственности: за одно правонарушение может быть назначено только одно наказание. И все же прежний работодатель, несмотря ни на что, обязан будет отстранить дисквалифицированного спортсмена от соревнований (п. 1 ч. 1 ст. 348.5 ТК РФ). Это не является в данном случае дисциплинарным взысканием.

Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях не освобождает его как сторону трудового договора от надлежащего исполнения иных обязанностей, например, по участию в тренировочных мероприятиях, по прохождению медицинских осмотров. Отстранение от участия в соревнованиях может «ударить по кошельку» спортсмена, ведь основная часть заработка приходится именно на такие соревнования. Подобные условия могут предусматриваться трудовым договором. Нормы оплаты труда при неисполнении трудовых обязанностей по вине или без вины работника (спортсмена) установлены в ст. 155 ТК РФ: например, если спортсмен отстранен от соревнований не по своей вине, то за ним сохраняется не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Расторжение трудового договора может происходить по инициативе спортсмена, тренера, однако, данный порядок отличается от общего, установленного в ТК РФ. К примеру, срок уведомления работодателя о предстоящем увольнении составляет не две недели, как это предусмотрено общими нормами ТК РФ, а один месяц в соответствии со ст. 348.12 Кодекса. Трудовой договор может включать в себя условие, при котором в случае расторжения договора по инициативе работника-спортсмена последний должен выплатить работодателю конкретную денежную сумму. Такое правило работает только в случае расторжения договора по неуважительным причинам, которые носят субъективный характер. Также необходимость выплаты денег может быть обусловлена расторжением трудового договора по инициативе работодателя, если он применяет к спортсмену дисциплинарные взыскания.

В данном случае представляется необходимым уточнить, какие случаи увольнения спортсмена по собственному желанию являются уважительными, с целью избежания излишних трат со стороны работника. Закон об указанных случаях не содержит никакой информации. К примеру, переезд на новое место жительства, по нашему мнению, не может относиться к

уважительной причине, т.к. работодатель не должен нести риск неблагоприятных последствий в виде «потери ценных кадров» из-за желания спортсмена переехать в новую местность (даже вынужденно). В связи с этим считаем необходимым в ст. 348.12 ТК РФ добавить новую часть следующего содержания:

«К уважительным причинам, указанным в части 3 настоящей статьи, могут относиться случаи нерегулярного участия спортсмена не по своей вине в спортивных соревнованиях (менее 10% от числа всех соревнований за определенный спортивный сезон); прекращение спортивной деятельности; необоснованное невключение

тренером спортсмена в заявку на соревнования, а также иные случаи».

Заключение. Таким образом, трудовая деятельность спортсменов и тренеров имеет особый порядок правового регулирования ввиду имеющейся специфики их трудовой функции. Действующий ТК РФ в главе 54.1 закрепляет особенности трудовой деятельности указанных категорий работников. Анализ нормативных положений позволил нам выявить некоторые проблемные моменты правовой регламентации данных трудовых отношений, которые могут быть устранены путем законодательной модернизации соответствующих норм.



Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.03.2023 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 г. // СПС «Консультант Плюс».
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015 г.) // СПС «Консультант Плюс».
4. Евтых С.А. Деятельностный компонент личностной физической культуры // Материалы научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. 2014. № 1. С. 116-117.
5. Рузаева Е.М. Особенности трудовой деятельности спортсменов и тренеров как субъектов трудового права // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 3 (139). С. 156-162.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Павлова А.А. Особенности трудовой деятельности спортсменов и тренеров как субъектов трудовых правоотношений / А.А. Павлова // Актуальные проблемы педагогики и психологии. 2023. Том 4. № 4. С. 49-52.

Сведения об авторе

Павлова Арина Алексеевна

Студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина

Краснодар, Россия. E-mail: apavlova1908@mail.ru

ACTUAL PROBLEMS OF PEDAGOGY AND PSYCHOLOGY

2023, vol. 4, no. 4, pp. 49-52.

FEATURES OF THE LABOR ACTIVITY OF ATHLETES AND COACHES AS SUBJECTS OF LABOR RELATIONS

Pavlova A.A.

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Krasnodar, Russia. ORCID ID: 0009-0000-8063-4457.

apavlova1908@mail.ru



Abstract. this scientific paper highlights the main features of the work of athletes and coaches as subjects of labor relations. The specifics of the labor function of this category of employees necessitates the use of special legal regulation. In the course of the study, some problematic issues related to the regulation of the activities of athletes and coaches were identified. The author suggests ways to overcome them.



Keywords: athlete; coach; employment contract; sport; labor relations.

Information about the author

Pavlova Arina Alekseevna

Student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Krasnodar, Russia. **E-mail:** apavlova1908@mail.ru

Поступила в редакцию 27.03.2023. Прошла рецензирование и рекомендована к опубликованию 20.04.2023.



Это произведение доступно по лицензии Creative Commons «Attribution-NonCommercial» («Атрибуция – Некоммерческое использование») 4.0 Всемирная – <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>