

ИЗ ФОНДОВ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БИБЛИОТЕКИ

Шевченко, Ольга Александровна

1. Особенности правового регулирования труда
профессиональный спортсменов

1.1. Российская государственная Библиотека

diss .rsl. ru
2005

Шевченко, Ольга Александровна

Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов [Электронный ресурс]: Дис. . . . канд. юрид. наук : 12.00.05 .-М.: РГБ, 2005 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки)

Трудовое право; право социального обеспечения

Полный текст:

<http://diss.rsl.ru/diss/05/0582/050582013.pdf>

Текст воспроизводится по экземпляру,
находящемуся в фонде РГБ:

Шевченко, Ольга Александровна

Особенности правового регулирования труда
профессиональный спортсменов

М. 2005

Российская государственная библиотека, 2005
год (электронный текст) .

МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПОЛИТИКИ И ПРАВА

На правах рукописи

Шевченко Ольга Александровна

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ**

12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук

Научный руководитель

Заслуженный деятель науки РФ,
доктор юридических наук, профессор,
академик РАН

Гусов Кантемир Николаевич

Научный консультант

доктор юридических наук

Буянова Марина Олеговна

Москва - 2005

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	
Глава I. Правовая природа труда профессиональных спортсменов	
§1. Трудовые правоотношения профессиональных спортсменов.....	
§2. Соотношение трудового и гражданско-правового регулирования труда профессиональных спортсменов	
§ 3. Дифференциация - как способ правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов	
Глава II. Правовой статус субъектов трудовых отношений в профессиональном спорте	
§ 1. Трудовой статус спортсмена-профессионала.....	
§ 2. Особенности трудового статуса работодателя как стороны договора о спортивной деятельности.....	
Глава III. Гарантии осуществления права на труд профессиональных спортсменов	
§ 1. Понятие и система юридических гарантий осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов спортсмена-профессионала	
§ 2. Виды и содержание гарантий профессиональных спортсменов.....	
Заключение	
Библиография	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. На современном этапе повышения роли физической культуры и спорта в государстве и обществе возрастает потребность в четком урегулировании нормами права отношений профессиональных спортсменов.

В послании Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному Собранию отмечено, что «развитие страны определяется не одними лишь экономическими успехами, но не в последнюю очередь - духовным и физическим здоровьем нации»¹.

Несмотря на важность и актуальность темы исследования, правовое регулирование профессионального спорта недостаточно полно освещено в российской специальной литературе. В связи с этим ее теоретическую проработку в значительной степени определила именно практика взаимодействия спортивных организаций с профессиональными спортсменами.

Термин «профессиональный спортсмен», используемый в настоящей работе, исследуется впервые в науке трудового права.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» предусматривает, что деятельность спортсменов-профессионалов регулируется трудовым законодательством РФ.

В новом Трудовом кодексе РФ впервые содержатся статьи, где упоминаются профессиональные спортсмены.

Между тем, в проекте федерального закона «О физической-культуре и спорте в Российской Федерации» предусмотрено регулирование труда профессионального спортсмена гражданско-правовым договором. Профессиональный спортсмен здесь выступает как индивидуальный предприниматель.

¹ Послание Президента РФ В.В.Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 18 апреля 2002 г. «России надо быть сильной и конкурентоспособной» // Российская газета. - 2002. - № 71 (2939).

В связи с этим поднимается вопрос о том, нормами какой отрасли права - трудового или гражданского, необходимо регулировать труд профессиональных спортсменов в Российской Федерации.

Настоящая работа посвящена исследованию трудовых отношений профессиональных спортсменов.

Важность исследования правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов объясняется следующими причинами.

Во-первых, до сих пор не определены единые принципы правового регулирования труда профессиональных спортсменов. Между тем, в этих принципах проявляется единство и дифференциация правового регулирования общественно-трудовых отношений. Разработка этих принципов позволит сохранить основы государственного регулирования трудовых отношений и одновременно предоставить широкие правомочия сторонам трудового правоотношения по самостоятельному определению необходимых условий трудового договора.

Во-вторых, специальные субъекты трудового права - профессиональные спортсмены нуждаются в повышенной социальной защите. Необходимо как можно скорее выработать новую нормативную базу, которая не номинально, а реально гарантировала бы соблюдение их трудовых прав.

В-третьих, разработка проблемы регулирования труда профессиональных спортсменов дополняет учение о субъектах трудового права и способствует выработке единой концепции трудовой правосубъектности.

Именно необходимостью разрешения указанных вопросов и подробного рассмотрения особенностей трудового договора профессиональных спортсменов и предопределяется актуальность темы настоящей работы.

Цель и задачи диссертационного исследования.

Целью работы является проведение комплексного теоретико-правового анализа трудового правоотношения профессионального спортсмена, исследование дифференциации правового регулирования трудовых отношений

профессиональных спортсменов и раскрытие особенностей трудового договора профессиональных спортсменов, их правовых гарантий.

Для достижения указанной цели в ходе исследования поставлены следующие задачи:

- 1) исследовать трудовые правоотношения профессиональных спортсменов. Сформулировать предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства в части регулирования трудовых отношений рассматриваемых субъектов;
- 2) провести сравнительно-правовой анализ трудового и гражданско-правового регулирования труда профессиональных спортсменов;
- 3) на основе анализа действующего трудового законодательства показать особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов;
- 4) сформулировать понятие и содержание трудового статуса спортсмена профессионала;
- 5) определить особенности трудового статуса работодателя как стороны договора о спортивной деятельности;
- 6) проанализировать юридические гарантии осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов спортсмена-профессионала.

Научно-теоретическая, методологическая и информационная базы исследования.

При написании работы применялись современные методы исследования, разработанные философской наукой и исследуемые в юриспруденции, а также частные научные методы: системный, формально-юридический, структурного и сравнительного анализа, сравнительный, исторический, социологический и др.

Научной базой исследования явились труды ученых-юристов, внесших значительный вклад в правовую науку.

составляет комплекс правовых норм, регулирующих труд профессиональных спортсменов. В диссертации анализируются международные правовые акты, российское законодательство, правовые позиции Конституционного суда Российской Федерации, локальные акты организаций (федераций) по видам спорта, материалы, предоставленные Федеральным агентством по физической культуре и спорту, статистические данные и материалы периодической печати.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что она представляет собой первое в современной отечественной науке трудового права комплексное исследование проблем правового регулирования труда профессиональных спортсменов на уровне диссертации.

На защиту выносятся следующие основные положения и выводы:

1. Доказывается, что трудовые отношения профессионального спортсмена должны регулироваться нормами трудового права и специальным законом о профессиональном спорте, который урегулирует весь комплекс взаимоотношений государства и участников профессионального спорта.

Особый характер труда профессионального спортсмена объективно требует специального правового регулирования возникающих при этом отношений, что возможно в рамках дифференциации трудового законодательства.

Поскольку деятельность в области профессионального спорта имеет ряд особенностей, специальное законодательство обеспечит предоставление дополнительных льгот профессиональным спортсменам.

Основной целью закона должна стать четкая регламентация деятельности субъектов профессионального спорта в России, определение их роли и места в системе трудовых отношений, а также установление взаимных прав и обязанностей государства и участников профессионального спорта. Таким законом необходимо определить возрастные ограничения для занятий

профессиональным спортом, регламентировать штрафные санкции, вопросы дисквалификации в профессиональном спорте и др.

2. Наряду с трудовыми договорами целесообразно заключать самостоятельные гражданско-правовые договоры для урегулирования ряда отношений между профессиональным спортсменом и спортивной организацией:

а) по переходу спортсмена в другую спортивную организацию, в том числе по вопросам компенсации затрат физкультурно-спортивных организаций на подготовку спортсменов в случае, когда последние переходят в другой клуб до истечения срока трудового договора (ст. 26 Закона о спорте);

б) по ученическому правоотношению с профессиональным спортсменом, ищущим работу (ст. 198 ТК РФ);

в) по медицинскому и иному страхованию жизни, здоровья, имущества спортсмена (ст. 25 Закона о спорте);

г) по другим отношениям, связанным с предоставлением спортсмену-профессионалу дополнительных прав, гарантий и социальных благ.

3. Сформулировано определение понятия спортсмена-профессионала, под которым следует понимать физическое лицо, вступившее в трудовые отношения, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности, который входит в профессиональную спортивную организацию по видам спорта, соответствующим образом зарегистрированный, включенный в официальный реестр обладателей лицензий и получивший лицензию.

При определении трудовой правосубъектности спортсмена-профессионала необходимо законодательно определить возраст, с которого начинается занятие профессиональным спортом. Необходимо внести изменения в часть 4 статьи 63 ТК РФ и предусмотреть возможность спортсменам детских и юношеских команд, не достигшим возраста 14 лет, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства самостоятельно заключать трудовые договоры по видам спорта без ущерба здоровью и нравственному развитию.

4. При определении трудовой правосубъектности работодателя обосновывается необходимость использования различных предусмотренных Гражданским кодексом РФ и иными Федеральными законами организационно-правовых форм создания объединений и организаций, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.

5. Обосновывается необходимость дополнительных юридических гарантий для спортсменов-профессионалов, в частности более ранний пенсионный возраст для спортсменов-профессионалов, компенсации при получении спортивных травм, медицинский контроль, возможность для спортсменов, обучающихся в образовательных учреждениях, получить такое образование, совмещая их с жестким графиком тренировок и др.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обоснованные в нем выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву при чтении лекций, спецкурсов, проведении практических занятий.

Практическая значимость исследования заключается в углублении дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Сформулированные положения помогут дать дополнительные и реальные гарантии осуществления трудовых прав профессиональных спортсменов, восполнить пробелы и совершенствовать действующее трудовое законодательство Российской Федерации. Ряд положений могут быть использованы при подготовке проекта федерального закона «О профессиональном спорте».

Апробация результатов исследования.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского института экономики, политики и

права. Теоретические положения диссертационного исследования опубликованы автором в пяти печатных работах.

Результаты исследования предложены Федеральному агентству по спорту для использования при разработке законодательных актов в сфере физической культуры и спорта.

Структура и объем работы обусловлены целями и методологией исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, и заключения. К диссертации прилагается список использованных источников и перечня нормативных правовых актов по рассматриваемой проблеме.

Глава I. ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ

§1. Трудовые правоотношения профессиональных спортсменов

Трудовые отношения в сфере профессионального спорта регулируются ТК РФ и Федеральным законом от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"¹, устанавливающим правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности физкультурно-спортивных организаций и определяющим принципы государственной политики в области физической культуры, спорта и олимпийского движения в России.

Выявляя критерии, определяющие трудовые правоотношения профессиональных спортсменов, необходимо отметить следующее.

Некоторые специалисты в области физической культуры и спорта (Бытко Ю., Жуков А., Ильиных В.) предлагают выделить в качестве самостоятельной отрасли права «спортивное право»². В связи с этим возникает вопрос выявления места спортивного права в системе российского права, его взаимодействия с прочими отраслями.

В новейшей юридической литературе подход к определению предмета спортивного права, в основном, совершается с позиции С.С. Алексеева, который утверждает, что весь нормативный материал сначала компонуется в "профилирующие, базовые" отрасли, к каковым автор относит отрасли конституционного, гражданского, административного, уголовного права и соответствующие трем последним отрасли процессуального права, затем, как бы во вторую очередь — в специальные отрасли (трудовое, земельное, финансовое и др.), и, наконец, в отрасли комплексные, для которых "характерно со-

¹ Федеральный закон от 13 января 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями от 10 января 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 17. Ст. 2206; 2003. № 2. Ст. 167.

² Бытко Ю., Жуков А., Ильиных В. Закон и спорт // Советская юстиция. 1989. № 19. С. 34

11 единение разнородных институтов профилирующих и специальных отраслей" (торговое, морское и др.)¹ - В этой классификации спортивному праву принадлежит место в последней группе: его характеризуют как комплексную, пограничную отрасль российского права, регулируемую спортивными, трудовые и другие тесно связанные с ними отношения². Под спортивными специалистами в области физической культуры и спорта, в частности Демин В.А., Гостев Р.Г., Гуськов СИ. и др.) понимают общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации прав граждан на занятие физической культурой и спортом. К отношениям, тесно связанным со спортивными, они относят отношения по организации системы физической культуры и спорта, управлению физической культурой и спортом, трудовые, гражданско-правовые отношения. Пограничный характер данной отрасли, по мнению указанных выше авторов, придает многоаспектность отношений, сочетание и взаимодействие в отраслевых пределах качественно разных правовых явлений — частноправового и публично-правового характера, границы между которыми стираются³.

Представляется, что возобладавать должна третья точка зрения. Для этого необходимо ясное понимание общих характеристик правоотношения, в которое вступают стороны по поводу спорта, а также особенностей, привносимых в него физкультурно-спортивной спецификой.

С учетом изложенного, предметом регулирования отрасли спортивного права в общем виде можно считать отношения, складывающиеся в сфере физической культуры и спорта между спортивной организацией (федерацией, клубом) и (или) спортивным работником, с одной стороны, и спортсменом — с другой, по поводу занятия спортом последнего.

1 *Алексеев С.С.* Право: азбука, теория, философия. Опыт комплексного исследования. М., 1999. С. 45-46

2 *Демин В.А.* Методологические вопросы исследования спорта в аспекте теории деятельности: Канд. дисс. М., 1975. С. 76.

3 *Демин В.А.* Спортивная деятельность как предмет научного исследования. В кн.: Теоретические и прикладные исследования по психологии. Казань, 1974. С. 89.

К.С. Вельский отмечает, что "каждый вид общественных отношений, регулируемых определенной отраслью права, имеет, как правило, не один уровень, а несколько"¹. В случае со спортивными правоотношениями главным, основным уровнем являются непосредственные трудовые отношения спортивной организации и профессионального спортсмена. Однако, существуют и другие, тесно связанные с непосредственно трудовыми отношениями, роль которых нельзя недооценивать, а именно правоотношения, субъектом которых являются спортсмены-любители, зрители (болельщики), государство, и другие правоотношения. В настоящей работе мы не будем проводить их классификацию, так как это не относится к предмету настоящего исследования, а остановимся на трудовых отношениях профессиональных спортсменов.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, к сожалению, нет отдельных статей, специально посвященных регулированию трудовых отношений профессиональных спортсменов. Вместе с тем, в указанном Кодексе, в отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ 1971 г., в определенной мере нашли свое отражение вопросы, связанные с особенностями правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, а также оплаты труда этих лиц. Так, в статье 94 Трудового кодекса говорится о том, что для профессиональных спортсменов в соответствии с перечнем категорий этих работников, утверждаемых Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Кроме того, согласно статье 96 ТК РФ, порядок работы в ночное время профессиональных спортсменов может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора. В отношении профессиональных спортсменов установлены некото-

¹ Вельский К.С. К вопросу о предмете административного права//Государство и право. 1997. №12. С. 15

рые особенности и при привлечении их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Так, согласно статье 113 ТК РФ, привлечение к таким работам профессиональных спортсменов в организациях, финансируемых из бюджета, допускается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В Законе от 29.04.99 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»¹ регламентируются особенности заключения спортивного договора с профессиональными спортсменами, права и обязанности спортсмена-любителя (физкультурника), а также способы социальной защиты спортсменов и работников физкультурно-спортивных организаций и ответственность должностных лиц за соблюдением закона.

Остановимся на основных понятиях, используемых в законе.

В ст.2 Закона от 13 января 1999 г. дается легальное определение спортсменов:

Спортсмен - лицо, систематически занимающееся спортом и выступающее на спортивных соревнованиях;

спортсмен-любитель (физкультурник) - спортсмен, систематически занимающийся избранным видом спорта или физическими упражнениями, принимающий участие в спортивных соревнованиях на началах добровольности или выполнивший разрядные нормативы согласно требованиям Единой всероссийской спортивной классификации и (или) нормативы всероссийского комплекса "Физкультура и здоровье";

спортсмен высокого класса - спортсмен, систематически занимающийся каким-либо видом спорта, регулярно выступающий на российских и международных спортивных соревнованиях, имеющий спортивное звание не ни-

¹ Федеральный закон от 13 января 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями от 10 января 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 17. Ст. 2206; 2003. № 2. Ст. 167.

же звания "Мастер спорта России" согласно требованиям Единой всероссийской спортивной классификации.

Определение профессионального спорта не содержит достаточной совокупности индивидуальных признаков, отличающее данное сложное явление, от других видов отношений.

Согласно ст.2 Закона от 13 января 1999 г. **профессиональный спорт** - это предпринимательская деятельность, целью которой является удовлетворение интересов профессиональных спортивных организаций, спортсменов, избравших спорт своей профессией, и зрителей.

В соответствии со ст.2 Закона от 13 января 1999 г. **спортсмен-профессионал** - это гражданин, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности и который получает в соответствии с контрактом заработную плату и иное денежное вознаграждение за подготовку к спортивным соревнованиям и участие в них.

Это позволяет сделать вывод, что регулирование труда спортсменов-профессионалов осуществляется главным образом в рамках трудового права. Следовательно, спортсмен не предприниматель, а наемный работник. Вместе с тем указание в ст.2 Закона от 13 января 1999 г. на "иное денежное вознаграждение" позволяет говорить о наличии для спортсмена-профессионала легальной возможности совершать в области спорта гражданско-правовые сделки возмездного оказания услуг, в которых исполнителем выступает спортсмен.

Таким образом, появляется неопределенность правового статуса спортсмена профессионала, предпринимательская (гражданско-правовая) деятельность которого (в нарушение норм Трудового кодекса) регулируется гражданским законодательством.

Существенные различия спортсмена-любителя от спортсмена-профессионала выявились к настоящему времени достаточно рельефно. В рамках первого спортивная деятельность для спортсмена не становится главной из всех возможных форм человеческой жизнедеятельности. В отличие от

этого профессиональный спорт ориентирован на проторение новых, неизведанных путей к высотам человеческих свершений в самом спорте. Закономерности реализации такой установки в современных условиях неизбежно ведут к профессионализации данного раздела спорта. Не секрет, что высшие спортивные достижения человечества в наступившее время доступны только тем, кто на многие годы посвящает себя спорту как доминирующей деятельности в своем образе жизни. При этом строжайшее ее «наполнение» составляет именно то, что прямо или косвенно служит факторами неуклонного повышения уровня спортивной результативности, прежде всего - ежегодные и неоднократные в день тренировочные занятия в течение круглого года, а также предельно насыщенная соревновательная практика. Спорт в таком случае, естественно, превращается в основной вид жизнедеятельности спортсмена и в основной источник его благосостояния на протяжении значительной части жизни. А это и означает, что он, по сути, становится профессией (в общепринятом ее понимании).

Согласно ст.25 Закона от 13 января 1999 г. «Контракт о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства Российской Федерации, представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в том числе профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды Российской Федерации». В связи с тем, что в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «контракт», далее в настоящей работе будем использовать термин «договор».

Таким образом, Договор о спортивной деятельности с профессиональным спортсменом заключается на основе трудового законодательства.

Наряду с этим, практика применения Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" выявила его излишнюю декларативность, существенные недостатки и пробелы в числе норм, регули-

16 рующих правоотношения в сфере физической культуры и спорта, а также противоречия с иными нормативными актами.

Указанные Законом организационно-правовые формы, в которых действуют субъекты организационной структуры профессионального спорта, не согласованы с нормами действующего законодательства.

По смыслу ст.24 Закона от 13 января 1999 г., установившей организационную структуру профессионального спорта, подобной деятельностью занимаются, в основном, профессиональные физкультурно-спортивные объединения, определяемые как общественные добровольные самоуправляемые некоммерческие структуры, создаваемые по инициативе граждан в целях развития в России физической культуры и спорта (ст.2 Закона от 13 января 1999 г.). Приведенное определение основано на понятии общественного объединения, которое дано в ст.5 Федерального закона от 19 мая 1995 г. "Об общественных объединениях" (с последующими изменениями и дополнениями). В п.2 ст.8 Закона от 13 января 1999 г. содержится отсылка к названному Закону от 19 мая 1995 г. и, вместе с тем, отмечается наличие особенностей физкультурно-спортивных объединений. Однако остается не вполне ясным вопрос, является ли физкультурно-спортивное объединение самостоятельной формой некоммерческой организации, либо это одна из организационно-правовых форм общественного объединения. Такой вопрос возникает хотя бы потому, что перечень организационно-правовых форм последних согласно ст.7 Закона от 19 мая 1995 г. является исчерпывающим. Само физкультурно-спортивное объединение по смыслу ст.2 Закона от 13 января 1999 г. может иметь различные организационно-правовые формы. Допускается создание физкультурно-спортивных организаций, представляющих собой одну из организационно-правовых форм физкультурно-спортивного объединения, образованных на основе членства в целях совместной деятельности по проведению физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и достижения своих уставных целей. Такое определение в свою очередь опирается на ст.8 Закона от 19 мая 1995 г.

Так, российскому законодательству не известна такая разновидность юридического лица, как "лига", гражданское законодательство не знает такой организационно-правовой формы как "федерация". Более того, по ходу определения понятия физкультурно-спортивной организации (относительно термина "федерация", его организационно-правовой формы), положения Закона не согласуются с Гражданским кодексом, федеральными законами "Об общественных объединениях", "О некоммерческих организациях".

Одной из нерешенных правовых проблем в области профессионального спорта выступает также сфера применения дисквалификации спортсменов-профессионалов. Отношения, связанные с указанной дисквалификацией, практически не получили должной нормативной регламентации в трудовом праве. На практике применение дисквалификационных процедур в профессиональном спорте может быть сопряжено не только с известными ограничениями, а иногда и лишением спортсмена права активно участвовать в спортивной деятельности, но и со значительными имущественными потерями для указанного субъекта. Без адекватного правового закрепления на уровне закона не исключена и возможность злоупотребления ограничительным, по сути, правом на дисквалификацию со стороны спортивных объединений.

В целях устранения всех перечисленных недостатков и пробелов в законе о спорте необходимо разработать и принять специальный закон о профессиональном спорте, который урегулирует весь комплекс взаимоотношений государства и участников профессионального спорта, устранил сложившуюся ситуацию правовой неопределенности.

Основной целью закона должна стать четкая регламентация деятельности субъектов профессионального спорта в России, определение их роли и места в системе трудовых отношений, а также установление взаимных прав и обязанностей и государства, и участников профессионального спорта.

В законе необходимо сформулировать определения и дефиниции, которые бы дали недвусмысленные толкования избранной терминологии. Закон, в том числе, должен:

- определить состав участников профессионального спорта, вычленив их отличительные характеристики (например, профессиональные спортсмены, тренеры, арбитры, профессиональные саморегулирующиеся организации - спортивные союзы и т. д.), представляется, важным определить различие между профессиональным спортом и любительским спортом по определенным критериям и признакам;

- определить состав и функции организаций профессионального спорта, их полномочия (разбор жалоб, отзыв лицензий или рассмотрение ходатайств об отзыве), профессиональное обучение и сдача квалификационных экзаменов (для арбитров), рассмотрение случаев неспортивного поведения и т. п.);

- сформировать систему страхования профессиональных спортсменов, которая должна быть понятна, открыта и "прозрачна" в информационном плане. Важно четко регламентировать круг страховщиков и перестрахователей, установить взаимные права и обязанности фирм и клубов-страховщиков, и спортсменов-профессионалов (особенно при нарушениях режима, отказа от предлагаемых методик тренировки, травмах вне спорта и т. д.);

- регулировать процедуры въезда и выезда профессиональных спортсменов и тренеров на территорию Российской Федерации, то есть, регулировать рынки труда участников профессионального спорта; устанавливать квоты на въезд иностранных спортсменов и специалистов, а также квоты на выезд российских спортсменов и тренеров за рубеж, оговаривать условия, при которых возможен въезд или выезд;

- регулировать особые условия проведения спортивных лотерей, организации тотализаторов и букмекерства, ориентируясь, в данном случае, не на процедуры их проведения (что прописано в соответствующем проекте федерального закона № 210142-3 "О лотереях"), а на статьи расходов, полученных от игорного бизнеса в сфере спорта (возможно, направлять определенный процент полученных доходов на поддержку физической культуры и спорта);

- регламентировать правоотношения государственных и негосударственных национальных организаций (Росспорта, Олимпийского комитета Рос-

сии, федераций, союзов, лиг, и т. п.) с международными организациями (МОК, FIFA, UEFA, FIBA, FIS и т. д.) в части выработки совместных соглашений по вопросам допинг-контроля, трансфертов игроков, согласования сроков проведения соревнований, процедур дисквалификации, вопросов назначения судей и международных инспекторов и проч.).

- регулировать вопросы регистрационных сборов, взносов и лицензирования в профессиональном спорте, финансирования данного вида деятельности, льгот и государственной поддержки профессионального спорта; определять возрастные ограничения для занятий профессиональным спортом; регламентировать особенности судейства, штрафных санкций и дисквалификации в профессиональном спорте.

Тем не менее, пока такой закон не принят, необходимо руководствоваться нормами действующего трудового законодательства.

Перейдем непосредственно к анализу трудовых правоотношений профессионального спортсмена.

Трудовая функция профессионального спортсмена гораздо разнообразнее, чем функции иных работников, и не столь определена. В общем виде ее можно сформулировать как участие в тренировках и соревнованиях.

Спортсмен может принять на себя, например, следующие обязанности (по соглашению сторон каждая из них может быть в необходимой степени конкретизирована):

- выполнять установленные индивидуальным планом подготовки требования и контрольные нормативы (индивидуальный план подготовки в виде приложения является неотъемлемой составной частью договора);

- участвовать во всех спортивных мероприятиях, предусмотренных индивидуальным планом подготовки, с достижением определенных спортивных результатов (указываются результаты соревнований - занятые места или запланированные конкретные результаты в метрах, секундах, килограммах и т.п., которые профессиональный спортсмен должен показать);

- носить форму Организации в период участия в спортивных мероприятиях по линии Организации;
- строго соблюдать распорядок дня, общий и индивидуальный режим тренировок, отдыха и участия в соревнованиях, морально-этические нормы поведения и т.д.;
- заботиться о своем здоровье и личной гигиене, в том числе регулярно проходить диспансеризацию; не использовать для достижения спортивных результатов приемов и способов, запрещенных правилами соревнований, не принимать запрещенные медицинской комиссией МОК фармакологические средства и методы стимуляции работоспособности (допинги); в случае получения травм или заболевания строго выполнять лечебные и профилактические процедуры по назначению врача и т.п.;
- бережно относиться к спортивным сооружениям, инвентарю, оборудованию, снаряжению и спортивной форме;
- соблюдать условия заключенных Организацией договоров по рекламе, в том числе по спонсорской рекламе;
- в период действия договора не заключать без согласия Организации иные договоры в стране и за ее пределами, не участвовать в спортивных соревнованиях на коммерческой основе, а также в рекламной деятельности;
- без письменного согласия Организации не заниматься и не принимать участия в соревнованиях по другим видам спорта, которые могут повредить здоровью Спортсмена и его спортивному мастерству;
- пропагандировать занятия физическими упражнениями и видами спорта среди населения, вовлекать в занятия спортом молодежь и др.

"
с
Имеют место случаи, когда Организация предлагает Спортсмену взять на себя и зафиксировать в договоре "особые" обязанности, с одной стороны, отражающие специфику спорта как вида профессиональной деятельности, с другой стороны, входящие в противоречие с действующим законодательством. К таким "особым" обязанностям можно отнести отказ Спортсмена от

изменения места жительства, от рождения ребенка в период действия договора и т.д.¹.

Свобода трудовых договоров прежде всего означает, что субъекты трудового права свободны в решении вопросов как о самом заключении договоров, так и их содержании. Понуждение к заключению договора, по общему правилу, не допускается. Наряду с Конституцией РФ и трудовым законодательством применение кабальных условий в трудовом договоре в отношении человека запрещено.

Так как число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников, объективная потребность в существовании специализированного трудового законодательства сохраняется и даже становится еще более актуальной.

Деятельность спортсмена многообразна и предполагает осуществление различных по характеру действий. Правовая же природа отношений профессионального спортсмена с клубом зависит от природы договора, опосредствующего его труд, то есть, в конечном счете, от характера и степени самостоятельности его труда.

Несмотря на многообразие осуществляемых функций, деятельность профессионального спортсмена можно, все же, представить в виде работы по определенной должности. Спортсмен, таким образом, выполняет определенную трудовую функцию, а не передает работодателю овеществленный результат своего труда.

Требования к квалификации профессионального спортсмена не содержатся в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года (дополненный постановлениями Минтруда Российской Федерации от 29 января 2004 г. № 5, от 9 февраля 2004 г. № 9, от 22 ап-

¹ *Путалова КБ.* Регулирование прав и обязанностей участников отношений в сфере физической культуры и спорта в свете федерального закона РФ «О физической культуре и спорте в РФ» (правовые проблемы) // Теория и практика физической культуры. 2000. № 2. С. 67.

реля 2004 г. №51)'. Справочник устанавливает основные трудовые функции работников. Однако в перечне должностей нет такой категории, как профессиональный спортсмен. Думается, что этот пробел необходимо срочно исправить.

Статья 26 Закона о физической культуре и спорте устанавливает для всех спортсменов независимо от классификации общее право на переход в другие физкультурно-спортивные организации .

«Спортсмен имеет право перехода из одной физкультурно-спортивной организации (спортивного клуба) в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) или иностранную физкультурно-спортивную организацию (иностраннй спортивный клуб) после окончания срока договора о спортивной деятельности и выполнения указанных в таком договоре обязательств.

В случае, если переход спортсмена в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) происходит до истечения срока договора о спортивной деятельности или невыполнения предусмотренных в таком договоре обязательств (если такие условия указаны в договоре о спортивной деятельности), такой переход спортсмена возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций (спортивных клубов).

Переход спортсменов осуществляется в порядке и в сроки, которые согласованы соответственно федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта и общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта".

Проанализируем данную статью.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. М., 2004. С. 304.

2 Термин "переход", относящийся к спортивной деятельности, не следует отождествлять и путать с термином "перевод", применяемым в сфере трудовых отношений, хотя в некоторых случаях эти два понятия действительно бывают тождественными.

Данная норма полностью корреспондируется со Ст. 58, 59 ТК РФ.

Во-первых, из нее следует, что заключаемые со спортсменами трудовые договоры должны быть срочными. Данная норма корреспондируется со ст. 58, 59 ТК РФ. Однако, ТК РФ содержит специальное указание. «Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения - по инициативе как работника, так и работодателя»¹. Статья 59 ТК РФ (в развитие ч. 2 ст. 58 ТК РФ) устанавливает перечень случаев, когда срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника. В частности с «профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденным Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Следовательно, до утверждения таких перечней с профессиональными спортсменами следует заключать трудовой договор на неопределенный срок.

Во-вторых, нормы статьи 26 Закона о спорте прямо связывают право на переходы с двумя такими обстоятельствами, как окончание срока действия договора и выполнение указанных в самом договоре обязательств.

В-третьих, запрещается переход спортсменов из одной физкультурно-спортивной организации в другую до окончания срока действия трудового договора или при невыполнении предусмотренных трудовым договором обязательств, если не достигнуто согласие о таком переходе между этими организациями.

В-четвертых, условия такого перехода (порядок и сроки) предписывается согласовывать с федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органами исполнительной власти субъектов РФ в области физической культуры и спорта и общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта.

Данная статья не содержит легального определения договора о переходе спортсмена из одной физкультурно-спортивной организации в другую. Со-

¹ Статья 58 ТК РФ

гласно внутренним документам спортивных организаций и практике такой договор называется трансферным. Например, в Регламенте РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов¹, дается понятие трансферному договору: "трансферный контракт об условиях перехода футболиста заключается в ' следующих случаях:

- если истек срок действия трудового договора между клубом и футболистом;
- если трудовой договор между клубом и футболистом был досрочно расторгнут в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Регламентом;
- если в период действия трудового договора все стороны (футболист, клуб, который он намерен покинуть, и клуб, в который футболист переходит) договорились о переходе футболиста;
- если переход футболиста из клуба в клуб осуществляется на условиях «аренды».

В проекте федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» трансферный договор называется договором о переходе спортсмена-профессионала. В статье 41 проекта дается легальное определение: «Договор о переходе спортсмена-профессионала является письменным соглашением между физкультурно-спортивной организацией, из которой переходит спортсмен, физкультурно-спортивной организацией, в которую переходит спортсмен, и самим спортсменом».

Однако, проект федерального закона о спорте опять же не решает главного - проблему «заемного труда». В сложившейся отечественной практике система трансферов превращает труд спортсменов-профессионалов в вещный объект, что приводит к нарушению прав спортсменов.

Также остается нерешенным вопрос: каким законодательством необходимо регулировать отношения по переходу спортсменов-профессионалов,

¹ Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов// Премьер-лига. 2003. №1. С. 34.

гражданским или трудовым, если основной договор со спортсменом-профессионалом является трудовым.

Проблема регулирования труда спортсменов при переходе из одной организации в другую многогранная и нерешенная ни на практике, ни на законодательном уровне. Поэтому в рамках настоящей работы не представляется возможным в полном объеме исследовать данный вопрос.

Обязанности Организации обычно группируются по следующим основным позициям.

- организация подготовки Спортсмена в соответствии с современными научно-методическими, научно-техническими и медицинскими требованиями, необходимыми для выполнения ими индивидуального плана, в том числе: обеспечение благоприятных для реабилитации и отдыха, культурного досуга и учебы социально-бытовых условий; предоставление необходимых для учебно-тренировочного процесса и участия в соревнованиях спортивных сооружений и оборудования, инвентаря индивидуального пользования и спортивной формы (бесплатно или на иных условиях); организация бесплатного рационального и калорийного питания в период централизованной подготовки на учебно-тренировочных сборах, а также специальных выплат на питание в период децентрализованной подготовки; обеспечение комплексного и текущего медицинского контроля, врачебно-медицинских наблюдений и консультаций, услуг врача и массажиста, лечение в случае необходимости в условиях специализированных медицинских учреждениях; снабжение медикаментами, витаминами, восстановительными и иными медико-биологическими средствами в соответствии с предписаниями врача и др.;

- представление интересов Спортсмена, осуществление его правовой и юридической защиты в третьих организациях по вопросам заключенного с ним договора;

- оформление выездных документов Спортсмена для зарубежных командировок в составе спортивных делегаций;

- пропаганда успехов Спортсмена с использованием средств массовой информации и иных средств, имеющихся в распоряжении Организации;
- ознакомление Спортсмена с условиями заключаемых организацией договоров во всех случаях, когда они затрагивают интересы Спортсмена (на пример, рекламные, спонсорские, договоры по спортивной экипировке и др.);
- предоставление Спортсмену времени отдыха (продолжительность устанавливается соглашением сторон);
- страхование Спортсмена от несчастных случаев в России и за рубежом и др;
- содействие учебе, повышению квалификации, приобретению профессии и переподготовке Спортсмена;
- использование разнообразных способов морального поощрения Спортсмена (присвоение спортивных званий, ходатайства о присвоении государственных наград и т.п.);
- осуществление мер по улучшению социально-бытовых условий жизни Спортсмена и членов его семьи (жилищные условия, транспортные средства и т.п.) и др.

Кроме того, согласно статье 32 ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта, Олимпийский комитет России, общероссийские физкультурно-спортивные объединения, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивные объединения субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления могут выплачивать за счет собственных бюджетов и внебюджетных средств, а также иных не запрещенных законом источников, ежемесячное денежное содержание выдающимся спортсменам - олимпийским чемпионам, чемпионам мира и Европы, имеющим звание «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта» .

Представляется, что использование в практической деятельности по заключению и исполнению договоров в спортивной сфере изложенных положений и рекомендаций будет способствовать повышению эффективности деятельности спортивных организаций, заключающих такие договоры.

«В теории и практике современного трудового права ... есть острая проблема сочетания прав трудящихся и прав работодателей. С одной стороны, должна быть обеспечена защита трудящегося, а с другой стороны, каждый имеет право на свободное использование своего имущества для не запрещенной законом экономической деятельности»¹.

Работа профессиональных спортсменов связана с повышенными тренировочными и соревновательными нагрузками. Эта работа требует от спортсменов-профессионалов все больших усилий (и не только физических), поиска новых способов мобилизации функциональных резервов организма. Вполне очевидно, что бесконечно этот процесс продолжаться не может, поэтому перед работодателем все актуальнее ставится вопрос об управлении подготовкой спортсмена-профессионала с целью ее оптимизации.

В понятие рабочего времени входит, прежде всего, то время, в течение которого профессиональный спортсмен должен исполнять свои трудовые обязанности. Оно устанавливается для всех работников организации ее правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Если конкретному профессиональному спортсмену рабочее время устанавливается индивидуально (например, неполный рабочий день), условие об этом должно быть предусмотрено в трудовом договоре (абзац 8 части 2 ст. 57 ТК РФ).

В рабочее время могут быть отнесены и иные периоды времени, когда профессиональный спортсмен не исполнял свои трудовые функции. Они должны быть предусмотрены законами и другими нормативными правовыми актами.

ства РФ. 1999. № 17. Ст. 2206; 2003. № 2. Ст. 167.

¹ Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права России // Правоведение. 1997. № 2. С 76.

В числе «иных периодов» ТК РФ, в частности, называет: - специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые предоставляются работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ч. 2 ст. 109 ТК РФ);

- время для отдыха и приема пищи на тех работах, где по условиям производства предоставление таких перерывов невозможно (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);

- перерывы для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет, предоставляемые работающим женщинам (ст. 258 ТК РФ).

Другие нормативные правовые акты, которые могут относиться к рабочему времени «иные периоды» времени, - это, как правило, акты, регулирующие трудовые отношения определенных категорий работников. Например, локальными актами Федераций по видам спорта в состав рабочего времени профессионального спортсмена может включаться не только время тренировок и участия в соревнованиях, но и время проведения медицинского осмотра, время отдыха перед соревнованиями.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это общее правило. Оно распространяется на работников всех организаций, независимо от их организационно-правовых форм, а также граждан, работающих у работодателей - физических лиц (ст. 305 ТК РФ). Для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени устанавливается специальными нормативными правовыми актами, которые отражают специфические особенности их труда.

В частности, в соответствии со ст. 100 ТК РФ Правительству РФ в связи с особенностями трудовой функции отдельных категорий работников предоставлено право определять специфику и порядок установления режима рабочего времени. В отношении профессиональных спортсменов такой нормативный правовой акт еще не принят и необходимо восполнить этот пробел.

Трудовой кодекс возлагает на работодателя обязанность вести учет рабочего времени, которое, фактически отработано каждым профессиональным

спортсменом. От правильного учета зависит не только оплата труда, но и другие трудовые права. Так, частью 3 ст. 121 ТК РФ предусмотрено, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Учет осуществляется работодателем ежедневно в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы унифицированной формы N Т-12 или таблице учета использования рабочего времени унифицированной формы N Т-131, в которых отмечаются часы работы (дневные, ночные, в выходные и праздничные дни, сверхурочные) сокращения работы, прогулы и т. д.

В современных условиях профессионального спорта ключевым направлением совершенствования стратегии подготовки спортсменов-профессионалов специалисты считают индивидуализацию тренировочного процесса.

Поэтому при регулировании труда профессиональных спортсменов лучше всего применять суммированный учет рабочего времени, предусмотренный статьей 104 Трудового кодекса РФ. Порядок ведения такого учета должен быть установлен Правилами внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации или в коллективном договоре.

Говоря о законодательном регулировании рабочего времени необходимо отметить, что некоторые статьи раздела ТК РФ «Рабочее время» сформулированы нечетко, не согласованы с другими статьями Трудового кодекса, либо снижают уровень гарантий трудовых прав профессиональных спортсменов.

Например, менее четко по сравнению с КЗоТ сформулированы положения ст. 92 ТК о сокращенной продолжительности рабочего времени. Чтобы уяснить смысл этой статьи, нужно произвести предварительные арифметические действия, а именно из нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов) вычесть число часов, на которое сокращается рабочее время для соответствующей категории работников, перечисленной в данной статье.

зо Подобная форма изложения содержания правовых норм не свойственна законотворческой практике по вопросам рабочего времени и от нее следует отказаться. Новый текст ч. 1 этой статьи может быть сформулирован по аналогии с содержанием ст. 43 - 45 КЗоТ, например: «Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю; в возрасте от 15 до 16 лет, также для учащихся образовательных учреждений в возрасте от 14 до 15 лет, а работающих в период каникул, не более 24 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю, и т.д.».

Отдельные положения ст. 92 ТК не стыкуются с текстом других статей. Так, содержание ч. 1 ст. 92 ТК относительно несовершеннолетних не согласуется с содержанием ч. 1 ст. 94 ТК.

Согласно ч. 1 ст. 92 ТК, нормальная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращается на 4 часа в неделю и, следовательно, составляет 36 часов.

Отдельные положения ст. 92 ТК не стыкуются с текстом других статей. Так, содержание ч. 1 ст. 92 ТК относительно несовершеннолетних не согласуется с содержанием ч. 1 ст. 94 ТК.

Согласно ч. 1 ст. 92 ТК, нормальная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращается на 4 часа в неделю и, следовательно, составляет 36 часов. Одновременно с этим в ч. 1 ст. 94 ТК предусматривается, что продолжительность ежедневной работы работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 7 часов. При соблюдении этого требования продолжительность рабочей недели данной категории работников будет составлять не 36, а 35 часов в неделю. Очевидно, что для устранения возникшего разночтения в ч. 1 ст. 92 ТК должно предусматриваться:

- нормальная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращается не на 4, а на 5 часов в неделю (исходя

из нынешней редакции ч. 1 ст. 92 ТК). Все равно при обычном режиме один час указанными работниками не дорабатывается, а режим с суммированным учетом рабочего времени либо запрещен (ст. 298 и 300 ТК), либо традиционно не рекомендован.

Трудовой кодекс отказался от сохранения существовавшего многие десятилетия порядка оплаты труда работников, не достигших 18-летнего возраста. В ст. 271 ТК предусмотрено, что при повременной оплате труда заработная плата профессиональным спортсменам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а профессиональным спортсменам этого возраста, допущенным к сдельным работам, труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. Тем самым уменьшено значение установления для этих работников сокращенного рабочего времени как важнейшего средства охраны их труда.

Именно поэтому необходимо пересмотреть закрепленный в ст. 271 ТК порядок оплаты труда лиц моложе 18 лет и восстановить существовавшее до принятия Трудового кодекса правило (ст. 180 КЗоТ).

В число статей, регулирующих режим рабочего времени (гл. 16 ТК), включена ст. 102 о работе в режиме гибкого рабочего времени. Однако если другие статьи этой главы в той или иной мере раскрывают содержание понятий, о которых в них идет речь: ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК), сменная работа (ст. 103 ТК), суммированный учет рабочего времени (ст. 104), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК), - закрепляют условия и порядок их применения, а также предусматривают необходимость учета мнения представительного органа профессиональных спортсменов или выборного профсоюзного органа при их установлении, то понятие работы в режиме гибкого рабочего времени никак не раскрывается. Остается неясным, когда и в каких целях такой режим вводится, в каком порядке, в чем гибкость и другие особенности этого режима и т.д. Между тем имеются нормативные правовые акты, где содержатся ответы на эти вопросы. Поэтому ст. 102 ТК можно сформулировать более четко. В частности, учесть, что характерной особен-

ностью работы в режиме гибкого рабочего времени является установление фиксированного рабочего времени, когда профессиональные спортсмены должны находиться на своем рабочем месте, и переменного времени, в пределах которого профессиональные спортсмены вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, а не по согласованию каждый раз с работодателем. Именно предоставление такой самостоятельности профессиональному спортсмену позволяет гармонизировать интересы работодателя и личные интересы профессиональных спортсменов.

В отличие от Кодекса законов о труде, в соответствии с которым сверхурочные работы, как правило, не допускались (ч. 1 ст. 54 КЗоТ) и администрация могла применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 2 ст. 54 КЗоТ), Трудовой кодекс подобной нормы не содержит. Отказавшись от использования понятия «исключительные случаи», Трудовой кодекс определил ряд ситуаций (п. 1 - 5 ч. 2 ст. 99 ТК), при возникновении которых привлечение к сверхурочным работам производится работодателями с письменного согласия профессиональных спортсменов, и установил, что в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия профессиональных спортсменов и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 3 ст. 99 ТК). Кроме того, новый Кодекс значительно сузил круг профессиональных спортсменов, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам (сравнить ч. 3 ст. 54 КЗоТ и ч. 4 ст. 99 ТК). Тем самым создана правовая основа для широкого применения работодателями сверхурочных работ.

Максимальное число сверхурочных работ установлено - 4 часа в течение двух дней подряд, но не более 120 часов в год. Законодательством установлено, что компенсация за работу в этих случаях осуществляется или предоставлением дополнительного времени отдыха с оплатой выполненных работ в одинарном размере (в отношении сверхурочных работ возможность компен-

сацией их дополнительным предоставлением времени отдыха введена с 01 февраля 2002 года Трудовым кодексом РФ), или повышенной оплатой (сверхурочные работы оплачиваются в первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а в последующие часы не менее чем в двойном размере, работа в выходные и праздничные дни - не менее чем в двойном размере). Необходимо обратить внимание, что выбор вида компенсации принадлежит именно профессиональному спортсмену. Привлечение к работе в указанных случаях производится по инициативе работодателя и должно быть оформлено приказом по организации. Работодатель обязан вести учет рабочего времени профессиональных спортсменов, в том числе учет сверхурочно отработанных часов, и времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни. Согласие профессионального спортсмена на работу должно быть в этих случаях получено в письменной форме и до начала выполнения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни. Нарушение работодателем порядка привлечения профессиональных спортсменов к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни не является основанием для отказа в повышенной оплате выполненных профессиональным спортсменом работ. Иски рабочих и служащих о повышенной оплате сверхурочной работы (работы в выходные и нерабочие праздничные дни), выполненной по инициативе работодателя, подлежат удовлетворению и в том случае, когда привлечение профессиональных спортсменов к такой работе осуществлялось с нарушением установленного законом порядка. Под нарушением установленного порядка подразумевается: не издание приказа о привлечении к сверхурочным работам (работам в выходные и нерабочие праздничные дни), не получение письменного согласия профессионального спортсмена, принятие решения без учета мнения выборного профсоюзного органа, когда оно необходимо, превышение предельного количества сверхурочных часов в соответствующем периоде.

В настоящее время ненадлежащее оформление привлечения профессиональных спортсменов к работе сверхурочно, в выходные и праздничные

дни в соответствии с Налоговым кодексом РФ может отразиться и на порядке определения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль организации. В соответствии со статьей 252 Налогового кодекса РФ налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в статье 270 Налогового кодекса). Расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных статьей 265 Налогового кодекса, убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком. Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме. Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации. Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Следовательно, затраты на оплату труда в случае привлечения профессиональных спортсменов к работе во внерабочее для них время без издания приказа работодателя, получения письменного согласия работника, а в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, без учета мнения представительного органа профессиональных спортсменов, нельзя будет признать обоснованными и документально подтвержденными, а соответствующие выплаты профессиональному спортсмену в этом случае должны быть осуществлены за счет чистой прибыли организации. В этой связи, хотелось бы надеяться, что надлежащее оформление сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни станет соответствовать интересам не только профессионального спортсмена, но и интересам самого работодателя, что в свою очередь, должно уменьшить количество нарушений трудового законодательства. В современных условиях жизни общества роль трудового права трудно переоценить. Противоречие труда и собственности приобрело необычайную остроту, и только используя потенциал трудового права можно найти оптимальное соотношение интересов работников и работодателей. Действитель-

но, «нормальное противоречие сторон трудового правоотношения»¹ существует всегда, оно многоаспектно - охватывает как индивидуальные, так и коллективные правоотношения².

В п.3 ст.24 Закона о физической культуре и спорте говорится о регулировании деятельности спортсменов-профессионалов наряду с трудовым законодательством нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденных профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта. В российском футболе к числу таких основных нормативных актов, касающихся профессиональных футболистов, относится Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов³.

В соответствии с п.2 Преамбулы Регламента РФС он является обязательным для футболистов, федераций футбола, нелюбительских и любительских футбольных клубов, ассоциаций и агентов футболистов, которые состоят с РФС в отношениях, позволяющих распространить юрисдикцию РФС и действие Регламента РФС на данных субъектов. Этот документ определяет статус, а также правила, допускающие футболистов к участию в соревнованиях под эгидой РФС и применяемые футбольными клубами при переходах футболистов из клуба в клуб.

К числу наиболее значимых положений Регламента РФС, определяющих правовой статус профессиональных футболистов относится следующее.

- Для приобретения статуса профессионала (нелюбителя) футболист должен быть зарегистрирован региональной футбольной федерацией в порядке, установленном Регламентом РФС, а также получать заработную плату

¹ Грось Л.А. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовые и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. № 8. С. 45.

² Бугров Л.Ю. Развитие конституционных гарантий для трудящихся и условиях рынка труда. В сб.: Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь, 1997. С. 28.

³ Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов// Премьер-лига. 2003. №1. С. 34.

и другие предусмотренные выплаты в связи с участием в соревнованиях по футболу или деятельностью, относящейся к футболу, под эгидой РФС (при том условии, что футболист вновь официально не восстановил статус любителя).

- С каждым футболистом-нелюбителем соответствующий футбольный клуб заключает срочный трудовой договор (далее - трудовой договор) в письменной форме на срок до пяти лет (для лиц, не достигших 18 лет, - не более чем на три года).

- В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника (футболиста) по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ. Если такие условия включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

- Трудовой договор подлежит обязательной регистрации в соответствующей футбольной ассоциации.

- При переходе футболиста из одного клуба в другой между клубами заключается трансферный договор об условиях перехода в следующих случаях:

- если истек срок действия трудового договора между клубом и футболистом;

- если трудовой договор между клубом и футболистом был досрочно расторгнут в порядке, установленном ТК и Регламентом РФС;

- если в период действия трудового договора все стороны (футболист, клуб, который он намерен покинуть, и клуб, в который он переходит) договорились о переходе футболиста;

- если переход футболиста из клуба в клуб осуществляется на условиях "аренды".

- Условия, оговаривающие "аренду" футболиста-нелюбителя (срок "аренды", обязательства сторон), предусматриваются договором, заключенным в письменной форме между обоими клубами и соответствующим футболистом. При этом клуб, принявший футболиста на условиях "аренды", не

вправе осуществлять действия, направленные на переход этого футболиста в третий клуб.

- Установлены порядок и условия предоставления компенсации за обучение, подготовку и совершенствование мастерства футболиста при получении футболистами впервые статуса нелюбителя (профессионала) и при переходах как в российские, так и зарубежные футбольные клубы.

- Предусмотрены различные санкции общественно-корпоративного характера к футболистам, агентам футболистов и футбольным клубам за нарушения трудовых договоров.

- Установлены условия обратного перехода из профессионалов в любители и прекращения профессиональной деятельности футболиста.

- Предусмотрен механизм разрешения споров, связанных с исполнением Регламента РФС, в рамках специально создаваемого органа - Палаты разрешения споров.

Регламент РФС менялся дважды в сторону его либерализации, тем не менее, в силу ряда объективных и субъективных причин футбол России пока отстает в этом плане от европейского.

Приведем лишь два тому примера.

Обратимся еще раз к ст.26 Закона о физической культуре и спорте. В ней, в частности, говорится о том, что в случае, если спортсмен переходит в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) до истечения срока договора о спортивной деятельности или невыполнения предусмотренных в этом договоре обязательств (если такие условия указаны в договоре о спортивной деятельности), то такой переход возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций (спортивных клубов). Возникает вопрос: от выполнения каких именно договорных обязательств зависит переход спортсмена из одного спортивного клуба в другой? Предположим, в тексте трудового договора, заключенного с профессиональным спортсменом, будет указано следующее его обязательство: "не допускать никаких нарушений спортивной и трудовой дисциплины...". Противоре-

чит этот пункт законодательству? Ни в коем случае. Однако если спортсмен опоздал по неуважительным причинам на тренировку или пропустил ее, клуб имеет все правовые основания, для того чтобы не давать своего согласия на его переход в другой клуб!

Далее в ст.26 говорится: "...такой переход возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций". Но что же получается: решается судьба спортсмена, а он при этом не имеет права голоса?! Он - всего лишь предмет сделки между клубами!

И чем более статус спортсмена-профессионала будет приближаться к понятию "свободная творческая личность", тем лучше в итоге будет всем: спортсменам, спортивным организациям, болельщикам и спорту в целом!

Чтобы этого добиться, прежде всего необходимо всю нормативно-правовую базу, регулирующую как спортивную деятельность, так и трудовые отношения в спорте, привести в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права в сфере прав и свобод человека и гражданина.

Для этого следует как минимум:

- снять с российских спортсменов ограничения (в том числе какие бы то ни было компенсационные выплаты), касающиеся свободы выбора ими (по истечении трудовых договоров) нового места работы (занятий спортом);
- отменить любые запреты относительно количественного состава иностранных граждан и лиц без гражданства, выступающих за российские спортивные клубы (кроме, естественно, национальных сборных команд);
- в Законе о физической культуре и спорте или в ТК четко указать на то, что со спортсменами-профессионалами заключаются срочные трудовые договоры.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

Трудовая функция профессионального спортсмена гораздо разнообразнее, чем функции иных работников, и не столь определена. В общем виде ее можно сформулировать как участие в тренировках и соревнованиях.

Требования к квалификации профессионального спортсмена не содержатся в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года. Данный пробел необходимо восполнить.

Еще одной из нерешенных правовых проблем в области профессионального спорта выступает сфера применения дисквалификации спортсменов-профессионалов. Отношения, связанные с указанной дисквалификацией, практически не получили должной нормативной регламентации в Российском трудовом праве. На практике применение дисквалификационных процедур в профессиональном спорте может быть сопряжено не только с известными ограничениями, а иногда и лишением спортсмена права активно участвовать в спортивной деятельности, но и со значительными имущественными потерями для указанного субъекта. Без адекватного правового закрепления на уровне закона не исключена и возможность злоупотребления ограничительным, по сути, правом на дисквалификацию со стороны спортивных объединений.

В современных условиях профессионального спорта ключевым направлением совершенствования стратегии подготовки спортсменов-профессионалов считает индивидуализация тренировочного процесса.

Поэтому мы полагаем, что при регулировании труда профессиональных спортсменов лучше всего применять суммированный учет рабочего времени, предусмотренный статьей 104 Трудового кодекса РФ. Порядок ведения такого учета должен быть установлен Правилами внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации или в коллективном договоре. Однако при принятии названных локальных актов должны быть соблюдены требования ТК РФ, федеральных законов, актов Правительства РФ. В частности, в соответствии со ст. 100 ТК РФ Правительству РФ в связи с особен-

ностями трудовой функции отдельных категорий работников предоставлено право определять специфику и порядок установления режима рабочего времени. В отношении профессиональных спортсменов такой нормативный правовой акт еще не принят и диссертантом предлагается восполнить этот пробел.

Автор приходит к выводу, что в сфере профессионального спорта необходим специальный федеральный закон. Основной целью этого закона должна стать четкая регламентация деятельности субъектов профессионального спорта в России, определение их роли и места в системе трудовых отношений, а также установление взаимных прав и обязанностей и государства и участников профессионального спорта.

Между тем, пока такой закон не принят. Поэтому следует руководствоваться общими нормами трудового законодательства, а все особенности предусмотреть в коллективном договоре, а также в индивидуально-трудовом договоре, которые допускают определенную свободу сторон в регламентации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

§ 2. Соотношение трудового и гражданско-правового регулирования труда профессиональных спортсменов

В последние годы в обществе проявляется потребность в научном подходе к гражданско-правовому регулированию отношений в области спорта.

Выяснение правовой природы отношений, возникающих между спортсменом - профессионалом и спортивной организацией, продолжает оставаться предметом споров в отечественной науке как гражданского, так и трудового права. Отсутствует так же и единая позиция законодателя по этому вопросу.

Источником имеющихся разногласий является то, что отношения, связанные с трудом, регулируются смежными отраслями российского права - трудового и гражданского.

Выработка единого подхода и закрепление его в реформирующемся российском законодательстве имеет как теоретическое, так и практическое значение.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации В.В. Путина от 11 ноября 2003 г. № Пр-2043 (п.5.)¹ разработан проект федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" в новой редакции.

В проекте ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» предусмотрено регулирование труда профессионального спортсмена гражданско-правовым договором. Профессиональный спортсмен здесь выступает как индивидуальный предприниматель.

Автор вышеуказанного законопроекта полагает, что именно индивидуальное предпринимательство в наибольшей степени защитит права спортсменов. Однако с данным доводом можно не согласиться.

¹ Перечень поручений по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по физической культуре и спорту 1 октября 2003 г.// Российская газета. 2003. № 50 (3164).

Напротив, именно ТК РФ способен в полном объеме защитить права спортсменов: во-первых, права спортсмена-профессионала гарантируются защитой государства, во-вторых, в силу ТК РФ работодатель вправе устанавливать за счет собственных средств любые дополнительные, по сравнению с законодательством о труде, трудовые и социально-бытовые льготы как для всех работников коллектива, так и для отдельных категорий работников.

Такие льготы могут устанавливаться и в договорах со спортсменами. Напротив, гражданское право социально не ориентировано, поэтому на практике договорная свобода не становится для работника благом. Это уже подтвердила повсеместная практика заключения срочных трудовых договоров (1990-1991 годы), от которых работник, как правило, никаких дополнительных гарантий, заложенных в теории, не приобретал¹.

Представляется, что в отсутствии указанных черт отношения работодателя и профессионального спортсмена как работника, не отвечают тем признакам, которые присущи гражданско-правовым отношениям. Профессиональный, как и всякий другой работник, обязуется выполнять работу в соответствии с должностной инструкцией по той должности, на которую принят, то есть выполнять определенную трудовую функцию, а не передавать работодателю конечный результат своего труда. Деятельность профессионального спортсмена осуществляется в рамках организационного творчества, которое отличается от творчества предпринимательского.

«Он связан рамками правил внутреннего трудового распорядка и в силу своего правового положения должен подчиняться воле работодателя (собственника имущества), что исключает автономию воли, характерную для гражданско-правовых отношений. Профессиональный спортсмен не обладает имущественной самостоятельностью, что необходимо для того, чтобы возникающие отношения можно было рассматривать как гражданско-правовые»².

1 См.: *Желтое О.Б.* Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вести. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 1995. № 3. С. 33.

2 *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства // Право и экономика. 1995. № 7. С. 58-67.

Таким образом, при всей организационной самостоятельности, труд профессионального спортсмена наемный и зависимый от воли собственника имущества и должен регулироваться нормами трудового права, что убедительно доказано в юридической литературе¹.

А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова придерживаясь позиции, что аналогичные отношения являются трудовыми, отмечают: «Идея регулировать трудовые отношения ...основана, главным образом, на том, что нормы гражданского законодательства в отличие от трудового представляют сторонам договора большую свободу в регулировании возникающих отношений, в том числе, возможность полного возмещения убытков, применения различного рода санкций, досрочного прекращения договорных обязательств и др.»².

Аргументы сторонников регулирования гражданским законодательством труда профессиональных спортсменов, в основном, сводятся к следующему.

Во-первых, отношения между организацией и спортсменом должны строиться на основе гражданско-правового договора, так как объем прав и обязанностей профессионального спортсмена существенно отличается от обязанности выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности по трудовому договору»³.

Во-вторых, высказываются опасения, что трудовой договор не обеспечивает интересы организации и ее участников (необходимость обосновывать в соответствии с трудовым законодательством прекращение договора с профессиональным спортсменом, невозможность возложения на него ответст-

1 См. напр.- *Бондаренко Э.Н.* Об отраслевой принадлежности правоотношения, связанных с трудом //Журнал российского права. 2000 № 11. С. 31-36; *Глазырин В.В.* Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства?// Журнал российского права. 1998. № 7. С 12-19; *Коришанова Т.Н.* Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6. С. 37-38; *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М.,1999. С. 56.

2 *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства в свете нового Гражданского кодекса// Право и экономика. 1995. № 7. С. 66

3 См.: *Мартыросян Э.Р.* Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества // Государство и право. 1996. № 10.С. 48-53.

венности за убытки, причиненные организации (или третьим лицам) ненадлежащим исполнением договорных обязанностей)¹.

В-третьих, предполагается, что гражданско-правовой договор сможет дать работнику больше льгот и преимуществ, чем трудовой, так как допускает большую договорную свободу².

Предполагается также, что изменение статуса наемного спортсмена на статус индивидуального предпринимателя во многих случаях позволит реально возместить спортивной организации убытки.

Спортсмен не может рассматриваться только лишь работником, выполняющим определенную трудовую функцию.

У спортсмена имеется автономия воли, самостоятельность, свой режим работы он определяет сам, согласуя с тренером. Осуществляя тренировки и участвуя в соревнованиях, спортсмен не выполняет заданную «трудовую функцию», а обладает особым правовым статусом.

Таким образом, не лишена здравого смысла позиция, трактующая договор между спортсменом-профессионалом и спортивной организацией как предпринимательский.

Однако, А.В. Эйриян отмечает, что выигрыш от снятия пределов ответственности спортсменов по гражданскому праву реально может быть достигнут только на достаточно высоком уровне развития рыночных отношений в России при условии наличия концентрированных индивидуальных капиталов"⁴.

См. также: *Акопов Д.Р.* Правовое регулирование труда руководителей - участников хозяйственных обществ // Правоведение. 1999. № 2. С.132-137; *Акопова Г.М., Акопов Д.Р.* Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6. С. 56-58; *Бычкова Е.Н.* Договоры акционерного общества с его исполнительным органом и ответственность за нарушение. М..С. 167-171.

2 *Санникова Л.В.* Договор найма труда. М., 1999. С. 101-108.

3 *Мартыросян Э.Р.* Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества // Государство и право.1996. № 10.С. 48-53.

4 *Эйриян А.В.* Менеджмент и творчество руководителя коммерческой организации. Дис.канд.юрид.наук: 12.00.05. Пермь, 1996. С.76.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, если работник захочет уйти с работы, то он пишет заявление и через две недели уходит. Будь вы пекарь, токарь, кочегар или плотник. Что касается спортсменов, то на практике все обстоит совсем по-другому. Они не имеют права без согласия клуба покинуть его, не только пока действует договор, но и даже после истечения оговоренных в этом документе сроков, если за игрока не заплатит компенсацию другой клуб, заинтересованный в переходе.

Так, например, футболист «С» написал заявление об уходе из спортивного клуба. Он также просил расторгнуть договор ввиду невыполнения клубом его условий. Спортсмен отстаивал свои интересы, апеллируя к Трудовому кодексу РФ.

Контрольно-дисциплинарный комитет рассмотрел заявление и претензии спортсмена признаны необоснованными. Спортсмена дисквалифицировали на 4 месяца и потребовали компенсационные выплаты. Футболист не сможет играть, пока будущий клуб не заплатит компенсацию предыдущему клубу. Сумму «отступного» высчитают по строго определенной схеме. Годовой доход умножается на некий коэффициент. В случае со спортсменом «С» - на десять.

Подавляющее большинство клубов по официальной ведомости платят спортсменам в месяц по две-три тысячи рублей. Остальную сумму в 100 раз больше неофициально. При подсчете компенсации, считают исходя из официальных цифр. Говоря о "деле спортсмена «С», подчеркнем, что проиграли все. Проиграл спортсмен, лишившийся практики. Проиграл спортивный клуб, оставшийся без ударного форварда и потерявший деньги, вложенные в спортсмена. Проиграли сборные команды - национальная и молодежная, за которые мог выступать спортсмен. Проиграли и зрители, которые полюбили талантливого форварда и стали ходить подчас только на него.

Таким образом, данный случай показывает, что страдает не только спортсмен, но и спортивная организация, и зрители.

И это не единичный случай.

Что все это означает? Если следовать Трудовому кодексу, любой спортсмен имеет право покинуть свою команду только потому, что ему этого захотелось. Даже если команда в точности соблюдала все условия договора, это не спасет ее от потери работника. Сейчас ситуация какая? Вот, например, футболист подписал договор, он получает помимо зарплаты: машину, квартиру, подъемные. Через какое-то время получил все и заявляет: мне у вас не нравится, я уйду. Две недели ждет и уходит. Поэтому для спортивных клубных «казус футболиста «С» - серьезная неприятность.

В теории права уже длительное время существует точка зрения о допустимости применения межотраслевой аналогии закона, т.е. о возможности применения норм родственных отраслей права, регулирующих сходные отношения, к иным отношениям в случае пробела в данной отрасли права. Отсюда, на наш взгляд, можно сделать вывод о том, что и в тот период было теоретически обосновано и практически необходимо применять гражданское право к иным отношениям, поскольку прямого запрета на применение межотраслевой аналогии закона в ГК нет.

В настоящее время по проблеме применения гражданского права и иным отношениям существует несколько точек зрения. Первая: гражданское право применяется и к иным отношениям и имеет примат над специальными законами. На наш взгляд, эта позиция может привести к размыванию специфики отраслевого правового регулирования, снижению уровня отраслевых правовых гарантий граждан, прежде всего работников. Вторая: гражданское право нельзя применять к иным отношениям, поскольку ГК РФ прямо не предусматривает такой возможности. Данная позиция, на наш взгляд, является спорной, не соответствующей названным выше аргументам. Как представляется, разработчики ГК РФ использовали не разрешительный метод правового регулирования (им характеризовались Основы), а дозволительный, допускающий большую свободу правоприменителей, которые в настоящее время имеют право не на то, что законом разрешено, а на то, что не запрещено. Третья: гражданское право можно применять к иным сходным отношениям

лишь в случае пробелов в правовом регулировании; имеющиеся же специальные нормы имеют приоритет над общими нормами гражданского права. Эта позиция представляется наиболее предпочтительной, поскольку, во-первых, имеет прочную теоретическую базу: преодоление пробелов в праве посредством межотраслевой аналогии закона; во-вторых, сохраняет специфику отраслевого правового регулирования, в большей степени защищающего права граждан и, в частности, работников. Наконец, четвертая точка зрения, которую в целом можно определить как непоследовательную, эклектичную, состоит в том, что возможность применения или неприменения гражданского права к иным отношениям необходимо рассматривать применительно к конкретному случаю. К сожалению, именно этим путем и пойдет судебная практика, хотя, думается, он является наименее теоретически обоснованным и наиболее противоречивым. Чтобы исключить описанные противоречия на практике предлагают соответствующие коррективы исходя из теоретической конструкции: гражданское право применяется к иным отношениям лишь при наличии пробелов в правовом регулировании; в случае коллизий норм специальное отраслевое законодательство имеет приоритет над нормами гражданского права.

В конечном итоге законодатель в ТК РФ сохранил социальную направленность правового регулирования трудовых отношений, предусмотрел специальное решение ряда вопросов, урегулированных ГК РФ. Так, в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются нормы трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ). Благоприятным для работников является то, что в случае реорганизации юридического лица, влекущего в соответствии со ст. 57 ГК РФ прекращение его деятельности, трудовые отношения с согласия работника продолжаются на основании ст. 75 ТК РФ. Или еще один пример. По правилам ст. 1081 ГК РФ лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должно-

стных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством и т.п.), имеет право обратного требования к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом. Как отмечалось, трудовое законодательство ограничивает материальную ответственность работника, а полная материальная ответственность (без возмещения упущенной выгоды) возлагается на работника в случаях, установленных ст. 243 ТК РФ.

Знаменательным, но не лишенным на практике проблем толкования является правило ст. 5 ТК РФ о том, что в случаях противоречия между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ¹. К нормам трудового права, надо полагать, относятся те, что регулируют отношения на основе трудового договора. Примат норм ТК РФ существует, следовательно, и относительно норм ГК РФ о труде работников, тем более, что ТК РФ является более поздним по времени принятия правовым актом. Впрочем, когда, по выражению выдающегося немецкого юриста Г. Еллинека, не закон стоит против закона, а идея против идеи, принцип против принципа, «в области идеи и принципов решает не временная последовательность, а внутренняя ценность»². Думается, что до устранения имеющихся в разно отраслевых источниках коллизий в регулировании трудовых отношений их предстоит разрешать с указанных позиций, а не только юридическими средствами.

Характерно, что реформа в России гражданского и трудового законодательства началась в условиях обострившейся на исходе века научной дискуссии о самостоятельности трудового права в российской системе права и отразила ее итоги. В последнее время убедительная отповедь сторонникам «ультрацивилистического» поглощения трудового права гражданским прозвучала

¹ Так, утверждая приоритет норм трудового законодательства, некоторые авторы настаивают на том, что условием взыскания с руководителя организации убытков в соответствии с нормами гражданского законодательства является заключение с ним гражданско-правового договора. См.: *Нуртдинова А. Ф., Шеломов Б. А., Кориунов Ю. Н.* и др. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2003. С. 28.

² *Еллинек Г.* Борьба старого права с новым. М., 1908. С. 22

в работах А.М. Лушников и М.В. Лушниковой. В их позиции обращает внимание также то, что, отметив общность цивилистической основы гражданского и трудового права и их несомненную связь, авторы весьма сдержанно отзываются о субсидиарном применении норм гражданского права к трудовым отношениям, выступая за совершенствование трудового законодательства¹.

Но можно ли вообще обойтись без субсидиарного правоприменения, допускается ли оно законодательно? Принято считать, что субсидиарное применение норм разной отраслевой принадлежности является средством восполнения пробелов в действующем законодательстве на основе правовых норм смежных правовых отраслей и при отсутствии на это прямых запретов в законе. Е.А. Ершова полагает более точным называть субсидиарное применение правовых норм иных отраслей межотраслевой аналогией закона², которая при соблюдении определенных условий, в общем, возражений в науке не вызывает.

Что касается субсидиарного применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям, то запрета на это в трудовом законодательстве нет, и не было. Но в обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации «О практике рассмотрения судами трудовых дел по спорам об оплате труда» указывалось на недопустимость применения в судебной практике к трудовым отношениям ст. 395 ГК РФ об ответственности за неисполнение денежных обязательств, пользование чужими денежными средствами при удовлетворении исков работников о взыскании заработной платы. Выше-

1 См.: Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина А. М. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 272-291; Лушников А. М. О соотношении норм трудового и гражданского законодательства в правовом регулировании труда// Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: Сб. науч. трудов. Омск, 2002. С. 120-125; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое исследование. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 138-145

2 См.: Ершова Е. А. Применение гражданского права к трудовым отношениям// Трудовое право. 1998. №4. С. 22-30; Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. М., 2000. С. 44-75

3 Обзор судебной практики. Верховный Суд РФ (БВСР 97-2) «О практике рассмот-

стоящие судебные инстанции отменяли решения судов в части, касающейся взыскания с работодателя в соответствии со ст. 15 ГК РФ убытков, причиненных задержкой выплаты заработной платы, а в период, когда трудовое законодательство прямо предусматривало возмещение морального вреда работникам только при незаконном увольнении и переводе, в специальной литературе, не довольствуясь, должно быть, разъяснением высшего судебного органа, предлагали дополнить законодательство нормой о праве суда по требованию работника обязать работодателя компенсировать ему причиненный моральный вред на основании ст. 151, 1095 ГК РФ¹. С принятием ТК РФ указанные пробелы в регулировании трудовых отношений были восполнены и потребность в обращении к соответствующим нормам отпала.

Считая межотраслевую аналогию закона необходимой, Е.А. Ершова сетует, что в ГК РФ отсутствует существовавшее в Основях гражданского законодательства Союза ССР и республик положение о применении норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством². О сопряженных с подобным подходом издержках правового регулирования трудовых отношений выше уже было сказано. Добавим, что последовательная реализация идеи потребовала бы неосуществимого - параллельного внесения соответствующих положений в основополагающие акты всех смежных правовых отраслей.

Рассматривая вопросы взаимодействия смежных правовых отраслей, И.В. Аленина верно замечает, что субсидиарное применение их норм возможно при универсальном характере отношений, равно входящих в предмет как одной, так и другой отрасли права. Особенность данного вида общест-

рения судами трудовых дел по спорам об оплате труда» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. №2. С. 23

1 См.: Яненко Е. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав// Рос. юстиция. 2001. № 2. С. 57

2 См.: Ершова Е. А. Применение гражданского права к трудовым отношениям// Трудовое право. 1998. №4. С. 22-30; Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. М., 2000. С. 50.

венных связей состоит в единстве содержания, целей и методов их достижения, а также, как правило, в различии субъектного состава¹. По всей видимости, дать квалифицированное заключение о допустимости применения норм гражданского права к трудовым отношениям может все тот же Пленум Верховного Суда Российской Федерации, как это имело место по вопросам компенсации морального вреда в названном выше постановлении высшего судебного органа от 20 декабря 1994 г. В отличие от претенциозной установки ст. 1 Основ гражданского законодательства на регулирование гражданским законодательством трудовых отношений во всех случаях, не урегулированных трудовым законодательством, в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации было дано корректное и мотивированное разъяснение, как раз, по вопросу субсидиарного применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям. Субсидиарное правоприменение, как представляется, является шагом на пути унификации регулирования однородных отношений независимо от их отраслевой принадлежности и, быть может, одной из предпосылок структурирования российского права по-новому.

Предполагая, что трудовое право может охватить всех лиц, занятых «профессиональной» деятельностью, оно будет содержать несколько подотраслей в зависимости от их статуса. Перестраиваясь с учетом групповых интересов лиц, находящихся в сфере социально полезной активности, трудовое право вряд ли будет иметь четкие очертания, ведь «...бытие права с позиций постмодернизма не имеет более или менее фиксированной структуры...».

Справедливым представляется утверждение германского профессора А. Зельнера, что «современная догматика гражданского права может в большей степени использоваться для решения многих проблем в гражданском

1 См.: *Аленина И. В.* Субсидиарное применение норм смежных отраслей к регулированию отношений, входящих в предмет трудового права// Судебно-правовая реформа в Российской Федерации. 2002. С. 130

2 См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999. С. 28; *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 14-15 и др.

праве, чем специальные конструкции, созданные в рамках этой правовой отрасли»¹.

Во всех странах мира в законодательстве есть особые положения о спорте и шоу-бизнесе. В России особенности труда профессиональных спортсменов регулируются статьей 351 Трудового кодекса и статьей 26 Закона о физкультуре и спорте.

Что гласит Трудовой кодекс²?:

Статья 351.... На творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Статьи 24-26 Закона о спорте регламентируют правоотношения в профессиональной спортивной деятельности следующим образом:

"Организационная структура профессионального спорта определяется спецификой каждого вида спорта и состоит из ассоциаций и союзов, входящих в официально признанную общероссийскую федерацию по виду спорта".

Законодатель включил в структуру профессионального спорта также и спортивные клубы, команды, отдельных спортсменов-профессионалов, заключивших договор с физкультурно-спортивным объединением, но, к сожалению, никак не определил организационно-правовые формы субъектов профессионального спорта, и это обстоятельство не прибавляет четкости формулировкам статьи 24.

Эта же статья устанавливает, что деятельность спортсменов-профессионалов регулируется трудовым законодательством РФ и нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкуль-

¹ Цит. по: *Киселев И.Я.* Трудовой договор: проблемы найма и увольнения. М., 1983. С. 231

² Трудовой кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 256. Ст.2868.

турно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по видам спорта.

Договор о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства. Следовательно, спортсмен не предприниматель, а наемный работник. Вместе с тем указание в ст.2 Закона от 13 января 1999 г. на "иное денежное вознаграждение" позволяет говорить о наличии для спортсмена-профессионала легальной возможности совершать в области спорта гражданско-правовые сделки возмездного оказания услуг, в которых исполнителем выступает спортсмен. Последний может быть субъектом и иных гражданско-правовых сделок (например, заключаемых по поводу представительства интересов спортсмена-профессионала в отношениях с физкультурно-спортивными объединениями).

Если деятельность профессионального спортсмена осуществляется предпринимателем, и без специального указания в законе понятно, что его труд регламентируется нормами гражданского права. Регулировать самостоятельный труд предпринимателя нормами трудового законодательства нельзя вовсе. Отношения по поводу применения труда предпринимателя полностью отвечают признакам предмета гражданского права (статья 2 ГК РФ).

У профессионального спортсмена - наемного работника, напротив, нет и не может быть предпринимательских полномочий, поэтому его труд должен регулироваться нормами трудового права, и распространение на наемного работника гражданского законодательства допустимо только по аналогии, то есть лишь, при наличии пробелов в правовом регулировании. Будучи самостоятельной отраслью, которая и впредь сохранит свою независимость, трудовое право имеет достаточное количество общих норм, и при регулировании труда наемного профессионального спортсмена должны применяться

именно они. В случае коллизий норм специальное отраслевое законодательство имеет приоритет над нормами гражданского права¹.

В связи с расширением объема полномочий профессионального спортсмена в литературе стали высказываться идеи о сближении трудового отношения с гражданско-правовыми отношениями. Поэтому, на практике (в определенной мере подкрепляемой законодательством) получили распространение трудовые договоры, содержащие положения, заимствованные из гражданского права.

Теоретически это обосновывалось расширением договорной свободы и либерализацией экономических отношений. Считалось, что договоры такого типа дают возможность обеспечить профессиональному спортсмену действительную свободу его деятельности, поэтому В.В. Глазырин предложил для них специальное наименование: «предпринимательский контракт» или «договор о предпринимательской деятельности»².

О неких «пограничных зонах», появляющихся при заключении договоров и требующих комплексного правового регулирования пишет и А.М. Куренной³. Кроме того, он указывает, что цивилизованный договор всегда будет комплексным документом, регулирующим широкий спектр отношений, возникающих между собственником и работником⁴.

Идея одновременного регулирования отношений по применению труда нормами как трудового, так и гражданского права была в определенной мере реализована законодателем. Так, в Положение «О Государственном академическом Мариинском театре», утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 октября 1994 года № 1142⁵ и Положение «О Го-

1 См. *Ершов В.* Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве // Советская юстиция. 1993. № 24. С. 19-20. *Ершов В.* Отношения, регулируемые гражданским правом // Российская юстиция. 1996. №1 С. 14-15.

2 См.: *Глазырин В.В.* Предпринимательский контракт. М., 2000. С. 109-111.

3 *Куренной А.* Кодекс-энциклопедия или кодекс-конституция? // Человек и труд. 1997. №12. С. 48.

4 *Куренной А.М.* Контракт с руководителем предприятия. М., 1997. С. 99.

5 Постановление Правительства Российской Федерации от 6 октября 1994 года № 1142 «Об утверждении Положения «О Государственном академическом Мариинском те-

сударственном академическом Большом театре России»¹ предписывали строить отношения с художественными руководителями коллективов театров на основе гражданско-правовых договоров. Новое Положение о театре в Российской Федерации², хотя и предусматривает, что с директором и художественным руководителем заключается трудовой договор, указывает, что отношения работника и театра регулируются законодательством Российской Федерации о труде и гражданским законодательством (пункт 39).

Все это свидетельствует о распространении среди российских юристов модных на Западе идей неолиберализма. Причем, как справедливо отмечает С.А. Иванов, здесь они приобретают уже ультралиберальный характер. «Ибо, перенося на российскую почву западные идеи, их сторонники совершенно игнорируют отечественные условия, что неизбежно ведет к ослаблению трудового права, в частности, к стремлению подменить трудовые нормы гражданско-правовыми. Если бы это практически удалось, произошло бы резкое ухудшение положения работника на производстве»³.

А.Х. Кильдеев, полагая, что схожие отношения должны строиться на гражданско-правовой основе, также вынужден признать, что при этом вне сферы правового регулирования остаются социально-трудовые гарантии. Поэтому защитные нормы трудового законодательства, касающиеся условий и охраны труда, минимума оплаты труда и других, по его мнению, «вполне могут распространяться на таких индивидуальных предпринимателей»⁴.

На бесплодность попыток приспособить гражданско-правовой договор к трудовым отношениям указывает В.Н. Скобелкин: «Иногда говорят, что вый-

атре» // Собрание законодательства РФ. 1994. №25. Ст. 2709.

1 Указ Президента Российской Федерации от 2 сентября 1994 года «Об утверждении Положения «О Государственном академическом Большом театре России» // Собрание законодательства РФ. 1994. № 19. Ст. 2132.

2 Постановление Правительства Российской Федерации от 25 марта 1999 года № 329 «О государственной поддержке театрального искусства в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ 1999. № 13. Ст. 1615.

3 Иванов С.А. От первой кодификации российского законодательства и труде к ее современной подготовке // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000. С. 10.

4 Кильдеев А.Х. Понятие трудового договора по российскому праву // Правоведение. 1993. №4. С. 10.

ти из этих затруднений можно путем включения соответствующих правил в текст самого договора. Допустим, но тогда мы получим два договора в одном акте: гражданско-правовой и трудовой. Если учесть, что рассматриваемое нововведение предусмотрено подзаконными актами¹, и оно приводит к противоречию вытекающих из него правил действующим законам, то нетрудно сделать вывод о неприемлемости новых подходов к регулированию старых трудовых отношений» .

С другой стороны, степени организационной самостоятельности могут быть различны, поэтому, считает Е.Б. Хохлов, к возникающим отношениям частично могут применяться нормы гражданского права³. "Критерий самостоятельности - несамостоятельности труда имеет значение не только для разграничения отношений по их отраслевой принадлежности, но и внутри одной отрасли (трудового права). Этот критерий, преломляясь в критерий определенности трудовой функции, позволяет, в частности, квалифицировать отдельные виды трудовых договоров"⁴. Так как объем прав и обязанностей спортсмена (то есть его трудовая функция) очень обширен, то, вследствие этого, и степень его самостоятельности в организации своего труда чрезвычайно высока, и это по необходимости должно сопровождаться повышенной степенью ответственности. Таким образом, по мнению Е.Б.Хохлова, в его договоре можно сочетать нормы трудового и гражданского права"⁵.

Вместе с тем, степень самостоятельности труда - критерий, неподдающийся точной количественной оценке, поэтому неясно, каким образом определять пределы распространения гражданско-правовых норм на трудовые отношения, в частности, профессионального спортсмена. Судам трудно бу-

1 Речь идет об указах Президента РФ "О продаже государственных предприятий-должников" и "О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой".

2 Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.,1999. С. 110.

3 Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 334; См. также: Хохлов СБ. Об основаниях Трудовых правоотношений// Правоведение. 1994. № 4.

4 Хохлов СБ. Об основаниях Трудовых правоотношений// Правоведение. 1994. № 4. С. 36.

5 См. также: Глазырин В.В. Предпринимательский контракт. М., 2000. С. 109-111.

дет единообразно оценивать, соответствуют ли предусмотренные в договоре с конкретным спортсменом гражданско-правовые нормы (например, о неустойке в случае увольнения спортсмена по его инициативе до истечения срока договора).

Ни в ГК РФ, ни в ТК РФ комплексный договор не упоминается, однако о нем все же можно говорить, имея в виду, что трудовое законодательство не разграничивает термины, в определении основания возникновения трудового правоотношения и самого трудового правоотношения, на что справедливо обращает внимание Э.И. Бондаренко. "С точки зрения общепринятой характеристики, комплексность договора-документа следует понимать как сложность его структуры; с точки зрения основания возникновения правоотношения - как юридический факт (состав). Что же касается договора-правоотношения, то, если договор-документ может содержать разноотраслевые нормы, то договор-правоотношение должен иметь единую правовую природу»¹.

Происхождение трудового договора из договора личного найма ощущается до сих пор. В разные периоды в правовой литературе высказывалось мысль о необходимости субсидиарного применения гражданского права к трудовым отношениям в тех случаях, когда в нормах трудового права имеется пробел². Однако, совершенно недопустимо говорить о применении гражданско-правовых норм в тех случаях, когда определенные отношения урегулированы трудовым правом.

Следует отметить, что идея смешанного правового регулирования определенных отношений появилась достаточно давно, и так же давно подвергается обоснованной критике. Так, еще Л.С. Таль, полемизируя с Генигером, предлагавшим комбинировать законодательные нормы, касающиеся разнотипных элементов договоров, соизмеряя эти нормы с тем значением, какое в

¹ Бондаренко Э.И. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом. Журн. рос. права. 2000. № 11. С. 32.

² Подробнее см.: Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 208.

составе договора имеет предусмотренный ими элемент¹, писал: "Как применять этот принцип, когда нормы закона не поддаются количественному измерению или изменению, либо по содержанию они друг друга исключают ... или правовые последствия возникают лишь при наличии точно установленных в законе фактов". Принцип соразмерности может, таким образом, привести "к такому свободному обращению судьи с законом, которого обосновать на действующем праве невозможно"².

В литературе нет единого мнения относительно того, следует ли объединять в одном договоре условия, вытекающие как из трудовых, так и из гражданских правоотношений, затрагивающих некоторым образом трудовую функцию работника, или же правильнее вести речь о двух различных юридических фактах.

По нашему мнению, следуя Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 8) «Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части третьей статьи 11 ТК РФ должны применяться положения Трудового кодекса РФ». Таким образом, при сочетании положений, регламентирующих как гражданские, так и трудовые права работника, договор все же будет являться трудовым.

Так, например, В.В. Глазырин пишет: "Хотя договоры такого рода, представляющие синтез гражданских и трудовых прав и обязанностей сторон, законодательством прямо не предусмотрены, это не является препятствием к их заключению, поскольку в соответствии с ГК стороны могут заключить до-

1 Цит. По: *Таль И.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование.* Ярославль, 1913. С. 135.

2 Цит. По: *Таль И.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование.* Ярославль, 1913. С. 135-136

говор как предусмотренный, так и не предусмотренный законодательством" . Далее он предлагает именовать такой договор смешанным, распространяя на него положения п.2 ст.421 ГК. Не разделяя этой позиции, другие авторы высказывают справедливые сомнения относительно того, в каком порядке должны рассматриваться споры о невыполнении условий такого смешанного договора или как будет называться этот договор (ведь только трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения) .

На наш взгляд, по замыслу законодателя смешанный договор имеет внутриотраслевое значение и должен представлять собой совокупность элементов лишь различных гражданско-правовых соглашений. Использование "гражданско-трудовых договоров" может привести к размыванию границ между отраслями права. В качестве решения проблемы предлагается в случае необходимости заключать с работниками наряду с трудовым гражданско-правовое соглашение, что позволит не только сохранить за трудовым договором его функциональное назначение, но так же снимет вопрос о гарантиях реализации договорных условий.

Подводя итог, сделаем выводы.

0 возможности применения к трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям нормативных правовых актов, не содержащих норм трудового права, в ст. 5 Трудовом кодексе РФ прямо не упоминается. Между тем, анализ других норм Трудового кодекса РФ показывает, что к трудовым и связанным с ними отношениям допустимо субсидиарное применение соответствующих норм гражданского законодательства постольку, поскольку указанные отношения не подверглись специальному регулированию трудовым законодательством и применение гражданского законодательства не противоречит существу этих отношений.

1 Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых правоотношений // Право и экономика. 1995. № 5 - 6. С. 99.

2 Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. М., 1995. С. 29.

В проекте федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» предусмотрено регулирование труда профессионального спортсмена гражданско-правовым договором. Профессиональный спортсмен выступает индивидуальным предпринимателем.

Диссертант полагает, что осуществление деятельности профессионального спортсмена на основе гражданско-правового договора может быть реализовано только последовательным нормативным регулированием (при отсутствии коллизий между гражданским и трудовым законодательством) и реальном построении договорных отношений, то есть, при наличии регистрации физического лица в качестве предпринимателя, отсутствии регламентации процесса его труда: системе оплаты, привязанной исключительно к результатам труда и не носящей элементарного характера; осуществления деятельности на риск спортсмена.

Особый характер труда профессионального спортсмена объективно требует специального правового регулирования возникающих при этом отношений, что возможно в рамках дифференциации трудового законодательства. Наряду с трудовыми договорами целесообразно заключать самостоятельные гражданско-правовые договоры для регулирования отношений между профессиональным спортсменом и спортивной организацией, связанные с предоставлением спортсмену-профессионалу дополнительных прав, гарантий и социальных благ, и не являющемся предметом регулирования трудового права.

61 §3. Дифференциация - как способ правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов

Правовое регулирование трудовых отношений основывается, как известно, на принципе единства основных условий труда и равенства трудовых прав и обязанностей всех работников, работающих по трудовому договору (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации). Однако, единство трудового законодательства не исключает дифференциации (различия) правового регулирования трудовых отношений различных категорий работников. Существование безусловной необходимости в обеспечении единства норм трудового права не исключает различия этих норм и, как следствие, гармоничное сочетание единства и дифференциации правового регулирования. Подобное сочетание необходимо трудовым отношениям в стране, охватывающим множество людей, отличающихся по своим индивидуальным особенностям (пол, возраст, состояние здоровья, разнообразие профессий и отраслей народного хозяйства) и существенным несходством в условиях труда (различная местность и климат). Все эти различия должны быть учтены в правовом регулировании труда, что и достигается путем дифференциации, то есть установлением особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

Явления дифференциации в трудовом праве многочисленны и разнообразны. Дифференциацию в широком смысле принято понимать как всякое различие в нормах, зависящее от тех или иных условий. В задачу дифференциации входит индивидуализация общей правовой нормы в отношении отдельных категорий работников, обладающих различными физиологическими особенностями или работающих в различных условиях, регионах и др.

В широком смысле под дифференциацией можно понимать всякие градации в нормах, зависящие от тех или иных условий. Однако, рассматривая различия в связи с системой отрасли трудового права, следует иметь в виду не эти явления, а нормы для разных категорий работников, которые вытека-

ют из характера и содержания трудовых отношений. При помощи их регулирования обеспечивается конкретное применение правовых норм с учетом как объективных факторов, характеризующих место и условия работы гражданина, так и свойств личного порядка, относящихся к самому работнику. Задача, которую призвана решить дифференциация, заключается в том, чтобы индивидуализировать общую правовую норму в отношении отдельных категорий работников, обладающих неодинаковыми способностями или работающих в разных условиях. Реализация этой задачи обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на реализуемые им общественные отношения.

В науке трудового права различаются нормы дифференциации в зависимости от: 1) субъекта труда (женщины, инвалиды, несовершеннолетние); 2) сфер и видов трудовой деятельности (государственные служащие, преподаватели вузов, врачи, работники телевидения и т.п.); 3) тяжести или вредных условий труда (сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска); 4) природных особенностей местности (районы Крайнего Севера и местности, к ним приравненные, высокогорные районы); 5) специфики трудовых связей (сезонные работы, временные или надомные работники и др.). Эти основания дифференциации являются общепринятыми в юридической литературе и выделяются большинством представителей науки трудового права¹.

Итак, какие же особенности (иначе говоря - факторы) влияют на разграничение работников по категориям. В науке трудового права факторы правового регулирования труда весьма многообразны.

Большая часть ученых (А.С.Пашков, Е.Б. Хохлов, А.М. Куренной, В.Н.Толкунова и другие²) выделяют две группы данных факторов:

- объективные факторы, то есть те особенности, которые связаны с условиями труда (специфические производственные условия отраслей, в том

¹ См., напр. *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 51.

² См., напр. *Хохлов С.Б.* Об основаниях Трудовых правоотношений // Правоведение. 1994. № 4; Трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, Толкунова В.Н., Гусов К.Н. и др.

числе, транспорта, медицины; природно-климатические условия, например, Крайнего Севера; форма собственности);

- субъективные факторы непосредственно связаны с личностью работника (пол, возраст, состояние здоровья, профессия).

Б.А.Шеломов¹ считает, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников должны основываться на объективных факторах, куда включается: субъектный состав, то есть правовая норма, регулируя отношения между определенными субъектами, должна сама учитывать особенности этих субъектов; характер и условия труда, то есть характер труда должен отвечать на вопрос о цели деятельности, а условия труда - в каких условиях (в смысле внешней обстановки) осуществляется эта деятельность; характер трудовой связи работника и работодателя, который зависит от вида трудового договора (например, с учетом названного фактора, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает особенности труда совместителей, надомников и т.д.); местность, где осуществляется трудовая деятельность, то есть речь идет, прежде всего, о природно-климатических условиях.

Представляется интересным мнение одного из крупнейших российских ученых в области трудового права И.Я. Киселева, который считает, что, к примеру, внутринациональная дифференциация трудового права определена социальными и экономическими факторами, воздействующими на его формирование и развитие. Он относит к субъективным факторам стратегию и политику правящих кругов, различие в социальном весе, степень организованности различных категорий трудящихся и т.д. К объективным факторам отнесены, помимо всего прочего, общая экономическая и хозяйственная конъюнктура, положение на рынке труда, различия в стоимости рабочей силы отдельных категорий работников и другие обстоятельства социально-экономического и социального характера. Таким образом, приведенные кри-

¹ Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации /Под ред. Шеломова Б.А. 2003. С. 87

² Киселев И.Я. Трудовое право России (историко-правовое исследование): Учебное пособие для вузов. М, 2001. С. 45

теории "размывают" границы между дифференциацией и дискриминацией, чего никак нельзя допускать.

Виды дифференциации, четко различаемые в теории, в реальных трудовых отношениях не всегда выделяются так отчетливо. На практике, например, отраслевая дифференциация достаточно часто применяется совместно с дифференциацией в зависимости от субъекта труда и ее иными видами.

Нормы дифференциации, регулирующие трудовые отношения с учетом пола, возраста, степени трудоспособности, имеют межотраслевой характер и действуют независимо от того, в какой отрасли трудится работник. В то же время некоторые нормы трудового права действуют только в пределах конкретной отрасли народного хозяйства, в связи с чем условно именуются «отраслевыми нормами». Впервые подобный вид дифференциации был выделен С.Л. Рабиновичем-Захариным в его диссертации в 1948 г.¹ Подобные различия по отраслевому принципу как основанию дифференциации признаются рядом ученых-«трудо­виков» самостоятельным видом дифференциации регулирования трудовых отношений. Данная позиция, на наш взгляд, обоснованна, поскольку отраслевая специфика труда не всегда дает возможность применить общие нормы трудового права без их уточнения и детализации. Поэтому для многих отраслей народного хозяйства необходим учет специфики трудовой деятельности. Дифференциация на основе учета отраслевых особенностей труда осуществляется с помощью специальных норм, принимаемых в централизованном порядке, на уровне отраслей и на локальном уровне.

Под отраслевой дифференциацией, как представляется, следует понимать различия в регулировании труда работников в зависимости от отраслевой специфики не только на производстве, но и в других областях трудовой деятельности, таких, как образование, наука, культура и др. Причины и сущ-

¹ См.: Рабинович-Захарин СМ. Единство и дифференциация советского трудового права // Советское государство и право. 1948. № 3. С. 34.

² См.: Иванов С.А., Ливиниц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С 327; Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право 1964. № 11. С. 82.

ность отраслевой дифференциации были подробно исследованы в научных трудах И.О. Снигиревой, Е.И. Войленко, И.К. Дмитриевой, Л.Ф. Петренко и некоторых других авторов¹.

Существование специальных норм трудового законодательства, вызываемое особенностями отрасли, невозможно объяснить одной какой-то причиной. Отраслевая дифференциация является следствием совокупности взаимозависимых факторов, к которым обычно относят различия условий и характера труда по отраслям народного хозяйства и культуры, специфику основных видов выполнения работ и др. Между тем мнение о значении отрасли для народного хозяйства как основания дифференциации спорно, поскольку это может привести к необоснованным приоритетам в регулировании трудовых отношений

Каждая из указанных ранее причин отраслевой дифференциации так или иначе отражается в нормах трудового законодательства. Тяжелая работа или вредные условия труда требуют принятия норм по соответствующему регулированию рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда.

Основным неблагоприятным фактором при профессиональной спортивной деятельности является, как известно, высокое физическое напряжение, которое в некоторые периоды тренировочного процесса равняется 6500 ккал и более, что весьма значительно превышает даже энергозатраты шахтеров, составляющие в среднем 4500 - 5000 ккал (см. таблицу). Другие неблагоприятные факторы профессиональной спортивной деятельности - это увеличенный риск травматизма, повышенное нервно-эмоциональное напряжение (особенно в соревновательном и предсоревновательном периодах), неблагоприятные метеофакторы, частая смена часовых поясов из-за проведения соревнований в разных областях страны и за рубежом и т.п.

См.: *Снигирева И.О.* Указ, соч.; *Войленко Е.И.* Особенности правового регулирования труда и подготовки кадров профессорско-преподавательского состава в вузах: Дис. канд. юрид. наук. М., 1965; *Дмитриева И.К.* Трудовой договор научно-педагогических работников. М., 1991; *Петренко Л.Ф.* Особенности правового регулирования труда работников научно-исследовательских учреждений: Дис. канд. юрид. наук. М., 1974.

В настоящее время существует практика оказания адресной социальной помощи и разовых выплат по инвалидности в индивидуальном порядке работникам сферы физической культуры, спорта и туризма, имеющим признанные высокие заслуги перед государством и получившим травмы или увечья в результате спортивной деятельности. Однако до сих пор нет унифицированной, стандартной системы социальных гарантий и социальной защиты бывших спортивных работников. В существующем трудовом законодательстве работники физической культуры, спорта и туризма получают некоторые виды социальной помощи по линии работников культуры без учета специфики труда, действия вредных профессиональных факторов.

Цель отраслевой дифференциации, по нашему мнению, состоит в правовом регулировании трудовых отношений, связанных с особенностями труда в отрасли, при безусловном соблюдении единства и разграничений норм трудового права.

В юридической литературе существуют различные точки зрения на дифференциацию по отраслевому признаку. Так, В.И. Никитинский отмечал, что дифференциация по отраслевому признаку предполагает существенные различия в условиях труда работников однородных профессий и должностей в различных отраслях народного хозяйства¹. С подобным утверждением трудно согласиться, потому как тогда придется признать, что применение отраслевой дифференциации в ряде отраслей исключено ввиду того, что некоторые категории работников присущи только одной отрасли (профессиональные спортсмены исключительно области физической культуры и спорта, лечащие врачи - области медицины), хотя не вызывает сомнения наличие особенностей в труде этих специалистов. Более того, иногда труд работников однородных профессий, будучи специфическим, не имеет различий при применении его в разных отраслях (например слесарь-водопроводчик, машинистка).

¹ См.: *Никитинский В.И.* Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства. М., 1965. С. 56.

По данному вопросу более приемлемой можно считать позицию И.О.Снигиревой¹. Она полагает, что отраслевая дифференциация базируется на различиях в условиях труда работников ведущих профессий, причем такие профессии могут быть однородными в разных отраслях и характерными для каждой отрасли. При этом различия свойственны не всем работникам конкретной отрасли, а только тем из них, чьи профессии и должности относятся к профилирующим применительно к основной деятельности организации и основным видам работ. Но и указанное понятие отраслевой дифференциации, на наш взгляд, не является всеобъемлющим.

Наиболее полно, думается, этот вопрос освещен Ю.Б. Волеговым, который относит к отраслевой дифференциации и нормы, регулирующие условия труда лиц вспомогательных, не относящихся к ведущим профессиям.

Действительно, в области физической культуры и спорта основные категории составляют работники - спортсмены. Однако, процесс тренировок и выступлений на соревнованиях - спортивно-производственный, поэтому часть норм отраслевой дифференциации касается и вспомогательного персонала (тренеры, врачи и т.д.), особенно в таких институтах, как заработная плата, рабочее время, время отдыха.

Дифференциация выражается через специальные нормы и позволяет, с нашей точки зрения, разным категориям работников наравне со всеми остальными осуществлять свои трудовые права и обязанности, т.е. способствует совершенствованию процесса труда и повышает эффективность правового регулирования трудовых отношений.

Поскольку дифференциация правового регулирования проявляется сильнее всего в создании специальных норм, особую актуальность приобретают вопросы их классификации. В юридической литературе нет единой позиции по вопросу о классификации специальных правовых норм и о сфере их

¹ См.: Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право 1964. № 11. С. 85

² См.: Волегов Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1983. № 1. С. 51.

действия в соответствии с общими нормами. Большинство ученых выделяют следующие виды специальных норм: 1) нормы-дополнения, предусматривающие различные льготы и дополнительные гарантии для отдельных категорий работников; 2) нормы-изъятия, в которых содержатся некоторые отступления от общего уровня гарантий, 3) нормы-приспособления, предоставляющие органам управления возможность осуществлять некоторую модернизацию условий труда в отношении определенных категорий работников. Подобной точки зрения придерживаются, например, С.Л. Рабинович-Захарин, В.Н. Толкунова, Б.К. Бегичев¹. Их позицию можно рассматривать как наиболее приемлемую. Однако по данному вопросу имеются и иные точки зрения. М.И. Бару наряду с указанными нормами выделяет нормы-альтернативы². И в самом деле, приведенная им норма ранее действовавшей ст. 24 Основ законодательства о труде СССР рассматривалась как альтернатива: в ней был рекомендован один из двух вариантов установленной рабочей недели.

Важной в теории и практике трудового права является проблема соотношения общих и специальных норм по сфере их действия. В решении этой проблемы ученые и ныне не пришли к единому мнению. Некоторые представители науки трудового права считают, что все специальные нормы действуют наряду с общими³. Другие ученые полагают, что специальные нормы действуют вместо общих⁴. Отсюда по-разному решается вопрос о том, могут ли специальные нормы вступать в противоречие с общими нормами. И.О. Снигирева высказывает мнение о том, что нормы-дополнения и нормы-

¹ См.: *Рабинович-Захарин С.М.* Единство и дифференциация советского трудового права // Советское государство и право. 1948. № 3. С.89; *Толкунова В.Н.* Вопросы правового регулирования труда научных работников советской высшей школы. Дис. канд. юрид. наук. М., 1953. С. 45; *Бегичев Б.К.* Понятие трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1965. №1. С. 23.

² См.: *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 51.

³ См.: *Каринский С.С.* Дифференциация и унификация советского законодательства // Правоведение. 1966. № 3. С. 398

⁴ См.: *Снигирева И.О.* К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право 1964. № 11. С. 87.

приспособления не могут противоречить общим нормам, однако она не берет во внимание нормы-изъятия. Более правильной следует признать точку зрения, согласно которой существуют два варианта соотношения названных норм: они действуют совместно и специальные нормы замещают общие¹. Специальные нормы действительно могут улучшать положение работников по сравнению с общими, а в отдельных случаях и «увеличивать размер ответственности работников» (например Регламент Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

Вопрос о соотношении сфер действия общих и специальных норм трудового права чрезвычайно важен в теории и практике трудового права и должен решаться в рамках, обеспечивающих единство правового регулирования труда.

Очевидно, что эффективность воздействия трудового права на общественные отношения может быть достигнута тогда, когда его нормы будут адекватно отражать регулируемые отношения, т.е. станут социально обусловленными. Поэтому проблема единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений несмотря на то, что она широко исследовалась, имеет важное теоретическое и практическое значение в правотворчестве и правоприменении.

Подходя к центральному вопросу — понятию особенностей регулирования труда, следует отметить тот важный момент, что впервые в законе дано легальное определение особенностей регулирования труда и установлены методы их закрепления. Это является важной новеллой трудового законодательства. В соответствии со статьей 251 ТК РФ особенности регулирования труда содержат «нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо, предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила». Из определения следует, что особен-

¹ См., напр.: *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 50.

² Подробнее см. *Антонова А.Ю.* Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров: Дис. канд. юрид. наук. М., 1976. С. 35-42.

ности регулирования труда могут быть установлены только нормами права, следовательно, не могут быть предметом соглашения сторон и устанавливаться в трудовом договоре, предоставляющим, например, работникам большие льготы, которые гарантируются законодательством о труде. Такие правоприменительные положения трудового договора не будут рассматриваться как устанавливающие особенности регулирования труда в смысле, используемом в Трудовом кодексе.

В Трудовом кодексе даны методологические основы дифференциации правового регулирования трудовых отношений. В нем особенности регулирования труда определяются, в частности, как нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, то есть исключенияющие нормы, носящие замещающий характер. Такая исключенияющая норма может минимизировать или вовсе исключить силу общей нормы для определенной категории работников, то есть соотносится с общим правилом не как целое и часть, а как общее и специальное. Вторым типом норм, прямо предусмотренным ТК РФ, являются дополняющие нормы, то есть нормы, которые, не изменяя силы общих правил, их конкретизируют.

Так в силу ст. 351 ТК РФ на «... профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными правовыми актами». Таким образом, признание профессионального спорта особым видом трудовой деятельности естественным образом обуславливает признание факта существования "профессиональных заболеваний", связанных со спецификой данной трудовой деятельности, то есть со спецификой того или иного вида спорта.

Возникновение целого ряда патологических состояний у профессиональных спортсменов, впоследствии ставших тренерами, преподавателями физической культуры и прочими работниками в сфере физической культуры и спорта, определяется тем, что выполняемая ими тренировочная нагрузка в какой-то определенный момент времени превышает возможности организма. Только предварительный углубленный медицинский осмотр может решить

вопрос о допустимости высоких физических нагрузок для лиц, избравших спортивную деятельность своей профессией.

До последнего времени вопросы заболеваемости, травматизма и инвалидности в спорте освещались недостаточно, по-видимому, из ложной боязни дискредитировать спорт. Тем не менее, профессиональный спорт, как и любой другой вид труда, должен быть соответствующим образом изучен и социально защищен.

Следует отметить, что у профессиональных спортсменов существует система медицинского страхования и страхования от несчастных случаев при условии внесения этих положений в договор между спортсменом и его работодателем (спортклубом, федерацией и т.п.), однако подобные меры социальных гарантий не предусмотрены для лиц, занимающихся профессиональной спортивной деятельностью, но не являющихся членами профессионального клуба или спортивного общества. По данным Минздрава РФ, квалифицированное медицинское обследование проходят лишь 75-80% списочного состава сборных команд, при этом около 10% спортсменов не допускаются к тренировкам по состоянию здоровья, свыше 15% - нуждаются в изменении тренировочного режима и только у 2,5% элитных спортсменов функциональное состояние оценивается как хорошее. Хронические заболевания выявляются более чем у 50% обследованных спортсменов.

Таким образом, должны найти отражение в соответствующем трудовом законодательстве и законодательстве о социальном обеспечении вопросы охраны труда при профессиональных занятиях различными видами спорта и в связи с повышенным риском травматизма и возможностью несчастных случаев по месту проведения тренировочных занятий.

Необходимо также в законодательном порядке решить вопросы длительности "вредного стажа" и пересмотра сроков выхода на пенсию мужчин и женщин, занимающихся профессиональным спортом, который бы обеспечивал им дополнительные социальные гарантии "за вредность", как это уже существует, например, у работников балета.

Особого и пристального внимания требуют вопросы, связанные с участием в профессиональном спорте большого числа женщин и лиц молодого возраста, вопросы охраны материнства и детства. В любом "вредном производстве" проблемы, касающиеся денежных выплат, решаются и небезуспешно профсоюзными организациями. Было бы целесообразно использовать подобный положительный опыт и в сфере профессиональной спортивной деятельности, что позволит упрочить социальный статус профессиональных спортсменов, определить для них различные виды социальных гарантий при снижении или потере трудоспособности в результате действия вредных профессиональных факторов.

Право на социальное обслуживание спортсмена-профессионала должно быть реализовано не только усилиями государства, так как бюджетные средства не в состоянии полностью или даже минимально обеспечить всех нуждающихся в социальном обслуживании. Необходимо более заинтересованное участие всех субъектов. Отсюда большое значение имеет привлечение негосударственных структур, неправительственных организаций и финансирование социального обслуживания.

Подводя итог, сделаем выводы:

Специальное законодательство о труде построено на перечисленных выше факторах дифференциации. Очевидно, что специальное законодательство о труде отражает особенности труда как объективного, так и субъективного характера.

Считаем, что к числу субъективных факторов, положенных в основание дифференцированного регулирования труда, относятся профессиональные спортсмены.

Наличие в законодательстве определенных факторов дифференцированного регулирования трудовых отношений призвано защитить права и свободы спортсмена-профессионала в сфере труда.

В ТК РФ содержится статья 351, регламентирующая особенности право-

вого регулирования труда профессиональных спортсменов в главе «Особенности регулирования труда других категорий работников». Таким образом подчеркивается дифференцированный подход к этим категориям работников. В КЗоТе такой статьи не было. К принятию этого положения послужило следующее.

В основе серьезных занятий спортом лежит постоянное стремление к повышению спортивного мастерства с целью достижения все более высоких спортивных результатов. Не секрет, что в спорте высших достижений, в профессиональном спорте существует понятие "победа любой ценой". И ценой в подобном случае чаще всего становится здоровье спортсмена. Чтобы она не оказалась слишком дорогой, высокие спортивные достижения всегда должны быть следствием повышения уровня физических возможностей и отличного здоровья.

За последнее десятилетие большой спорт в физическом и психологическом отношении стал, пожалуй, одним из самых тяжелых видов деятельности. Достигнув определенного уровня, спортсмен-профессионал, входя в систему общественных отношений спорта высших достижений, делается социально менее свободным, чем вне ее.

Имеет место унаследованная ситуация ограничения, ущемления прав спортсмена "правилами игры". Работодатель, стремясь повысить эффективность, предъявляет к спортсмену завышенные требования и минимизируют свои обязательства и ответственность перед ним в целях компенсации особенностей и недостатков системы взаимоотношений. В свою очередь, спортсмен, реализуя свои мотивы и права на мечту, риск, рост статуса и другое - играя по правилам системы, проявляет пассионарность (жертвенность в достижении цели), сознательно рискуя своим благополучием, здоровьем и жизнью.

Регламентация и реализация основных прав спортсмена-профессионала в спорте высших достижений на жизнь, справедливую оплату труда, самореализацию, здоровую экологическую среду и т.д. - необходима для обеспе-

чения его безопасности. Детальная регламентация его прав и интересов должна быть отражена не только на локальном уровне (в трудовых договорах, Положениях о статусе), но закреплена на уровне специального Закона о профессиональном спорте.

В данном законе можно учесть особенности спорта как профессии, детально регламентировать отношения между спортсменами и физкультурно-спортивными организациями, решить вопрос о возрасте, с которого будет возможна специализация в спорте с учетом медицинских и правовых аспектов, закрепить правила учета индивидуальных данных каждого конкретного спортсмена с учетом пола, возраста и медицинских показаний при определении тренировочных нагрузок.

Глава П. ПРАВОВОЙ СТАТУС СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СПОРТЕ

§1. Трудовой статус спортсмена-профессионала

Проблема юридического статуса работника является многоплановой как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Юридический статус работника - это базовая, основная характеристика, определяемая нормами трудового законодательства, раскрывающая положение работника как субъекта трудового права и позволяющая ему принимать участие в правоотношениях в сфере самостоятельного труда¹.

Анализ ст. 61 ТК РФ позволяет утверждать, что основанием возникновения юридического статуса работника является трудовой договор: с вступлением его в силу физическое лицо приобретает качество работника, и на него в полной мере, распространяются нормы трудового законодательства. По общему правилу, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. В случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя трудовой договор приобретает юридическую силу со дня фактического допущения работника к работе.

Основанием возникновения юридического статуса спортсмена-профессионала является договор о спортивной деятельности, который имеет некоторую специфику - совместной деятельностью спортсмена или тренера, с одной стороны, и спортивной организации - с другой с целью подготовки и успешного выступления спортсмена на предстоящих соревнованиях. При этом договор о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства Российской Федерации и представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тре-

Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права//Автореф. дисс. канд. юр. наук. М., 2003. С. 15.

нером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в том числе профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды Российской Федерации.

Следует отметить, что в основании возникновения трудового правоотношения профессионального спортсмена лежит не один юридический факт, а фактический состав, «система юридических фактов, комплекс разнородных, самостоятельных жизненных обстоятельств, каждое из которых может иметь значение особого юридического факта»¹.

Для возникновения трудового правоотношения профессионального спортсмена необходимо: (1) заключение трудового договора, (2) регистрация трудового договора в вышестоящей организации. (3) В отдельных случаях требуется согласие спортивного клуба, с которым ранее был заключен договор со спортсменом либо самостоятельное заключение трансферного договора.

Другой особенностью трудового правоотношения профессионального спортсмена является то, что лежащие в его основании юридические факты опосредованы различными отраслями права. Процедура заключения договора урегулирована, в основном Законом о спорте и внутренними документами спортивных федераций (организаций) по видам спорта, в некоторых случаях содержащими нормы гражданского законодательства, заключение же трудового договора происходит в соответствии с нормами трудового права.

Вопрос о содержании юридического статуса в трудовом праве вообще и правового положения работника в частности относится к числу наиболее дискуссионных. Трудно согласиться с позицией СП. Маврина, полагающего, что "... в целом же спор о том, что следует, а что не следует включать в правовой статус вообще и правовой статус личности в особенности - как тако-

¹ См ; Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. II. - М; Юрид. лит.. 1982. С. 179.

вой есть спор беспредметный"¹. Вопрос, какие элементы входят в содержание юридического положения, а какие не входят, является первостепенно важным в теоретическом и практическом плане. Он позволяет четко сформулировать теорию действительного правового положения личности в общем и работника в частности. Отдельные работы, посвященные этой проблеме, носят важный прикладной характер, давая полное представление о том, что есть его реальное правовое положение как личности или как участника определенной области общественных отношений.

Л.Х. Саакян² предлагает рассматривать содержание правового статуса работника как совокупность следующих элементов: а) основные трудовые права и обязанности; б) общая трудовая правоспособность; в) трудовой правовой модус, дополняемый трудовой правопритязательностью для некоторых категорий работников; г) принципы правового положения личности; д) юридические гарантии осуществления трудовых прав и исполнения обязанностей; е) позитивная юридическая ответственность, вытекающая из содержания основных трудовых прав и обязанностей работника, а также юридическая ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Академик К.Н. Гусов и профессор В.Н. Толкунова в содержание правового статуса включают трудовую правосубъектность (трудовую правоспособность и деликтоспособность), основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве, их юридические гарантии (общие и специальные) и предусмотренную законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей. Разделяют данное мнение М.В. Молодцов и СЮ. Головина⁴.

Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Хохлова Е.Б. СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 334.

² Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений. Автореф. Дисс. канд. юрид. наук. М., 1982. С. 6-10.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003. С. 76.

⁴ Молодцов М.В., Головина СЮ. Трудовое право России. М., 2003. С. 74.

Проанализировав основные подходы к проблеме содержания трудового правового статуса, автор настоящего исследования позволит себе высказать собственное мнение.

Отдельные элементы юридического статуса работника должны предусматриваться нормами Трудового кодекса РФ, однако надо отметить, что зафиксировать весь объем его правового положения не представляется возможным. Основы правового статуса работника конкретизируются в текущем трудовом законодательстве применительно к отдельным категориям работников.

Далее перейдем к обоснованию включения в содержание юридического статуса работника отдельных составляющих.

Трудовая правосубъектность - первый самостоятельный элемент содержания юридического статуса работника. Она органически входит в структуру правового положения, так как субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не могут не иметь трудовых прав и обязанностей. В отсутствие трудовой правосубъектности не будет ни самого работника как субъекта трудового права, ни его юридического статуса. Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством дифференцированно в зависимости от возраста лица (ст. 63 ТК РФ).

В соответствии со ст. 63 Трудового кодекса РФ заключение трудового договора, за некоторыми исключениями, допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Это положение ТК РФ согласуется со ст. 3 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", согласно которой не могут быть признаны безработными граждане, не достигшие 16-летнего возраста¹. Часть 2 ст. 63 Трудового кодекса РФ предусматривает

¹Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.) //Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915; 1998, N 30, ст. 3613; 1999, N 18, ст. 2211; N 29, ст. 3696; N 47, ст. 5613; 2000, N 33, ст. 3348; 2001, N 53, ст. 5024; 2002, N 30, ст. 3033; 2003 № 2. Ст. 160.

возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, с федеральным законом общеобразовательного учреждения.

В соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 (с последующими изменениями и дополнениями) "Об образовании" общее образование включает в себя три ступени, соответствующие уровням образовательных программ: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование. Пунктом же 4 ст. 19 указанного Закона установлено, что требование обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста пятнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. Таким образом, из смысла части 2 ст. 63 Трудового кодекса РФ и пункта 4 ст. 19 Закона РФ "Об образовании" можно сделать вывод, что если лицо, достигшее возраста пятнадцати лет, прекратило учебу, то оно приобретает трудовую правоспособность.

Сложнее обстоит дело с юридической квалификацией трудовой деятельности малолетних. В части 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключения трудового договора с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Раньше законодательство также предусматривало возможность применения труда лиц, не достигших 14-летнего возраста¹. Причем приведенные нормативные акты подходили к данному вопросу дифференцированно. В теории трудового права имеют место различные точки зрения. Так,

См. Правила об охране труда работников цирка, утвержденные обязательным постановлением Народного комиссариата труда СССР от 5 июля 1929 г. // Известия Народного комиссариата труда. 1929. № 31; постановление Народного комиссариата труда РСФСР от 12 июля 1933 г. "Об условиях труда малолетних и подростков, занятых на киносъемках", согласованное с Народным комитетом просвещения РСФСР и Народным комиссариатом здравоохранения РСФСР // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. 1933. № 14.

В.Н. Скобелкин¹ отрицает существование особой разновидности трудовой правоспособности малолетних и определяет ее как появление или наличие отдельных элементов правосубъектности. По этой проблеме диссертант разделяет мнение Б.К. Бегичева, который писал об отдельных проявлениях трудовой правоспособности малолетних, называя ее исключительной правоспособностью.

Сфера применения трудоспособности представляется крайне узкой: лица, не достигшие возраста 14 лет, не могут заключать трудовые договоры, кроме как в сфере искусства.

В настоящее время продолжается тенденция искусственного омоложения или более раннего начала занятий спортом. Существуют научно обоснованные, психологически и биологически оправданные возрастные зоны начала занятий спортом, которых и следовало бы придерживаться в практической деятельности. Учеными доказано, что в 70% случаев возраст начала занятий спортом стабилен и что спортсмены, рано приступившие к тренировкам, за больший срок осваивают норматив мастера спорта, а спортсмены, начавшие тренироваться в более позднем возрасте, быстрее осваивают этот норматив. Следовательно, начало занятий спортом в более раннем возрасте не ускоряет процесса подготовки, а делает его значительно дороже и не гарантирует стабильных результатов.

Возраст российских спортсменов свидетельствует о том, что спортивная карьера становится более продолжительной. Спортсмены до 18 лет составили 4,4%, до 25 лет - 43,2%, 25 лет и старше - 50,4%. Это наводит на мысль о том, что пора окончательно определиться, в каком возрасте и при каком уровне мастерства спортсмены России могут переходить в профессиональный спорт. Так, на Олимпиаде в Афинах в составе сборной команды России 38 легионеров выступали по 8 видам спорта.

¹ *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 160.

² *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 154-156.

Как правило, спортсмен детской команды не имеет возможности продолжать обучение, так как все время вынужден проводить на учебно-тренировочных сборах и соревнованиях. Кроме того, спортивная деятельность совсем не является легким трудом¹.

На практике, при заключении договоров в качестве спортсменов иногда выступают лица, не достигшие даже 14 летнего возраста. И это понятно, например, в художественной гимнастике звание кандидата в мастера спорта присваивается с 6 лет.

В соответствии со «Статусом хоккеиста», утвержденным решением Совета Федерации хоккея России 17 мая 2002 г., «Хоккеист - физическое лицо (гражданин Российской Федерации, иностранный гражданин и гражданин без гражданства), достигшее 10 летнего возраста, участвующее в официальных соревнованиях, проводимых ФХР и ПХЛ и зарегистрированное надлежащим образом в ФХР».

Дети участвуют в соревнованиях, получают призы и награды. Все это не могут сделать их родители, даже если бы родители заключали договоры за своих детей. В спорте идет эксплуатация детского труда. По возрастному цензу начало занятий спортом не регламентируется в нормативных государственных актах. Спортивные организации, а зачастую и тренеры по своему усмотрению начинают раннюю специализацию детей с 4-5 до 7-9 лет (в гимнастике, плавании, фигурном катании, акробатике и др.).

Последние Всемирные юношеские игры, проведенные в Москве в 1998 г., показали, что результаты юношей и девушек очень близки к рекордам взрослых спортсменов.

Социально детский спорт не защищен. Нормативных актов о начале занятий спортом, величине нагрузки, количества соревнований и прочем, травматизме, заболеваемости и медицинском страховании не существует, так как

¹ *Кийовский А.* Правовое положение спортсмена высокой квалификации. Варшава. 1984, С. 67.

² Статус хоккеиста. Утвержден решением Совета Федерации хоккея России 17 мая 2002 г. М., 2002.

здоровье детей и подростков подменяется тезисом о количестве медалей, очков, секунд и т.д.¹.

Вместе с тем, следует признать, что профессиональный спорт содержит определенные противоречия. С одной стороны, рациональные занятия физическими упражнениями способствуют укреплению здоровья, с другой - тренировки могут спровоцировать появление у спортсменов заболеваний.

Так, согласно теории распределения показателей, необходимых для достижения наивысших результатов, достаточно иметь 5-6 % лиц, проходящих углубленную специализированную подготовку в виде спорта. Необходимый контингент в спортивных школах страны создан и даже превосходит расчетную величину.

Биологической основой тренировочного эффекта является адаптация организма к физическим нагрузкам. В этой связи, основным правилом физической тренировки следует считать соответствие параметров тренировочных нагрузок текущему состоянию занимающегося и их соразмерность с естественным ритмом развития его двигательной функции.

Необходимо уровень нормативов, принимаемых Федеральным агентством по физической культуре и спорту с учетом рекомендаций федераций по видам спорта закрепить положением о начале занятий профессиональным спортом, в частности предусмотреть, что отбор в спортивные школы должен происходить с учетом уровня физического состояния и функциональных возможностей ребенка, по результатам многократного тестирования. Такой отбор должны осуществлять специалисты, тренеры высшего звена.

Трудовой кодекс РФ ст. 61 предусматривает возможность в организациях искусств заключать трудовые договоры с малолетними. Данная статья носит исчерпывающий характер и не называет спортсменов.

С учетом изложенного важной, а вместе с тем дискуссионной проблемой является проблема привлечения детей к соревновательной деятельности. Без-

¹ Бытко Ю., Жуков А., Ильиных В. Закон и спорт // Советская юстиция. 1989. № 19. С. 17.

условно, дети должны соревноваться. Соревнования способствуют расширению функциональной лабильности отдельных систем и в целом всего организма, ибо на соревнованиях занимающийся должен показать максимально возможный для себя результат. Но возникает вопрос: с какого возраста и в чем дети должны соревноваться? Детей с раннего возраста можно привлекать к соревнованиям по технике выполнения физических упражнений, на красоту движений, а, начиная с 8-9 лет уже можно проводить соревнования на результат по выявлению двигательных качеств.

В силу изложенного, думается необходимым внести изменения в трудовое законодательство и предусмотреть возможность спортсменам детских и юношеских команд самостоятельно заключать трудовые договоры.

Следующий элемент, который предстоит исследовать - **трудовые права и обязанности** в содержание юридического статуса. Закрепленные законодательством трудовые права, свободы и обязанности являются статутными. Они имеют субъективный характер, поскольку принадлежат определенному субъекту права (в данном случае - работнику). Ст. 21 ТК РФ предусматривает основные права и обязанности работника в сфере трудового права. Как справедливо отмечает академик К.Н. Гусов, "права и обязанности работников неразрывно взаимосвязаны между собой, так как правам работника корреспондируют обязанности работодателя"¹.

Основные трудовые права и обязанности являются центром содержания юридического статуса работника как субъекта трудового права. Все остальные элементы содержания правового положения работника наличествуют в нем лишь постольку, поскольку выполняют в отношении прав и обязанностей определенные функции. Однако лишь в совокупности они могут дать полное представление о действительном юридическом статусе работника.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, академика РАН, профессора, доктора юридических наук К.Н. Гусова. М., 2002. С. 54.

Основным правам и обязанностям спортсмена-профессионала посвящена ст. 25 Закона о спорте. В ней говорится, что договор о спортивной деятельности «должен содержать обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения такого договора. Договор о спортивной деятельности может содержать и другие условия и обязательства».

Ст. 21 ТК РФ предусматривает 14 основных прав и 7 основных обязанностей работника.

Основные права работника представляют собой отраслевое преломление основных прав и свобод человека в сфере труда, отражая сущность и специфические черты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основные права и свободы человека в сфере труда наиболее полно регламентируются соответствующими международными правовыми актами.

В то же время статутные права работника отражают основные права и свободы личности, закрепленные в таких важных актах международного права, как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и др.

Заслуживает пристального внимания концепция профессора Н.Г. Александрова, который внес существенный вклад в развитие учения о субъективных правах. Н.Г. Александров¹ исходил из понимания субъективного права как единства следующих трех возможностей:

- 1) установленного государством вида и меры возможного поведения его обладателя;
- 2) возможности требовать определенного поведения от обязанных лиц;
- 3) возможности прибегнуть в необходимых случаях к принудительной системе государственного аппарата.

Против включения в содержание субъективного права второй и третьей, предложенных Н.Г. Александровым возможностей, выступил С.С. Алексеев, который утверждал: "Вторая и третья возможности без остатка охватываются первой, в частности, возможность требовать определенного поведения от обязанного лица - это тоже мера возможного (дозволенного) поведения самого управомоченного¹".

Диссертант не согласен с мнением С.С. Алексеева.

Итак, основное субъективное право работника представляет собой создаваемые и гарантированные государством посредством норм объективного права вид и меру возможного поведения, позволяющие работнику как обладателю этой возможности действовать определенным образом, требовать соответствующих действий (бездействия) от обязанных субъектов, пользоваться определенным социальным благом в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обращаться в случае необходимости к компетентным органам за защитой, за принудительным осуществлением нарушенного права.

Классификацию основных прав работника можно проводить по нескольким критериям. Общеизвестным в юридической литературе является деление данных прав по форме их реализации на индивидуальные и коллективные.

К индивидуальным относятся права работника на: 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора; 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором; 3) рабочее место, соответствующее требованиям безопасности и гигиены; 4) выплату заработной платы; 5) отдых; 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требования охраны труда; 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; 8) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с испол-

Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. II. - Свердловск, 1964. С. 112.

нением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда; 9) обязательное социальное страхование.

Коллективными следует признать права работника на: а) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них; б) участие в управлении организацией; в) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашения.

Многие из сформулированных в ст. 21 ТК РФ прав детализируются в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Такие права, как право на рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда, на информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте, на возмещение соответствующего вреда, а также на обязательное социальное страхование, объединяются в отдельную группу под названием "права в области охраны труда". Они конкретизируются в ТК РФ (к примеру, ст. 219 ТК РФ "Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены", предусматривающая 12 правомочий), отдельных федеральных законах¹ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Профессора А.М. Лушников и М.В. Лушникова² выделяют трудовые права, реализация которых обеспечивает материальный интерес, и права, связанные с обеспечением нематериального интереса, и справедливо отме-

¹ См., например, Федеральный закон от 17 июля 1999 г. "Об основах охраны труда в РФ" с изм. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г. (глава II) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702; 2002. № 21. Ст. 1916; 2003. № 2. Ст. 167; Федеральный закон от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; 1999. № 29. Ст. 3702; 2000. № 2. Ст. 131; 2001. № 44. Ст. 4152; 2002. № 1 ч. 1. Ст. 2; 2002. № 7. Ст. 628; 2003. № 6 ст. 508; 2003. № 17. Ст. 1554; 2003. № 28 Ст. 2887; 2004. № 35 Ст. 3607.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2003. С. 241

чают, что неимущественная сторона трудового правоотношения стала объектом специального научного исследования лишь с начала 60-х гг. XX в. Самой крупной работой следует назвать монографию М.И. Бару¹, который утверждает, что неимущественная сторона трудового правоотношения выражается в моральной оценке труда работника, из чего выводится неимущественное субъективное право работника на трудовую честь. Оно включает возможность притязать на моральную оценку труда и полномочие требовать устранения всяческих ущемлений трудовой чести работника.

Эти положения в настоящее время приобретают особое значение, так как одним из основных принципов трудового права является принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Он находит отражение и развитие в новой главе 14 ТК РФ "Защита персональных данных работника". Ст. 89 ТК РФ предусматривает семь прав работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Эти права можно именовать статутными правами "второго порядка", т.е. теми, которые не закреплены в ст. 21 ТК РФ, но также установлены в законе. Их совокупность образует комплексное право на защиту персональных данных работника.

Неимущественными личными А.М. Лушников и М.В. Лушникова² признают следующие права работника: право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, на защиту персональных данных, на возмещение морального вреда.

В соответствии со ст. 351 ТК РФ спортсмены-профессионалы наделены дополнительными правами, которые регламентируются в специальном федеральном законе «О физической культуре и спорте в РФ». Часть 2 ст. 24 Закона о спорте предоставляет тренерам и спортсменам-профессионалам право на объединение в профессиональные союзы, которые в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях дея-

¹ Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. С. 105.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 243

тельности" представляют и защищают их права и законные интересы. На сегодняшний день спортивные профсоюзы в России не заявили о себе в достаточной мере, хотя и имеют необходимую для этого правовую базу.

Статья 32 Закона о спорте очень четко и полно определяет систему социальной защиты для спортсменов высокого класса, в частности: ежемесячное денежное содержание выдающимся спортсменам, льготы по пенсионному обеспечению и дополнительное пожизненное ежемесячное материальное, льготное медицинское и санаторно-курортное обслуживание, бесплатное пользование общественным транспортом, бесплатное обеспечение жильем, ежемесячное денежное содержание спортсмена, входящего в состав сборных команд Российской Федерации, права и обязанности этих спортсменов в Законе не оговорены. Статья 2 Закона о спорте определяет спортсмена высокого класса как спортсмена, систематически занимающегося каким-либо видом спорта, регулярно выступающего на российских и международных спортивных соревнованиях и имеющего спортивное звание не ниже звания «Мастер спорта России» согласно требованиям Единой всероссийской спортивной классификации. Условия, на которых спортсмен данного класса занимается спортом, в Законе не оговорено. Правда, в статье 25 Закона «Контракт о спортивной деятельности» указано, что контракт это «... соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом - профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации...» Получается, что не только спортсмен - профессионал, но и любой другой спортсмен может заключить контракт о спортивной деятельности, но в данном случае Закон противоречив¹.

17 марта 2004 года принято Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Как представляется, больше всего споров на Пленуме возникло по поводу вопросов применения ст. 142 ТК РФ,

¹ *Путалова КБ.* Регулирование прав и обязанностей участников отношений в сфере физической культуры и спорта в свете федерального закона РФ «О физической культуре и спорте в РФ» (правовые проблемы) // Теория и практика физической культуры. 2000. № 2.

предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На практике возникло как минимум два вопроса: должен ли работник в этом случае выходить на работу и имеет ли он право на получение зарплаты? По первому вопросу большинство судей Верховного Суда РФ пришло к следующему выводу: поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, также принимая во внимание, что в силу части 3 статьи 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. На второй вопрос на обсуждение судей Верховного Суда РФ разработчики проекта представили три варианта ответов. Первый: учитывая, что приостановление работы на основании части 2 статьи 142 Кодекса является одной из форм самозащиты работником своего права на выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, на время приостановки работы за таким работником в силу статьи 379 ТК РФ сохраняются все права, предусмотренные настоящим Кодексом, в том числе и право на получение заработной платы исходя из среднего заработка работника, поскольку нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду (ст. 4 ТК РФ).

Права работника предполагают ответные действия с его стороны - выполнения обязанностей, принятых им на себя при заключении трудового договора.

По поводу понятия и содержания юридической обязанности в литературе высказываются различные суждения. Так, С.Н. Братусь¹ определяет обязанность как долженствование, необходимость этого поведения со стороны обязанного лица. С.Ф. Кечекьян, раскрывая понятие обязанности через долженствование, трактует его как необходимость и предпочитает использовать термин "необходимость". Таким образом, С.Н. Братусь и С.Ф. Кечекьян исходят из узкого понимания обязанности.

По мнению профессора Н.Г. Александрова, категория "необходимость" обычно связывается с понятием объективной закономерности и означает нечто непременно вынужденное, поэтому обязанность не может толковаться как необходимость, она "есть требуемые законом вид и мера должного поведения, соответствующие субъективному праву другого лица"³. А.С. Пашков и Б.Ф. Хрусталеv⁴ считают, что обязанности как раз составляют суть должного поведения, в отличие от права как меры возможного поведения.

Отдельные исследователи пытаются раскрыть сущность юридических обязанностей через возможное поведение, т.е. через ту же категорию, что и субъективное право⁵. С такой точкой зрения согласиться трудно. На наш взгляд, в данном случае имеет место отождествление фактической возможности реализации юридических обязанностей с сущностью последних. Происходит смешение правового долженствования, требования закона совершить известные действия с объективной возможностью выполнить это требование.

Итак, основная (статутная) обязанность работника - это предусмотренные государством через нормы объективного права вид и мера должного поведения, предполагающие совершение со стороны работника определенных

¹ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 13.

² Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958. С. 58.

³ Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. С. 111-112.

⁴ Пашков А.С, Хрусталеv Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М.: Юридическая литература, 1970. С. 71.

⁵ См., например, Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности. М.: Юридическая литература, 1968. С. 71-72.

действий либо воздержание от них, реакцию на обращенные к нему требования работодателя, ответственность работника в случае неисполнения требований работодателя, а также непрепятствование со стороны работника в пользовании работодателем тем социальным благом в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, относительно которого последний имеет право.

Предусмотренные ТК РФ обязанности работника конкретизируются в иных статутных обязанностях, определенных в актах трудового законодательства и в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Так, ст. 23 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» наделяет спортсмена-любителя (физкультурника) специфическими обязанностями (например, заботиться о своих морально-волевых качествах, проявлять высокую гражданственность, изучать основы гигиены, овладевать знаниями о физической культуре и спорте, об олимпийском и о международном спортивном движении; выступать активным популяризатором физической культуры и спорта;).

Максимально полно трудовые обязанности спортсмена-профессионала регламентируются в индивидуальном трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и локальном акте «О статусе спортсмена».

В индивидуальном трудовом договоре должны быть закреплены вопросы, связанные с обязанностью спортсменов-профессионалов воздерживаться от употребления допинга, наркотиков, проявления жестокости и насилия, а также других антиобщественных проявлений, оказывающих негативное влияние на личность и общество.

Наконец, в роли последнего по счету, но не по значению элемента содержания юридического статуса работника выступает его **ответственность** за выполнение или невыполнение своих обязанностей. Появление ответственности в структуре правового положения работника логично следует из наличия в нем трудовых обязанностей: ответственность есть особая обязанность.

Ответственность работника за выполнение или невыполнение обязанностей имеет две разновидности: позитивную и негативную (ретроспективную), которые изучаются в единстве. Относительно вопроса о позитивной ответственности в науке трудового права существуют различные взгляды. Профессора Л.Ю. Бугров и Л.А. Сыроватская вообще отрицают ее существование¹. Напротив, профессор Ю.Н. Полетаев признает позитивную юридическую ответственность: в трудовом праве и некоторых других отраслях российского права "юридическая ответственность выступает, прежде всего, и главным образом, в ее общем, позитивном значении - как ответственное отношение лица к своим обязанностям, возложенным на него законом, правильное, добросовестное, успешное и эффективное их исполнение, действенный государственный и общественный контроль над таким исполнением обязанностей"². Мы полностью согласны с мнением Ю.Н. Полетаева: в трудовом праве, как, может быть, ни в какой другой отрасли права, ярко проявляет себя правовая ответственность работника за надлежащее исполнение своих обязанностей.

Таким образом, трудовая ответственность работника есть целостное явление и проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и негативной (ретроспективной). Негативная ответственность наступает за некачественное выполнение обязанностей в прошлом, позитивную ответственность работник несет за качественное выполнение своих обязанностей в настоящее время и в будущем.

Итак, юридическая ответственность, в том числе трудовая ответственность работника, обладает следующими признаками: а) опирается на аппарат принуждения, являясь формой реализации санкций, предусмотренных нормами права; б) наступает за совершение правонарушения и связана с осуждением; в) воплощается в процессуальной форме; г) выражается в отри-

¹ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 46; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юридическая литература, 1990. С. 25-28.

² Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М.: Проспект, 2001. С. 67.

цательных для правонарушителя последствиях личного, имущественного и организационного характера.

Как правило, меры санкций предусматриваются внутренними документами спортивных организаций, которые часто противоречат Трудовому законодательству. Перечень дисциплинарных взысканий установлен статьей 192 Трудового кодекса РФ: замечание, выговор, увольнение. Иные виды дисциплинарных взысканий могут быть предусмотрены иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Никакими локальными актами физкультурно-спортивной организации дополнительные виды дисциплинарных взысканий предусматриваться не могут.

Некоторые спортивные организации предусматривают ответственность спортсмена за внешний вид. Например, Регламент предусматривает, что «хоккеисты, спортивная одежда которых не соответствует правилам игры или имеющие неряшливый вид, к игре не допускаются». Или «за плевков и нецензурное выражение в адрес партнера, соперника, судейской бригады, официальных лиц, зрителей, до, во время и после игры - на 5 игр и штраф в размере 3 тысяч рублей». Или «игрок, самовольно покинувший клуб (команду), с которым он связан действующим договором, дисквалифицируется на срок действия договора, но не менее 12 месяцев с принятия решения и дисквалификации».

Проанализируем ответственность спортсменов-профессионалов за употребление допингов. 05.03.2003 г. в г. Копенгагене на 115-й сессии МОК принят новый всемирный антидопинговый кодекс¹. Согласно этому кодексу каждый спортсмен, уличенный в применении запрещенных препаратов, вне зависимости от обстоятельств приговаривается к двухлетней дисквалификации. Новый кодекс принят в 49 государствах, включая Россию.

¹Всемирный антидопинговый кодекс Версия 3.0. Дурманов Н.Д./Советский спорт. 2004. С. 154

Скандальность последних Олимпиад обнажила отсутствие единообразных общепринятых ориентиров в подходах к оценке стартовых условий, в которых находятся спортсмены.

Спортсмен может нести ответственность за свои собственные действия, но не за действия третьих лиц. Так, гимнастки Алина Кабаева и Ирина Чашина были дисквалифицированы за то, что употребляли поддельную биодобавку. Санкции, предусмотренные за умысел, применены за случай (casus), поскольку по обстоятельствам дела обе не могли и не должны были знать о том, что употребляют запрещенное вещество, находящееся в биодобавке. Спортсмен не может отвечать за несовершенство применяемых средств обнаружения соответствующих веществ.

Спортсмен не может нести ответственность и за употребление тех веществ, которые не поименованы в качестве допинговых средств, как в случае с Лазутиной и Даниловой¹, у которых обнаружили вещество (дарбепозтин), близкое по действию к являющемуся допинговым средством эритропоэтину, но не внесенное в официальный список запрещенных веществ.

Спортсмен не может отвечать и за свою физиологию и (или) за несовершенство медицины. Случай с Шепелем² показал, что у человека может быть врожденный повышенный уровень гемоглобина, как и при употреблении любого другого эритропоэтина. Мало того, что убедиться во врожденном происхождении этого не просто, но не исключена и другая ситуация, при которой физиологические механизмы на употребление неких безобидных веществ могут ответить повышением концентрации гемоглобина.

Тем самым, устройство современного спорта основано на произволе усмотрения устроителей соревнований.

Спортсмен не лишается прав в связи с участием в соревнованиях. Ограничение же его прав, в том числе, в связи с антидопинговым контролем,

¹ Лазутина и Данилова подали заявление в суд. // Спорт-Экспресс 2002. 14 марта. С. 1.

² Мария Плакущая. Интервью с директором Антидопинговой инспекции ОКР Николаем Дурмановым. // Стадион. 2002. 23 января.

должно находить объективные основания. Объективными же - и заранее известными спортсмену установлениями должны охватываться и процедура прохождения антидопингового контроля, и мера последствий по его результатам.

Подобные установления должны обладать общеобязательной силой нормативного правового воздействия.

Проблема в том, что на международном уровне национальные законодательства в силу различий правовых систем, устоев общества, значения обычаев, меры соотношения публичного и частного и т.д. остаются без употребления - применение любого из них, даже наиболее совершенного, в отношении представителей иной правовой культуры неизбежно приводило бы к поражению их в правах, кроме того, что встречался бы неприятие приоритет одного национального законодательства над остальными.

По тем же причинам попытки найти наднациональные способы правового воздействия (обычно запретительные), в том числе в области спорта, обречены¹: приходя в соприкосновение с национальным правовым порядком, они либо не находят в нем места, либо адаптируются до утраты исходного назначения.

Участие в соревнованиях предполагает участие в отношениях, имеющих правовую природу. Правовая форма таких отношений не объективирована, т.е. не находит воплощения в общеобязательных для всех правовых нормах. Это не означает, что такие отношения не имеют правовой природы - участники этих отношений представляют государства, в которых национальным законодательством - пусть не одинаково - подобным отношениям придается соответствующая правовая форма.

В связи с особым положением спортсменов-профессионалов, указанным выше, необходимо предусмотреть возможность в ТК РФ регулировать ответственность спортсменов-профессионалов не только трудовым законодательством, но и нормами, утвержденными Федерациями по видам спорта.

¹ Конвенция против применения допинга. Совет Европы. Страсбург. 16.11.1989. Серия европейских договоров № 135.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать следующие выводы:

Правовое положение спортсмена-профессионала - объективная категория в силу того, что содержание его обуславливается структурой взаимоотношений работника с иными субъектами трудового права и не может видоизменяться в зависимости от субъективных факторов. Все составляющие содержание юридического статуса спортсмена-профессионала элементы должны быть необходимыми, обязательными, отраженными в трудовом законодательстве. Отдельные элементы юридического статуса работника должны предусматриваться нормами Трудового кодекса РФ, однако надо отметить, что зафиксировать весь объем его правового положения не представляется возможным.

С принятием Трудового кодекса РФ появились новые и видоизменились существующие тенденции развития концепции правового положения спортсмена-профессионала.

Во-первых, юридический статус спортсмена-профессионала как работника превращается в сугубо правовой институт. Сформулировано определение понятия спортсмена-профессионала, под которым следует понимать физическое лицо, вступившее в трудовые отношения, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности, который входит в профессиональную спортивную организацию по видам спорта, соответствующим образом зарегистрированный, включенный в официальный реестр обладателей лицензий и получивший лицензию.

В работе исследуются вопросы трудовой правосубъектности спортсмена-профессионала, обосновывается возраст, с которого начинается занятие профессиональным спортом. Детей, начиная с 8-9 лет, уже можно привлекать к спортивным соревнованиям и тренировкам. В силу изложенного, следует внести изменения в ч. 4 ст. 63 ТК РФ и предусмотреть возможность спортсменам детских и юношеских команд, не достигшим возраста 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечитель-

ства самостоятельно заключать трудовые договоры по видам спорта без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Во-вторых, более детально стали определяться отдельные элементы правового положения спортсмена-профессионала: трудовые права и обязанности, юридические гарантии.

Основным правам и обязанностям спортсмена-профессионала посвящена ст. 25 Закона о спорте. В ней говорится, что договор о спортивной деятельности «должен содержать обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения такого договора. Договор о спортивной деятельности может содержать и другие условия и обязательства».

Статья 21 Трудового кодекса РФ предусматривает 14 основных прав и 7 основных обязанностей работника.

Основные права работника представляют собой отраслевое преломление основных прав и свобод человека в сфере труда, отражая сущность и специфические черты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В-третьих, необходим процесс легализации юридической ответственности спортсмена-профессионала.

Перечень дисциплинарных взысканий установлен статьей 192 Трудового кодекса: замечание, выговор, увольнение. Иные виды дисциплинарных взысканий могут быть предусмотрены иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Никакими локальными актами физкультурно-спортивной организации дополнительные виды дисциплинарных взысканий предусматриваться не могут.

На практике в физкультурно-спортивных организациях практикуется наложение штрафов на спортсменов-профессионалов, допустивших дисциплинарный проступок. Эти действия работодателя являются неправомерными, т.к. штраф не является видом дисциплинарных взысканий. Если работодатель намерен материально наказать работника, он может это сделать, снизив раз-

мер премии за соответствующий период или лишив премии полностью (депремирования). Порядок, условия выплаты премий и депремирования должны быть определены в положении о премировании (материальном стимулировании и т.п.).

§2. Особенности трудового статуса работодателя как стороны договора о спортивной деятельности

Категория «работодатель» является одной из центральной в трудовом праве и практике его применения. Рассматривая данную дефиницию, следует учитывать, что в последнее время произошли определенные изменения в статусе работодателя, обусловленные рыночными условиями хозяйствования.

В настоящее время ряд федеральных законов, применительно к своим целям и задачам, дает свое определение термина «работодатель». Чаще оно раскрывается путем простого перечисления субъектов, которые могут выступать в качестве работодателя. Как правило, это юридические лица, организации, предприятия, учреждения и физические лица, заключившие трудовой договор с работником.

На наш взгляд, в условиях рыночной экономики практически невозможно законодательно перечислить всех субъектов, обладающих статусом работодателя в трудовых отношениях. Видимо, законодателю следует использовать другую концепцию при определении термина «работодатель». А именно, раскрыть это понятие путем указания на основные признаки, при наличии которых можно говорить о том, что какой-либо субъект является работодателем.

Иногда закон, раскрывая содержание одного понятия через другое, в дальнейшем вынужден раскрывать и это второе понятие. Кроме того, нередки случаи раскрытия смысла какого-либо термина через несколько других, употребляемых как равнозначные, на самом деле ими не являющиеся. Так, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 3 содержит следующие положения: "организация - предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности; работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях". Нетрудно заметить, что в этом

случае выбор терминов не всегда корректен. Не всякая организация обладает статусом юридического лица, являясь, тем не менее, работодателем.

В науке трудового права исследуемая дефиниция всегда находилась в центре внимания исследователей. До настоящего времени не выработано единого понимания термина «работодатель». На неточность экономического понимания этого термина обращал внимание Н. Г. Александров, писавший, что о «даче работы» можно говорить лишь в строго условном смысле, а именно в смысле предоставления возможности прилагать свою рабочую силу за вознаграждение к чужим средствам производства и трудиться в пользу собственника средств производства. Если же под работой понимать действующую способность к труду или продукты труда, то «работодателем» является не капиталист, а, напротив, работник¹. В связи с этим некоторые авторы предлагают вернуть в законодательство термин «наниматель», считая при этом, что данный термин четко отражает суть возникающих отношений и является универсальным, охватывающим большую часть субъектов, использующих чужой труд². Такой подход к определению субъекта, дающего работу или нанимающего на работу, встретил возражения в научной среде. С. Ю. Головина полагает, что работодатель как экономический термин обозначает того, кто предоставляет работу. «Наниматель» - это тот, кто нанимает на работу, покупает труд. Из этого ею делается вывод о том, что термин «работодатель» по объему шире понятия «наниматель», так как первый предоставляет работу и тому, кто поступает «по найму» (будучи целиком и полностью отчужден от средств производства), и тому, кто работает в данной организации, поскольку является учредителем (участником) хозяйственного общества. Семантика русского языка позволяет выстроить лингвистическо-

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 167.

² См., например: Курс российского трудового права. В 3 т. / Под ред. Маврина С. П., Пашикова А.С, Хохлова Е.Б. Т. 1. СПб., 1996. С. 365; Хрусталева Б.Ф. Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий // Правоведение. 1991. №3 . С.42.

³ Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. С. 234.

правовую конструкцию из однокоренных слов, со стержневым словом «работ», по поводу которой вступают в правоотношения тот, кто ее предоставляет, - «работодатель», и тот, кто ее получает, - «работник». Последнего логичнее назвать «работополучателем». Но следует учитывать историческую традицию использования устоявшегося термина «работник»¹. Ряд авторов предлагают рассматривать в качестве работодателей лишь тех субъектов, которые указаны в законе. Другие считают, что под работодателем следует понимать физическое или юридическое лицо, использующее наемный, подчиненный ему труд³. Предлагается использовать дополнительные признаки, при наличии которых можно говорить о том, что имеют место трудовые отношения и один из их обязательных участников - работодатель. Однако в качестве работодателя может выступать и организация, не имеющая статуса юридического лица, на что указывал Б.Ф. Хрусталеv⁴.

В рамках данного исследования не представляется возможным подробно проанализировать понятие и содержание термина «работодатель» в полном объеме, поэтому мы ограничимся наиболее важными аспектами, для того, чтобы сложилась целостная картина о субъектах трудовых отношений в области физической культуры и спорта.

Трудовая правосубъектность - первый самостоятельный элемент содержания юридического статуса работодателя.

Специальной нормы о правоспособности работодателя в трудовом праве нет. По этому поводу высказывались различные мнения. Большинство авторов поддерживали точку зрения, высказанную еще в 1940 г.

Головина СЮ. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве. // Правоведение. 2000. № 5. С.51.

Трудовое право России. Учебник. // Отв. ред. *Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* М.,1998. С.40; *Фролов О.* Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения // Человек и труд. 1999. №7. С. 79; *Дмитриева И.В* России до сих пор не определились с понятиями "работник" и "работодатель" // Человек и труд. 1998. №1. С. 56.

³ *Лебедев В.М.* Акробология. Общая часть. Томск, 2000. С.77.

⁴ *Хрусталеv Б.Ф.* Государственное предприятие - субъект трудового права. М., 1976. С. 84, 87-88.

А.В. Бенедиктовым¹, о самостоятельном понятии трудовой правосубъектности, имеющей иное содержание в сравнении с правосубъектностью юридического лица. В то же время ряд авторов решительно выступал против признания трудовой правосубъектности за организациями, не являющимися юридическими лицами².

Статья 20 ТК РФ устанавливает, что работодателем может быть любое юридическое или физическое лицо, а также иной субъект, наделенный законодателем правом заключать трудовые договоры.

Начнем с анализа правосубъектности юридического лица. Считается, что сразу после государственной регистрации юридическое лицо приобретает право выступать в качестве работодателя. Но после государственной регистрации на банковском счете работодателя должна быть только денежная сумма, являющаяся необходимой частью его уставного капитала. Эта сумма не подлежит произвольному уменьшению. Непонятно, за счет каких средств такой работодатель будет выплачивать работнику заработную плату и создавать благоприятные условия труда вначале своей деятельности в условиях отсутствия прибыли. Представляется необходимым ввести в Трудовой кодекс новую статью в следующей редакции: "Юридическое лицо приобретает право-дееспособность работодателя после капитализации на банковском счете денежных средств, необходимых для создания благоприятных условий труда и выплаты заработной платы работникам в течение первого года его деятельности".

В ТК РФ совершенно не определен правовой статус работодателя - физического лица. То есть, не установлено, с какого возраста человек имеет право становиться работодателем и каков порядок привлечения его к материальной ответственности за причинение вреда здоровью работника. Согласно статьям 23, 26 Гражданского кодекса Российской Федерации несовершенно-

¹ *Бенедиктов А. В.* Избранные труды по гражданскому праву. Том 1. М., 2004, С. 643.

² *Головина С.Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. С. 234.

летний может с согласия родителей зарегистрироваться в качестве предпринимателя без образования юридического лица. Но объем дееспособности несовершеннолетнего предпринимателя не позволяет ему нанимать работников без согласия законных представителей (статья 26 Гражданского кодекса). А если он это сделает, то какие последствия будут для него и для работника? Ответа на этот вопрос в настоящее время нет. Представляется целесообразным определить, что физическое лицо может выступать в качестве работодателя только по достижении восемнадцатилетнего возраста и наличии на личном банковском счете денежных средств, необходимых для выплаты заработной платы работникам.

Трудовой кодекс не определяет, что представляет собой "иной субъект". Если речь идет о наделении филиалов и представительств правами и обязанностями работодателя, то вряд ли это целесообразно. Согласно нормам гражданского права, филиалы и представительства не являются юридическими лицами, не обладают обособленным имуществом и не имеют права самостоятельно защищать свои интересы в суде. Они действуют на основании доверенности, выданной им юридическим лицом. Наделять их особым статусом работодателя в свете их имущественного положения представляется необоснованным. Если же Трудовой кодекс имеет в виду каких-либо других субъектов права, то, наверное, стоило бы дать хотя бы их примерный перечень.

В соответствии со ст. 25 Закона о спорте «контракт о спортивной деятельности представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в том числе профессионального спортивного клуба и команды, заключается на основе трудового законодательства Российской Федерации и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды Российской Федерации»¹.

¹ Российская газета от 6 мая 1999 г., СЗ РФ от 3 мая 1999 г., N 18, ст. 2206

Итак, работодателем является руководитель физкультурно-спортивной организации. В соответствии со статьей 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» «Физкультурно-спортивное объединение - общественное добровольное самоуправляемое некоммерческое объединение, создаваемое по инициативе граждан в целях развития физической культуры и спорта в Российской Федерации;

физкультурно-спортивная организация - одна из организационно-правовых форм физкультурно-спортивного объединения, созданная на основе членства в целях совместной деятельности по проведению физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и достижения своих уставных целей».

В статье 8 Закона раскрывается понятие физкультурно-спортивной организации. В нее входят федерации, союзы и ассоциации. Здесь впервые упоминается термин «федерация». К сожалению, следует признать известную несогласованность и неточность формулировок, содержащихся в ст. 8 Закона о физической культуре и спорте, а также в ГК РФ, в ФЗ «О некоммерческих организациях» и "Об общественных объединениях".

Так что же такое «Федерация», и в какой организационно-правовой форме она может создаваться и функционировать?

С одной стороны, в соответствии с п. 2 ст. 8 Закона Федерация - общественная организация, деятельность которой должна регулироваться Законом «Об общественных объединениях». С другой стороны, на основании п. 1 ст. 8 Закона Федерация - это союзы и ассоциации и тем самым они попадают под действие ст. 121 ГК РФ и ФЗ «О некоммерческих организациях». Названные обстоятельства до сих пор порождают различные недоразумения, и даже сложности, связанные с государственной регистрацией и аккредитацией.

Очевидно, что в современных условиях необходимо предоставить широкие возможности для выбора различных предусмотренных Законом организационно-правовых форм создания объединений и организаций, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.

Анализ материалов информационно-справочного издания "Спортивный Петербург-2004"¹, показал, что в настоящее время в городе существуют физкультурно-спортивные организации различных организационно-правовых форм - как коммерческих, так и некоммерческих.

Интересно заметить, что «Профессиональная футбольная лига» создана в форме закрытого акционерного общества. Такая правовая форма позволяет Лиге обеспечивать финансовую стабильность клубов, а также организовывать и проводить соревнования, осуществлять строительство и иную коммерческую деятельность².

«Всероссийская федерация легкой атлетики» создана в форме общероссийской общественной организации. Целью деятельности этой федерации является регламентация организационно-методических и нормативных основ в области организации и проведения соревнований. Так как общероссийская федерация объединяет более половины субъектов РФ, было бы целесообразным отразить в Уставе такой организации контроль и мониторинг за развитием данного вида спорта в России (пример тому Устав «Международной федерации футбола»).

Общероссийская общественная организация «Российская федерация Баскетбола» - некоммерческая организация, однако основными целями ее деятельности являются организация чемпионатов и других соревнований, а также формирование на договорной основе составов тренеров и иных специалистов, формирование составов сборных команд страны³. Российская федерация Баскетбола создало некоммерческое учреждение «Баскетбольная Суперлига». Цели Баскетбольной Суперлиги схожи с целями Российской федерации баскетбола - это проведение чемпионатов и других соревнований

¹ «Спортивный Петербург-2004». Информ.-справ. изд. // СПб., 2004. С. 23

² Устав АО «Профессиональная футбольная лига»

³ Устав Общероссийской общественной организации «Всероссийская федерация легкой атлетики».

⁴ Устав ассоциации «профессиональная футбольная лига».

⁵ Устав Общероссийской общественной организации «Российская федерация баскетбола»

только среди лучших профессиональных клубов¹. На наш взгляд, такие правовые формы, как общественное объединение и некоммерческое учреждение, не отражают в полной степени основные цели деятельности Российской Федерации Баскетбола и Баскетбольной Суперлиги. Целесообразно обратиться к уставу Международной федерации баскетбола. Международная федерация баскетбола - независимая ассоциация, объединяющая национальные федерации и группировки по баскетболу.

Таким образом, узкое толкование понятия «Федерация» не только противоречит Гражданскому кодексу РФ и международным правилам и стандартам, но и тормозит нормальное развитие физической культуры и спорта в РФ.

Работодатель - организация как юридическое лицо, способен осуществлять, реализовать свой статус только через физическое лицо или их специально организованную совокупность (орган). Исполнительный орган возглавляется первым лицом - директором (управляющим, ректором и т.п.). Обычно в соответствии с уставом вся полнота власти по организации и управлению трудом принадлежит первому лицу. Это диктуется содержанием технологического процесса труда в организации. Необходимым условием его эффективности является централизация управления не только организацией в целом, но и отдельными его структурными подразделениями.

В литературе по трудовому праву отмечалась двойственность субъекта на стороне работодателя³, когда обязанность возмещения имущественного вреда работнику оставалась юридической обязанностью только работодателя, а полномочия по организации и управлению процессом труда передавались (делегировались) работодателем администрации.

Н.Г. Александров указывал "на своеобразную двойственность" субъекта обязанности обеспечивать безопасные для жизни и здоровья работающих условия труда. Имущественную ответственность в таких случаях несет органи-

¹ Устав некоммерческого учреждения «Баскетбольная Суперлига».

² Устав Международной федерации баскетбола.

³ См. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М, 1978. С 327.

зация, а персональную - лица администрации, являющиеся ответственными руководителями производственных работ¹.

Орловский Ю.П. устанавливает двойственность субъекта и в иных "правовых связях в рамках" трудового правоотношения; "поскольку различные субъекты на одной стороне трудового правоотношения на стороне предприятия, учреждения, организации - выступают почти во всех правовых связях с работниками, данную особенность нельзя связывать только с реализацией права на здоровые и безопасные условия труда. Предприятие как коллективный субъект является стороной не только трудового правоотношения в целом, но и его отдельных элементов, составляющих содержание этого правоотношения"

Следует обратить внимание и на терминологическую особенность данной проблемы. Дело в том, что действующее законодательство четко не разграничивает полномочия работодателя, руководителя организации и администрации. Это дает возможность для вывода о том, что субъектом трудовых отношений являются три участника, как бы тройственность субъекта на стороне работодателя. А.С. Пашков полагает, что в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, "администрация выступает в двух качествах: а) как орган предприятия (организации); б) как самостоятельный субъект права... функции администрации... могут выполнять наряду с единоличными должностными лицами и коллегиальные органы (советы, комитеты, правления)"⁴

Приведенный спорный вывод основывается на недостаточно строгом отношении законодателя к выбору и использованию терминологии. В последнее время эти неточности законодателем заметно выправляются. Так, в ст. 4 Закона РФ от 8 декабря 1995 г. "О профессиональных союзах, их правах

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР, 1948. С. 172-173.

² Иванов С.А., Ливинц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С 327.

³ Трудовое право России / Под ред. Пашикова А. С, 1994, с.70

⁴ Там же.

и гарантиях деятельности" работодатель определяется как "организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях".

Следующий элемент, который предстоит исследовать - **трудовые права и обязанности** работодателя в содержание юридического статуса.

На каждом этапе реализации статуса тот или иной субъект трудового права обладает определенными правомочиями, обязанностями¹.

В ст. 22 ТК закреплены основные права и обязанности работодателя. Аналогичная статья в КЗоТ отсутствовала.

В указанной статье сформулированы семь групп прав работодателя.

Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками.

Вместе с тем, основанным на трудовом договоре правам работодателя соответствуют обязанности работника, а обязанностям работодателя - права работника.

Так, праву работодателя требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка корреспондирует обязанность работника соблюдать указанные правила (ст. 21 и ст. 56 ТК), а обязанности работодателя предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, - право работника на предоставление ему указанной работы.

Элементарное правоотношение по оплате труда представляет собой индивидуальное двустороннее (синаллагматическое) обязательство. Однако, несмотря на добросовестное выполнение работником своей трудовой функции, в российских условиях формирования рыночной экономики обязанность работодателя оплатить труд работника в установленном размере и в опреде-

Хрусталева Б.В. исследовавший проблему субъекта на монографическом уровне, отмечал, что содержание прав и обязанностей его определяется "в зависимости от конкретного вида общественных отношений" {Хрусталева Б.В. Государственное предприятие - субъект трудового права. М.: Юридическая литература, 1976. с.62}.

ленные сроки оказалось наиболее уязвимым элементом трудового правоотношения.

Во-первых, основная масса работодателей, в том числе и спортивных организаций, по ряду причин объявило, что они не в состоянии регулярно выполнять эту обязанность. Задолженность по заработной плате перед работниками в бюджетных и частных спортивных организациях достигала от нескольких месяцев до года и более¹.

Во-вторых, почти во всех спортивных организациях стали отказываться от традиционных нормативов учета труда, определения размера и начисления заработной платы. Не только в индивидуальных, но и в коллективных договорах и соглашениях в это время закрепляются расплывчатые формулировки о размере оплаты труда работника, фактически скрывающие истинный уровень заработка и доходов в организации от государства (налоговой инспекции). Договорный характер размера оплаты труда во многом утратил свой эквивалентный характер. Заработная плата, порядок и сроки ее выплаты особенно в спортивных организациях, основанных на частной собственности, стали обретать черты жалования, доброй воли и желания работодателя.

Безусловно, переосмысление такой экономико-правовой категории как заработная плата не могло не сказаться на практике ее применения. Можно, например, согласиться с ее трактовкой А.Д. Зайкиным и К.С. Ремизовым как денежной формы, выражающей цену рабочей силы, которая проявляется как вознаграждение работников за труд и его конечные результаты.

Все больший удельный вес в заработной плате в этот период наряду с усмотрением работодателя, занимают личные качества работника (образование, возраст, стаж работы и т.п.).

Практика реализации обязанности работодателя по оплате труда нанятого им работника как элемента содержания трудового правоотношения, вы-

¹ Обзор судебной практики. Верховный Суд РФ (БВСР 97-2) «О практике рассмотрения судами трудовых дел по спорам об оплате труда» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. №2. С. 23

² Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовая организация оплаты труда при переходе к рынку // Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1995. №3. С. 12.

по явила несостоятельность

юридических средств обеспечения ее, предусмотренных трудовым правом¹.

В этих условиях усиления взаимной ответственности сторон за исполнение своих обязанностей по трудовому правоотношению становится неизбежным. Речь идет не только, и не столько о дисциплинарной, сколько о взаимной (договорной) ответственности сторон, о порядке совершенствования судопроизводства по трудовым делам и своевременного исполнения решений судов.

Обязанность работодателя обеспечивать работнику условий для высокопроизводительного труда безопасных для здоровья и жизни в индивидуальном, коллективном и общественном правосознании несколько мистифицируется. Трудящийся как бы передает свои полномочия по этому элементарному правоотношению трудовому коллективу, профсоюзу и государству, которые могут действительно на равных с предпринимателем обсуждать проблемы состояния и улучшения охраны труда, повышения его производительности без риска потерять рабочее место, испортить отношения с собственником или его администрацией.

На самом деле по трудовому правоотношению обязанность в данном случае у работодателя возникает непосредственно перед работником. Нами уже отмечалось ранее своеобразная двойственность работодателя как субъекта трудового правоотношения. В тех случаях, когда для выполнения рассматриваемой обязанности работодателю необходимо произвести известные

¹ О неэффективности правовых средств обеспечения обязанности работодателя по оплате труда нанятых им работников свидетельствует и содержание указа Президента РФ от 19 января 1996 "О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат" (Российская газета, 26 января 1996 г.) и постановление правительства Российской Федерации от 6 марта 1996 г. "О мерах по реализации указов Президента Российской Федерации, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы" (Бюллетень Министерства труда Российской Федерации, 1996, №4, с.6-8).

² В советской литературе по трудовому праву также всякий раз подчеркивалось, что рассматриваемая обязанность работодателя является "с одной стороны, обязанностью перед государством..., а с другой стороны, обязанностью по каждому трудовому правоотношению с конкретным работником" (Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР, 1948. С. 305).

III материальные затраты, субъектом правового отношения выступает организация как юридическое лицо.

В литературе по трудовому праву была подмечена еще одна важная особенность этой обязанности работодателя. Она не является "элементом синаллагматического обязательства", поскольку не представляет собой ответное действие на выполнение работником обязанности трудиться и в этом смысле представляет собой как бы одностороннее обязательство. Однако нельзя не видеть его тесной связи с рядом других обязанностей администрации, а также с обязанностью работника качественно выполнять порученную ему функцию в конкретной организации. В этом случае работник имеет право не только на безопасные для здоровья и жизни условия труда, но и (в формулировке Н.Г. Александрова) благоприятные для производительности труда. Последнее слагаемое анализируемого элемента трудового правоотношения в период советской власти не вызывало возражений. Так называемая борьба за повышение производительности труда была трудноразрешимой проблемой для государственных предприятий, пронизывала содержание трудового законодательства, была возведена в ранг общественно-трудового долга.

И в этом смысле приходится соглашаться с Л.С. Талем, который считал, что использование рабочей силы в условиях рыночной экономики является не обязанностью, а правом работодателя, "неосуществление которого ему не может быть поставлено в вину".

Применительно к спортивной организации в настоящее время не существует специальных норм, регулирующих дополнительные права и обязанности физкультурно-спортивных организаций. В ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» №80-ФЗ от 29.04.1999 говорится о том, что уполномоченный орган государственной власти (в настоящее время - Федеральное агентство по физической культуре и спорту в РФ) осуществляет обязательную сертификацию продукции и устанавливает нормативы оказания физкультурно-

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР, 1948. С. 307

² Таль Л.С. Очерки промышленного права. М, 1896. С.113

оздоровительных услуг населению. Сертификация представляет собой процедуру подтверждения соответствия, посредством которой независимая от исполнителя и потребителя организация удостоверяет в письменной форме, что продукция (услуги) соответствует установленным требованиям. Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 г. № 1013 "Об утверждении Перечня товаров, подлежащих обязательной сертификации, и Перечня работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации" устанавливает обязательную сертификацию для изделий для общей физической культуры, спорта и туризма. Обязательную сертификацию физкультурно-оздоровительных услуг данное Постановление не предусматривает. В условиях отсутствия специальных требований, считаем, что спортивным организациям следует руководствоваться общими нормами, установленными как трудовым законодательством РФ, так и ГК РФ. Основной обязанностью физкультурно-спортивной организации является обеспечение безопасности жизни, здоровья спортсмена и предотвращение причинения вреда имуществу спортсмена. Также спортивная организация обязана соблюдать условия трудового договора с работниками и требования, установленные внутренними документами и уставом организации. Среди прав спортивной организации нужно отметить, дополнительное право требовать компенсацию в случае перехода (трансфера) спортсмена из одной спортивной организации в другую.

Следующий элемент содержания юридического статуса работодателя - его **ответственность** за выполнение или невыполнение своих обязанностей.

Законодательство обязывает работодателя обеспечить работникам безопасные условия труда и возлагает на него ответственность за ущерб, причиненный их здоровью.

Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей ранее регулировались ГК РФ и Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным поврежде-

нием здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей¹ (далее - Правила). Судебная практика по этой категории дел всегда была достаточно сложной. После введения Правил начала складываться новая ситуация, и Пленум Верховного Суда Российской Федерации принял специальное постановление N 3 от 28 апреля 1994 г. "О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья"². Правила вступили в силу с 1 декабря 1992 г. и действовали до января 2000 г. Они установили в рассматриваемой области довольно жесткие требования к работодателю. За время их действия была накоплена определенная (и весьма полезная) практика.

В настоящее время в правовом регулировании этой сферы трудовых отношений происходят серьезные изменения. Это связано с тем, что 24 июля 1998 г. был принят Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"³.

Данный акт признал Правила утратившими силу. Он существенно изменил принципы возмещения вреда в случае "наступления несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "заменив гражданско-правовую защиту работников социальной защитой - в форме обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"⁴.

Законодательство о социальном обеспечении направлено на создание здоровых и безопасных условий труда, на предотвращение травматизма и

¹ Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. N 2. Ст.71

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. N 7

³ Федеральный закон от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; 1999. № 29. Ст. 3702; 2000. № 2. Ст. 131; 2001. № 44. Ст. 4152; 2002. № 1 ч. 1. Ст. 2; 2002. № 7. Ст. 628; 2003. № 6 ст. 508; 2003. № 17. Ст. 1554; 2003. № 28 Ст.2887 ; 2004. № 35 Ст. 3607.

⁴ См.: Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П.Орловский. М., 2000. С.619

профессиональных заболеваний. Однако если с работником все же происходит несчастный случай и по этому поводу возникает спор, то сторонам спора и органам, его рассматривающим, приходится обращаться к специальным нормативным правовым актам. Главным из них в настоящее время является Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденное постановлением Правительства РФ от 11 марта 1999 г. N 279¹. Данный акт предусматривает как первоочередные меры, принимаемые в связи с несчастным случаем на производстве, так и порядок расследования несчастных случаев и порядок оформления актов о несчастном случае на производстве и учета несчастных случаев. Лица, виновные в нарушении требований Положения № 279, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством России.

Ответственность за жизнь и здоровье спортсмена определяется правилами соревнований и разделяется между должностными лицами, порядок назначения которых на должность должен быть также конкретизирован в данных правилах. Все случаи ущерба здоровью спортсменов должны отражаться в специальной судейской документации, имеющей свою нумерацию и датировку, печать, подпись ответственного лица и установленный режим хранения. При подобном ведении документации легко определить ответственное лицо, виновное в должностном нарушении. До тех пор, пока никто не несет персональной ответственности за жизнь и здоровье спортсменов, риск участия в подобных соревнованиях не оправдывает труда тренера и средств, вложенных в подготовку команды.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы.

Специальной нормы о правоспособности работодателя в трудовом праве нет.

По этому поводу высказывались различные мнения. Большинство авто-

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 11 марта 1999 г. N 279 "Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве" //СЗ 1999. № 13. Ст.1595; постановление Правительства Российской Федерации от 24 мая 2000 г. N 406 "О внесении изменений и дополнений в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве" // СЗ. 2000. № 22. ст.2320.

ров поддерживали правовую идею о самостоятельном понятии трудовой правосубъектности, имеющей иное содержание в сравнении с правосубъектностью юридического лица.

Мы предлагаем использовать дополнительные признаки, при наличии которых можно говорить о том, что имеют место трудовые отношения и один из их обязательных участников - работодатель.

Работодателем является руководитель физкультурно-спортивной организации либо физическое лицо, вступившее в трудовые отношения со спортсменом-профессионалом.

В Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» раскрывается понятие физкультурно-спортивной организации. В нее входят федерации, союзы и ассоциации, лиги (статья 8). Положения Закона не согласуются с Гражданским кодексом РФ, федеральными законами: «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ, «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ, так как российскому законодательству не известна такая разновидность юридического лица, как «лига», «федерация».

При определении трудовой правосубъектности работодателя обосновывается необходимость использования различных, предусмотренных Гражданским кодексом РФ и иными Федеральными законами, организационно-правовых форм создания объединений и организаций, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.

Основной обязанностью физкультурно-спортивной организации является обеспечение безопасности жизни, здоровья спортсмена и предотвращение причинения вреда имуществу спортсмена. Также спортивная организация обязана соблюдать условия трудового договора с работниками и требования, установленные внутренними документами и уставом этой организации. Среди прав спортивной организации нужно отметить дополнительное право требовать компенсацию в случае перехода (трансфера) спортсмена из одной спортивной организации в другую.

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА НА ТРУД ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ

§ 1. Понятие и система юридических гарантий осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов спортсмена-профессионала

При рассмотрении данного вопроса целесообразно использовать дедуктивный метод: сначала выяснить, что такое гарантии как таковые, затем проанализировать, что из себя представляют юридические гарантии как разновидность гарантий.

Мы намеренно не затрагиваем юридические гарантии осуществления обязанностей спортсмена-профессионала, поскольку к таковым относится трудовая ответственность последнего. Данный вопрос подробно проанализирован в § 1 главы 2 настоящей работы. В основном, речь будет идти о юридических гарантиях трудовых прав спортсмена-профессионала как работника, что обуславливается спецификой свободы в трудовых правоотношениях и особенностями законных интересов работника.

В юридической литературе имеют место различные подходы к определению сущности гарантий. Одни ученые понимают под ними средства, способы фактического обеспечения реализации прав и свобод граждан¹, другие - средства, способы и условия обеспечения реального осуществления предоставленных гражданам демократических прав и свобод², третьи - условия, методы (способы) и средства обеспечения фактической возможности пользоваться демократическими правами и организационно-правовые средства их защиты.

По нашему мнению, гарантии - это система социально-экономических, политических, правовых, нравственных, организационных предпосылок, ус-

¹ *Лепешкин А.И.* Правовое положение советских граждан. М.: Наука, 1968. С. 6 *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. С. 10

² *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Автореф. Дисс. докт. юрид. наук. М., 1969. С. 13

ловий, способов и средств, создающих реальные возможности личности для осуществления ее прав, свобод и законных интересов.

Классификация гарантий проводится по различным основаниям. Прежде всего, правомерным будет положить в основу их деления "характер той области общественной деятельности людей, в которой создаются, существуют и совершенствуются средства, способы и условия, обеспечивающие соблюдение законов и осуществление прав граждан"¹. По этому критерию профессор В.Н. Скобелкин дифференцирует гарантии на пять видов: экономические, материальные, политические, идеологические и юридические.

Автор настоящей работы полагает, что экономические гарантии суть разновидность гарантий материальных, поэтому не следует выделять экономические гарантии в качестве самостоятельного вида гарантий. Уместнее будет употребление термина "духовные гарантии" вместо понятия "идеологические гарантии", поскольку проявлений у духовных гарантий несравнимо больше. Следовательно, можно выделить материальные, политические, духовные и юридические гарантии.

Материальные, политические и духовные гарантии определяют юридический статус, в содержание которого входят лишь гарантии юридические. "С точки зрения "механизма воздействия", экономические, политические и идеологические гарантии, - утверждает В.А. Патюлин, - могут быть отнесены к гарантиям, обеспечивающим возможность реализации субъективных прав в силу наличия определенных общественно-экономических, политических и идеологических факторов и условий, а юридические - к гарантиям, обеспечивающим возможность реализации, охраны и защиты этих прав специфическими правовыми средствами" .

П.Е. Недбайло³ справедливо замечает, что юридические гарантии есть

¹ *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. С. 10

² *Патюлин В.А.* Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации // Советское государство и право. 1971. № 6. С. 30

³ *Недбайло П.Е.* Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. 1971. № 3. С. 46

предусмотренные законом средства, непосредственно обеспечивающие правомерность поведения субъектов общественных отношений.

Академик К.Н. Гусов и профессор В.Н. Толкунова¹ исходят из того, что юридические гарантии статутных трудовых прав — это правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав.

Цель установления юридических гарантий в аспекте настоящего исследования заключается, прежде всего, в обеспечении наиболее полного осуществления предоставленных работникам прав. Система юридических гарантий призвана снизить и, в конечном счете, исключить многочисленные случаи нарушения трудовых прав работников, игнорирования их законных интересов.

Необходимо отметить, что число общих гарантий велико, так как практически любая норма Трудового кодекса РФ может рассматриваться как средство или способ, с помощью которого работник осуществляет свои трудовые права. К спортсменам-профессионалам можно отнести все перечисленные в трудовом законодательстве гарантии. Специальным гарантиям спортсменов-профессионалов будет дан анализ далее.

Профессор В.Н. Скобелкин², отмечая сложный характер системы юридических гарантий трудовых прав наемных работников, выделяет в ней следующие элементы: а) нормативно-правовые запреты и ограничения действий, отрицательно влияющих на реализацию трудовых прав; б) позитивное обязывание субъектов, противостоящих работнику в трудовых и смежных с ними правоотношениях; в) юридическая ответственность за действия, нарушающие трудовые права наемных работников или препятствующие их реализации; г) право работника собственными действиями реализовать предоставленные ему правомочия и защищать интересы; д) право обжалования дей-

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, академика РАН, профессора, доктора юридических наук К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2002. С. 79

² Скобелкин В.Н., *Трудовые правоотношения*. М., 1999. С. 337-338

ствий, нарушающих права и интересы наемного работника; е) деятельность государственных и общественных органов и организаций по контролю и надзору за соблюдением трудовых прав наемных работников, по восстановлению нарушенных прав или устранению препятствий в их реализации- Четвертый и пятый элементы не должны включаться в систему юридических гарантий трудовых прав, поскольку они являются трудовыми правами. Их выделение может привести к смешению понятий "трудовое право" и "юридическая гарантия трудового права".

Система юридических гарантий трудовых прав работника должна быть эффективной как с количественной, так и с качественной стороны. Число правовых гарантий должно быть достаточным, оптимальным, а самим средствам, способам и условиям необходимо придать реальный характер.

В трудовом законодательстве слово "гарантия" имеет различные значения. Так, ст. 164 ТК РФ содержит легальное определение понятия гарантий. Гарантиями признаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Таким образом, понятием "гарантии" охватываются не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер (гарантийные выплаты и гарантийные доплаты), но и те средства, способы и условия, которые обеспечивают работникам осуществление их трудовых прав.

Закрепленное ТК РФ определение понятия гарантий страдает явным недостатком: в нем употребляется словосочетание с нечетким содержанием - "права в области социально-трудовых отношений". Необходимо отредактировать данную норму, заменив приведенное словосочетание формулировкой "трудовые права".

ТК РФ разграничивает субъективные трудовые права работника и их юридические гарантии. Кроме того, как верно подмечено профессором Э.Г. Тучковой, "компактное расположение системы средств, способов и условий, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав в облас-

ти социально-трудовых отношений, позволяет предметно ориентироваться в соответствующих нормах Кодекса..."¹.

Итак, юридические гарантии трудовых прав, свобод и законных интересов работника - это система правовых средств, способов и условий, создающих работнику реальные возможности для осуществления его трудовых прав, свобод и законных интересов.

Анализ положений ст. 165 ТК РФ позволяет дифференцировать гарантии на общие и специальные. Общие гарантии (при приеме на работу, переводе на другую работу, по времени отдыха, по оплате труда и др.) располагаются по всему тексту ТК РФ, кроме разделов I и VII. Раздел VII ТК РФ как раз посвящен специальным гарантиям и компенсациям.

Следует отметить, что в ст. 165 ТК РФ дан перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, который никак нельзя назвать исчерпывающим. Например, в него не включены случаи освобождения работников от работы с целью охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время, четырех выходных дней родителям детей-инвалидов), оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе, а не только при задержке выдачи трудовой книжки, невыполнение норм выработки и выпуск бракованной продукции не по вине работника, когда работнику полагаются гарантийные доплаты, и др. Хотя большинство гарантий предусмотрено нормами Трудового кодекса РФ, но есть и такие гарантии, которые устанавливаются в иных федеральных законах².

В частности в ст. 32 ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» преду-

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. академика К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2002. С. 317

² См., к примеру, статьи 13 и 29 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. "О чрезвычайном положении" (с изменениями от 30 июня 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 23. Ст. 2277; Федеральный закон от 28 марта 1998 г. "О воинской обязанности и военной службе" (с изменениями от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 21 мая, 28 июня, 25 июля, 30 декабря 2002 г., 22 февраля, 30 июня, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 22 февраля, 22, 26 апреля, 19, 29 июня, 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 13. Ст. 1475; 1998. № 30. Ст. 3613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2000. № 46. Ст. 4537; 2001. № 7. Ст. 620; 2001. № 7. Ст. 621; 2001. № 30. Ст. 3061; 2002. № 7. Ст. 631; 2002. № 26. Ст. 2521; 2002. № 30. Ст. 3030; 2003. № 1. Ст. 1; 2003. № 52. Ст. 5038; 2004. № 27 ст. 2711.

смотрено, что федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта, Олимпийский комитет России, общероссийские физкультурно-спортивные объединения, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивные объединения субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления могут выплачивать за счет собственных бюджетов и внебюджетных средств, а также иных не запрещенных законом источников ежемесячное денежное содержание выдающимся спортсменам - олимпийским чемпионам, чемпионам мира и Европы, имеющим звание «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта».

Современный спорт высших достижений не только сложен в структурном отношении, но и далеко не однороден по составу субъектов спортивной деятельности. Большую часть его участников составляют спортсмены-профессионалы, которые проходят сложный многолетний путь от юношеских, юниорских, студенческих коллективов и команд до профессиональных клубов, на этом пути изменяется их социальный и правовой статус. В зарубежном профессиональном спорте большое внимание в контрактах уделяется вопросам создания социальной защиты спортсменов-профессионалов, то есть их пенсионному обеспечению, пособиям по болезни, вследствие получения травм и т.п. Эти вопросы частично решены и в российском законодательстве. За рубежом созданы и специфические профсоюзы игроков, защищающие их профессиональные права. Статья 24 «Закона о физической культуре и спорте» предусматривает следующее: «Для представительства и защиты своих прав и законных интересов спортсмены - профессионалы, тренеры могут в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» объединяться в профессиональные союзы»¹.

¹ Федеральный закон от 13 января 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями от 10 января 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 17. Ст. 2206; 2003. № 2. Ст. 167.

Все ли эти атрибуты правового статуса спортсмена-профессионала характерны для современного спорта высших достижений, особенно для индивидуальных дисциплин, как у нас в стране, так и за рубежом? Ответ однозначен: большая часть участников спорта высших достижений не соответствуют вышеизложенным требованиям профессионального спорта.

Гарантии и компенсации, предоставляемые профессиональным спортсменам, в обобщенном виде зафиксированы в ТК РФ. Представляется необходимым уточнить понятия «льготы», «гарантии», «компенсации» и закрепить их в нормативных правовых актах. Поскольку под льготами подразумевается преимущество, предоставляемое отдельной категории граждан в порядке исключения из общих правил, применительно к спортсменам более обоснованным, по нашему мнению, были бы термины «гарантии» и «компенсации». С нашей точки зрения, применительно к спортсменам «гарантии» - это взаимные обязательства государства, работодателей, профсоюзов и работников по выполнению федеральных законов и других нормативных правовых актов, а «компенсации» - денежные выплаты, установленные с целью возместить работникам повышенные материальные и физиологические затраты, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей.

На пути установления дополнительных гарантий спортсменам-профессионалам необходимо решить вопрос, связанный с установлением более раннего пенсионного возраста для спортсменов высшей квалификации. К сожалению, в Указе Президента Российской Федерации от 22 мая 1996 г. «О дополнительных социальных гарантиях спортсменов, работников физической культуры, спорта и туризма»¹, хотя и одобряется инициатива Государственного комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму в организации дополнительного пенсионного обеспечения ветеранов спорта, работников физической культуры, спорта и туризма по созданию негосударственного пенсионного фонда, однако ничего не говорится о путях и правовом механизме реализации этого предложения.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 22. Ст. 2260

Ведомственные же нормативные акты - «Порядок назначения и выплаты пенсий за выслугу лет заслуженным мастерам спорта СССР, мастерам спорта СССР международного класса - членам сборных команд СССР», утвержденный Госкомтрудом СССР, Секретариатом ВЦСПС и Госкомспортом СССР 13 февраля 1989 г. и указание Министерства социальной защиты населения Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 1 февраля 1995 г. «О порядке выплаты пенсий за выслугу лет лицам из числа бывших спортсменов» - как следует из наименования указанных актов, затрагивают интересы лишь незначительной элитарной части спортсменов и работников сферы ФКС.

Доводы в пользу этого предложения сводятся к следующему: во-первых, из-за высокого процента спортивного травматизма и наличия профессиональных заболеваний в спорте высших достижений, во-вторых из-за резкого снижения денежных доходов после окончания выступления на спортивной арене.

С первым доводом, несомненно, следует согласиться. При получении спортивной травмы и при наличии профессионального спортивного заболевания каждый спортсмен должен быть уверен в возможности получения от государства, чей престиж он защищал на российской или международной арене, достаточно высокой материальной компенсации для полноценного лечения (курортного санаторного, медикаментозного) и решения бытовых проблем.

Однако, нужен дифференцированный подход к решению вопроса об установлении пенсионного возраста. При снижении пенсионного возраста необходимо правовое обоснование, которое исходило бы из наличия медицинских заключений о степени работоспособности спортсмена. В условиях восстановления социальной справедливости, трудностей вхождения в рыночные отношения назначение персональных спортивных пенсий создаст неоправданные привилегии для здоровых, в большинстве случаев с незаурядными физическими данными, людей.

Более оправданной в данной ситуации представляется забота не о здоровых и в большинстве своем благополучных людях, а о спортсменах более низкой спортивной квалификации, получивших увечье или имеющих профессиональное заболевание. Тем более, что в постановлении содержатся нормы, дающие возможность получения денежных выплат в размере 70 % годового оклада членам сборных команд и штатным игрокам команд мастеров до завершения ими высшего или среднего специального образования или получения профессии и 50% этого оклада в последующие три года.

Действительно, адаптация спортсменов, отдавших лучшие годы большому спорту, к новым условиям жизни происходит болезненно¹. Однако, при разумной воспитательной и организационной работе со стороны органов управления физкультурным движением, общественных спортивных организаций возможно, если не полное устранение трудностей вживания в новую роль, то, по крайней мере, смягчение этого процесса.

Поможет спортсменам-профессионалам и более интенсивная работа по созданию сети специальных страховых фондов . В правовом аспекте здесь возможна фиксация в нормативных актах размеров отчислений от получаемых денежных доходов спортивными организациями, создание денежного резерва для поддержания спортсменов в переходный период.

Необходимо также решить вопросы гарантированности выплаты спортсмену не только вознаграждения, но возмещения вреда при получении спортсменом травм во время соревнований и тренировок.

На основании вышеизложенного в настоящем параграфе, сделаем следующие выводы:

См.: Колядин В., Токарев С. С матча на пенсию // Советская Россия. 1987. 13 окт.: Писарев В. Шрамы на сердце. От рюмочных осколков // Советский спорт. 1994. 1] янв.; Шелухин А. «Маленький гигант» большого футбола // Труд. 1994. 8 дек.

² Например, в стране уже действуют такие фонды, как «Николай Озеров - возрожденный Спартак», «Фонд социальной защиты спортсменов им. Л.Яшина».

По нашему мнению, гарантии - это система социально-экономических, политических, правовых, нравственных, организационных предпосылок, условий, способов и средств, создающих реальные возможности личности для осуществления ее прав, свобод и законных интересов.

Цель установления юридических гарантий в аспекте настоящего исследования заключается, прежде всего, в обеспечении наиболее полного осуществления предоставленных спортсменам-профессионалам прав. Система юридических гарантий призвана снизить, и, в конечном счете, исключить многочисленные случаи нарушения трудовых прав спортсменов-профессионалов, игнорирования их законных интересов.

Необходимо отметить, что число общих гарантий велико, так как практически любая норма Трудового кодекса РФ может рассматриваться как средство или способ, с помощью которого работник осуществляет свои трудовые права. К спортсменам-профессионалам можно отнести все перечисленные в трудовом законодательстве гарантии.

§ 2. Виды и содержание гарантий профессиональных спортсменов

В науке трудового права классификация юридических гарантий проводилась неоднократно¹. В.Н. Скобелкин² подразделяет гарантии на три основные группы:

- гарантии, обеспечивающие вступление в трудовые правоотношения;
- гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав граждан в трудовых и связанных с ними иных правоотношениях;
- гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав работников.

Представляется, что приведенная классификация нуждается в уточнении и детализации. На наш взгляд, необходимо различать четыре группы юридических гарантий трудовых прав работника: 1) юридические гарантии, служащие препятствием нарушению трудовых прав работника (превентивные гарантии); 2) общие и специальные юридические гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника; 3) юридические гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав (восстановительные гарантии); 4) юридические гарантии, представляющие собой санкции, направленные на привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (гарантии-санкции).

В число превентивных гарантий стоит включить гарантии, предусмотренных в следующих положениях Трудового кодекса РФ: ч. 4 ст. 8 *{Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются не-*

¹ Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986. С. 67; Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. С. 48

² Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., С. 48-49.

действительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права), ч. 2 ст. 9 (Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться), ч. 3 ст. 50 (При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению), ч. 3 ст. 57 (Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме), ст. 58 (Срок трудового договора), 60 (Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором), 64 (Гарантии при заключении трудового договора), ч. 2 ст. 67 (Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе), ст. 74 (Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости) и др.

К гарантиям, содействующим реализации трудовых прав работника, можно отнести гарантии, установленные в следующих положениях ТК РФ: ст. 32 (Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников), ч. 2 ст. 36 (Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о

начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления), 108 (Перерывы для отдыха и питания) и др.

В качестве восстановительных гарантий могут выступать гарантии, закрепленные в следующих статьях ТК РФ: 382-395 (*Рассмотрение индивидуальных трудовых споров*), 399-412 (*Рассмотрение коллективных трудовых споров*) и др.

Примером гарантий-санкций могут служить гарантии, определяемые следующими статьями ТК РФ: 55 (*Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения*), 90 (*Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника*), 142 (*Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику*) и др.

Рассмотрение всей системы юридических гарантий трудовых прав работника по ТК РФ требует специального диссертационного исследования. Мы же ограничимся анализом отдельных из них.

1. Самозащита трудовых прав.

Принципиально новым для трудового законодательства является такой способ защиты прав работника, как самозащита трудовых прав. Нормы, содержащиеся в гл. 59 "Самозащита работниками трудовых прав", основываются на ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, предусматривающей право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Самозащита как способ охраны прав заимствована из гражданского законодательства. В отличие от гражданского законодательства, допускающего любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры пресечения последнего, ТК РФ предусматривает только одну форму самозащиты трудовых прав работника - отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Самозащита, по нашему мнению, заключается в активной правомерной деятельности работника по защите своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения либо параллельно с обращением в органы по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров или в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Таким образом, самозащита отличается от юрисдикционных форм защиты. Профессора А.М. Лушников и М.В. Лушникова¹ именуют самозащиту неюрисдикционной формой защиты трудовых прав.

В связи с этим представляется, по крайней мере, спорным суждение профессора В.Н. Толкуновой о том, что в качестве формы самозащиты трудовых прав в ТК РФ необходимо указать обращение работника и (или) работников с индивидуальными и коллективными трудовыми спорами в соответствующие юрисдикционные органы для их разрешения и восстановления их нарушенных трудовых прав и удовлетворения законных интересов. Законодатель не случайно разграничивает самозащиту и рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Самозащита представляет собой отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (к примеру, права на охрану жизни и здоровья в процессе осуществления трудовой деятельности). "Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников".

Самозащита может иметь место в случаях поручения работы, не предусмотренной трудовым договором, возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК).

Работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением обстоятельств, когда приостановка работы не допускается. В этом случае на

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2003. С.241

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. академика К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2002. С. 599

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. - проф. Ю.П. Орловский. М.: Контракт, Инфра-М, 2002. С. 783

работника не могут налагаться меры дисциплинарного взыскания, поскольку его поведение правомерно и вызвано виновными действиями работодателя. На этот случай ТК РФ содержит важную гарантию: на время отказа от соответствующей работы за работником сохраняются все права, установленные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Пример. Футболист «Л» по истечении месяца задержки выплаты заработной платы перестал появляться на тренировках и обратился в Палату по разрешению споров с заявлением о взыскании заработной платы за весь период, включая время его простоя. Футбольный клуб просил отказать футболисту в удовлетворении его заявления, в связи с прогулом. То есть, клуб интерпретировал право «самозащиты» спортсмена как «прогул». Палата по разрешению споров удовлетворила заявление спортсмена в полном объеме, так как имела место реализация футболиста его права, предусмотренного ст. 142 ТК РФ, при этом футболист письменно уведомил администрацию клуба о своем невыходе на работу.

Общая процедура использования права на самозащиту в законодательстве не определена, однако применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить об определенном порядке. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы возможна только после письменного извещения работодателя.

2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Многие современные виды спорта требуют ранней специализации. Так, в гимнастику, фигурное катание, плавание девочки приходят в возрасте 5-7 лет. Спортивная деятельность ребенка и для родителей, и для него самого становится доминирующей, приоритетной, весь ритм жизни подчиняется тренировочному режиму.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные ТК РФ, предоставляются тем, кто учится в образовательных учреждениях.

В случае если работник проходит профессиональную подготовку и переподготовку по месту работы, то эти отношения с работодателем регулируются ученическим договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ). Как правило, речь идет о высшем образовании.

Работник, совмещающий работу с обучением одновременно в двух вузах, может рассчитывать, что гарантии и компенсации предоставят ему только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений. Выбор остается за работником.

Перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику в связи с обучением, зависит от того, где учится работник: в образовательном учреждении высшего, среднего или начального профессионального образования.

На основании статьи 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение в вуз работодателем или самим поступившим туда и успешно обучающимся в этих учреждениях заочно или на вечернем отделении, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Кроме того, работнику нужно предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- для сдачи вступительных экзаменов в образовательные учреждения высшего профессионального образования. Продолжительность этого отпуска составляет 15 календарных дней;
- для сдачи выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов. Продолжительность этого отпуска составляет 15 календарных дней.

Гарантии касаются и режима рабочего времени работников, которые одновременно работают и учатся заочно или на вечернем отделении вуза. По их желанию работодатель обязан установить им рабочую неделю, сокращенную на 7 часов (33 часа в неделю). При этом сохраняется 50 процентов среднего заработка работника, однако его заработок не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работник и работодатель могут решить, предоставляется ли работнику один свободный от работы день в неделю либо сокращается продолжительность рабочего дня в течение недели. За время освобождения от работы работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда. Это должно быть закреплено в трудовом договоре.

В связи с тем, что регулирование труда спортсменов, совмещающих работу с обучением, имеет ряд особенностей, в частности спортсмен в первую очередь должен подчиняться графикам тренировок и расписаниям соревнований, то считаем необходимым закрепить дополнительные права спортсменов в отношении обучения. Так, нельзя исключить спортсмена из общеобразовательного учреждения в связи с не прибытием им на экзамены, потому что в этот период спортсмен участвовал в соревнованиях. Спортсмену необходимо предоставить право выбора сроков обучения и сдачи экзаменов, в том числе право обучаться экстерном.

3. Гарантии трудовых прав женщин.

Во всем мире увеличивается число людей, занимающихся спортом, женщины также с большим энтузиазмом не только занимаются традиционно женскими видами спорта, но и осваивают все новые и новые спортивные дисциплины. Они достигают высочайших спортивных результатов, стремительно приближаясь к абсолютным рекордам, установленным мужчинами. Однако сегодня занятия спортом проходят в совершенно новых для нашей страны социально-экономических условиях, при постоянно изменяющейся (как правило, в худшую сторону) экологической ситуации, повышенных стрессах, экстремальных физических нагрузках, интенсивной фармакологической поддержке. Как влияют негативные факторы на организм женщины? Что ожидает женщину-спортсменку в будущем, после завершения спортивной карьеры? Как сложится ее семейная жизнь?

В связи с этим женский спорт и возрастающие физические нагрузки можно рассматривать как один из факторов влияния среды обитания человека на его здоровье.

В статье 253 ТК РФ говорится о работах, на которых ограничивается применение труда женщин. Это:

- тяжелые работы;
- работы с вредными условиями труда;
- подземные работы, кроме работ без применения физического труда или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Ранее аналогичная статья 160 КЗоТ РСФСР вообще запрещала труд женщин на таких работах.

Меньше гарантий трудовых прав женщин стало и в сфере регулирования ночных, сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, а также при направлении в служебные командировки.

В соответствии со статьей 161 КЗоТ РСФСР женщин нельзя было привлечь к работам в ночное время. Единственным исключением были работы в тех отраслях хозяйства, где это было вызвано особой необходимостью и разрешалось в качестве временной меры. Кроме того, в соответствии со статьей 162 КЗоТ РСФСР не допускалось привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Статья 259 ТК РФ сохраняет безусловный запрет на направление в командировки, привлечение к сверхурочным, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни только беременных женщин.

А женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с их письменного согласия и по медицинскому заключению о том, что это не противопоказано, можно:

- направить в служебную командировку;
- привлечь к сверхурочной работе;

- привлечь к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Единственной гарантией соблюдения прав женщин в этой ситуации служит положение о том, что работодатель должен информировать женщин, имеющих малолетних детей, о праве отказаться от исполнения таких обязанностей.

А как изменился порядок увольнения по инициативе работодателя матерей малолетних детей и беременных женщин?

В статье 261 ТК РФ гарантии при увольнении сохранены лишь за беременными женщинами. Работодатель не вправе их уволить, за исключением случаев ликвидации организации.

Когда же администрация может уволить женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери? Это следующие случаи:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом (п.1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (подп."а" п.3 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст.81 ТК РФ);

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст.81 ТК РФ).

Норма КЗоТ РСФСР о продолжительности отпусков по беременности и родам в Трудовом кодексе не изменилась. По-прежнему такие отпуска предоставляются по заявлению работницы и медицинскому заключению.

За время нахождения в отпуске работнице выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию. Принципиальное стремление женщин к достижению высоких спортивных результатов во всех видах спорта требует комплексного научного обоснования и выдвигает перед учеными и практиками ряд актуальных проблем.

Одной из таких проблем является научное изучение влияния на женский организм интенсивных тренировочных и соревновательных нагрузок, свойственных определенным видам. Второй, не менее актуальной, проблемой можно считать разработку локальных актов по видам спорта с целью оптимизации тренировочных нагрузок, позволяющих добиваться высоких спортивных результатов без угрозы для здоровья женщин.

Поэтому следует изучать те специфические особенности женского организма, которые обуславливают необходимость разработки специфической методики спортивной тренировки, соответствующей особенностям женского организма и психики. Практический опыт свидетельствует о том, что в системе спортивной тренировки кроме общих положений для мужчин и женщин существуют характерные только для женского спорта. Они определяются специфическими требованиями отдельных видов спорта и приводят к различиям в протекании адаптационных процессов в женском организме, что, собственно, и характеризует его функциональные особенности.

Третьей значимой проблемой следует считать разработку нормативов женского спорта. Спортсменки - это совершенно особая социальная категория, для которой характерен спортивный стиль жизни, предполагающий отказ от многих привычных для обычных людей радостей жизни, ограничен-

ные возможности общения, экстремальные физические нагрузки и еще много всего другого, что действительно отличает спортсменку от прочих представительниц прекрасного пола.

Таким образом, снизить негативное влияние экстремальных нагрузок, найти способы их регламентации, обеспечить медицинский контроль, оптимально совместить спортивный режим с выполнением женщиной особой биосоциальной роли - вот задача ученых, тренеров, руководителей сферы спорта.

По итогам второго параграфа сделаем следующие выводы.

На наш взгляд, необходимо различать четыре группы юридических гарантий трудовых прав работника: 1) юридические гарантии, служащие препятствием нарушению трудовых прав работника (превентивные гарантии); 2) общие и специальные юридические гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника; 3) юридические гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав (восстановительные гарантии); 4) юридические гарантии, представляющие собой санкции, направленные на привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (гарантии-санкции).

В диссертационной работе исследуются следующие виды юридических гарантий: самозащита работниками трудовых прав (глава 59 ТК РФ), гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (глава 26 ТК РФ), гарантии трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ) и др.

Диссертант полагает, что на законодательном уровне необходимо предусмотреть дополнительные гарантии, в частности установить более ранний пенсионный возраст для спортсменов-профессионалов, предусмотреть компенсации при получении спортивных травм, обеспечить медицинский контроль, оптимально совместить спортивный режим с выполнением женщиной особой биосоциальной роли, предусмотреть возможность для спортсменов,

обучающихся в образовательных учреждениях, получить такое образование, совмещая их с жестким графиком тренировок и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов в условиях экономической реформы позволили сформулировать следующие основные положения.

1. Трудовая функция профессионального спортсмена гораздо разнообразнее, чем функции иных работников, и не столь определена. В общем виде ее можно сформулировать как участие в тренировках и соревнованиях.

Требования к квалификации профессионального спортсмена не содержатся в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года (дополненный постановлениями Минтруда Российской Федерации от 29 января 2004 г. № 5, от 9 февраля 2004 г. № 9, от 22 апреля 2004 г. №51). Справочник устанавливает основные трудовые функции работников. Однако, в перечне должностей нет такой категории, как профессиональный спортсмен. Нам представляется, что этот пробел необходимо восполнить.

Еще одной из нерешенных правовых проблем в области профессионального спорта выступает сфера применения дисквалификации спортсменов-профессионалов. Отношения, связанные с указанной дисквалификацией, практически не получили должной нормативной регламентации в Российском трудовом праве. На практике применение дисквалификационных процедур в профессиональном спорте может быть сопряжено не только с известными ограничениями, а иногда и лишением спортсмена права активно участвовать в спортивной деятельности, но и со значительными имущественными потерями для указанного субъекта. Без адекватного правового закрепления на уровне закона не исключена и возможность злоупотребления ограничительным, по сути, правом на дисквалификацию со стороны спортивных объединений.

Работа профессиональных спортсменов связана с повышенными тренировочными и соревновательными нагрузками. Эта работа требует от спортсменов-профессионалов все больших усилий (и не только физических), поиска новых способов мобилизации функциональных резервов организма. Вполне очевидно, что бесконечно этот процесс продолжаться не может, поэтому перед работодателем все актуальнее ставится вопрос управления подготовкой спортсмена-профессионала с целью ее оптимизации.

В современных условиях профессионального спорта ключевым направлением совершенствования стратегии подготовки спортсменов-профессионалов считается индивидуализация тренировочного процесса.

Поэтому мы полагаем, что при регулировании труда профессиональных спортсменов лучше всего применять суммированный учет рабочего времени, предусмотренный статьей 104 Трудового кодекса РФ. Порядок ведения такого учета должен быть установлен Правилами внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации или в коллективном договоре. Однако при принятии названных локальных актов должны быть соблюдены требования ТК РФ, федеральных законов, актов Правительства РФ. В частности в соответствии со ст. 100 ТК РФ Правительству РФ в связи с особенностями трудовой функции отдельных категорий работников предоставлено право определять специфику и порядок установления режима рабочего времени. В отношении профессиональных спортсменов такой нормативный правовой акт еще не принят и диссертантом предлагается восполнить этот пробел.

Автор приходит к выводу, что в сфере профессионального спорта необходим специальный федеральный закон. Основной целью этого закона должна стать четкая регламентация деятельности субъектов профессионального спорта в России, определение их роли и места в системе трудовых отношений, а также установление взаимных прав и обязанностей и государства и участников профессионального спорта.

В законе необходимо сформулировать определения и дефиниции, которые бы дали недвусмысленные толкования избранной терминологии. Закон, в том числе, должен:

- определить состав участников профессионального спорта, вычленив их отличительные характеристики (например, профессиональные спортсмены, тренеры, арбитры, профессиональные саморегулирующиеся организации - спортивные союзы и т. д.), представляется важным определить различие между профессиональным спортом и любительским спортом по определенным критериям и признакам;

- раскрыть состав и функции организаций профессионального спорта, их полномочия (разбор жалоб, отзыв лицензий или рассмотрение ходатайств об отзыве), профессиональное обучение и сдача квалификационных экзаменов (для арбитров), рассмотрение случаев неспортивного поведения и т. п.);

- сформировать систему страхования профессиональных спортсменов. Важно четко регламентировать круг страховщиков и перестрахователей, установить взаимные права и обязанности страховщиков и спортсменов-профессионалов (особенно при нарушениях режима, отказа от предлагаемых методик тренировки, травмах вне спорта и т. д.);

- выявить процедуры въезда и выезда профессиональных спортсменов и тренеров на территорию Российской Федерации, то есть, регулировать рынки труда участников профессионального спорта; устанавливать квоты на въезд иностранных спортсменов и специалистов, а также квоты на выезд российских спортсменов и тренеров за рубеж, оговаривать условия, при которых возможен въезд или выезд;

- предусмотреть особые условия проведения спортивных лотерей, организации тотализаторов и букмекерства, ориентируясь в данном случае, не на процедуры их проведения (что прописано в соответствующем проекте федерального закона № 210142-3 "О лотереях"), а на статьи расходов, полученных от игорного бизнеса в сфере спорта (возможно, направлять определенный процент полученных доходов на поддержку физической культуры и спорта);

- регламентировать правоотношения государственных и негосударственных национальных организаций (Росспорта, Олимпийского комитета России, федераций, союзов, лиг, и т. п.) с международными организациями (МОК, FIFA, UEFA, FIBA, FIS и т. д.) в части выработки совместных соглашений по вопросам допинг-контроля, трансферов игроков, согласования сроков проведения соревнований, процедур дисквалификации, вопросов назначения судей и международных инспекторов и проч.).

- регулировать вопросы регистрационных сборов, взносов и лицензирования в профессиональном спорте, финансирования данного вида деятельности, льгот и государственной поддержки профессионального спорта; определять возрастные ограничения для занятий профессиональным спортом; регламентировать особенности судейства, штрафных санкций и дисквалификации в профессиональном спорте.

Между тем, пока такой закон не принят. Поэтому следует руководствоваться общими нормами трудового законодательства, а все особенности предусмотреть в коллективном договоре, а также в индивидуально-трудовом договоре, которые допускают определенную свободу сторон в регламентации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. О возможности применения к трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям нормативных правовых актов, не содержащих норм трудового права, в ст. 5 Трудовом кодексе РФ прямо не упоминается. Между тем анализ других норм Трудового кодекса РФ показывает, что к трудовым и связанным с ними отношениям допустимо субсидиарное применение соответствующих норм гражданского законодательства постольку, поскольку указанные отношения не подверглись специальному регулированию трудовым законодательством и применение гражданского законодательства не противоречит существу этих отношений.

В проекте федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» предусмотрено регулирование труда профессионально-

го спортсмена гражданско-правовым договором. Профессиональный спортсмен выступает индивидуальным предпринимателем.

Автор полагает, что осуществление деятельности профессионального спортсмена на основе гражданско-правового договора может быть реализовано только последовательным нормативным регулированием (при отсутствии коллизий между гражданским и трудовым законодательством) и реальном построении договорных отношений, то есть при наличии регистрации физического лица в качестве предпринимателя, отсутствии регламентации процесса его труда: системе оплаты, привязанной исключительно к результатам труда и не носящей элементарного характера; осуществления деятельности на риск спортсмена.

Особый характер труда профессионального спортсмена объективно требует специального правового регулирования возникающих при этом отношений, что возможно в рамках дифференциации трудового законодательства. Наряду с трудовыми договорами целесообразно заключать самостоятельные гражданско-правовые договоры для регулирования отношений между профессиональным спортсменом и спортивной организацией, связанные с предоставлением спортсмену-профессионалу дополнительных прав, гарантий и социальных благ, и не являющимися предметом регулирования трудового права.

3. Специальное законодательство о труде построено на перечисленных выше факторах дифференциации. Очевидно, что специальное законодательство о труде отражает особенности труда как объективного, так и субъективного характера.

Считаем, что к числу субъективных факторов, положенных в основание дифференцированного регулирования труда, относятся профессиональные спортсмены.

Наличие в законодательстве определенных факторов дифференцированного регулирования трудовых отношений призвано защитить права и свобо-

ды спортсмена-профессионала в сфере труда.

В ТК РФ содержится статья 351, регламентирующая особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов в главе «Особенности регулирования труда других категорий работников». Таким образом подчеркивается дифференцированный подход к этим категориям работников. В КЗоТе такой статьи не было. Для принятия этого положения послужило следующее.

В основе серьезных занятий спортом лежит постоянное стремление к повышению спортивного мастерства с целью достижения все более высоких спортивных результатов. Не секрет, что в спорте высших достижений, в профессиональном спорте существует понятие "победа любой ценой". И ценой в подобном случае чаще всего становится здоровье спортсмена. Чтобы она не оказалась слишком дорогой, высокие спортивные достижения всегда должны быть следствием повышения уровня физических возможностей и отличного здоровья.

За последнее десятилетие большой спорт в физическом и психологическом отношении стал, пожалуй, одним из самых тяжелых видов деятельности. Достигнув определенного уровня, спортсмен-профессионал, входя в систему общественных отношений спорта высших достижений, делается социально менее свободным, чем вне ее.

Имеет место унаследованная ситуация ограничения, ущемления прав спортсмена "правилами игры". Работодатель, стремясь повысить эффективность, предъявляет к спортсмену завышенные требования и минимизируют свои обязательства и ответственность перед ним в целях компенсации особенностей и недостатков системы взаимоотношений. В свою очередь, спортсмен, реализуя свои мотивы и права на мечту, риск, рост статуса и другое - играя по правилам системы, проявляет пассионарность (жертвенность в достижении цели), сознательно рискуя своим благополучием, здоровьем и жизнью.

Регламентация и реализация основных прав спортсмена-профессионала в спорте высших достижений на жизнь, справедливая оплата труда, самореализация, здоровая экологическая среда и т.д. - необходимы для обеспечения его безопасности. Детальная регламентация его прав и интересов должна быть отражена не только на локальном уровне (в трудовых договорах, Положениях о статусе), но закреплена на уровне специального Закона о профессиональном спорте.

В данном законе можно учесть особенности спорта как профессии, детально регламентировать отношения между спортсменами и физкультурно-спортивными организациями, решить вопрос о возрасте, с которого будет возможна специализация в спорте с учетом медицинских и правовых аспектов, закрепить правила учета индивидуальных данных каждого конкретного спортсмена с учетом пола, возраста и медицинских показаний при определении тренировочных нагрузок.

4. Правовое положение спортсмена-профессионала - объективная категория в силу того, что содержание его обуславливается структурой взаимоотношений работника с иными субъектами трудового права и не может видоизменяться в зависимости от субъективных факторов. Все составляющие содержание юридического статуса спортсмена-профессионала элементы должны быть необходимыми, обязательными, отраженными в трудовом законодательстве. Отдельные элементы юридического статуса работника должны предусматриваться нормами Трудового кодекса РФ, однако надо отметить, что зафиксировать весь объем его правового положения не представляется возможным.

С принятием Трудового кодекса РФ появились новые и видоизменились существующие тенденции развития концепции правового положения спортсмена-профессионала.

Во-первых, юридический статус спортсмена-профессионала как работника превращается в сугубо правовой институт. Сформулировано определе-

ние понятия спортсмена-профессионала, под которым следует понимать физическое лицо, вступившее в трудовые отношения, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности, который входит в профессиональную спортивную организацию по видам спорта, соответствующим образом зарегистрированный, включенный в официальный реестр обладателей лицензий и получивший лицензию.

В работе исследуются вопросы трудовой правосубъектности спортсмена-профессионала, обоснуется возраст, с которого начинается занятие профессиональным спортом. Детей, начиная с 8-9 лет, уже можно привлекать к спортивным соревнованиям и тренировкам. В силу изложенного, следует внести изменения в ч. 4 ст. 63 ТК РФ и предусмотреть возможность спортсменам детских и юношеских команд, не достигшим возраста 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства самостоятельно заключать трудовые договоры по видам спорта без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Во-вторых, более детально стали определяться отдельные элементы правового положения спортсмена-профессионала: трудовые права и обязанности, юридические гарантии.

Основным правам и обязанностям спортсмена-профессионала посвящена ст. 25 Закона о спорте. В ней говорится, что договор о спортивной деятельности «должен содержать обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения такого договора. Договор о спортивной деятельности может содержать и другие условия и обязательства».

Статья 21 Трудового кодекса РФ предусматривает 14 основных прав и 7 основных обязанностей работника.

Основные права работника представляют собой отраслевое преломление основных прав и свобод человека в сфере труда, отражая сущность и специфические черты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В-третьих, необходим процесс легализации юридической ответственности спортсмена-профессионала.

Перечень дисциплинарных взысканий установлен статьей 192 Трудового кодекса: замечание, выговор, увольнение. Иные виды дисциплинарных взысканий могут быть предусмотрены иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Никакими локальными актами физкультурно-спортивной организации дополнительные виды дисциплинарных взысканий предусматриваться не могут.

На практике в физкультурно-спортивных организациях практикуется наложение штрафов на спортсменов-профессионалов, допустивших дисциплинарный проступок. Эти действия работодателя являются неправомерными, т.к. штраф не является видом дисциплинарных взысканий. Если работодатель намерен материально наказать работника, он может это сделать, снизив размер премии за соответствующий период или лишив премии полностью (де премирования). Порядок, условия выплаты премий и де премирования должны быть определены в положении о премировании (материальном стимулировании и т.п.).

5. Специальной нормы о правоспособности работодателя в трудовом праве нет. По этому поводу высказывались различные мнения. Большинство авторов поддерживали правовую идею о самостоятельном понятии трудовой правосубъектности, имеющей иное содержание в сравнении с правосубъектностью юридического лица.

Мы предлагаем использовать дополнительные признаки, при наличии которых можно говорить о том, что имеют место трудовые отношения и один из их обязательных участников - работодатель.

Работодателем является руководитель физкультурно-спортивной организации либо физическое лицо, вступившее в трудовые отношения со спортсменом-профессионалом.

В Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» раскрывается понятие физкультурно-спортивной организации. В нее входят федерации, союзы и ассоциации, лиги (статья 8). Положения Закона не согласуются с Гражданским кодексом РФ, федеральными законами: «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ, «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ, так как российскому законодательству не известна такая разновидность юридического лица, как «лига», «федерация».

При определении трудовой правосубъектности работодателя обосновывается необходимость использования различных, предусмотренных Гражданским кодексом РФ и иными Федеральными законами организационно-правовых форм создания объединений и организаций, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.

Основной обязанностью физкультурно-спортивной организации является обеспечение безопасности жизни, здоровья спортсмена и предотвращение причинения вреда имуществу спортсмена. Также спортивная организация обязана соблюдать условия трудового договора с работниками и требования, установленные внутренними документами и уставом этой организации. Среди прав спортивной организации нужно отметить дополнительное право требовать компенсацию в случае перехода (трансфера) спортсмена из этой спортивной организации в другую.

6. По нашему мнению, гарантии - это система социально-экономических, политических, правовых, нравственных, организационных предпосылок, условий, способов и средств, создающих реальные возможности личности для осуществления ее прав, свобод и законных интересов.

Цель установления юридических гарантий в аспекте настоящего исследования заключается, прежде всего, в обеспечении наиболее полного осуществления предоставленных спортсменам-профессионалам прав. Система юридических гарантий призвана снизить, и в конечном счете исключить

многочисленные случаи нарушения трудовых прав спортсменов-профессионалов, игнорирования их законных интересов.

Необходимо отметить, что число общих гарантий велико, так как практически любая норма Трудового кодекса РФ может рассматриваться как средство или способ, с помощью которого работник осуществляет свои трудовые права. К спортсменам-профессионалам можно отнести все перечисленные в трудовом законодательстве гарантии.

7. На наш взгляд, необходимо различать четыре группы юридических гарантий трудовых прав работника: 1) юридические гарантии, служащие препятствием нарушению трудовых прав работника (превентивные гарантии); 2) общие и специальные юридические гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника; 3) юридические гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав (восстановительные гарантии); 4) юридические гарантии, представляющие собой санкции, направленные на привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (гарантии-санкции).

В диссертационной работе исследуются следующие виды юридических гарантий: самозащита работниками трудовых прав (глава 59 ТК РФ), гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (глава 26 ТК РФ), гарантии трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ) и др.

Диссертант полагает, что на законодательном уровне необходимо предусмотреть дополнительные гарантии, в частности, установить более ранний пенсионный возраст для спортсменов-профессионалов, предусмотреть компенсации при получении спортивных травм, обеспечить медицинский контроль, оптимально совместить спортивный режим с выполнением женщиной особой биосоциальной роли, предусмотреть возможность для спортсменов, обучающихся в образовательных учреждениях, получить такое образование, совмещая их с жестким графиком тренировок и др.

В связи с изложенным, назрела настоятельная необходимость принятия специального закона, регулирующего деятельность профессиональных спортсменов, который должен будет учесть все недостатки действующего законодательства.

БИБЛИОГРАФИЯ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Акопов Д.Р.* Правовое регулирование труда руководителей - участников хозяйственных обществ // Правоведение. 1999. № 2.
2. *Акопова Г.М., Акопов Д.Р.* Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6.
3. *Александров Н.Г.* Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955.
4. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 167.
5. *Алексеев С.С.* Общая теория социалистического права. Вып. II. - Свердловск, 1964.
6. *Алексеев С.С.* Право: азбука, теория, философия. Опыт комплексного исследования. М., 1999.
7. *Аленина И. В.* Субсидиарное применение норм смежных отраслей к регулированию отношений, входящих в предмет трудового права// Судебно-правовая реформа в Российской Федерации. 2002.
8. *Антонова А.Ю.* Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров: Дис. канд. юрид. наук. М., 1976.
9. *Бару М.И.* Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.
10. *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10.
11. *Бегичев Б.К.* Понятие трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1965. №1.
12. *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

13. *Вельский КС.* К вопросу о предмете административного права // Государство и право. 1997. № 11.
14. *Бондаренко Э.Н.* Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом // Журнал российского права. 2000 № 11.
15. *Братусь СИ.* Субъекты гражданского права. М., 1950.
16. *Бугров Л.Ю.* Конституционные основы трудового права России // Правоведение. 1997. № 2.
17. *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
18. *Бугров Л.Ю.* Развитие конституционных гарантий для трудящихся и условиях рынка труда. В сб.: Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь, 1997.
19. *Бытко Ю., Жуков А., Ильиных В.* Закон и спорт // Советская юстиция. 1989. № 19.
20. *Бычкова Е.Н.* Договоры акционерного общества с его исполнительным органом и ответственность за нарушение. М.,
21. *Венедиктов А.В.* Избранные труды по гражданскому праву. Том 1. М., 2004,
22. *Войленко Е.И.* Особенности правового регулирования труда и подготовки кадров профессорско-преподавательского состава в вузах: Дис. канд. юрид. наук. М., 1965;
23. *Волегов Ю.Б.* Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1983. № 1.
24. *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
25. *Глазырин Б.В.* Предпринимательский контракт. М., 2000.
26. *Глазырин В.В.* Гражданский кодекс и регулирование трудовых правоотношений // Право и экономика. 1995. № 5 - 6.
27. *Глазырин В.В.* Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. 1998. № 7.

28. *Головина СЮ.* Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве. // Правоведение. 2000. № 5.
29. *Головина СЮ.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.
30. *Грось Л.А.* Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовые и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. № 8.
31. *Гусов КН., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. М., 2003.
32. *Демин В.А.* Методологические вопросы исследования спорта в аспекте теории деятельности: Канд. дисс. М., 1975.
33. *Демин В.А.* Спортивная деятельность как предмет научного исследования. В кн.: Теоретические и прикладные исследования по психологии. Казань, 1974.
34. *Дмитриева И.К* В России до сих пор не определились с понятиями "работник" и "работодатель" // Человек и труд. 1998. №1.
35. *Дмитриева И.К.* Основные принципы трудового права: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2004
36. *Егоров В.В.* Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.
37. *Еллинек Г.* Борьба старого права с новым. М., 1908.
38. *Ершов В. В., Ершова Е. А.* Трудовой договор. М., 2000.
39. *Ершов В. В., Ершова Е. А.* Трудовой договор. М., 2000.
40. *Ершов В.* Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве // Советская юстиция. 1993. № 24.
41. *Ершов В.* Отношения, регулируемые гражданским правом // Российская юстиция. 1996. №1 С. 14-15.
42. *Ершова Е. А.* Применение гражданского права к трудовым отношениям // Трудовое право. 1998. №4.

43. *Желтое О.Б.* Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах)// Вести. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 1995. № 3.
44. *Зайкин А.Д., Ремизов КС.* Экономико-правовая организация оплаты труда при переходе к рынку //Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1995. №3.
45. *Иванов С.А.* От первой кодификации российского законодательства и труде к ее современной подготовке // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000.
46. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
47. *Каринский С.С.* Дифференциация и унификация советского законодательства // Правоведение. 1966. № 3.
48. *Кечекъян С.Ф.* Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958.
49. *Кийовский А.* Правовое положение спортсмена высокой квалификации. Варшава. 1984.
50. *Кильдеев А.Х.* Понятие трудового договора по российскому праву //Правоведение. 1993. №4.
51. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003.
52. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999.
53. *Киселев И.Я.* Трудовое право России (историко-правовое исследование): Учебное пособие для вузов. М, 2001.
54. *Киселев И.Я.* Трудовой договор: проблемы найма и увольнения. М., 1983.
55. *Колядин В., Токарев С.* С матча на пенсию // Советская Россия. 1987. 13 окт.

56. *Коришнова Т.Н.* Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. №6.
57. *Куренной А.М.* Контракт с руководителем предприятия. М., 1997.
58. *Куренной А.* Кодекс-энциклопедия или кодекс-конституция? // Человек и труд. 1997. № 12.
59. *Лебедев В.М.* Акрибология. Общая часть. Томск, 2000.
60. *Лепешкин А.И.* Правовое положение советских граждан. М.: Наука, 1968.
61. *Лушников А. М.* О соотношении норм трудового и гражданского законодательства в правовом регулировании труда// Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: Сб. науч. трудов. Омск, 2002.
62. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: В 2-х т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2003.
63. *Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина А. М.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001.
64. *Мальцев Г.В.* Социалистическое право и свобода личности. М.: Юридическая литература, 1968.
65. *Мартиросян Э.Р.* Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества // Государство и право. 1996. №10.
66. *Молодцов М.В., Головина СЮ.* Трудовое право России. М., 2003.
67. *Недбайло П.Е.* Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. 1971. № 3.
68. *Никитинский В.И.* Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства. М., 1965.

69. *Нуртдинова А. Ф., Шеломов Б. А., Коришунов Ю.Н. и др.* Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2003.
70. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. М., 1995.
71. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства // Право и экономика. 1995. № 7.
72. *Патюлин В.А.* Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации // Советское государство и право. 1971. № 6.
73. *Паиков А.С, Хрусталева Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому праву. М.: Юридическая литература, 1970.
74. *Петренко Л.Ф.* Особенности правового регулирования труда работников научно-исследовательских учреждений: Дис. канд. юрид. наук. М., 1974.
75. *Писарев В.* Шрамы на сердце. // Советский спорт. 1994. янв.
76. *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М.: Проспект, 2001.
77. *Путалова И.Б.* Регулирование прав и обязанностей участников отношений в сфере физической культуры и спорта в свете федерального закона РФ «О физической культуре и спорте в РФ» (правовые проблемы) // Теория и практика физической культуры. 2000. № 2.
78. *Рабинович-Захарин СМ.* Единство и дифференциация советского трудового права // Советское государство и право. 1948. № 3.
79. *Саакян Л.Х.* Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений. Автореф. Дисс. канд. юрид. наук. М., 1982.
80. *Санникова Л.В.* Договор найма труда. М., 1999.
81. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999.
82. *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

83. *Снигирева И.О.* К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право 1964. № 11. С. 82.
84. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юридическая литература, 1990.
85. *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1896.
86. *Таль Л.С.* Трудовой договоръ. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913. С. 135.
87. *Толкунова В.Н.* Вопросы правового регулирования труда научных работников советской высшей школы. Дис. канд. юрид. наук. М., 1953.
88. *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Автореф. Дисс. докт. юрид. наук. М., 1969.
89. *Федин В.В.* Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права// Автореф. дисс. канд. юр. наук. М., 2003.
90. *Фролов О.* Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения // Человек и труд. 1999. №7.
91. *Хохлов СБ.* Об основаниях Трудовых правоотношений// Правоведение. 1994. №4;
92. *Хрусталеv Б.В.* Государственное предприятие - субъект трудового права. М.: Юридическая литература, 1976.
93. *Хрусталеv Б.Ф.* Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий // Правоведение. 1991. №3 . С.42.
94. *Шебанова А. И.* Льготы для совмещающих работу с обучением. — М, 1989.
95. *Шебанова А. И.* Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1973.
96. *Шелухин А.* «Маленький гигант» большого футбола // Труд. 1994. 8 дек.

97. *Эйриян А.В* Менеджмент и творчество руководителя коммерческой организации. Дис.канд.юрид.наук: 12.00.05. Пермь, 1996.
98. *Яненко Е.* Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав// Рос. юстиция. 2001. № 2.
99. Гражданское право / Иод ред. Ю.К.Толстого. А.П.Сергеева Ч. 2. М.: Проспект. 1997.
100. Гражданское право / Под ред. Ю.Н. Толстого, Л.П. Сергеева, 4.1. СП5:ТЕИС, 1996.,
101. Гражданское право России. / Под ред. Р..Л. Суханова Т. 2. М.; Изд-во БЕК, 1998.
102. Гражданское право России. /11од ред. Е Л. Суханова Т. 2, М.: Изд-воБЕК, 1998. С. 297.
103. Гражданское право. Учебник. Ч 1.СПб:ТЕИС. 1996.
104. Комментарий к ГК РФ, части первой./ Отв. ред. О.Н. Садиков. - М.: 1998
105. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. академика К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2000.
106. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. - проф. Ю.П. Орловский. М.: Контракт, Инфра-М, 2002.
107. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, академика РАСГН, профессора, доктора юридических наук К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2002.
108. Курс российского трудового права. В 3 т. / Под ред. С. П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова Т. 1.СПб., 1996.
109. Курс Российского трудового права. В 3-х. Т. Т.І: Общая часть // Под ред. В.Б. Хохлова СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996.
110. Курс трудового права / Под ред. Л.С. Пашкова, СП. Маврина, Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996. Т. 1.

111. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах. Отв. ред. проф. М.Н. Марченко. - Т. 1. Теория государства. М.: Зерцало, 2000.
112. Словарь иностранных слов. - М., 1979,
113. Теория государства и права / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1974.
114. Теория государства и права /Под ред. Л.И. Королева и Л.С. Явича Л.: Изд-во ЛГУ, 1987,
115. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. Саратов, 1995
116. Трудовое право России / Под ред. А. С. Пашкова, 1994,
117. Трудовое право России: Учебник / Под ред. СП. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002.
118. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского и др. М.: Инфра-М - НОРМА, 199В.
119. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2003.

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (с изменениями от 26 января, 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля 2004 г., 2, 29, 30 декабря 2004 г.)
3. Федеральный закон от 13 января 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями от 10 января

2003 г., 20 декабря 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 17. Ст. 2206; 2003. № 2. Ст. 167; 2004. № 56. - Ст. 4987.

4. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. "Об основах охраны труда в РФ" с изм. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г. (глава II) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702; 2002. № 21. Ст. 1916; 2003. № 5. Ст. 117;

5. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; 1999. № 29. Ст. 3702; 2000. № 2. Ст. 131; 2001. № 44. Ст. 4152; 2002. № 1 ч. 1. Ст. 2; 2002. № 7. Ст. 628; 2003. № 6 ст. 508; 2003. № 17. Ст. 1554; 2003. № 28 Ст.2887 ; 2004. № 35 Ст. 3607.

6. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; 1999. № 29. Ст. 3702; 2000. № 2. Ст. 131; 2001. № 44. Ст. 4152; 2002. № 1 ч. 1. Ст. 2; 2002. № 7. Ст. 628; 2003. № 6 ст. 508; 2003. № 17. Ст. 1554; 2003. № 28 Ст.2887 ; 2004. № 35 Ст. 3607.

7. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. "О воинской обязанности и военной службе" (с изменениями от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 21 мая, 28 июня, 25 июля, 30 декабря 2002 г., 22 февраля, 30 июня, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 22 февраля, 22, 26 апреля, 19, 29 июня, 22 августа 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 13. Ст. 1475; 1998. № 30. Ст. 3613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2000. № 46. Ст. 4537; 2001. № 7. Ст. 620; 2001. № 7. Ст. 621; 2001. № 30. Ст. 3061;

2002. № 7. Ст. 631; 2002. № 26. Ст. 2521; 2002. № 30. Ст. 3030; 2003. № 1. Ст. 1; 2003. № 52. Ст. 5038; 2004. № 27 ст. 2711.

8. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях" (с изменениями от 17 мая 1997 г., 19 июля 1998 г., 12, 21 марта, 25 июля 2002 г., 8 декабря 2003 г., 29 июня, 2 ноября 2004 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 21. - ст.1930; 1998. - № 30. - ст.3608; 2002. - № 11. - ст. 1018; № 12. - ст. 1093; № 30. - ст. 3029; 2003 - № 50. - ст. 4855.

9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изменениями от 26 ноября 1998 г., 8 июля 1999 г., 21 марта, 28 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г.) //Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 3. - ст. 145; 1998. - № 48. - ст. 5849; 2002. № 48. - ст. 3509; 2003. № 56. - ст. 4987.

10. Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. "О чрезвычайном положении" (с изменениями от 30 июня 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 23. Ст. 2277;

И. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.) //Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915; 1998, N 30, ст. 3613; 1999, N 18, ст. 2211; N 29, ст. 3696; N 47, ст. 5613; 2000, N 33, ст. 3348; 2001, N 53, ст. 5024; 2002, N 30, ст. 3033; 2003 № 2. Ст. 160

12. Постановление Народного комиссариата труда РСФСР от 12 июля 1933 г. "Об условиях труда малолетних и подростков, занятых на киносъемках", согласованное с Народным комитетом просвещения РСФСР и Народным комиссариатом здравоохранения РСФСР // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. 1933. № 14.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 марта 1999 г. N 279 "Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве" //СЗ 1999. № 13. Ст. 1595; постановление Правительства Российской Федерации от 24 мая 2000 г. N 406 "О внесении изменений и дополнений в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве" // СЗ. 2000. № 22. ст.2320.

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 марта 1999 года № 329 «О государственной поддержке театрального искусства в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ 1999. № 13. Ст. 1615.

16. постановление правительства Российской Федерации от 6 марта 1996 г. "О мерах по реализации указов Президента Российской Федерации, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы" // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации, 1996, №4, с.6-8

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 октября 1994 года № 1142 «Об утверждении Положения «О Государственном академическом Мариинском театре»// Собрание законодательства РФ. 1994. №25. Ст. 2709.

18. Правила об охране труда работников цирка, утвержденные обязательным постановлением Народного комиссариата труда СССР от 5 июля 1929 г. // Известия Народного комиссариата труда. 1929. №31;

19. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов// Премьер-лига. 2003. №1. С. 34.

20. Указ Президента Российской Федерации от 2 сентября 1994 года «Обутверждении Положения «О Государственном академическом Большом театре России» //Собрание законодательства РФ. 1994. № 19. Ст. 2132.

21. Указ Президента РФ от 19 января 1996 "О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат" //Российская газета, 26 января 1996 г
22. Всемирный антидопинговый кодекс Версия 3.0. Дурманов Н.Д./Советский спорт. 2004. С. 154
23. Конвенция против применения допинга. Совет Европы. Страсбург. 16.11.1989. Серия европейских договоров № 135.
24. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. М., 2004. С. 304.
25. Обзор судебной практики. Верховный Суд РФ (БВСР 97-2) «О практике рассмотрения судами трудовых дел по спорам об оплате труда» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. №2. С. 23
26. Указание Министерства социальной защиты населения Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 1 февраля 1995 г. «О порядке выплаты пенсий за выслугу лет лицам из числа бывших спортсменов»
27. Устав АО «Профессиональная футбольная лига».
28. Устав ассоциации «профессиональная футбольная лига».
29. Устав Международной федерации баскетбол.
30. Устав некоммерческого учреждения «Баскетбольная Суперлига».
31. Устав Общероссийской общественной организации «Всероссийская федерация легкой атлетики».
32. Устав Общероссийской общественной организации «Российская федерация баскетбола».