

УДК 34.096

Об отдельных особенностях судебной защиты социально-трудовых прав тренеров в России

Старшинов А.Н.

Кандидат политических наук,
старший преподаватель кафедры связей с общественностью и прикладной политологии
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье рассматриваются отдельные особенности правового статуса российских тренеров, заключивших со спортивными организациями трудовой договор с условием о третейском рассмотрении спорных вопросов. Анализируется действующее российское законодательство в сфере трудовых отношений работников спорта и складывающаяся судебная практика по указанной проблематике. Установлено, что наличие в трудовых договорах с тренерским составом элементов гражданско-правового характера, а также третейской оговорки может существенно усложнить процесс судебной защиты социально-трудовых прав тренеров.

Ключевые слова: трудовой договор с тренером, судебная защита, трудовые права тренерского состава, третейская оговорка, трудовые отношения спортсменов и тренеров, третейский суд, спортивное право, третейское судопроизводство.

Тренерская деятельность в России имеет сложный, многоаспектный характер. С одной стороны, она обусловлена тем, что тренер выступает в качестве педагога для своих подопечных, поскольку результаты их выступлений на соревнованиях напрямую зависят от его личного влияния, наличия у него педагогического таланта. С другой стороны, процесс подготовки спортсмена должен соответствовать установленным государственным стандартам и морально-этическим нормам [1, с. 30].

Труд тренеров сопряжен с повышенными психофизиологическими нагрузками. Работая на спортивных сборах или соревнованиях, он постоянно находится в стрессовых условиях под угрозой получения нулевых результатов или вообще отсутствия таковых по различным причинам: травмирование спортсмена, его отсева, временного отсутствия либо личных обстоятельств. Неустойчив и престиж тренера. Когда его подопечные выступают успешно, он находится на пике и стремительно падает, когда их результаты начинают снижаться. Немаловажным является и возможность получения им самим увечий и травм, например, в ходе демонстрации упражнений или при страховке спортсмена в силу снижения физиологических показателей тренера из-за возраста или болезни. Кроме этого, тренерская деятельность

сопряжена с необходимостью исполнять трудовые обязанности в выходные и праздники, зачастую без жестко установленного рабочего места [2, абз. 4]. Проблемным аспектом регулирования данной сферы также выступают случаи включения в трудовые соглашения с тренерами пунктов о третейском разбирательстве возможных разногласий.

В этой связи вопросы судебной защиты социально-трудовых прав тренерского состава приобретают свою актуальность.

Существующее в России законодательное регулирование тренерской деятельности предоставляет тренерам весьма широкие возможности для выбора работодателя. Это могут быть и физические лица (индивидуальные предприниматели), и спортивные объединения и клубы, федерации, центры подготовки спортсменов, профессиональные образовательные спортивные учреждения.

При этом необходимо отметить, что непосредственно правовой статус спортивных тренеров обусловлен рядом особенностей. Так, смысл дефиниции тренера раскрывается в п. 24 ст. 1 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», а детализирует его отношения с работодателем Трудовой кодекс России [3, гл. 54.1]. Цель тренерской работы – это не только подготов-

ка спортсменов к выступлениям на соревнованиях, но и проведение специализированных тренировочных мероприятий [3, ст. 348.1]. Это в свою очередь определяет разновидности тренерских трудовых соглашений. Они могут быть как срочными, так и заключаться бессрочно. Заключение срочных контрактов, как правило, определяется необходимостью проведения специализированных тренировок со спортсменами исключительно для подготовки последних к высоким спортивным результатам, а также когда тренер проводит подготовку сборных команд [3, ст. 348.2].

Помимо контроля спортивного режима спортсмена, закон возложил на тренера обязанность пресекать нарушение последними общероссийских и международных антидопинговых правил, а также обеспечение своевременного прохождения ими мероприятий по допинговому контролю. Учитывая непростой характер тренерской деятельности, законодатель предусмотрел для спортивных наставников дополнительные гарантии и компенсации. К их числу относятся мероприятия, направленные на улучшение и восстановление их здоровья, осуществление дополнительных выплат при изменении тренерским составом места работы, обеспечение жильем, оплату транспортных расходов, расширенное медицинское обслуживание [3, гл. 54.1]. При этом правоприменительная практика допускает возможность изменения тренерского договора в любой момент времени, если в нем отсутствуют обязательные по закону сведения либо условия. Для этого их достаточно внести в текст документа, а отсутствующие условия оформить отдельным письменным соглашением [4, п. 5].

Особый акцент в отношениях работодателя со спортивными работниками делается на то, что любые дополнительные условия трудового соглашения с ними не должны снижать объем их социальной защиты, гарантированный трудовым законодательством. Причем они могут относиться к различным аспектам тренерской работы, например, предъявлять требования к внешнему виду тренера или обязать его использовать спортивную форму или атрибутику с символикой своего работодателя, регламентировать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, в том числе в рамках третейского судопроизводства. Также это могут быть условия о передаче работодателем жилья в собственность тренера в случае успешной работы, предоставление спортивным работником своему работодателю прав на использование его изображения, фамилии, имени, отчества образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов в рекламных целях и т.п., носящих по своей природе гражданско-правовой характер [4, абз. 4 п. 6].

Таким образом, трудовые отношения в сфере тренерской работы имеют сложный межотраслевой

характер, подпадая под действие норм не только трудового законодательства, но и гражданского. Все это накладывает определенную специфику на процесс разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе данной деятельности.

Указанная специфика нашла отражение в позициях Верховного Суда России по данной проблематике. Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24 ноября 2015 г. было указано на то, что разрешение споров с участием тренеров является компетенцией судов общей юрисдикции [4, п. 4]. Кроме того, Верховный Суд РФ отметил, что когда вытекающие из спортивной сферы трудовые споры основаны на гражданско-правовых условиях заключенных соглашений, то они могут разрешаться третейскими судами, а суды общей юрисдикции их не рассматривают при условии поступления от ответчика возражений относительно предмета судебного разбирательства. Правила разрешения вопроса о подведомственности для суда общей юрисдикции установлены ст. 381 Трудового кодекса РФ, учитывая наличие третейской оговорки в договоре между сторонами [4, п. 4].

Начало современного этапа третейского судопроизводства в России принято связывать с принятием в начале двухтысячных годов Федерального закона от № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации». В мировой практике данный способ разрешения конфликтов и защиты нарушенных прав относится к альтернативным. Он призван не только разгрузить государственные суды, но и уменьшить размер судебных издержек, а также сократить время разбирательства.

Теоретически третейское судопроизводство обладает целым рядом достоинств по сравнению с государственным процессом разрешения споров. К числу основных принято относить рассмотрение дела в достаточно сжатые сроки, а также добровольное исполнение решения проигравшей стороной. Такое положение дел стало следствием того, что арбитром в подобном споре выступает третья нейтральная компетентная сторона, пользующаяся доверием других участников. Удобство также представляется в привлечении к разбирательству дополнительных экспертов, что не во всех случаях возможно в классическом судопроизводстве. Немаловажно и то, что спорящие стороны могут достигнуть взаимопонимания на любой стадии процесса, что в дальнейшем поможет сохранить правоотношения между ними. Однако если проигравшая сторона уклоняется от исполнения третейского решения, то все вышеперечисленные преимущества нивелируются. Это происходит из-за того, что взыскателю приходится обращаться для исполнения третейского акта в принудительном порядке в государственные суды, соблюдая процессуальные правила, установленные сроки с соответствующи-

ми затратами в рамках нового судебного разбирательства.

Кроме этого, анализ судебной практики показывает, что наличие в трудовом договоре с тренером третейской оговорки на деле может серьезно повлиять как на конечный результат, так и на сроки рассмотрения дела в сторону их значительного увеличения.

Причиной этого стала существующая позиция Верховного Суда России, основанная на том, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров не подведомственно третейским судам. А факт обращения за защитой по данному поводу в третейскую инстанцию является уважительной причиной пропуска сроков, установленных нормами Трудового кодекса России для обращения работника в суд общей юрисдикции за разрешением индивидуального трудового спора [3, ч. 1 ст. 392]. Содержащиеся в актах высшей судебной инстанции примеры наглядно демонстрируют сложившуюся ситуацию.

Так, рассматривая требования спортивного работника, уволенного с поста главного тренера одного из баскетбольных клубов, суд первой инстанции посчитал, что истец по уважительным причинам пропустил срок обращения в суд общей юрисдикции. Поскольку изначально он обратился в Спортивный Арбитражный Суд при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата», руководствуясь положениями трудового договора, которые в числе прочего содержали пункт о третейском разрешении всех разногласий между сторонами. Восстановив пропущенные сроки, суд рассмотрел дело по существу.

В дальнейшем правильность такой позиции подтвердила и высшая судебная инстанция страны, выразив свое мнение в «Обзоре судебной практики рассмотрения дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров» [2].

Учитывая изложенное, важно отметить, что третейское разбирательство трудовых споров, вытекающих из правоотношений спортивных работников и работодателей, находится в России в стадии становления. Так, на прошедшей в Торгово-промышленной палате РФ Международной конференции «Спортивное право и арбитраж: зарубежный опыт, современная практика, перспективы для России» была отмечена важность рассмотрения трудовых споров, вытекающих из спортивных отношений, в третейских судах. Однако указано, что судам приходится прекращать такие дела не только из-за складывающейся правоприменительной практики, но и ввиду отсутствия компетентных и подготовленных специалистов в данной сфере, квалификация которых требует не только наличия у них соответствующей юридической подготовки, но и специальных знаний в тех областях спортивной сферы, из которых вытекают спорные правоотношения.

Кроме этого, немаловажным является и внесение соответствующих поправок в действующее нормативное правовое регулирование, которые на законодательном уровне закрепят возможность разрешения индивидуальных трудовых споров в третейских судах. Причем такое положение вещей будет соответствовать общеевропейской тенденции формирования трудовой юстиции, когда разрешение трудовых споров, вытекающих из различных правоотношений, происходит в специализированных судах, в том числе и не имеющих статус государственных. Так, в Великобритании трудовые разногласия разрешаются в рамках административной юстиции. В Канаде создана посредническая служба для урегулирования трудовых конфликтов. В Германии работает многоуровневая система трудовых судов, разрешающая исключительно трудовые споры, вытекающие из различных сфер.

Таким образом, указанные выше обстоятельства налагают определенную специфику на отношения работников и работодателей спортивной сферы в той ее части, которая касается судебной защиты их социально-трудовых прав применительно к случаям, когда в трудовых договорах содержится третейская оговорка. Фактически ее наличие может существенно повлиять на процесс восстановления нарушенных прав тренерского состава, затянуть сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров, что в конечном итоге может создать благоприятную почву для разного рода злоупотреблений со стороны работодателей.

Литература:

1. Гусов К.Н., Шевченко О.А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта. – М.: Проспект, 2011. – 95 с.
2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // СПС Гарант.

3. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // СПС «Консультант Плюс»
5. Конституция Российской Федерации. – URL: <http://constitution.kremlin.ru/>
6. Гражданский кодекс РФ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
7. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2007. – № 50. – Ст. 6242.
8. Бабушкин А.Г. Анализ трудностей в деятельности тренеров по спорту // Теория и практика физической культуры. – 1985. – № 5. – С. 10-14.
9. Алексеев С.В. Спортивное право России. Правовые основы физической культуры и спорта / Под ред. П.В. Крашенинникова. – М.: Закон и право, ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 669 с.
10. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. – М.: Изд-во БЕК, 2002. – 560 с.
11. Васькевич В.П. Гражданско-правовое регулирование отношений в области профессионального спорта: автореф. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2006. – 20 с.

On Specific Features of Judicial Protection of Social and Labor-Rights of Trainers in Russia

A.N. Starshinov
Kazan (Volga Region) Federal University

The article examines specific features of the legal status of Russian coaches who concluded an employment contract with sports organizations, with the condition of arbitration of disputes. The current Russian legislation is being analyzed in the sphere of labor relations of sports workers and the emerging jurisprudence on this issue. It is established that the presence in the labor agreements with the coaching staff of civil law elements, as well as the arbitration clause can significantly complicate the process of judicial protection of social and labor rights of coaches.

Key words: employment contract with the trainer, judicial protection, labor rights of the coaching staff, arbitration clause, labor relations of athletes and coaches, arbitration court, sports law, arbitration proceedings.

