
ОСОБЕННОСТИ СПОРТИВНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СПОРТИВНЫХ ТРЕНЕРОВ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА

О.А. Шевченко

Кафедра трудового права и права социального обеспечения
Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
ул., Садовая-Кудринская, 9, Москва, Россия, 123995

В статье рассматриваются особенности правового статуса спортивного тренера, который отнесен трудовым законодателем к особой категории работников, труд которых нуждается в специальной правовой регламентации. Анализируя зарубежную практику, автор приходит к выводу, что за рубежом статус спортивного тренера не дифференцируется. Согласно же российскому трудовому законодательству правовой статус тренера делится на педагогического работника и непосредственно спортивного тренера. В статье подробно исследуются специфические особенности условий труда и спортивно-трудовых обязанностей спортивных тренеров.

Ключевые слова: спортивный тренер, профессиональный спорт, спортивно-трудовые отношения, спортивный продукт.

Особенности трудовых отношений спортивных тренеров в профессиональном спорте представляют для целей настоящего исследования не меньший интерес, чем указанные отношения спортивных судей, поскольку обе эти категории лиц тесно связаны с профессиональными спортсменами, их спортивно-трудовой деятельностью, а спортивные продукты всех трех категорий лиц существенно пересекаются и сложным образом взаимодействуют.

Вопрос выявления и описания природы и особенностей спортивно-трудовых отношений спортивных тренеров в области профессионального спорта с вышестоящими спортивными организациями является весьма сложным и, в силу этого, малоисследованным.

В том числе потому сложным, что национальное законодательство государств, касающееся этого круга вопросов, достаточно динамично изменяется во времени.

Так, к примеру, в Испании спортивно-трудовая деятельность спортивных тренеров ранее рассматривались как подпадающая под действие общего трудового законодательства, в части, касающейся трудовых отношений особого характера в целом, но затем была отнесена к деятельности, связанной со спортивно-трудовой деятельностью профессиональных спортсменов, решением Палаты по социальным вопросам Верховного суда Испании от 14.05.1985 [12].

Зачастую спортивные тренеры выполняют структурирующие функции, осуществляя деятельность в рамках спортивных клубов, являющихся их работодателями. Спортивному клубу всегда необходимы такие категории работни-

ков, как тренеры, поскольку их трудовые функции непосредственно связаны с выполнением задач, необходимых для нормального и постоянного функционирования спортивного клуба [6. С. 59].

Особенностью правоотношений спортивного тренера со спортивной организацией является то, что тренер может осуществлять свою деятельность как на основании спортивно-трудового договора со спортивной организацией, так и на основании гражданско-правового договора [10. С. 3].

И в этом смысле спортивный тренер схож с профессиональным спортсменом.

В первом случае спортивно-трудовой статус спортивного тренера, при упрощенном понимании, может быть малоотличим от статуса любого другого работника: он выполняет свои функции за регулярную заработную плату, платит налоги; работодателем соответственно делаются соответствующие отчисления в фонды социального, пенсионного, медицинского страхования [10. С. 3]. Впрочем, ниже мы покажем специфику и таких отношений.

В случае же, если спортивный тренер осуществляет свою деятельность на основании гражданско-правового договора, он выступает как независимая сторона договора, которая предоставляет определенные услуги спортивной организации за оговоренную плату. В эту категорию спортивных тренеров попадают те тренеры, которые представляют частные услуги отдельным спортсменам. Различия заключаются также в том, что спортивный тренер, действующий на основании гражданско-правового договора со спортивной организацией, несет ответственность за свои действия в полной мере, в то время как за действия тренера, являющегося ее работником, несет ответственность сама спортивная организация (которая обладает необходимыми ресурсами, например, для возмещения причиненного вреда) [10. С. 3–4].

В ст. 348.1 ТК РФ предусмотрено, что трудовая функция тренеров состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов. А в п. 24 ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» [4] тренер — это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Возникает вопрос, о каком специальном образовании в законе идет речь, является ли тренер педагогическим работником? Необходимо отметить, что если деятельность тренера признавать педагогической, то к работнику-тренеру применимы нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 333 ТК РФ), удлиненном и длительном отпуске (ст. 334, 335 ТК РФ), дополнительных основаниях прекращения трудового договора (ст. 336 ТК РФ). Частично ответ на этот вопрос дан в диссертации А.Е. Базыкина [2], который предлагает разграничивать статус педагогического работника и спортивного тренера. Но при этом нерешенными остаются ряд вопросов.

Так, актуальным остается вопрос определения особенностей правового статуса тренера, отнесенного законодателем к особой категории работников, труд которых нуждается в специальной правовой регламентации.

Сегодня основу действующей в России системы квалификаций составляют Квалификационные справочники (ЕТКС — по профессиям рабочих, ЕКС — по должностям служащих). Они сейчас, в основном, используются для предоставления льгот и компенсаций, тогда как изначально были призваны выполнять и ряд других функций в области организации и нормирования труда, оплаты труда, подготовки кадров.

В настоящее время в Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено понятие профессионального стандарта, порядок его разработки и утверждения. Профессиональные стандарты имеют ряд существенных отличий от других способов описания требований к работнику. Они имеют комплексный характер и предусматривают использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту. В связи с этим необходимо по-новому охарактеризовать квалификационные требования тренеров.

Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют единые критерии избрания и/или назначения главного тренера спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта, что, безусловно, является серьезным пробелом в регулировании деятельности тренеров в спорте.

За тренерами, направленными в спортивные сборные команды Российской Федерации, сохраняется на время их отсутствия на рабочем месте место работы (должность) и средний заработок. Период, за который предоставляется эта гарантия, включает в себя время проезда к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также продолжительность участия в спортивных мероприятиях в составе указанной команды. Если расходы на время отсутствия тренера на рабочем месте несет работодатель, с которым был заключен трудовой договор, то расходы, связанные с участием в спортивных мероприятиях в составе сборной команды, осуществляются за счет средств федерального бюджета. К таким расходам относятся расходы по проезду, проживанию, обеспечению медикаментами и др.

В совокупности обязанности, возложенные на тренера сборной команды по виду спорта, а также бюджетное расходование средств на его участие в деятельности сборной, на наш взгляд, подразумевают участие государства в определении кандидатуры на должность тренера сборной.

Основным же инструментом во влиянии государства на данный процесс должно стать утверждение органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта обязательных критериев Главного тренера сборной команды РФ по виду спорта.

Полагаем, что представления об особенностях спортивно-трудового статуса спортивных тренеров и их спортивно-трудовых отношений могут быть уточнены и развиты, а соответствующая авторская концепция — необходимым образом развита на основе анализа существующей зарубежной судебной практики.

Ниже будут представлены аналитические выдержки по ряду таких решений.

Решение Апелляционного суда девятого округа США № 843 F.2d 347 по делу «Джон Лагос, истец-апеллянт против Школьного округа города Модесто»;

Джерома Коппа; Джо Грегори; Боба Покорни; Майкла Маккиббана; Стивена Гринбо; Рона Вермюлена; Алана Винсента; Дэна Вуда, ответчиков-ответчиков по апелляции» от 28.03.1988 [11].

Джон Лагос обратился с иском в окружной суд первой инстанции, утверждая, что ему был причинен вред ответчиками, сговорившимися с целью отказа в возобновлении его на должности главного бейсбольного тренера в Калифорнии.

Иск Лагоса был отклонен окружным судом первой инстанции из-за недостаточности оснований для его подачи. Лагос обратился в Апелляционный суд девятого округа США. Апелляционный суд девятого округа США указал, что стремление Лагоса оспорить положение его трудового договора о сроке его действия не является вполне обоснованным, за исключением того, что существовала практика преобразования однолетних трудовых договоров в трудовые договоры на более длительный срок или бессрочные.

Апелляционный суд девятого округа США не усмотрел нарушения прав Джона Лагоса и подтвердил решение окружного суда первой инстанции.

Решение Верховного суда округа Монро (США) от 30.09.2005 по делу «Пэт Эрколи против организации “Империя профессионального футбола”».

Дело касается увольнения Пэта А. Эрколи с должности главного тренера профессиональной футбольной команды «Rochester Raging Rhinos», находящейся под управлением организации «Империя профессионального футбола». Эрколи подал иск против организации «Империя профессионального футбола» с целью получения возмещения вреда, причиненного ему вследствие нарушения положений трудового договора, заключенного с ним, посредством его увольнения. «Империя профессионального футбола» утверждала, в свою очередь, что ее действия не являлись незаконными, поскольку Эрколи уже обращался с аналогичными требованиями в третейский суд и решение было вынесено не в его пользу, поскольку Пэтом Эрколи не были соблюдены соответствующие процессуальные сроки [9].

Пэт А. Эрколи осуществлял свою трудовую деятельность на должности главного тренера футбольной команды «Rochester Raging Rhinos» с 1995 по 2004 г. Изначально трудовой договор между ним и командой «Rochester Raging Rhinos» заключен не был, как утверждал Эрколи, стороны договорились о размере заработной платы в устной форме. В 1997 г., когда подошло время возобновить его статус в качестве главного тренера футбольной команды, Эрколи предложил заключить с ним официальный трудовой договор. Тестем Эрколи, Пэтом Динолфо, был подготовлен текст договора, который стороны заключили 1 января 1997 г., при этом Пэт Динолфо был единственным присутствовавшим при этом юристом. Впоследствии, 1 мая 2001 г., стороны заключили еще один трудовой договор, в соответствии с положениями которого стороны договорились, что он будет оставаться в силе до 30 апреля 2003 г. Кроме того, что примечательно, договор содержал положение об автоматическом его продлении в том случае, если работник достигнет определенного уровня производительности труда, что и произошло, по утверждению Эрколи [9].

Верховный суд округа Монро указал, что основным вопросом, который необходимо было рассмотреть, — являлось ли корректным толкование текста договора, поскольку не совсем было ясно, являлся ли третейский суд единствен-

ным возможным средством правовой защиты по договору. Принимая во внимание весь текст договора в целом, Верховный суд округа Монро пришел к выводу о том, что такие положения должны были толковаться как ограничивающие действия потерпевшей стороны выбором между обращением в третейский суд и отказом от подачи жалобы вообще [9].

Верховный суд округа Монро вынес решение в пользу ответчика [9].

Интерес к данному решению заключается в том, что в нем подчеркивается готовность судов признавать законными трудовые отношения, даже если они не закреплены в договоре [8. С. 50–51].

Кроме того, из указанных решений судов следует вывод, что в зарубежной практике статус спортивного тренера не дифференцируется. Вместе с тем согласно российскому трудовому законодательству правовой статус тренера необходимо разделить на педагогического работника и спортивного тренера.

Если трудовая деятельность тренера связана с воспитанием и развитием несовершеннолетних на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки, то на них распространяется гл. 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников».

Вместе с тем нецелесообразно распространять нормы ТК РФ о педагогических работниках на спортивных тренеров, осуществляющих свою деятельность в сборных командах и на иных этапах спортивной подготовки (тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапе совершенствования спортивного мастерства, этапе высшего спортивного мастерства). Но необходимость установления специальных гарантий и компенсаций для тренера, а также закрепления особенностей регулирования их труда очевидна.

Поэтому в настоящем исследовании подробно проанализируем именно правовой статус спортивных тренеров, отнесенных нами ко второй категории.

Согласно авторской концепции обоснованно выделить нижеследующие специфические особенности условий труда и спортивно-трудовых обязанностей спортивных тренеров.

1. Существенная специфичность спортивно-трудового продукта спортивного тренера как результат труда, производимого спортивным тренером, исполнения им своих трудовых функций согласно договору.

1.1. Природа, содержание и структура спортивно-трудового продукта спортивных тренеров в профессиональном спорте.

Следует согласиться с позицией Деннис Вилорио, что трудовые функции спортивных тренеров заключаются в оказании спортсменам помощи в развитии их физических, технических и стратегических навыков, необходимых им соответственно видам спорта. Спортивные тренеры проводят практические и тренировочные занятия, разрабатывают стратегии поведения спортсменов во время их участия в спортивных мероприятиях, анализируют выступления спортсменов, а также осуществляют в определенной степени руководство над спортивно-трудовой деятельностью спортсменов [15].

Наряду с развитием индивидуальных навыков спортсменов в обязанности спортивных тренеров, как правило, если тренер осуществляет свою деятельность в сфере командных видов спорта, входит также обеспечение спортивного и соревновательного духа всей спортивной команды и организация командной

работы. Перед соревнованиями тренеры наблюдают за командами соперников для определения стратегий конкретных игр [5. С. 2].

К.Н. Гусов верно отмечал, что спортивный тренер в процессе своей деятельности воздействует на личность спортсмена, он должен вызывать доверие у спортсмена, чтобы спортсмен повышал свои спортивные тренировки, не выходя при этом за рамки моральных и этических норм. Результаты деятельности тренера должны соответствовать стандартам, эти результаты можно оценить лишь посредством достижений спортсменов [3].

Таким образом, обобщая указанные точки зрения, следует констатировать, что содержание спортивно-трудового продукта спортивного тренера включает несколько элементов:

- формирование и спортивное развитие спортсмена или спортивной команды высокого спортивного класса и с высоким спортивным потенциалом, включая нахождение или «открытие» подходящего исходного субъекта (группы субъектов), воспитание его (их) основе принципов фэйр плэй;

- надлежащая подготовленность и, главное, готовность спортсмена или спортивной команды к успешному спортивному выступлению (спортивным выступлениям) на спортивных соревнованиях;

- сформированность и устойчивость высокого спортивного (соревновательного) настроя («спортивного духа», настроя на победу) в спортсмене или спортивной команде;

- слаженность спортивной команды.

1.2. Индивидуальный спортивно-трудовой продукт и коллективный спортивно-трудовой продукт спортивных тренеров в области профессионального спорта.

Спортивный тренер может выполнять свои тренерские функции как индивидуально, так и в составе тренерского коллектива.

Следовательно, речь может и должна идти об индивидуальном спортивно-трудовом продукте и о коллективном спортивно-трудовом продукте спортивных тренеров в области профессионального спорта, имеющих свои различия.

2. Существенная персонифицированность спортивно-трудового продукта спортивного тренера.

В профессиональном спорте спортивные тренеры (подобно профессиональным спортсменам и спортивным судьям в области профессионального спорта) принципиально не могут быть унифицированы и нивелированы по своим спортивным навыкам и талантам, не являются взаимозаменяемыми для работодателей и не обладают одинаковыми навыками.

Подготовка спортивного тренера по трудоемкости может быть сопоставимой или даже превышать подготовку спортсмена или спортивного судьи.

Следует отдельно выделить тренеров спортивной сборной команды, которые должны обладать уникальными способностями, и их деятельность направлена на результат деятельности спортсменов.

Следует также учитывать, что заработная плата тренеров зависит от результативности выступлений спортсменов и достижений ими результатов.

Поэтому признак персонифицированности спортивно-трудового продукта спортивного тренера схож с аналогичным элементом для профессионального спортсмена.

3. Специфика условий труда для спортивных тренеров.

3.1. Специфика оценки труда спортивного тренера, определяемая спецификой производимого им спортивно-трудового продукта.

По общему правилу, считается, что работодатель может расторгнуть трудовой договор со спортивным тренером на основании его очевидной некомпетентности, однако расторжение трудового договора с тренером из-за недостижения им конкретного результата является незаконным [14].

Однако практика показывает совершенно обратное. И увольнение спортивных тренеров футбольных команд за провальные выступления из подопечных — устоявшаяся практика современного профессионального спорта.

На сегодняшний день продолжает существовать проблема квалифицированных тренерских кадров. Уровень многих специалистов в спорте удручающе низок. В свое время почти все они были неплохими спортсменами, но неплохой спортсмен не может в одночасье превратиться в тренера, не имея соответствующего образования и, как следствие, определенных знаний в области организации тренировочного процесса, физиологии, психологии, не имея, наконец, определенного культурного уровня.

В целях исправления этой ситуации Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (ст. 16) [4] предоставил общероссийским спортивным федерациям осуществлять аттестацию тренеров по соответствующим видам спорта и контроль за их деятельностью.

3.2. Специфика темпоральных условий труда спортивных тренеров, существенно отличающихся от «стандартных» для других сфер трудовых отношений:

3.2.1. Сезонный и/или циклический характер реализации спортивным тренером своей трудовой деятельности.

Для многих связанных со спортом тренерских профессий (например, спортивных инструкторов) этот важный аспект структуры занятости может выражаться в пиковой активизации в некоторые периоды года (в определенные месяцы в течение спортивного сезона), например, для инструкторов по горным лыжам и другим зимним видам спорта, для инструкторов по парусному спорту и т.д. их востребованность зависит от «высокого» для их сферы занятий сезона.

3.2.2. Спортивные тренеры зачастую вынуждены ездить в длительные поездки на спортивные мероприятия. Кроме того, спортивные тренеры зачастую имеют ненормированный рабочий день, работая по вечерам, в выходные и праздничные дни.

3.2.3. Срочный характер спортивно-трудовых отношений спортивного тренера в профессиональном спорте.

Так, например, Палата по социальным делам Кассационного суда Франции в своем решении от 16.05.2000 [7] признала сезонный характер спортивной деятельности указанной категории лиц, из чего следует, как считают Абдулэй Сахо, Мустафа Камара и Мамаду Сели Ли, что характер занятости тренеров является временным [14. С. 125].

3.3. Высокая степень психологической нагрузки и вызванного ею психологического напряжения спортивного тренера при выполнении им своих спортивно-трудовых функций в связи с переживаниями за «своего» спортсмена (ученика, воспитанника, подопечного) или своей команды спортсменов во время участия спортсмена или команды в спортивном соревновании.

3.4. Специфические положения, касающиеся некоторых интеллектуальных прав в спорте.

Следует согласиться с высказыванием Серж Пото и Мишель Пото, что трудовые договоры спортивных тренеров зачастую также содержат обязанности работника, связанные с участием в рекламной или коммерческой деятельности спортивного клуба и его партнеров или спонсоров, обязанность работника носить определенную экипировку. Зачастую спортивный тренер также в соответствии с положениями трудового договора обязывается разрешать использование работодателем его изображения и имени [13. С. 95].

Следует признать спортивного тренера непосредственным руководителем для профессионального спортсмена и его команды, как следует из ст. 348.2 ТК РФ, в соответствии с которой обязанность работодателя — обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров).

Как следует из названной статьи, руководство тренера является обязательным для спортсмена. Однако ТК РФ четко не определяет статус непосредственного руководителя, лишь в отдельных статьях употребляет этот термин (ст. 21, 214, 379 ТК РФ и др.). При этом в новой редакции ст. 16 ТК РФ указано, что недопущение работника к работе непосредственным руководителем без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Поэтому возникает вопрос об обязанности спортсмена четко следовать указаниям тренера.

К настоящему времени сложилась разноречивая судебная практика по этому поводу. Так, например, Верховный Суд РФ посчитал незаконным наложение на работника дисциплинарного взыскания непосредственным руководителем [1].

Вместе с тем специфика профессионального спорта такова, что именно спортивный тренер является основным субъектом, определяющим деловые качества спортсмена, применяющим к спортсмену меры поощрения и дисциплинарного воздействия.

Анализ указанных характеристик подтверждает уникальность спортивно-трудового статуса спортивного тренера.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.01.2014 № 46-АПГ13-17 // СПС «КонсультантПлюс».
- [2] Базыкин А.Е. Правовое регулирование труда тренеров: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. — М., 2012.

- [3] Гусов К.Н., Шевченко О.А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учеб. пособие. — 2-е изд. — М.: Проспект, 2012.
- [4] Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ // СЗ РФ. — 2007. — № 50. — Ст. 6242.
- [5] Athletes, Coaches, Umpires, and Related Workers. URL: <http://www.aishtamid.org/pdfs/career/athletescoachumpcareer.pdf>.
- [6] Cognard J.-R. Contrats de travail dans le sport professionnel. — Paris: Juris éditions; Éditions Dalloz, 2012.
- [7] Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2000, № 98-42.628.
- [8] De La Rochefoucauld E. Collection of sports-related case-law / Sport and Law Commission. URL: http://www.olympic.org/Documents/Reports/EN/en_report_264.pdf.
- [9] Ercoli v Empire Professional Soccer, LLC / Decision of Supreme Court, Monroe County, 30.09.2005. URL: <http://law.justia.com/cases/new-york/other-courts/2005/2005-52284.html>.
- [10] Findlay H.A., Corbett R., Lech D.W. A guide to employment contracts for coaches / Centre for Sport and Law of Brock University. URL: <http://www.sportlaw.ca/wp-content/uploads/2011/03/a-Employment-A-Guide-to-Employment-Contracts-for-Coaches-2003.pdf>.
- [11] John Lagos, Plaintiff-appellant, v. Modesto City Schools District; Jerome Kopp; Joe Gregori; bob Pokorny; Michael Mckibban; Steven greenbeaux; Ron Vermeulen; Alan vincent; Dan Wood, defendants-appellees / Decision of United States Court of Appeals, Ninth Circuit № 843 F.2d 347, 28.03.1988. URL: <http://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/843/347/34288>.
- [12] Navarro Aguilera P.El controvertido régimen laboral de los deportistas. URL: http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=410&Itemid=33.
- [13] Pautot S., Pautot M. Les contrats de travail des sportifs / Préface de P. Diouf. — Voiron: Presses universitaires du sport, 2012.
- [14] Sakho A., Kamara M., Ly M.S. Sport et contrat de travail. — Dakar: Harmattan-Senegal, 2013.
- [15] Vilorio D. More than play: Three careers in sports // Occupational Outlook Quarterly. — Summer 2012. URL: <http://www.bls.gov/opub/ooq/2012/summer/art01.pdf>.

THE SCOPE OF THE SPORT LABOR RELATIONS OF COACH IN PROFESSIONAL SPORTS

O.A. Shevchenko

The Department of Labor Law and Social Security Law
Moscow State University of Law named after OE Kutafin (MSLA)
9, Garden Kudrinskaya st., Moscow, Russia, 123995

The peculiarities of the legal status of sports coach, who attributed labor law to a particular category of employees whose work requires special legal regulation. The author analyzes the foreign practice and concludes that overseas status of a sports coach is not differentiated. According to a Russian labor law legal status coach divisible by teaching staff and sports coach directly. Determined substantial specificity sports labor product of sports coach — as a result of labor produced athletic trainer, the performance of his functions under the labor contract.

Key words: coach, sport labor relations, professional sports, sports product.

REFERENCES

- [1] Apelljacionnoe opredelenie Verhovnogo Suda RF ot 17.01.2014 № 46-APG13-17 // SPS «Konsul'tantPljus».
- [2] *Bazykin A.E.* Pravovoe regulirovanie truda trenerov. Avtoref. diss. ... kand. jurid. nauk. — M., 2012.
- [3] *Gusov K.N., Shevchenko O.A.* Sportivnoe pravo. Pravovoj status sportsmenov, trenerov, sportivnyh sudej i inyh specialistov v oblasti fizicheskoj kul'tury i sporta: ucheb. posobie. — 2-e izd. — M.: Prospekt, 2012.
- [4] Federal'nyj zakon «O fizicheskoj kul'ture i sporte v Rossijskoj Federacii» ot 04.12.2007 № 329-FZ // SZ RF. — 2007. — № 50. — St. 6242.
- [5] Athletes, Coaches, Umpires, and Related Workers. URL: <http://www.aishtamid.org/pdfs/career/athletescoachumpcareer.pdf>.
- [6] *Cognard J.-R.* Contrats de travail dans le sport professionnel. — Paris: Juris éditions; Éditions Dalloz, 2012.
- [7] Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2000, № 98-42.628.
- [8] De La Rochefoucauld E. Collection of sports-related case-law / Sport and Law Commission. URL: http://www.olympic.org/Documents/Reports/EN/en_report_264.pdf.
- [9] *Ercoli v Empire Professional Soccer, LLC* / Decision of Supreme Court, Monroe County, 30.09.2005. URL: <http://law.justia.com/cases/new-york/other-courts/2005/2005-52284.html>.
- [10] *Findlay H.A., Corbett R., Lech D.W.* A guide to employment contracts for coaches / Centre for Sport and Law of Brock University. URL: <http://www.sportlaw.ca/wp-content/uploads/2011/03/a-Employment-A-Guide-to-Employment-Contracts-for-Coaches-2003.pdf>.
- [11] *John Lagos, Plaintiff-appellant, v. Modesto City Schools District; Jerome Kopp; Joe Gregori; bob Pokorny; Michael Mckibban; Steven greenbeaux; Ron Vermeulen; Alan vincent; Dan Wood, defendants-appellees* / Decision of United States Court of Appeals, Ninth Cir-cuit № 843 F.2d 347, 28.03.1988. URL: <http://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/843/347/34288>.
- [12] *Navarro Aguilera P.* El controvertido régimen laboral de los deportistas. URL: http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=410&Itemid=33.
- [13] *Pautot S., Pautot M.* Les contrats de travail des sportifs / Préface de P. Diouf. — Voiron: Presses universitaires du sport, 2012.
- [14] *Sakho A., Kamara M., Ly M.S.* Sport et contrat de travail. — Dakar: Harmattan-Senegal, 2013.
- [15] *Vilorio D.* More than play: Three careers in sports // Occupational Outlook Quarterly. — Summer 2012. URL: <http://www.bls.gov/opub/ooq/2012/summer/art01.pdf>.