

Р. Д. Блатін

аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін Одеського національного
університету імені І. І. Мечникова

ІСТОТНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ПРОФЕСІЙНОМУ ФУТБОЛІ

Трудовий договір, укладений між футболістом і клубом, має найважливіше значення для розуміння прав та обов'язків, існуючих між суб'єктами всесвітнього футболу. Зрозуміло, що в різних країнах трудові договори відрізняються як за формою, так і за істотними умовами [1, с. 89].

Укладання трудового договору вигідно як для футболіста, так і для команди: футболіст відчуває себе захищеним у відносинах з клубом, тоді як клуб може бути впевнений, що футболіст буде грати в клубі певний проміжок часу.

Жодний трудовий договір між футболістом та футбольним клубом не може бути укладений без обговорення та закріплення істотних умов цього договору.

Контракт визначає умови трудових відносин між клубом і футболістом. У контракті в обов'язковому порядку повинні бути зазначені: дата вступу в дію, дата закінчення строку дії, порядок та умови оплати праці, визначений розмір заробітної плати, права та обов'язки сторін.

До прав та обов'язків сторін відносять: страхування здоров'я та життя футболіста; медичне забезпечення футболіста; забезпечення футболіста всіма видами соціального страхування, встановленими законодавством України; забезпечення футболіста у його професійній діяльності кваліфікованими спеціалістами, надання для його підготовки відповідних спортивних споруд, спорядження та обладнання; створення футболістові відповідних житлово-побутових умов; безумовне дотримання футболістом статутних і регламентних документів клубу, відповідної асоціації, ФФУ, УЄФА та ФІФА, виконання навчально-тренувальних програм, участь у змаганнях, дбайливе ставлення до майна клубу; додаткові, крім встановлених законодавством України, підстави розірвання контракту; відповідальність сторін за неналежне виконання або невиконання умов контракту [2, п. 2 ст. 8].

У багатьох країнах трудовий договір може бути укладений як в усній, так і в письмовій формі за вибором сторін. Відповідно до законодавства, незважаючи на відсутність трудового договору в письмовій формі, сторони можуть бути визнані фактично перебуваючими у трудових відносинах. Фактичні обставини в такому випадку відіграють вирішальну роль. Однак, незважаючи на національне законодавство, ФІФА суворо дотримується позиції, згідно з якою договір між професійним футболістом і клубом повинен бути укладений лише у письмовій формі [3, п. 3 ст. 17].

Відповідно до загальних положень трудового законодавства більшості країн трудовий договір може бути як безстроковим, так і укладеним на певний строк. Однак що стосується футболу, то ФІФА дотримується думки, відповідно до якої трудовий

договір між футболістом і клубом може бути укладений тільки на визначений термін.

Мінімальна тривалість трудового договору футболіста складає період з дати його вступу в силу і до кінця сезону, а максимальна — п'ять років [3, п. 2 ст. 18].

Отже, якщо футболіст підписав контракт, наприклад, на шість років, він може розірвати цей контракт по завершенні п'яти років без виплати компенсації та накладання спортивних санкцій.

Гравці, які не досягли 18 років, не мають права укладати професійний трудовий договір на строк більш ніж 3 роки. ФІФА відчуває, що обов'язок по охороні інтересів молодих футболістів входить до їх компетенції, і що довготривалий договір може нашкодити професійному росту молодих гравців.

Дане положення обов'язкове до виконання на національному рівні і повинно бути включено у відповідні регламенти за статусом і трансферами футболістів, що приймаються національними асоціаціями [3, п. 3 ст. 1].

Контракт повинен бути підписаний обома сторонами — і футболістом, і клубом. Незважаючи на те, що ця норма чітко не регулюється Регламентом ФІФА, Палата з вирішення спорів та Спортивний арбітражний суд мають однозначну думку: якщо одна із сторін не підписала угоду, такий договір вважається таким, що не мають юридичної сили. У разі, якщо одна із сторін користується послугами ліцензійного агента, тоді ім'я агента також повинно бути зафіксовано в договорі. Але, незважаючи на це, наявність або відсутність підпису агента на трудовому договорі не має відношення до юридичної сили контракту [4, ст. 26].

Офіційними мовами ФІФА є англійська, французька, німецька та іспанська, але трудовий договір укладається, як правило, мовою країни клубу. Якщо футболіст іноземець, він може попросити укласти два договори — мовою країни клубу та мовою, що йому зрозуміла. Якщо сторони є учасниками судового розгляду, вони мають надати документи з перекладом на одну з офіційних мов ФІФА, навіть якщо вони були укладені іншою мовою.

Питання щодо включення у договір положень про розірвання договору у разі випробувального строку чи розірвання у будь-який час, за умови попереднього попередження за 30 календарних днів, можуть бути внесені у контракт, однак тільки за умови взаємності таких умов для обох сторін.

Положення трудового договору, що мають односторонню дію, тобто такі, скористатись якими може лише одна сторона, не допускаються.

У договір можуть бути включені положення про підстави припинення договору, настання яких не залежить від волевиявлення однієї із сторін, об'єктивні критерії, наприклад, положення про припинення трудового договору у разі «вильоту» команди у нижчий дивізіон. Такі положення є законними [5].

Важливою умовою укладання трудового договору є заробітна плата. У договорі повинно чітко вказуватись, виплачується заробітна плата до чи після оплати пільг. Якщо таке не встановлюється контрактом, то вважається, що футболіст повинен отримувати заробітну плату «чистими» [6].

ФІФА зауважує, що поганий виступ гравця може бути причиною позбавлення футболіста альтернативного платежу, такого як бонус, однак ні в якому разі не може вплинути на невиконання клубом своїх базових обов'язків по оплаті заробітної платні. Не виплата заробітної платні не може бути використана в якості інструменту для покарання гравця за його поганий рівень гри.

Література

1. Прокопєв М., Рогочев Д., Вегер Ф. Разрешение футбольных споров: анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного Арбитражного Суда (г. Лозанна) [Текст]. — М. : Статут, 2012. — 488 с.
2. Регламент зі статусу і трансферу футболістів Федерації футболу України: Регламент від 19 липня 2010 р. / ФФУ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ffu.org.ua> — Назва з екрана.
3. Регламент зі статусу і трансферу гравців ФІФА: Регламент в редакції 2010 р. / ФІФА [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://fifa.com> — Назва з екрана.
4. Регламент ФІФА по агентам гравців: Регламент від 29 жовтня 2007 р. / ФІФА [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://fifa.com> — Назва з екрана.

5. Decision of The Dispute Resolution Chamber number 69311: Decision from 18 June 2009 / FIFA [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://drcdatabase.com> — Назва з екрана.
6. Decision of The Dispute Resolution Chamber number 46831: Decision from 27 April 2006. / FIFA [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://drcdatabase.com> — Назва з екрана.