

дотримано поки український законодавець не почне реагувати на вимоги сучасних трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: закон України від 15.07.2021 № 1667-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20?find=1&text=%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81#w1_12.
2. Матвійчук Н. Non-compete clause: практика в Україні та міжнародний досвід URL: <https://unba.org.ua/publications/6785-non-compete-clause-praktika-v-ukraini-ta-mizhnarodnij-dosvid.html>
3. Кодекс законів про працю України :Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.

Пушкарьов Є. К.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ СПОРТСМЕНА – ОBOB'ЯЗKOBA УMOBA ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

Незважаючи на те, що в Україні загалом сформоване законодавство, яке регулює діяльність у сфері спорту, однак простежуються недоліки в правовому регулюванні трудових відносин спортсменів. Так, хоча у спортивному законодавстві зустрічаються окремі положення, спрямовані на регулювання трудової діяльності спортсменів, але ці норми не розкривають сутність і зміст трудових правовідносин професійних спортсменів і не дають відповіді на питання щодо особливостей їх виникнення, зміни та припинення. Осторонь уваги законодавця залишаються й питання трудової функції спортсменів.

Так, питання про трудову функцію даної категорії працівників є спірним і неоднозначним. Що вона собою являє? Відповідаючи на це питання, перш за все визначимося з розумінням поняття «трудова функція»,

яку в науці трудового права називають обов'язковою (необхідною) умовою трудового договору [1, с. 210, 126]. Такі умови дозволяють ідентифікувати договір як трудовий та відмежувати його від інших договорів, пов'язаних із працею, а отже, гарантувати сторонам охорону та захист від порушення їхніх прав. Тобто йдеться про те, що обов'язкові умови – це своєрідний маяк, який не дозволяє державі оминати своєю підвищеною увагою договір, в якому вони існують, а сторонам дає світло для врегулювання важливих для більшості суб'єктів питань [1, с. 199].

Як справедливо вважає О. Гевел [2], трудова функція є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків (які, власне, й визначаються в змісті трудового договору при встановленні взаємних прав та обов'язків). Вона є центральною необхідною умовою трудового договору і не може бути змінена ні працівником, ні роботодавцем в односторонньому порядку. Її постійність є однією із фундаментальних засад трудового права. Це означає, що без досягнення угоди про трудову функцію між зазначеними суб'єктами трудовий договір взагалі не може бути укладений. Укладаючи трудовий договір, сторони передусім в обов'язковому порядку визначають характер і зміст тієї конкретної роботи, яку повинен виконувати працівник.

На думку О. М. Ярошенка, трудова функція визначається шляхом установлення в трудовому договорі: а) професії – рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання (наприклад, металург, будівельник тощо); б) спеціальності – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії (наприклад, столяр, муляр тощо); в) кваліфікації – рівень підготовленості,

майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II, III розряду тощо). Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань з певної спеціальності. У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка тощо). Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або послугами, що надаються, і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків; г) посади – службове положення працівника, зумовлене колом його прав та обов'язків і характером відповідальності [3, с. 696].

Зупинимося більш докладніше на трудовій функції спортсмена як спеціального суб'єкта трудового права, оскільки метою цього дослідження є саме трудова функція даної категорії працівників. Так, порівнюючи з іншими категоріями працівників, спортсмени мають значно більше обмежень під час виконання своєї трудової функції. Для цього професійні спортсмени зобов'язані дотримуватися розпорядку дня, точного часу початку тренувань, перерв, прийому поживних речовин, проходження відновлювальних заходів, графіку проходження спортивних зборів тощо. Для кожного спортсмена складається індивідуальний план. Крім того, у своїй діяльності він повинен керуватися локальними актами, що діють в організації (товаристві, федерації) – статутами, регламентами, планами,

кваліфікаційними вимогами тощо. Тобто специфіка діяльності спортсменів виражається в характері виконання та змісті їх трудової функції.

Аналізуючи нормативно-правові акти, зокрема основний національний законодавчий акт у галузі спорту Закон України «Про фізичну культуру і спорт», робимо висновок, що він стосується лише загальних основ діяльності у сфері фізичної культури та спорту, регулює суспільні відносини у створенні умов для розвитку фізичної культури та спорту та передбачає досить загальні обов'язки спортсменів щодо виконання ними своєї трудової функції. Конкретні ж обов'язки закріплюються в трудовому договорі (контракті). Тобто вагому роль у впорядкуванні трудової діяльності спортсменів відіграє індивідуально-договірне регулювання, яке відображає реальні потреби розвитку відносин між працівником-спортсменом і роботодавцем-спортивною організацією. Так, трудовий договір, що укладається зі спортсменом, містить низку умов, що об'єктивно й суттєво індивідуалізують його працю. Даний договір містить у собі умови, які є властивими лише для такої категорії працівників як спортсмени. Більше того, у ньому закріплюються диференційні умови щодо кожного конкретно визначеного працівника-спортсмена.

Проаналізувавши типові форми контрактів зі спортсменами різних видів спорту та локальних актів, що містять положення про трудову діяльність А. Полянський, робить висновок, що при розробці типових договорів (контрактів) та їх укладенні з конкретним спортсменом-працівником відштовхуються від основних напрямів спільної спортивної діяльності спортсмена й спортивної організації, яка безпосередньо полягає в підготовці спортсмена до успішного виступу на змаганнях; трудовий договір (контракт) містить положення, які встановлюють певний рівень очікуваних спортивних результатів; у змісті трудового договору (контракту), поряд з умовами, що визначають трудову функцію спортсменів, встановлюються інші суттєві умови – про оплату праці та строк укладення

договору. При цьому вони безпосередньо впливають із якості виконання спортсменами його трудової функції; трудовий договір професійних спортсменів має цілу низку особливостей змісту, що не тільки відрізняють його від договорів працівників, що зайняті в інших галузях професійної трудової діяльності, а й мають взаємний, так би мовити, зумовлювальний вплив із трудовою функцією спортсмена. До вказаних особливостей змісту трудового договору, науковець відносить такі, як-от: а) строк дії, зумовлений особливим характером праці спортсмена-працівника; б) особливості використання здібностей, умінь і навичок спортсмена при виконанні встановлених завдань і досягненні конкретних показників у межах передбаченої договором (контрактом) трудової функції. Виконання обов'язків, що становлять трудову функцію, вимагає відповідних фізичних якостей організму спортсмена; в) особливий характер оплати праці, зумовлений значною кількістю різного роду надбавок, доплат і премій, які виплачуються спортсмену за досягнуті спортивні результати поряд із основною заробітною платою; г) наявність додаткових умов, що включаються, як правило, у зміст трудового договору й пов'язані з особливим режимом тренувального й змагального процесів; д) особливості, пов'язані з визначенням робочого місця спортсмена, які полягають у тому, що в трудовому договорі спортсмена таки місцем визнаються різні за місцем знаходження території: фізкультурно-спортивні зали; майданчики; спортивні комплекси; місця проведення змагань і тренувань та ін. [4, с. 106-107].

Отже, підсумовуючи викладене робимо висновок, що трудова функція спортсмена як спеціального суб'єкта трудового права наділена специфічними рисами, які пов'язані з трудовою діяльністю даної категорії працівників. Зокрема, його трудова функція є обов'язковою умовою трудового договору (контракту) із професійним спортсменом та полягає у підготовці до спортивних змагань та участі в спортивних змаганнях з

обраного виду або видів спорту. Тобто поєднання цих двох умов і є в сукупності трудовою функцією, яка визначається професією, посадою, або зазначенням виду роботи.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.
2. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2002. №4. С. 89–93.
3. Ярошенко О. М. Трудова функція. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.]; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипка, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін.]. 2018. С. 696–701.
4. Полянський А. О. Правове регулювання трудових відносин професійних спортсменів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2015. 193 с.

Росолов В. В.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

В умовах сьогодення все частіше трапляються випадки порушення прав працівників. Така тенденція звісно є фактором негативного суспільного й законодавчого регресу. Саме тому, одним із дієвих шляхів протидії даному явищу, а також способом захисту порушення прав працівників є відшкодування моральної шкоди. Натомість, у нормах чинного законодавства про працю України належним чином не врегульовано означене питання, зокрема у Кодексу законів про працю [1] міститься лише одна стаття 237-1, за якою відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у