

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.24

DOI <https://doi.org/10.32782/3922120>

Кисельова О. І.,

*доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗІ СПОРТСМЕНАМИ-ПРОФЕСІОНАЛАМИ

PECULIARITIES OF LABOR RELATIONS WITH PROFESSIONAL ATHLETES¹

Фізична культура і спорт посідають важливу роль в державній політиці. Україна в ст.4 Закону «Про фізичну культуру і спорт» визначила цей напрямок як пріоритетний гуманітарної політики та важливим чинником всебічного розвитку особистості та формування здорового способу життя. Зрозуміло, що залучення населення до занять фізичною культурою та спортом, а також успіхи професійних спортсменів у міжнародних змаганнях є незаперечним доказом життєздатності та духовної сили будь-якої нації, сприяють створенню позитивного іміджу держави на міжнародній арені. Тому державна підтримка фізичної культури та спорту є одним із важливих напрямів соціально-економічної політики нашої країни. Залучення наших громадян до занять спортом, збільшення кількості людей зацікавлених у прийнятті участі в змаганнях, формування спортивних шкіл та розвиток професійного спорту представляється можливим тільки при створенні ефективної нормативно-правової бази. У такій ситуації актуальними стають теоретичні дослідження, які проводяться для вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, у тому числі які виникають у різних сферах фізичної культури та спортивної діяльності. Дослідження у сфері трудової діяльності спортсменів дозволяють зробити висновок про спробу розглянути сферу фізичної культури та спорту через призму правового регулювання, зокрема узагальнити, систематизувати та прокоментувати законодавство, яке регулює трудові відносини у сфері спорту. В статті розкривається специфіка спортивного договору (контракту), його правова природа та сутність. Наголошено на тому, що трудові правовідносини в спорті попри свою важливість не є достатньо врегульованими. Очевидно, що ефективне врегулювання має розпочинатися із правового впорядкування базових термінів, належного правового врегулювання суспільних відносин, які виникають в цій сфері, серед яких і трудові відносини із спортсменами-професіоналами.

Ключові слова: спорт, фізична культура, трудовий договір, контракт, правове регулювання праці спортсменів.

Physical culture and sports play an important role in state policy. Ukraine, in Article 4 of the Law «On Physical Culture and Sports», defined this direction as a priority of humanitarian policy and an important factor in the comprehensive development of the individual and the formation of a healthy lifestyle. It is clear that the involvement of the population in physical culture and sports, as well as the success of professional athletes in international competitions, is indisputable evidence of the vitality and spiritual strength of any nation, and contributes to the creation of a positive image of the state on the international arena. Therefore, state support for physical culture and sports is one of the important directions of the socio-economic policy of our country. Involving our citizens in sports, increasing the number of people interested in taking part in competitions, forming sports schools, and developing professional sports is possible only with the creation of an effective regulatory and legal framework. In such a situation, theoretical studies conducted to improve the legal regulation of social relations, including those arising in various spheres of physical culture and sports, become relevant. Research in the field of sportsmen's labor activity allows us to conclude an attempt to consider the field of physical culture and sports through the prism of legal regulation, in particular, to summarize, systematize and comment on the legislation that regulates labor relations in the field of sports. The article reveals the specifics of the sports contract (contract), its legal nature, and its essence. It is emphasized that labor relations in sports, despite their importance, are

¹ Робота виконана в рамках проекту № БФ/1-2022 до угоди № БФ/24-2021 «Економічно-правові засади медичної реформи, реформування системи менеджменту спорту».

not sufficiently regulated. Effective regulation should begin with the legal regulation of basic terms and proper legal regulation of social relations that arise in this area, including labor relations with professional athletes.

Key words: *sport, physical culture, employment contract, contract, legal regulation of sportsmen's work.*

Постановка проблеми. Одним з невід'ємних елементів стратегії розвитку спорту є створення та підтримання в актуальному стані системи правового регулювання відносин у галузі фізичної культури та спорту. Хоча закон про фізичну культуру і спорт встановлює правові, організаційні, економічні та соціальні основи діяльності в галузі фізичної культури і спорту в Україні, але він потребує вдосконалення, оскільки станом на сьогодні він стосується лише загальних основ діяльності у сфері фізичної культури та спорту та не містить основних та таких необхідних визначень для правового регулювання праці спортсменів, зокрема в законі не приділено уваги визначенню такого поняття як контракт із професійним спортсменом, не встановлено його особливостей. У багатьох країнах світу в законодавстві є особливі положення про спорт та шоу-бізнес. В Україні ж чинним КЗпП специфіка регулювання вказаної діяльності не враховується, а проект ТК України, хоча і містить певні прогресивні норми щодо спортсменів, все ж не зупиняється на даному питанні, лише фрагментарно урегульовуючи окремі аспекти в цій сфері. Актуальність і практична значимість даної теми обумовлюється специфікою суспільних відносин у сфері професійного спорту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам правового регулювання сфери професійного спорту, зокрема і регулювання праці професійних спортсменів, присвячені праці вітчизняних і зарубіжних науковців, а саме: С. Алексеєва, В. Васькевича, М. Писаревої, М. Ткалича, О. Кампі, С. Гавришко, Л. Величко, М. Костенко, А. Куц, О. Кушнір та ін.. Водночас, специфіка трудових правовідносин у спорті вимагає поглибленого дослідження та вивчення, зокрема питання укладання, зміни та розірвання трудового договору (контракту) зі спортсменами-професіоналами.

Метою статті є виявлення проблем правового регулювання трудових відносин, що виникають при укладанні контрактів зі спортсменами-професіоналами.

Виклад основного матеріалу. Нормативна база щодо регулювання праці спортсменів і на сьогоднішній день залишається недостатньою. Ми можемо виділити статтю 38 Закону «Про фізичну культуру і спорт», яка визначає, що діяльність у професійному спорті спортсменів, тренерів та інших фахівців, яка полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, провадиться відповідно до цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, а також статутних та регламентних документів відповідних суб'єктів сфери фізичної культури і спорту та міжнародних спортивних організацій [1]. Тобто фактично регулювання діяльності спортсменів зводиться до трудової і має врегульовуватись основним нормативним актом для регулювання трудових відносин – Кодексом законів про працю. Також ст.38 визначає, що спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури і спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів.

Таким чином, законодавець виділив для спортсменів-професіоналів особливу форму трудового договору – контракт. Окрім спеціальної форми трудового договору в КЗпП України на жаль немає інших спеціальних статей, які б додатково регулювали трудові відносини з спортсменами-професіоналами. У зв'язку з чим, залишаються багато не визначених питань, які на практиці намагаються вирішити за допомогою цивільно-правових договорів, які побудовані на інших, ніж трудові договори принципах і мають інші законодавчі вимоги щодо їх зміни та припинення. У зв'язку з поширеністю такої практики, деякі вчені вважають, що відносини із професійним спортсменом мають регулюватися нормами цивільного, а не трудового законодавства. Так наприклад, Корж С. зазначила, що регулювання відносини осіб, які професійно займаються спортом на постійній основі, та їх роботодав-

ців необхідно регулювати особливими нормами цивільного права. Це може мати місце, коли спортсмени самостійні у виборі своїх дій і їх відносини з тренерами будуються на незалежній основі, що включає комерційну складову. Вона зазначає, що наразі у спортивному середовищі досить складно відмежувати сферу застосування як трудового, так і цивільного права при регулюванні відносин між спортсменом і фізкультурно-спортивною організацією [2].

Не заперечуючи особливий статус працівників спортсменів і погоджуючись зі специфікою їх трудових відносин, вважаємо, що наразі праця спортсменів-професіоналів має бути врегульована нормами трудового права. Може навести приклад як яскраво прокоментовано специфіку трудових відносин зі спортсменами у рішенні Верховний суду Сполучених Штатів у справі «Браун проти Pro Football, Inc.»: «Ми можемо зрозуміти, наскільки професійний спорт може бути особливим, скажімо, інтерес, хвилювання чи занепокоєння. Але ми не розуміємо, чим вони особливі щодо звільнення від антимонопольного законодавства про працю [3]. Це вагомий аргумент для застосування тієї самої законодавчої презумпції до трудових питань, які виникають у контексті професійного спорту.

У зв'язку з цим необхідно визначити межу, існуючу між трудовими і цивільними правовідносинами в області професійного спорту. Для цього розглянемо, які характерні ознаки встановлюються для трудових та цивільних відносин у сфері зайнятості.

15 червня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду в рамках справи № 1840/3227/18, адміністративне провадження №К/9901/26087/19 (ЄДРСРУ № 97667295) досліджував питання щодо відмінностей трудового та цивільно-правового договорів при перевірках Держпраці. Відповідного до вказаної постанови характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифіка-

тором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327;

- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо [4].

Дана концепція знайшла своє відображення, серед іншого, у Рекомендаціях про трудове правовідношення № 198 Міжнародної організації праці, де зазначено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобів конкретних ознак визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність». У пункті 13 Рекомендацій «підпорядкованість» проявляється, якщо робота:

- виконується відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства;
 - виконується виключно або переважним чином в інтересах іншої особи; виконується працівником особисто;
 - виконується відповідно до графіка або на робочому місці, яке вказується або погоджується стороною, яка її замовила;
 - має характерну тривалість/продовжуваність;
 - вимагає особисту присутність працівника;
 - передбачає надання інструментів, матеріалів та механізмів стороною, яка є замовником.
- При встановленні трудових відносин за допомогою критерію «залежності» беруться до уваги наступні елементи:

- періодичність виплати винагороди працівнику;
- той факт, що така винагорода являється єдиним або основним джерелом доходів працівника;
- виплата винагороди працівнику в натуральному вигляді шляхом надання працівнику, наприклад, продуктів харчування, житла, транспортних засобів;
- реалізація таких прав як право на вихідні та відпустку;
- оплата стороною, яка замовила роботу, поїздок працівника з метою виконання роботи;

– відсутність фінансового ризику у працівника [5].

Тобто в нашій державі встановлено правову презумпцію існування індивідуальних трудових правовідносин у разі, коли визначено наявність однієї чи кількох відповідних ознак трудового правовідношення. Якщо накладати дану правову позицію на правовідносини, які існують в професійному спорті, то для розмежування даних відносин нам необхідно встановити ключові моменти в професійній діяльності спортсмена та визначити сферу їх регулювання.

Професійна діяльність – це діяльність, яка є для особи професією, тобто основним родом трудової [6]. Здійснення особою певних обов'язків на професійній основі з юридичної точки зору означає, що вона виконує основну роботу, за яку одержує грошове утримання. Для визначення рівня професійності працівника використовуються професійно-кваліфікаційні характеристики, де визначаються вимоги до кваліфікації, компетентності та професіоналізму (освіти, необхідних знань, умінь, навичок), основних аспектів особистої культури. Класифікатором посад ДК 003:2010 передбачено професію «професійні спортсмени», яка має такі посади як спортсмен-інструктор, спортсмен-інструктор збірної команди України, спортсмен-професіонал [7].

В тематичному документі для обговорення на Форумі глобального діалогу щодо гідної праці у світі спорту (Женева, 20–22 січня 2020 р.) поняття «професійний спортсмен» визначається як спортсмен, який отримує дохід від спортивних змагань і діяльність якого контролюється спортивною організацією, такою як клуб або федерація. Це визначення включає (а) спортсменів, єдиною професійною діяльністю яких є спорт, або як співробітників, або як контрактних гравців спортивних клубів; та (б) спортсмени, які можуть мати іншу роботу, але витрачають значну частину часу на тренування та участь у спортивних змаганнях, від яких вони отримують дохід, наприклад, спортсмени в деяких олімпійських дисциплінах [8].

Писарева М.В. в своєму дисертаційному дослідженні визначила, що професійний спортсмен як суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка уклала трудовий договір

про отримання винагороди (включаючи заробітну плату) за систематичну спеціальну спортивно-тренувальну підготовку до участі в спортивних змаганнях, участь у них та показані результати [9].

Отже, спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури та спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» не містить окремої статті, яка б встановлювала вимоги щодо змісту контракту з спортсменами-професіоналами. Ми можемо звертатися тільки до ч. 3 ст. 21 КЗпП контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін [10]. Мета укладання контракту – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін тощо. Порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також щодо громадян визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170.

Європейська асоціація роботодавців у сфері спорту (EASE) та EURO-MEI, європейський профспілковий галузевий орган із юрисдикцією у сфері спорту запропонували неповний перелік мінімальних вимог до трудових контрактів у спортивному секторі:

- ідентифікація залучених сторін, включаючи адреси;
- тип контракту;
- закон, правила, кодекси поведінки, що застосовуються у відповідній країні;
- покриття незалежно від статусу;
- період, на який поширюється договір, включаючи правила та/або дату розірвання, якщо таке є;

- місце роботи;
- посадова функція;
- заробітна плата / норми оплати;
- робочий час, свята, графік (робота в неділю);
- соціальне забезпечення;
- підпис роботодавця та працівника;
- дата підписання контракту [11].

Також обидві сторони погодились, що міжнародні конвенції (МОП), європейські та національні стандарти трудового законодавства застосовуються до спортивного сектору, як і до будь-якого іншого.

Договір у сфері професійного спорту, як правило, відрізняється від «традиційного» трудового договору тим, що в ньому можуть бути положення спортивних регламентів, які визначають багато аспектів цих соціальних і трудових відносин. І трудове право дозволяє додатково регулювати трудові відносини за допомогою локальних актів з тих питань, які не були врегульовані за допомогою нормативних актів, якщо це не призводить до звуження їх прав. Регулювання трудових відносин за допомогою локальних актів в межах підприємства, установи, організації, це є одним із принципів трудового права, який виражається в поєднанні державного та локального регулювання трудових відносин. Тобто, у трудовому праві існують джерела права, пов'язані із здійсненням правотворчості недержавними суб'єктами.

Під локальними правовими актами доцільно розуміти юридичні дії, які вчинені уповноваженими органами юридичних осіб відповідно до законодавства, регламентують відносини, що виникають і діють у межах цієї юридичної особи, закріплюють індивідуально-правовий статус та обов'язкові для виконання працівниками й учасниками цієї організації [12]. Наприклад, Положення про Комітет з питань стадіонів та безпеки проведення змагань ФФУ, Положення про атестацію футбольних клубів України Першої та Другої ліг тощо [13]. При характеристиці правової природи статутів і регламентів спортивних федерацій слід звернути увагу, що у трудовому праві існують джерела права, які визнаються різновидами недержавного правотворчості. До них належать колективні договори та угоди, що відносять до нормативних договорів, а також локальні нормативні акти. Так, В.В. Васькевич зазначає, що корпоративні

та локальні акти спортивних організацій, так зване «м'яке право», сьогодні фактично становлять основу правового регулювання відносин у сфері професійного спорту, спорту вищих досягнень, у тому числі дитячого та юнацького спорту [14]. У той самий час часто статuti і регламенти спортивних федерацій не можна характеризувати лише як внутрішні документи юридичної особи, оскільки вони встановлюють правила відповідних видів спорту, і навіть права та обов'язки спортсменів, фізкультурно-спортивних організацій та інших суб'єктів спорту, зокрема у сфері праці. У зв'язку з чим необхідні зміни, спрямовані на роз'яснення значення регламентів спортивних ліг та встановлення питань, які можуть бути за допомогою них врегульовані, а також співвідношення з трудовим законодавством в цілому, зокрема щодо не погіршення становища спортсмена-професіонала.

Можна визначити, що для визнання існування трудових відносин професійного спортсмена і спортивного клубу необхідно виконання хоча б трьох основних умов: виплата клубом спортсмену грошової винагороди за здійснену ним діяльність, виконання спортсменом роботи в рамках клубу та існування між клубом і спортсменом відносин підпорядкування. Грошова винагорода, яка надається клубом спортсмену-професіоналу за здійснення його діяльності, повинна відповідати виконуваний ним роботі, а також відрізнятися від відшкодування витрат. Також необхідно звернути увагу на важливу відмінність між трудовими і цивільними відносинами – це можливість в цивільних відносинах передоручати виконання роботи іншій особі та необхідність самостійно організувати виконання роботи на власний ризик. Для трудового права характерним є те, що трудова функція виконується особисто працівником і не може бути передоручена іншій особі, що також більше відповідає професійній діяльності спортсмена.

Більш складна ситуація, на нашу думку з індивідуальними видами спорту. Там довести наявність трудових відносин набагато складніше. Адже в індивідуальних видах спорту достатньо часто спортсмен не працює на клуб, а здійснює діяльність, яка більшістю ознак схожа з незалежною професійною діяльністю.

В індивідуальних спортивних змаганнях, таких як гольф або теніс, де спортсмен зазвичай вільний у визначенні свого власного стилю та манери виступу вони не так залежні від спортивного клубу (свого роботодавця).

За законодавством США, наприклад залежно від виду спорту та умов контракту визначається, чи відноситься спортсмен до найманих працівників. «Серед видів спорту, в яких спортсмени вважаються найманими працівниками, – футбол, бейсбол, баскетбол і хокей. Серед тих, у яких вони не вважаються найманими працівниками, – гольф, бокс, боротьба, катання на ковзанах та автоперегони. У першій групі випадків, описаних вище, як правило, був власник, менеджер, тренер, коуч або капітан, який мав право спрямовувати та контролювати деталі діяльності гравця. Навпаки, у другій групі випадків спорт зазвичай включав спортивні змагання між окремими людьми, а не командами [15].

При визначенні того, чи є спортсмен найманим працівником або незалежним підрядником, з наведеного вище видно, що важливим фактором є те, чи спортсмен відповідає перед замовником тільки за результат, а не за спосіб і засоби його виконання. У разі індивідуальних видів спорту, таких як бокс, боротьба, гольф, катання на ковзанах, лижі, теніс, автоперегони на мініатюрних автомобілях або легка атлетика, організатор, як правило, не проводить навчання чи інструктаж та не має права впливати на результат будь-якого змагання. Оскільки ці спортсмени, які працюють за контрактом, виробили стиль і репутацію, які роблять їх картою для розіграшу, їх контракти не мають жодного права контролювати їх стиль або манеру участі у змаганнях. Навпаки, промоутер просто вибирає тип заходу, в якому братиме участь спортсмен, і планує виступи.

Але разом з тим в світовому просторі збільшується кількість позовів, де індивідуальні спортсмени наполягають на визнанні їх діяльності, як трудової і забезпечені тими гарантіями, які надає трудове законодавство. Так, можна навести приклад, коли Джесс Варніш (професійна спортсменка індивідуального виду спорту), колишня чемпіонка Європи у командному спринті, подала позов проти British Cycling та UK Sport за несправедливе звільнення, дис-

кримінацію за ознакою статі, переслідування та незаконну шкоду після того, як вона зробила захищене розкриття інформації (тобто повідомила про факти) після того, як їй не вдалося пройти кваліфікацію на Олімпійські ігри у Ріо-де-Жанейро у 2016 році. Її претензії були пов'язані з розірванням та непродуктивним її договору з командою GB Cycling. Щоб заслухати претензії Варніш, суд із трудових спорів спочатку мав визначити, чи була вона співробітником чи працівником British Cycling чи UK Sport. Варніш стверджувала, що високий рівень контролю над нею з боку керівного органу з велоспорту та UK Sport, що вказує на наявність трудових відносин. Її статус зайнятості (робочий чи службовець) мав центральне значення для справи, оскільки від нього залежали трудові права, на які вона мала право, та потенційна компенсація, яку вона могла отримати. Хоча Варніш зазнала невдачі у Трибуналі з трудових спорів, у березні 2019 року повідомлялося, що вона планувала оскаржити рішення щодо British Cycling, яка буде розглянута Апеляційним судом з трудових спорів (EAT). Попереднє рішення може бути залишене в силі або EAT може скасувати рішення (або його частину) на користь Варніш. Якщо EAT дійсно прийме рішення на користь Варніш, то це, ймовірно, вплине на спорт і керівні органи [16].

На наш погляд, небажаним є застосування договорів цивільно-трудового характеру через те, що це призведе до розмивання кордонів між галузями права. Як вирішення проблеми доцільно укладати самостійні цивільно-правові договори поряд із трудовими договорами для регулювання окремих відносин між професійним спортсменом та спортивною організацією, зокрема щодо участі в рекламі, договори із засобами масової інформації, договори добровільного страхування та інші. Найбільшою перевагою трудового договору порівняно з цивільним договором, ми вважаємо умови, що будуть встановлювати відповідальність спортсмена. Так, за загальним правилом, в трудових відносинах працівник відшкодовує шкоду в розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку. Якщо завдано більшої шкоди, решта працівником не покривається, крім випадків повної матеріальної відповідальності. Крім того роботодавець

зобов'язаний створити працівникам умови необхідні для нормальної роботи і збереження дорученого їм майна. Якщо таких умов не забезпечено, суд може зменшити розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню. У цивільно-правових відносинах за умови заподіяння шкоди іншій особі діє загальне правило про повне її відшкодування. Це має особливе значення в «дорогих» видах спорту, де збитки можуть досягати досить великих сум.

Таким чином трудове законодавство має застосовуватися до відносин між спортсменом та фізкультурно-спортивною організацією тоді, коли вони відповідають усім ознакам трудового відносини, у повному обсязі виконується трудова функція та мають місце всі елементи правового статусу сторін – правосуб'єктність, права, обов'язки, правові інтереси та відповідальність.

З метою усунення всіх перелічених недоліків і прогалин щодо регулювання трудових відносин зі спортсменами-професіоналами, необ-

хідно розробити і прийняти спеціальний закон про професійний спорт, який врегулює весь комплекс взаємовідносин держави та учасників професійного спорту, усуне ситуацію, що склалася, правової невизначеності. Основною метою закону має стати чітка регламентація діяльності суб'єктів професійного спорту в Україні, визначення їхньої ролі та місця у системі трудових відносин, а також встановлення взаємних прав та обов'язків держави, та учасників професійного спорту.

Висновки. Враховуючи надзвичайно важливу роль у регулюванні праці спортсменів-професіоналів трудових договорів (контрактів), уявляється доцільним приділити більше уваги правовій характеристиці даного інструмента взаємовідносин між роботодавцем та спортсменом. Таким чином, при реалізації державних завдань, спрямованих на оздоровлення та залучення до спорту більшої частини населення України, необхідно подальше вдосконалення правового регулювання праці спортсменів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24 грудня 1993 року № 3808-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text> (дата звернення 14.10.2022).
2. Корж С.О, Лиховид А.В. Інноваційні технології в системі підвищення кваліфікації фахівців фізичного виховання і спорту: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 16-17 квіт. 2020 р. Суми : СумДУ, 2020. С. 255-258.
3. Manfred, Robert D. Jr. Labor Law and the Sports Industry. *Hofstra Labor and Employment Law Journal*: Vol. 17: Iss. 1, Article 5. URL: scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlelj/vol17/iss1/5 (дата звернення 15.10.2022).
4. Постанова від 14.06.2021 № 1840/3227/18 Верховний Суд. Касаційний адміністративний суд. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/97667295> (дата звернення 20.10.2022).
5. Рекомендація про трудове праводіношення № 198 Міжнародної організації праці від 31.05.2006 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06293> (дата звернення 20.10.2022).
6. Оболенський О.Ю. Державна служба: навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2003. 344 с.
7. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Наказ Держспоживстандарту України 28.07.2010 № 327 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення 18.10.2022).
8. Decent work in the world of sport. Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport (Geneva, 20–22 January 2020). URL: [chrome-extension://oemmnndcblldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728119.pdf) (дата звернення 19.10.2022).
9. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів : дис. ... д-ра юридичних наук : 12.00.05 / Луганськ Сх.-укр. ун-т. ім. В. Даля, 2014. 210 с.
10. Кодекс законів про працю : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 15.10.2022).
11. Joint Recommendations on minimum requirements of employment contracts in the sports sector by EASE and EURO-MEI. URL: [chrome-extension://oemmnndcblldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.easesport.eu/wp-content/uploads/2021/03/joint-recommendations-employment-contracts.pdf](https://www.easesport.eu/wp-content/uploads/2021/03/joint-recommendations-employment-contracts.pdf) (дата звернення 20.10.2022).
12. Майданик Р.А. Локальні акти в цивільному праві України: поняття, природа, класифікація. URL: [file:///D:/Downloads/bmj_u_2011_10_15%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/bmj_u_2011_10_15%20(3).pdf) (дата звернення 21.10.2022).
13. Залізко О. Джерела регулювання приватних спортивних відносин. Міжнародне право. 2017. № 4. URL: [chrome-extension://oemmnndcblldboiebfnladdacbfmadadm/http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/4/39.pdf](http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/4/39.pdf) (дата звернення: 22.10.2022).

14. Васькевич В.П. Обзор работы круглого стола на тему «Локальные акты спортивных организаций: теория и юридическая практика» URL: <http://www.vestnykps.ru/0410/46.htm> (дата звернення: 22.10.2022).
15. Total and Partial Unemployment TPU 415.4 : веб-сайт. URL: https://edd.ca.gov/en/uiibdgtotal_and_partial_unemployment_tru_4154/ (дата звернення: 20.10.2022).
16. Rebecca Nicholson. Are Professional Athletes Employees? The relationship between Sports Governing Bodies and athletes: should they be treated as employees? URL:https://edd.ca.gov/en/uiibdgtotal_and_partial_unemployment_tru_4154/ (дата звернення: 23.10.2022).