

процедуры по сравнению с административной. По современному российскому законодательству все меры носят организационный и личный характер, в отличие от германского, в котором присутствует еще такая мера имущественного характера, как штраф. Вместе с тем понижение в квалификационном классе, которое начнет применяться в РФ с 1 января 2019 г., можно назвать мерой косвенно-имущественного характера, т. к. класс судьи влияет на его должностной оклад. Несмотря на некоторые отличия, стоит подчеркнуть преемственность российского и германского права по вопросу дисциплинарной ответственности судей, которая проявляется в существовании сходных мер (досрочного прекращения полномочий и выговора (предупреждения)), а также в способе их закрепления в законах, имеющих более высокую юридическую силу, чем подзаконные акты.

Литература

1. Закон Российской Федерации от 26.06.1992 г. №3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 12.11.2018.

2. Федеральный закон от 29.07.2018 г. №243-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

3. Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012) (ред. от 08.12.2016) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

4. Deutsches Richtergesetz // Информационная система Федерального министерства юстиции ФРГ JURIS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gesetze-im-internet.de>. – Дата доступа: 11.11.2018.

5. Основной закон Федеративной Республики Германия. – Бонн, 1998 // Информационная система Федерального министерства юстиции ФРГ JURIS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gesetze-im-internet.de>. – Дата обращения: 11.11.2018.

Новое в регулировании трудовых отношений в области спорта

*Жарко В. С., Ошмяна А. В., студ. II к. БНТУ,
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 №131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» внесены обширные изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК),

которые вступили в силу с 25.07.2014. Одно из существенных новшеств – новая гл. 26-1 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта» ТК.

Сфера действия гл. 26-1 ТК ограничивается профессиональным спортом (ст. 314-1), под которым понимается предпринимательская, трудовая и иная не запрещенная законодательством деятельность, направленная на достижение высоких спортивных результатов и получение доходов (вознаграждений) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них. На самом деле вывода о статусе профессионального спортсмена из этого определения сделать нельзя (любая заработная плата даже в бюджетной организации – это доход работника). За рубежом используется более простой, хотя и не универсальный критерий разграничения профессионального и любительского спорта: выплата компенсаций за участие в соревновании не делает спортсмена профессионалом, получение же вознаграждения – признак профессионального статуса.

Например, в белорусском футболе статус профессионалов имеют игроки высшей и первой лиг.

Новая ст. 314-2 «Заключение трудового договора» ТК предусматривает, что со спортсменом, тренером заключается, как правило, срочный трудовой договор. Тем самым прекращаются юридические споры о том, какими договорами – трудовыми либо гражданско-правовыми – должны регулироваться отношения найма в спорте. Между тем за рубежом доминирует тенденция, согласно которой в командных игровых видах спорта со спортсменами заключаются трудовые договоры, тогда как в индивидуальных – гражданско-правовые.

В отличие от спортсмена-игровика, выступающего почти круглогодично, к примеру, боксер-профессионал в течение года может провести 1–2 боя, заключать трудовой договор на которые нецелесообразно.

Другие особенности трудовых отношений в спорте согласно новой гл. 26-1 ТК регламентируются в ст. 314-4 «Временный перевод к другому нанимателю» ТК (в хоккее это называется «временный переход (трансфер)», в футболе – аренда). Указанная статья ограничивает максимальный срок такой «аренды» 1 годом. При этом течение срока действия срочного трудового договора у прежнего нанимателя приостанавливается. По месту временной работы заключается срочный трудовой договор, причем новый наниматель не имеет права переводить спортсмена, тренера к другому нанимателю. Помимо трудовых договоров в данном случае оформляется трехстороннее соглашение между клубами и спортсменом, которое регулируется нормами спортивного права (регламентами и положениями национальных и международных федераций, отдельных лиг и т.п.).

В настоящее время ст. 49 ТК перечисляет основания и порядок отстранения работников от работы. Новая ст. 314-5 ТК устанавливает обязанность нанимателя отстранить спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации, а также самой дисквалификации. В течение этого периода наниматель обеспечивает участие спортсмена в учебно-тренировочных занятиях и сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях и т.п. и выплачивает заработную плату в следующих размерах:

1) за фактически выполненную работу, но не ниже 2/3 установленной им тарифной ставки (оклада) – до принятия решения о спортивной дисквалификации спортсмена, тренера;

2) за фактически выполненную работу – за время спортивной дисквалификации.

Особенности по сравнению с общими нормами ТК установлены также гл. 26-1 ТК для женщин и спортсменов моложе 18 лет. В первом случае это касается допущения превышения женщинами предельных норм подъема и перемещения тяжестей (ст. 314-8 ТК). Во втором действует аналогичное правило касательно тяжестей, а также устанавливается ряд иных особенностей (ст. 314-9 ТК). В частности, направление спортсменов в возрасте от 14 до 16 лет в служебные командировки, а также привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсменов в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия. Расторжение трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 314-11 ТК (дисквалификация более 6 месяцев; допинг; плохие результаты), допускается только после предварительного не менее чем за две недели уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Произшедшие изменения, приспособляющие трудовое законодательство под нужды спорта, безусловно, следует приветствовать. В то же время, на наш взгляд, их недостатком является императивный в абсолютном числе случаев характер норм гл. 26-1 ТК. Существующие нормы спортивного права, установленные национальными и международными федерациями, профессиональными лигами, не всегда укладываются в новую правовую структуру. В первую очередь это касается досрочного расторжения контракта и различных компенсационных выплат, «защищенных периодов», драфтов и трансферов, изменения статуса спортсменов в зависимости от возраста, опций на продление контракта и т.п.

Например, в футболе существует возможность досрочного расторжения контракта по объективным (например, вылет команды в низшую лигу) либо

обоснованным причинам (например, если сформировавшийся спортсмен провел менее 10% игр в сезоне).

С другой стороны, понятие прогула в спорте трактуется ограничительно по сравнению с ТК (не 3 часа, а до нескольких недель).

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-З (в ред. Закона Республики Беларусь от 05.01.2013 №16-З) // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2013.

2. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 8 января 2014 г. №131-З // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129.

Основные теоретические подходы к определению понятия «инвестиционный договор»

*Жук Н. А., соискатель III к. БГУ,
науч. рук. Томкович Р. Р., канд. юр. наук, доц.*

Инвестиции имеют важное значение для обеспечения стабильного и интенсивного развития рыночной экономики и являются ее основной движущей силой. Поэтому для современного государства первоочередной задачей становится создание благоприятных условий для стимулирования притока инвестиций во все отрасли национальной экономики.

Вложение инвестиций может осуществляться инвестором как самостоятельно (т.е. без заключения договоров с другими лицами), так и на договорной основе. Как правило, для вложения инвестиций требуется заключение соответствующих договоров, правовая природа которых может быть различна и зависит во многом от объекта и способа инвестирования.

Инвестирование может осуществляться различными способами: созданием коммерческой организации, приобретением долей (акций) в уставном фонде, включая его увеличение; приобретением, созданием, в том числе путем строительства, объектов недвижимости; приобретением прав на объекты интеллектуальной собственности и др.

Для осуществления инвестиций стороны могут заключать как договоры, прямо предусмотренные Гражданским кодексом, так и смешанные договоры или договоры, не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему. В юридической науке инвестиционный договор чаще всего рассматривают как особый вид договора, который не предусмотрен законода-