

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v2.2025.8>

О. С. Нестерович
доктор філософії з права, доцент,
проректор з навчально-виховної роботи та соціального розвитку
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
orcid.org/0000-0002-7697-6750

СПОРТИВНІ КЛУБИ ЯК СТОРОНА РОБОТОДАВЦЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

У науковій статті досліджуються проблеми, що виникають у правовому статусі спортивних клубів як суб'єктів трудових правовідносин. Актуальність теми зумовлена зростанням комерціалізації спорту, ускладненням структур управління спортивними організаціями, а також появою нових викликів, пов'язаних із соціальним захистом працівників у цій сфері. Автор акцентує на тому, що спортивні клуби виступають не лише як організатори тренувального процесу та змагань, але й як роботодавці, які несуть юридичну відповідальність за належне оформлення трудових відносин, дотримання соціальних гарантій, охорону праці, а також за дотримання етичних і правових норм у відносинах із працівниками.

У центрі уваги знаходяться питання юридичного оформлення праці спортсменів, тренерського складу та допоміжного персоналу. Автор аналізує практику укладення цивільно-правових договорів замість трудових, що унеможливорює реалізацію ряду трудових прав – таких як оплачувана відпустка, лікарняні, соціальне страхування, пенсійне забезпечення. Значна увага у статті приділяється проблематиці роботи з неповнолітніми спортсменами, питанням безпеки та етичних стандартів, а також колізіям, які виникають у зв'язку з функціонуванням спортивних клубів у рамках єдиної організаційної структури (наприклад, MLS у США), де розмивається межа між лігою та клубом як фактичним роботодавцем.

Окремо проаналізовано виклики, що постають у зв'язку з податковим законодавством, включаючи «податки на спортсменів», питання забезпечення соціального страхування у випадку травм, проблеми гендерної нерівності, корупційні ризики, а також виклики, пов'язані з дією воєнного стану в Україні. Автор підкреслює важливість забезпечення прозорості, правової визначеності та передбачуваності трудових відносин у спорті. У статті запропоновано шляхи вдосконалення чинного законодавства України та гармонізації його з європейськими нормами у сфері трудових прав спортсменів і працівників спортивних клубів.

Матеріали статті базуються на аналізі чинного законодавства, міжнародного досвіду, судової практики та публічних кейсів, що дозволяє комплексно оцінити ситуацію та сформулювати практичні рекомендації для подальших реформ.

Ключові слова: спортивний клуб, працівник, роботодавець, трудовий договір, колективно-договірне регулювання, соціальні права, трудові права, зайнятість, спортивне право.

Nesterovych O. S. SPORTS CLUBS AS AN EMPLOYER: PROBLEMATIC ISSUES

The article examines the problems arising in the legal status of sports clubs as subjects of labor relations. The relevance of the topic is due to the growing commercialization of sports, the complexity of management structures of sports organizations, and the emergence of new challenges related to social protection of employees in this area. The author emphasizes that sports clubs act not only as organizers of the training process and competitions, but also as employers who are legally responsible for the proper formalization of labor relations, compliance with social guarantees, labor protection, and compliance with ethical and legal standards in relations with employees.

The author focuses on the legalization of the work of athletes, coaches and support staff. The author analyzes the practice of concluding civil law contracts instead of labor contracts, which makes it impossible to exercise a number of labor rights, such as paid vacation, sick leave, social insurance, and pension. The article focuses on the issues of working with underage athletes, safety and ethical standards, as well as conflicts arising from the functioning of sports clubs within a single organizational structure (e.g., MLS in the United States), where the line between the league and the club as the actual employer is blurred.

The author also analyzes the challenges posed by tax legislation, including “taxes on athletes”, issues of social insurance in case of injuries, gender inequality, corruption risks, and challenges related to martial law in Ukraine. The author emphasizes the importance of ensuring transparency, legal certainty and predictability of labor relations in sports. The article suggests ways to improve the current legislation of Ukraine and harmonize it with European norms in the field of labor rights of athletes and employees of sports clubs.

The materials of the article are based on the analysis of current legislation, international experience, judicial practice and public cases, which allows for a comprehensive assessment of the situation and formulation of practical recommendations for further reforms.

Key words: sports club, employee, employer, employment contract, collective bargaining, social rights, labor rights, employment, sports law.

Постановка проблеми. У сучасній спортивній індустрії спортивні клуби виконують не лише змагальні функції, а й виступають повноцінними суб'єктами трудових правовідносин, що породжує

численні юридичні виклики. Відносини між клубом та його працівниками – професійними спортсменами, тренерським штабом, адміністративним й медичним персоналом – відбуваються в контек-

сті високого рівня публічності, фінансової комерціалізації та багаторівневого правового регулювання. Це зумовлює складність правового статусу клубу як роботодавця, зокрема в контексті гарантування трудових прав, відповідальності за дотримання соціальних стандартів, а також юридичного ризику в разі порушення прав співробітників.

Мета цієї статті – проаналізувати ключові юридичні труднощі, з якими стикаються спортивні клуби як роботодавці, з особливим акцентом на трудові стандарти, особливості укладення трудових договорів, колективно-договірне регулювання, статус молодих спортсменів та ризику юридичної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Спортивні клуби, особливо у професійних лігах, є унікальною та юридично складною формою роботодавця. На відміну від традиційних робочих місць, ці клуби керують робочою силою, яка включає елітних спортсменів, тренерів високого рівня та спеціалізований допоміжний персонал, і всі вони працюють в інтенсивно публічному, комерціалізованому та жорстко регульованому середовищі. Таке середовище породжує низку проблем, пов'язаних із працевлаштуванням, які є характерними для спортивної індустрії.

Одним з найважливіших правових інструментів, що регулює відносини між клубами та спортсменами, є колективна угода (далі – КУ) [1].

Так, у Північній Америці та дедалі частіше в Європі провідні спортивні ліги діють відповідно до колективних договорів, укладених між профспілками гравців та керівництвом ліги. Ці угоди регулюють зарплати, умови праці, драфт гравців, права вільних агентів, верхню межу зарплат і механізми розгляду скарг. Наприклад, гравці НФЛ, НБА та інших американських ліг підпадають під дію КУ, які чітко визначають, як клуби можуть застосовувати до гравців дисциплінарні стягнення, обмінювати чи звільняти їх [2].

Однак КУ не скасовує національне чи регіональне трудове законодавство. Яскравим прикладом є відмінності в законах про компенсацію працівникам у США на рівні штатів: якщо Каліфорнія історично пропонує щедрий захист для травмованих спортсменів, то Флорида надає значно меншу підтримку. Це створює правову дилему, коли клуби повинні визначити, яка юрисдикція регулює претензії гравців щодо травм, що спонукає деякі команди включати в контракти положення про придатне право, щоб пом'якшити потенційні конфлікти [3].

Окрім гравців, спортивні клуби також наймають тренерів, скаутів, медичний персонал та інший персонал – більшість з яких не є членами профспілок і повинні покладатися на індивідуальні трудові угоди. Ці контракти вносять додаткові ускладнення. Клуби повинні чітко визначити ролі

та обов'язки працівників, зокрема, кому вони підпорядковуються і чи можуть бути переведені на іншу посаду. Наприклад, асистент тренера може бути переведений до іншого підрозділу без офіційного повідомлення, якщо така гнучкість прописана в угоді.

Крім того, клуби також повинні включати пункти, що стосуються дотримання регламенту ліги, участі у зв'язках з громадськістю та ЗМІ, а також положення про конфіденційність. Зростаюче правове занепокоєння викликає право клубів використовувати ім'я, імідж і зовнішній вигляд (далі – NIL) тренерів і персоналу в рекламних цілях. У зв'язку зі зростаючою увагою до прав на NIL, особливо у світлі нещодавніх змін у студентському спорті, клуби повинні ретельно розробляти контракти, щоб захистити ці права, не порушуючи законів про конфіденційність або рекламу [4].

Ще одним проблемним питанням є положення про розірвання контракту становлять ще один рівень складності. Більшість клубів включають положення про «причину», які дозволяють негайне звільнення у випадку неправомірної поведінки, грубої недбалості або дій, які можуть зашкодити репутації клубу. Наприклад, тренер, замішаний у публічному скандалі, може бути звільнений без подальшої компенсації. Водночас клуби повинні розглядати сценарії розірвання контракту «без причини», наприклад, звільнення через погану роботу або стратегічні зміни. У таких випадках контракти часто включають пом'якшувальні умови, що вимагають від звільненого працівника шукати альтернативну роботу, а будь-який новий зарібок компенсує вихідну допомогу, яку йому заборгував клуб. Це має на меті запобігти зловживанням, але може виявитися складним для виконання, якщо працівник структурує нову роботу так, щоб обійти положення про компенсацію.

Менш помітним, але все більш важливим питанням є оподаткування. У багатьох юрисдикціях податки на доходи стягуються залежно від того, де спортсмен або співробітник виконує свої обов'язки, так звані «податки на спортсменів». Наприклад, спортсмен, який грає на виїзді в Каліфорнії, може бути зобов'язаний сплатити прибутковий податок штату, незважаючи на те, що він працює в клубі в іншому штаті. Ці правила також поширюються на допоміжний персонал, такий як тренери та інструктори. Клуби повинні ретельно керувати виплатою заробітної плати та звітністю в різних податкових юрисдикціях, часто покладаючись на вказівки ліги, щоб орієнтуватися на цій складній місцевості.

Культура на робочому місці та юридична відповідальність також викликають занепокоєння. Незважаючи на свою популярність, спортсмени не звільняються від стандартів поведінки на робо-

чому місці. Клуби стикалися з судовими позовами та репутаційними втратами через випадки домагань за участю гравців та персоналу. Наприклад, на кілька клубів подали до суду після звинувачень у сексуальних домаганнях з боку гравців до співробітниць. Такі ситуації підкреслюють потребу в якісному навчанні з протидії домаганням, чіткій політиці поведінки та потужних внутрішніх механізмах правозастосування – практиках, які часто недостатньо розвинуті в спортивних організаціях порівняно з традиційними корпоративними середовищами [4].

Нарешті, швидка комерціалізація та публічна видимість спорту поставили клуби перед ширшими вимогами до управління та етичних очікувань. Межі між трудовим законодавством, зв'язками з громадськістю та організаційним управлінням стають все більш розмитими. Від команд очікують не лише дотримання формальних трудових норм, але й сприяння рівності, прозорості та підзвітності на робочому місці. Проте, на відміну від більшості роботодавців, спортивні клуби працюють у середовищі, де особисті стосунки, тиск на продуктивність і громадський контроль значною мірою впливають на рішення про працевлаштування.

Однією з найактуальніших проблем для спортивних клубів як роботодавців є їхнє ставлення до спортсменів молодших ліг. Ці спортсмени, які часто не є членами профспілок, зазвичай отримують низьку заробітну плату і мають мінімальні гарантії зайнятості. У Сполучених Штатах «Закон про збереження розваг Америки» звільняє гравців молодших бейсбольних ліг від дії федеральних законів про мінімальну заробітну плату. Однак це звільнення не поширюється на інші види спорту, що робить багато клубів потенційно вразливими до судових процесів через порушення трудового законодавства. Питання також виникають навколо надання медичної допомоги відповідно до національних мандатів, особливо коли робочий час спортсменів коливається навколо порогових значень, які спричиняють зобов'язання роботодавця [5].

Ще одну юридичну складність представляє законодавство про інвалідність. Відповідно до Закону про американців з інвалідністю (ADA), спортивні клуби повинні уникати медичних оглядів перед працевлаштуванням і не можуть запитувати про інвалідність. Замість цього вони обмежуються питанням, чи може кандидат виконувати основні робочі функції. Хоча правозастосування у спорті залишається обмеженим, дотримання законодавства залишається важливою правовою гарантією [3].

Трудові відносини ще більше ускладнюються в лігах, що складаються з одного суб'єкта господарювання, таких як Головна футбольна ліга (MLS).

У цих лігах спортсмени укладають контракти безпосередньо з лігою, а не з окремими клубами. Хоча така структура покликана захистити ліги від антимонопольних викликів, вона створює невизначеність щодо трудової відповідальності [6]. У таких справах, як *Namoff проти D.C. United*, суди встановили, що і ліга, і клуб діяли як спільні роботодавці, що робить клуб відповідальним за позови про травми на робочому місці відповідно до закону про компенсацію працівникам [7]. Ці випадки показують, що навіть у рамках централізованих структур клуби зберігають операційний контроль, що може наражати їх на юридичні ризики.

Молодіжні спортивні програми створюють власні юридичні зобов'язання. Відповідно до Закону про безпечний спорт, клуби повинні прийняти суворі протоколи для запобігання зловживанню та домаганням неповнолітніх. Це включає в себе перевірку біографічних даних, навчальні програми та конкретні правила взаємодії, подорожей та проживання. Крім того, коли неповнолітні беруть участь у професійному середовищі, клуби повинні забезпечити дотримання законів про дитячу працю та надати відповідний захист, особливо в роздягальнях і на тренуваннях, де присутні дорослі спортсмени [8].

Загалом, спортивні клуби повинні дотримуватися цілої низки правових зобов'язань, які відрізняються залежно від ролі, статусу та віку осіб, яких вони наймають на роботу. Від законів про оплату праці та обов'язків щодо охорони здоров'я до спільного працевлаштування та протоколів про охорону праці – позиція клубів як роботодавців обтяжена регуляторними обов'язками. Ці виклики вимагають підвищеної правової обізнаності та проактивних заходів щодо дотримання законодавства для захисту як працівників, так і організацій у світі спорту, який стає дедалі більш професійним.

Висновки. Таким чином, спортивні клуби як роботодавці стикаються з цілою низкою юридичних та операційних викликів: від управління персоналом, що входить і не входить до профспілок, складання складних трудових договорів, орієнтування в податкових кодексах різних юрисдикцій до вирішення питань, пов'язаних з неправомірною поведінкою, захистом свого іміджу та забезпеченням відповідності новим стандартам управління на робочому місці. Ці виклики вимагають високого рівня юридичної витонченості та управління людськими ресурсами, що часто недооцінюється у світі спорту.

Становище спортивних клубів в Україні як роботодавців є складним і характеризується численними правовими, соціальними та фінансовими проблемами. Однією з ключових є відсутність чіткого законодавчого визначення трудового статусу спортс-

менів, що призводить до широкого використання цивільно-правових договорів замість трудових. Це позбавляє спортсменів базових гарантій – таких як оплачувана відпустка, страхування чи пенсійне забезпечення. Ситуацію ускладнює діюче воєнне законодавство, яке дозволяє призупиняти трудові договори та змінювати умови праці, що створює додаткову юридичну вразливість працівників.

Фінансові труднощі клубів, викликані війною, призвели до затримок у виплаті заробітної плати, відтоку іноземних гравців та загального зниження якості підготовки. Водночас клуби мають зобов'язання щодо оподаткування гравців, навіть за участі в матчах в інших країнах чи регіонах, що ускладнює бухгалтерію та підвищує ризики санкцій. Проблеми управління, у тому числі випадки корупції та неефективності, додатково підривають стабільність трудових відносин. Особливої уваги потребують неповнолітні спортсмени, для захисту яких вимагаються спеціальні заходи безпеки, що часто ігноруються.

Для подолання вказаних викликів Україні необхідно вдосконалити трудове законодавство у сфері спорту, гарантувати соціальний захист спортсменів та інтегруватися у європейське правове поле. Оновлення нормативної бази, підвищення прозорості та забезпечення гендерної рівності мають стати пріоритетами у політиці щодо спортивних клубів як роботодавців.

Література

1. Deubert, C.R., Wong, G.M., Mitten, M.J. General Counsels in Sports: An Analysis of the Responsibilities, Demographics, and Qualifications. *Arizona State Sports and Entertainment Law Journal*. 2017. Vol. 6. P. 229–242.
2. Wong, G.M. The Comprehensive Guide to Careers in Sports. 2nd ed. Burlington: Jones & Bartlett Learning, 2013. 446 p.
3. Feldman, G. Collective Bargaining in Professional Sports: The Duel Between Players and Owners and Labor Law and Antitrust Law. The Oxford Handbook of American Sports Law / ed. by M.A. McCann. Oxford: Oxford University Press, 2018. 4. Labor Relations and the Sports Industry: Sports Unions + Leagues [Електронний ресурс]. Rutgers University Libraries. URL: <https://libguides.rutgers.edu/c.php?g=336678&p=2267003> (дата звернення: 04.04.2022).
4. Deubert, C.R., Wong, G.M., Mitten, M.J. Protecting and Promoting the Health of NFL Players: Legal and Ethical Analysis and Recommendations. *Harvard Journal of Sports and Entertainment Law*. 2016. Vol. 7. P. 1–260.
5. McCann, M. Advantages and Drawbacks of the XFL Operating as a Single-Entity Sports League [Електронний ресурс]. Sports Illustrated. 26.01.2018. URL: <https://www.si.com/nfl/2018/01/26/xfl-single-entity-sports-leaguesadvantages-drawbacks> (дата звернення: 04.04.2022).
6. Namoff v. D.C. Soccer, LLC, № 2012-CA-7050, 2014 WL 3254596 (D.C. Superior Court, 08.05.2014).
7. Murphy, A. Better Late Than Never: Why the USOC Took So Long to Fix a Failing System for Protecting Olympic Athletes from Abuse. *Jeffrey S. Moorad Sports Law Journal*. 2019. Vol. 26. P. 157.