

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ С КИБЕРСПОРТСМЕНАМИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье проводится комплексный анализ правового регулирования трудовых отношений с участием киберспортсменов в Республике Беларусь. Особое внимание уделяется анализу существующих форм договорного регулирования (трудовой договор, договор возмездного оказания услуг) и их недостатков с точки зрения защиты прав спортсменов. На основе проведенного исследования предлагаются конкретные меры по совершенствованию законодательства, включающие закрепление дефиниций «киберспорт» и «киберспортсмен» в Законе «О физической культуре и спорте», а также разработку специальных норм в Трудовом кодексе Республики Беларусь, учитывающих специфику данной профессиональной деятельности.

В настоящее время активно развиваются информационные технологии, что приводит к появлению новых видов профессиональной деятельности, среди которых особое место занимает киберспорт. Развитие киберспорта привело к появлению новых дисциплин и увеличению числа международных турниров по популярным компьютерным играм, таким как Counter-Strike: Global Offensive, Dota 2, Overwatch, League of Legends и другие. Несмотря на значительный рост индустрии, вопрос правового регулирования труда киберспортсменов остается актуальной и недостаточно разработанной проблемой, требующей дальнейшего правового восполнения.

В Республике Беларусь киберспорт, несмотря на свою растущую популярность, пока не имеет статуса официального вида спорта, что, в свою очередь, ограничивает возможности привлечения государственной поддержки и финансирования. Активную роль в развитии киберспорта в стране играют такие организации, как Белорусская федерация киберспорта и Белорусская ассоциация компьютерного спорта, которые прилагают усилия для его признания на официальном уровне.

В настоящее время на доктринальном и законодательном уровне единообразное понимание киберспорта отсутствует, что создает неопределенность в его правовом регулировании. Н.А. Галкин предлагает следующее определение киберспорта – «вид спорта, который представляет собой соревнования (как командные, так и одиночные) в киберпространстве, которое создано с помощью программ ЭВМ и других компьютерных технологий» [1, с. 31]. А.С. Сикач, И.В. Емельянов рассматривают киберспорт в качестве соревнования в виртуальном пространстве, моделирующегося с помощью компьютерных технологий, в частности, видеоигр [2]. В Типовой программе дополнительного образования детей и молодежи (постановление Министерства образования Республики Беларусь от 06.09.2017 № 123), киберспорт определяется как вид соревновательной деятельности и специальной практики подготовки к соревнованиям на основе компьютерных и/или видеоигр, где игра предоставляет среду взаимодействия объектов управления, обеспечивая равные

условия состязаний человека с человеком или команды с командой [3]. Данное определение находит отражение и в Уставе Республиканского общественного объединения «Белорусская федерация киберспорта» [4].

В целях устранения правовой неопределенности и обеспечения единообразного понимания субъекта правоотношений, целесообразно законодательное закрепление понятия «киберспортсмен», «киберспорт». Предлагается включить следующие дефиниции в Закон Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» (в ред. Закона Республики Беларусь от 16 октября 2025 г. № 99-3) [5]: «Киберспортсмен – физическое лицо, занимающееся киберспортом на профессиональной основе в соответствии с требованиями настоящего Закона, состоящее в трудовых или гражданско-правовых отношениях с киберспортивной организацией (клубом) и выступающее под ее флагом на спортивных соревнованиях», «киберспорт – форма соревновательной деятельности, осуществляемой посредством компьютерных игр, в которой участники (индивидуальные субъекты или сформированные команды) состязаются друг с другом в видеоиграх или компьютерных играх на различных устройствах и на цифровых платформах в соответствии с установленными правилами».

На современном этапе развития киберспорта наиболее распространен договор возмездного оказания услуг. Это влечет за собой ряд рисков для киберспортсменов, связанных с отсутствием социальных гарантий (выплата пособия по временной нетрудоспособности, предоставление отпусков), охраны труда (особенно актуально в связи с высокими нагрузками и риском профессиональных заболеваний), а также сложностями в защите своих прав в случае возникновения споров. Однако эта форма отношений имеет существенные правовые ограничения. Исполнитель по гражданско-правовому договору сохраняет полную самостоятельность в организации своей деятельности, не подчиняется внутреннему распорядку организации и не обязан следовать указаниям тренера. Это создает риски для тренировочного процесса и командной дисциплины. Кроме того, такой договор предусматривает фиксированную цену услуги, что исключает возможность установления оклада или процентных отчислений от призовых. Таким образом, несмотря на кажущуюся удобность гражданско-правовой конструкции, она существенно ограничивает возможности организации по управлению спортсменом и созданию эффективной системы мотивации, а также может быть переквалифицирована в трудовой договор при наличии признаков трудовых отношений.

Трудовой договор, напротив, применяется реже. В практике часто используется термин «контракт», охватывающий различные по своей правовой природе соглашения. Независимо от выбранной формы правового оформления отношений, ключевой задачей остается установление четкого и однозначного перечня взаимных прав и обязанностей сторон, а также определение существенных условий, необходимых для признания договора заключенным в соответствии с требованиями гражданского законодательства.

Оформление трудовых отношений является более предпочтительным, поскольку оно обеспечивает киберспортсмену надлежащую правовую защиту и социальные гарантии, а также способствует формированию рынка труда в сфере киберспорта. При этом важно отметить, что применение трудового договора не исключает возможности использования специальных условий, учитывающих особенности профессиональной деятельности киберспортсменов, таких как особые подходы к режиму рабочего времени, гибкие системы оплаты труда, включающие бонусные выплаты, и другие специфические условия.

Трудовой договор, в отличие от гражданско-правового, предполагает возникновение длительных отношений, основанных на подчиненности работника нанимателю. Согласно абз. 17 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (в ред. Закона Республики Беларусь от 5 декабря 2024 г. № 46-3) (далее – Трудовой кодекс), трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или несколькими должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [5].

Применительно к киберспорту трудовой договор требует определенной адаптации, поскольку традиционные критерии трудовых отношений проявляются здесь специфическим образом. Так, подчинение внутреннему трудовому распорядку выражается в соблюдении регламентов тренировочного процесса и участия в соревнованиях согласно установленному графику, а работа по определенной профессии предполагает выполнение функций киберспортсмена соответствующей специализации и квалификации. Это подтверждает необходимость разработки специальных нормативных положений, которые бы закрепили особенности применения законодательства о труде к отношениям с участием киберспортсменов.

Трудовой кодекс в главе 26-1 определяет особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта. Однако, на наш взгляд, законодатель не в полной мере учитывает специфику деятельности киберспортсменов. Квалификация трудовых отношений с киберспортсменами может быть затруднена следующими факторами:

- 1) дистанционным характером работы, обусловленным участием в тренировках и соревнованиях в онлайн-формате;
- 2) нестандартным режимом труда и отдыха, характеризующимся ненормированным графиком, включающим интенсивные тренировки и соревнования, сменяющиеся периодами относительного отдыха;
- 3) особенностями оплаты труда, включающей не только фиксированную заработную плату, но и бонусы за достижения и призовые выплаты, что требует четкого определения структуры оплаты труда в договорных условиях.

В целях обеспечения эффективного регулирования трудовых отношений в сфере киберспорта представляется необходимым комплексное совершенствование действующего законодательства.

Необходимо рассмотреть вопрос о возможности применения положений главы 25-1 Трудового кодекса, регулирующей особенности труда работников, выполняющих дистанционную работу, и главы 26-1, определяющей особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта, к отношениям, возникающим между киберспортсменами и киберспортивными организациями.

В целях адаптации законодательства о труде к специфике труда киберспортсменов, выполняющих работу дистанционно, предлагается внести изменения в главу 26-1 Трудового кодекса, дополнив ее новой статьей, регулирующей особенности трудовой деятельности киберспортсменов. Данная статья должна распространяться на работников, профессионально выступающих на киберспортивных соревнованиях под флагом киберспортивных организаций. В целях надлежащего регулирования трудовых отношений с киберспортсменами, необходимо предусмотреть обязательное включение в трудовой договор, помимо общих положений, условий, касающихся обязанности работника соблюдать регламенты киберспортивных лиг и федераций, режима труда и отдыха, формируемого с учетом графика соревнований и тренировочных мероприятий, а также обязанности поддержания надлежащей спортивной формы, включающей соблюдение рекомендаций по гигиене сна, физической активности и рациональному питанию. Особого внимания заслуживает вопрос охраны здоровья киберспортсменов, поскольку их профессиональная деятельность сопряжена с повышенными психофизическими нагрузками, риском развития синдрома профессионального выгорания, а также специфическими заболеваниями опорно-двигательной системы и органов зрения. В этой связи представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне обязанности по обеспечению условий для тренировок и участия в соревнованиях, организации регулярных медицинских осмотров, направленных на выявление и профилактику профессиональных заболеваний, а также по внедрению мер, направленных на предотвращение психологического выгорания и кибербуллинга.

Особенности материальной ответственности в киберспорте требуют специального регулирования, учитывая использование дорогостоящего оборудования и программного обеспечения. Целесообразно установить четкие пределы ответственности работника за умышленное причинение вреда имуществу нанимателя, а также предусмотреть обязательное страхование профессиональных рисков, включая страхование жизни и здоровья киберспортсмена на период участия в соревнованиях и тренировочных сборах.

Таким образом, отсутствие законодательного закрепления дефиниций «киберспорт» и «киберспортсмен», а также непризнание киберспорта официальным видом спорта, обуславливает неопределенность правового статуса киберспортсменов и затрудняет применение норм трудового и спортивного законодательства.

Реализация предложенных мер позволит устранить правовые пробелы, защитить права киберспортсменов, легализовать индустрию и привлечь инвестиции, обеспечить системное развитие киберспорта в Республике Беларусь и способствовать интеграции отечественных спортсменов в международное спортивное сообщество.

Список использованной литературы

1. Галкин, Н. А. Правовое регулирование труда киберспортсменов / Н. А. Галкин // Актуальные проблемы современного законодательства Российской Федерации / Московский городской педагогический университет. – М. : Издательство «Саратовский источник», 2020. – С. 31–34.

2. Сикач, А. С. Правовое регулирование труда киберспортсменов / А. С. Сикач, И. В. Емельянов // Научно-практический электронный журнал «Аллея Науки». – 2023. – № 7 (82). – С. 17–22. – URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/2July2023/PRAVOVOE_%20REGULIROVANIE%20TRUDA%20KIBERSPORTSMENOV.pdf (дата обращения: 01.11.2025).

3. Об утверждении типовых программ дополнительного образования детей и молодежи : постановление М-ва образования Респ. Беларусь от 6 сент. 2017 г. № 123 : утратил силу постановлением М-ва образования Респ. Беларусь от 20 окт. 2023 г. № 325 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: https://adu.by/images/2023/dop/Ob_utverg_tip_prog_dop_obr.pdf (дата обращения: 09.11.2025).

4. Устав Республиканского общественного объединения «Белорусская федерация киберспорта» // Белорусская федерация киберспорта. – URL: <https://cybersport.by/ustav-roo-belorussskaya-federaciya-kibersporta> (дата обращения: 09.11.2025).

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 09.11.2025).

6. О физической культуре и спорте : Закон Респ. Беларусь от 4 янв. 2014 г. № 125-3 : в ред. от 16 окт. 2025 г. № 99-3 // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 09.11.2025).

УДК 35.07+35.08/60.82

А.А. Фейзер

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

ДИРЕКТИВА № 11 – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОРИЕНТИР ПОВЫШЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

Аннотация. В статье анализируется Директива Президента Республики Беларусь № 11 как стратегический нормативный акт, направленный на совершенствование государственного управления и формирование современной системы ответственности за исполнительскую дисциплину. Рассматриваются ключевые положения документа, его значение для государственной политики и правоприменительной практики, а также механизмы повышения персональной ответственности государственных служащих и руководителей организаций. Делается вывод о системном характере реформ, заложенных в Директиве, и их значении для национального развития.