

## ПУБЛИЧНОЕ И ЧАСТНОЕ ПРАВО

УДК 349.2, 342.9

**Некоторые особенности регулирования труда  
иностранных футболистов в Российской Федерации\****А. В. Завгородний*<sup>1</sup>, *Т. Б. Ливанова*<sup>2</sup>, *Н. И. Сеницына*<sup>3</sup>,  
*М. Р. Скрипко*<sup>4</sup>, *Е. А. Шабалина*<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

<sup>2</sup> Независимый исследователь,  
Российская Федерация, 195176, Санкт-Петербург, пр. Металлистов, 76

<sup>3</sup> Независимый исследователь,  
Российская Федерация, 614089, Пермский край, Пермь, ул. Кленовая, 106

<sup>4</sup> Независимый исследователь,  
Российская Федерация, 400050, Волгоградская обл., Волгоград, ул. Днестровская, 14, литер Б

<sup>5</sup> Независимый исследователь,  
Российская Федерация, 606400, Нижегородская обл., Балахна, ул. Ленина, 70

**Для цитирования:** Завгородний, Александр А., Ливанова, Татьяна Б., Сеницына, Наталья И., Скрипко, Мария Р., Шабалина, Екатерина А. 2018. «Некоторые особенности регулирования труда иностранных футболистов в Российской Федерации». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 4: 484–500. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2018.403>

После Чемпионата мира ФИФА 2018 г. и создания новой спортивной инфраструктуры, несомненно, возрастет интерес иностранных профессиональных футболистов к участию в российских соревнованиях под эгидой Российского футбольного союза. Вследствие этого представляется своевременным привести схему тех особенностей регулирования труда данной категории спортсменов, которые существуют в настоящее время в российском законодательстве: разрешение на работу, ограничение на участие в официальных футбольных соревнованиях и проведение медицинского осмотра. По сути, все перечис-

\* Часть исследования Е. А. Шабалиной, Н. И. Сеницыной выполнена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-311-00244 «Обобщение и анализ правовых позиций Спортивного арбитражного суда (CAS) в отношении определения статуса профессионального футболиста».

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2018

ленные требования к иностранному футболисту не являются уникальными и достаточно распространены в правовых системах. Отдельным вектором развития такой особенности регулирования труда иностранного профессионального спортсмена, как разрешение на работу, является практика юрисдикционного органа ФИФА (Палаты по разрешению споров, *Dispute Resolution Chamber*) и Спортивного арбитражного суда (*Court of Arbitration for Sport, CAS*). Ключевым вопросом сложившейся правоприменительной практики выступает распределение обязанностей по инициированию надлежащей легализации профессионального футболиста как иностранного работника в национальном правовом порядке и содействию такой легализации. Вопрос ограничения на участие в официальных футбольных соревнованиях раскрывается уже в большей степени не в плоскости практики спортивных правоприменительных органов, а через обязательства, которые взяты Российской Федерацией вследствие членства в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС). Данные обязательства влияют и на разрешение на работу для иностранных специалистов. Медицинские осмотры для профессиональных футболистов только тезисно, в порядке определения ключевого принципа о недопустимости юридической силы трудового договора в зависимости от результатов обследования регламентированы актами Международной федерации футбола (*Fédération Internationale de Football Association, FIFA*) и национальной федерацией футбола — Российским футбольным союзом (РФС). Детали проведения медицинских осмотров профессиональных футболистов урегулированы положениями Трудового кодекса РФ. Авторы статьи демонстрируют свою позицию в отношении всех поставленных вопросов.

*Ключевые слова:* статус профессионального футболиста, регулирование труда иностранных спортсменов, разрешение на работу, ограничение на участие в официальных футбольных соревнованиях, проведение медицинского осмотра, заключение трудового договора, спортивный клуб, лимиты.

**1. Введение.** Несмотря на то что основное место в спорте занимают непосредственные спортивные отношения между организаторами и участниками спортивных соревнований, не менее важны трудовые и непосредственно связанные с ними отношения между спортсменами и работодателями (ст. 1, 2, 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)).

Любой профессиональный футболист прежде всего является работником, и, соответственно, на него распространяются права и обязанности, установленные трудовым законодательством.

Наиболее наглядно все актуальные тенденции и возникающие проблемы правового регулирования и правоприменения в области трудовых отношений между спортсменами и их работодателями можно проследить на примере самого популярного вида спорта — футбола. Футбол является командным видом спорта, имеющим как национальные, так и клубные чемпионаты, что обуславливает высокую мобильность игроков, востребованность их труда в любой стране независимо от гражданства. Российская футбольная Премьер-лига как одна из ведущих лиг мира является привлекательным местом для многих иностранных футболистов.

В связи с этим актуален вопрос об особенностях регулирования труда иностранных работников-футболистов в части разрешения на осуществление трудовой деятельности, ограничений на участие в официальных футбольных соревнованиях, проведения медицинского осмотра на основании актов Международной федерации футбола FIFA (*Federation Internationale de Football Association*, далее — ФИФА), решений Палаты по разрешению споров ФИФА (*Dispute Resolution Chamber*, далее — Пала-

та ФИФА), ТК РФ, решений российских судов общей юрисдикции, актов Российского футбольного союза (далее — РФС), а также практики Спортивного арбитражного суда (*Court of Arbitration for Sport*, далее — CAS, спортивный арбитраж).

**2. Основное исследование.** Иностранцы граждане, в том числе профессиональные спортсмены, в России имеют особый статус, регулируемый Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>1</sup>, в ст. 13 которого устанавливается обязанность получения иностранным спортсменом разрешения на работу — документа, подтверждающего право иностранного работника на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности; также необходимо учитывать ст. 18.1 указанного Закона об особенностях регулирования труда иностранных специалистов.

Подобная практика получения спортсменом разрешения на осуществление трудовой деятельности и специальной рабочей визы для того, чтобы он мог играть за клуб определенной страны, известна законодательству подавляющего большинства стран. Однако в российской юридической литературе данный вопрос не обсуждался, и редкие публикации по теме (Кулаева 2008; Аверин и др. 2017; Карачурина 2010) рассматривают общие положения упомянутого Федерального закона; можно найти только две статьи (Дорский 2017б; Vasiliev, Aroyan 2017), авторы которых касаются основ правового статуса иностранного футболиста.

В связи с принципиальной важностью получения разрешения на работу как преддоговорного условия, предваряющего и обуславливающего возникновение трудовых отношений, встает закономерный вопрос о том, *кто является субъектом ответственности за выполнение данной процедуры.*

Согласно ч. 4 ст. 6 Регламента по статусу и переходам РФС вступление в силу трудового договора не может быть обусловлено положительными результатами медицинского осмотра футболиста и/или предоставлением футболисту разрешения на осуществление трудовой деятельности в Российской Федерации<sup>2</sup>. Несоблюдение сторонами процитированной гарантии является причиной отказа в регистрации футболиста.

Данное положение полностью воспроизводит норму ч. 4 ст. 18 Регламента ФИФА по статусу и переходам игроков (*FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players*)<sup>3</sup>, в соответствии с которой законная сила контракта не может зависеть от положительного результата медицинского осмотра и/или предоставления разрешения на работу.

Однако представленное нормативное регулирование не дает однозначного и недвусмысленного ответа на вопрос о том, кто несет ответственность за невыполнение такого предшествующего заключению трудового договора условия, как *получение иностранным спортсменом разрешения на работу.*

Для решения обозначенных нами задач правового регулирования необходимо обратиться к правоприменительной практике Палаты ФИФА по разрешению

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «Консультант Плюс». Дата обращения 1 апреля, 2018. <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Здесь и далее все ссылки на акты РФС приводятся с официального сайта. Дата обращения 1 июля, 2018. <https://www.rfs.ru/subject/1/documents>.

<sup>3</sup> Здесь и далее все ссылки на акты ФИФА приводятся с официального сайта. Дата обращения 1 апреля, 2018. <https://resources.fifa.com>.

споров, Спортивного арбитражного суда (CAS), российских судов общей юрисдикции и провести обобщение, а также анализ актуального массива данной практики. К сожалению, в практике CAS нет случаев оспаривания решений Палаты по разрешению споров РФС по обозначенному вопросу, затрагивающих толкование российского законодательства в области получения игроком разрешения на работу, поэтому для целей исследования необходимо проследить общие тенденции рассмотрения спортивным арбитражем споров по данному основанию.

Прежде всего, отметим, что позиции Палаты ФИФА и CAS в отношении обязательств нового клуба перед профессиональным игроком, когда дело касается *получения визы и разрешения на работу*, консолидированы, несмотря на наличие многочисленной практики по данному вопросу.

Так, в ряде решений (CAS 2005/A/931; CAS 2013/A/3089; CAS 2012/A/3033; CAS 2015/A/4158) CAS придерживается мнения, что *ответственность за получение визы и разрешения на работу для футболиста лежит на клубе*, и отмечает, что клуб должен предпринять все действия (или, во всяком случае, все необходимые действия) для обеспечения игрока необходимыми документами к моменту заключения с ним трудового контракта<sup>4</sup>.

Также арбитраж в решении CAS 2015/A/4158 отметил, что согласно общему принципу трудового права в спорте *работодатель обязан* обеспечить своих работников «видом на жительство» и разрешением на работу в установленном порядке. Если работодатель не предпринимает необходимых действий для обеспечения своих работников видом на жительство и разрешением на работу, то это вынуждает игрока покинуть страну, в которой он нанят, и, таким образом, *фактически прекратить выполнение своей работы*. Согласно положениям ст. 14 Регламента такое поведение клуба может рассматриваться в качестве необоснованного нарушения условий трудового контракта со стороны работодателя и фактического расторжения трудового договора клубом без обоснованных причин. В решении CAS 2005/A/931 арбитраж заметил, что в случае желаний сторонами перераспределить данное бремя ответственности, переложив обязанность по оформлению разрешения на работу на самого игрока, стороны должны зафиксировать это в трудовом договоре, в противном случае будет действовать ранее упомянутый общий принцип. Аналогичной позиции придерживается и Палата ФИФА в ряде своих решений (DRC 4 February 2005 N 25488; DRC 12 January 2006 N 16107; DRC 12 February 2007 N 17688; DRC 11 March 2005 N 35131; DRC 1 June 2005 N 65332; DRC 23 June 2005 N 65939; DRC 13 June 2008 N 38621)<sup>5</sup>.

Однако несмотря на то что по общему правилу обязанность по оформлению визы и получения разрешения на работу лежит на клубе как работодателе, игрок обязан сотрудничать с клубом в процессе решения вопросов о получении таких документов. Как отмечено в § 4 ст. 18 Комментария к Регламенту ФИФА, игрок должен прибыть в расположение клуба, который обязан обеспечить его всей необходимой информацией и документами для облегчения получения визы и разрешения на работу.

---

<sup>4</sup> Здесь и далее все ссылки на решения CAS приводятся с официального сайта. Дата обращения 1 июля, 2018. <http://jurisprudence.tas-cas.org>.

<sup>5</sup> Здесь и далее все ссылки на решения Палаты ФИФА по разрешению споров приводятся с официального сайта. Дата обращения 1 июля, 2018. <https://www.fifa.com/about-fifa/official-documents/governance/dispute-resolution-chamber.html>.

Подобной позиции придерживается и спортивный арбитраж в решении CAS 2005/A/931, отмечая вместе с тем, что вопросы занятости, в частности получения визы и разрешения на работу, имеют особенности регулирования в каждой национальной юрисдикции. В приведенном примере согласно венгерскому законодательству выдача визы и выдача разрешения на работу требовали личного присутствия работника, уклонение от данной процедуры игрока *не могло повлечь ответственности в виде штрафных санкций для клуба*.

На наш взгляд, по итогам исследования можно прийти к выводу о том, что юрисдикционные органы ФИФА, CAS, а также российские суды общей юрисдикции единогласно придерживаются мнения, согласно которому ответственность за получение визы или разрешения на работу игрока лежит на клубе, но при условии оказания игроком необходимого содействия клубу при получении данных документов. При этом действие трудового договора не может зависеть от наличия разрешения на работу и визы.

Можно предположить, что возложение бремени ответственности за получение разрешения на работу на спортсмена может привести к несправедливому распределению рисков и возникновению неопределенности в положении футболиста в зависимости от наличия у него разрешения на работу или визы.

*Другим важным вопросом*, имеющим значение для предполагаемого исследования, является получение иностранным футболистом *разрешения на работу* при осуществлении им трудовой деятельности на территории принимающего государства.

В решении CAS 2013/A/3089 спортивный арбитраж продемонстрировал применение принципа добросовестности для оценки степени ответственности игрока и клуба за непродление разрешения на работу футболиста. Так, CAS установил, что в соответствии с принципом *exceptio non adimpleti contractus*<sup>6</sup> сторона не может требовать выполнения договорных обязательств другой стороной. Как следствие, клуб не может требовать от игрока расторжения договора за неполучение им продленного разрешения на работу, если нарушает свои собственные обязательства, не выплачивая ему заработную плату.

Кроме того, интересна позиция спортивного арбитража в деле CAS 2013/A/3089: клуб не предоставил никаких доказательств, которые могли бы продемонстрировать, что им были осуществлены *все возможные действия*, направленные на получение разрешения на работу игрока. Однако и футболист, в свою очередь, также не продемонстрировал доказательств, которые могли бы подтвердить осуществление им необходимого содействия клубу в получении разрешения на работу. Как отмечал спортивный арбитраж, игрок, например, мог бы направить письменные извещения клубу о необходимости продлить разрешение, самостоятельно предоставить документы. В связи с тем, что обе стороны спора проявили незаинтересованность в получении разрешения на работу, и при наличии у спортивного арбитража информации о том, что игрок в скором времени собирался совершить трансфер

---

<sup>6</sup> Термин из римского права, означающий, что сторона по договору, предусматривающему взаимные обязательства, не выполнившая такое обязательство, не может выступать истцом из обязательств по договору в суде (USLEGAL. Дата обращения 1 июля, 2018. <https://definitions.uslegal.com/e/exceptio-non-adimpleti-contractus>).

в другой клуб, CAS пришел к выводу о невозможности в данном случае возложить ответственность по выплате штрафных санкций только на одну из сторон.

Также можно обратить внимание на редкий случай, когда вопрос о получении разрешения на работу разрешался не специализированными юрисдикционными органами спортивных ассоциаций или спортивным арбитражем, а российскими судами общей юрисдикции. В 2012 г. Левобережный суд г. Воронежа (Решение Левобережного суда г. Воронеж по делу № 2-796/12 от 09.04.2012) рассматривал трудовой спор профессионального иностранного спортсмена с работодателем о выплате заработной платы. Работодатель, не получив разрешения Федеральной миграционной службы на работу для конкретного иностранного работника, не выплачивал последнему заработную плату по договору, ссылаясь на невозможность участия спортсмена в соревнованиях на территории России без получения разрешительных документов. Суд указал, что получение разрешения на работу для иностранного гражданина являлось обязанностью работодателя и его риском, и взыскал заработную плату в пользу работника. Настоящее дело — *единственный пример* в практике российских судов по данному вопросу.

Как было замечено выше, для того чтобы осуществлять трудовую деятельность, иностранным спортсменам требуется получить специальное разрешение. В соответствии с п. 1 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан» (с изм. и доп.) иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом. К таким ограничениям можно отнести так называемые лимиты на легионеров, которые согласно п. 7 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.) вправе устанавливать общероссийские спортивные федерации. Под подобным лимитом понимается ограничение участия в официальных спортивных соревнованиях по определенным видам спорта спортсменов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации в соответствии с нормами международных спортивных организаций. Другими словами, *любая общероссийская спортивная федерация может устанавливать лимит на участие в соревнованиях отдельных категорий работников*. Особенности реализации данного права указаны в ст. 20.3 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», что будет нами продемонстрировано далее. Особо отметим, что лимит распространяется на официальные матчи команды, т. е. на матчи, участие в которых является основной трудовой функцией спортсмена, а следовательно, такой лимит потенциально дискриминирует игрока в равных условиях труда по сравнению с другими профессиональными спортсменами — гражданами РФ. Примечательно, что при использовании термина «лимит» речь идет не только об иностранных гражданах, а обо всех спортсменах, не имеющих права выступать за спортивные команды РФ в соответствии с нормами международных спортивных организаций, проводящих спортивные соревнования. Эта дефиниция гораздо шире определения иностранного гражданина, так как под подобный лимит могут попасть и граждане РФ: лица с двойным гражданством или лица, имеющие несколь-

ко гражданств, которые играли за сборную команду другой страны, а также лица, которые поменяли гражданство на гражданство РФ, но до этого выступали за сборную другой страны.

Действующее российское законодательство не содержит понятия «легионер». Определение легионера представлено в локальном акте Российской футбольной Премьер-лиги, а именно в положениях ст. 1 Регламента РОСГОССТРАХ Чемпионата России по футболу среди команд клубов Премьер-лиги сезона 2017/2018 гг.; легионером является футболист (игрок), не имеющий права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации по футболу в соответствии с нормами ФИФА. Согласно п. 5.10 данного Регламента в ходе матча в составе команды клуба может находиться не более шести легионеров. Заметим, что настоящее ограничение полностью соответствует п. 1.1 Приказа Министерства спорта РФ от 14.07.2015 № 732 «Об утверждении ограничений на участие спортсменов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации во всероссийских спортивных соревнованиях по виду спорта «футбол»», который ограничивает шестью футболистами общее количество спортсменов в команде клуба, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации и имеющих право одновременно принимать участие в матче Чемпионата России по футболу среди команд клубов Премьер-лиги.

В научной литературе можно встретить мнение, что если ограничения для легионеров вводятся не Федеральным законом, тогда они *могут рассматриваться как дискриминация* (Калиниченко 2008; Дорский 2017а).

В положениях ст. 2 ТК РФ провозглашены основные принципы правового регулирования трудовых отношений, среди которых присутствует запрещение дискриминации в сфере труда. Понятие дискриминации в сфере труда и порядок разрешения споров, связанных с этим принципом, разъяснил Верховный Суд РФ в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: «Необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. без какого-либо прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности... а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом» (курсив наш. — Авт.)). Представляется, что если иностранный гражданин в соответствии с законом получил разрешение на работу, то он имеет право наравне с гражданами страны реализовывать свои способности к труду. Вместе с тем сам институт утверждения ограничений на участие футболистов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации, в международных спортивных соревнованиях и/или во всероссийских спортивных соревнованиях по командным игровым видам спорта, введен законом — ч. 1 ст. 20.3 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.). В свою очередь, Министерство спорта РФ устанавливает ограничения во взаимодействии с общероссийскими спортивными федерациями и спортивными лигами по соответствующим видам спорта, а также утверждает перечень

международных спортивных соревнований и всероссийских спортивных соревнований, на которые распространяются указанные ограничения Федерального закона. Таким образом, *вопрос о дискриминации вследствие наличия ограничений для легионеров-футболистов остается дискуссионным.*

Лимиты на легионеров — не новация российского права, отдельные ограничения для иностранных игроков действовали во многих странах Европейского союза до тех пор, пока не стали противоречить закону. На право европейских спортивных федераций самостоятельно устанавливать лимиты повлияли судебные решения по делам Ж.-М. Босмана<sup>7</sup> и И. Симутенкова<sup>8</sup>.

В деле Босмана суд рассматривал вопрос о природе лимита на легионеров и правомерности существования такого института в целом. Если проанализировать дело и выделить самые важные тезисы, то можно прийти к выводу, что сторона, защищавшая лимит по модели «3+2», в основном представляла следующие аргументы. Во-первых, лимит на иностранных игроков нужен для сохранения ментальной связи между игроками клуба и тем городом, к которому принадлежит этот клуб. Во-вторых, сборные команды во многом формируются за счет игроков, входящих в состав клубов национальной ассоциации, и необходимо, чтобы преимущественное количество игроков клуба были резидентами той страны, к национальной ассоциации которой принадлежит клуб. В-третьих, лимит позволяет наиболее обеспеченным клубам не скупать всех самых талантливых зарубежных игроков.

Суд, оценивая правило о лимите легионеров, подчеркнул, что ст. 48 Римского договора Европейского союза устанавливает свободу передвижения рабочей силы в рамках Союза и предполагает отсутствие всяких ограничений относительно иностранных работников. Как заметил суд, такое императивное правило можно обойти только в силу необходимости обеспечения безопасности в странах Союза или иным наиболее веским основаниям. В деле Босмана таких оснований установлено не было. Кроме того, суд опроверг вышеупомянутые тезисы в пользу сохранения лимита. Во-первых, в клубах установлен лимит только на игроков из иностранных государств, однако допустимое количество игроков из того же государства, к которому принадлежит ассоциация, отсутствует. Соответственно, нельзя говорить ни о какой связи «игрок — город клуба», так как игроки из других городов свободно принимаются в клубы ассоциации. Во-вторых, игроки сборных не обязаны иметь регистрацию в национальной ассоциации, в отличие от игроков клуба этой ассоциации, поэтому при сборе национальной команды выбор не ограничивается только игроками из таких клубов. В-третьих, хотя при сохранении лимита богатые клубы и не могут безгранично приобретать права на легионеров, это никак не способствует балансу интересов и конкуренции, так как клубы могут приобретать права на всех талантливейших игроков страны, что также этот баланс нарушает. Принимая во внимание все эти обстоятельства, суд пришел к выводу, что в рамках правового

---

<sup>7</sup> Case C-415/93 *Union Royale Belge des Societes de Football Association v. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liegeois SA v. Jean-Marc Bosman and others, Union des Associations Europeennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman (Bosman)*. Judgment of 15.12.1995. Дата обращения 1 июля, 2018. <http://curia.europa.eu/juris>.

<sup>8</sup> Case C-265/03 *Igor Simutenkov v. Ministerio de Educacion y Cultura, Real Federation Espanola de Futbol*. Judgment of 12.04.2005. Дата обращения 1 июля, 2018. <http://curia.europa.eu/juris>.



регулирования Европейского союза недопустимо наличие любого лимита на легионеров.

Благодаря делу Босмана в Европейском союзе был признан незаконным лимит на легионеров в тех случаях, когда он ограничивал участие в матчах футболистов из других стран Союза. Футболисты-иностранцы стали признаваться обычными работниками-мигрантами, и, как следствие, лимит на легионеров был признан *противоречащим принципу свободного движения работников в рамках общего европейского рынка труда*.

Дело российского футболиста Игоря Симутенкова, выступавшего за испанский клуб «Теринефе», является знаковым в вопросе нивелирования дискриминационных правил в отношении спортсменов, не являющихся гражданами государств — членов Европейского союза. Претензии Симутенкова были основаны на применении положений Соглашения о партнерстве и сотрудничестве между РФ и Союзом от 1994 г., которое содержит норму о недопустимости дискриминации работников из РФ на территории государства — члена Союза, в сопоставлении с регулированием национальных футбольных ассоциаций Европы относительно лимита легионеров. Симутенков имел вид на жительство в Испании и обратился в национальную футбольную ассоциацию для того, чтобы его зарегистрировали на основании Соглашения как резидента и он имел трудовые права, равные правам граждан Европейского союза. Однако ему в такой регистрации отказали, сославшись на то, что действует особое регулирование, предусматривающее лимит на легионеров.

Национальная ассоциация Испании, обосновывая свою позицию, ссылаясь на положение Соглашения, позволяющее национальной ассоциации ориентироваться на любые нормативные правовые акты, применяемые в государстве — члене Союза.

Позиция футболиста заключалась в том, что с учетом законов, условий и процедур, применяемых в каждом государстве — члене ЕС, сам Союз и его государства-члены должны обеспечить, чтобы обращение, предоставляемое российским гражданам, работающим на законных основаниях на территории государства-члена, не носило дискриминационный характер по признаку национальности. Соответственно, недопустимы условия труда, вознаграждения или основания увольнения, отличающиеся от применяемых государством-членом по отношению к собственным гражданам. При этом упомянутое Соглашение не препятствует государствам-членам применять регулирование относительно въезда и пребывания, работы, условий труда, если при этом они не будут направлены на то, чтобы свести на нет или нанести ущерб полагаемым выгодам.

Рассмотрев данный спор, суд обратил внимание на то, что формулировка ст. 23 (1) Соглашения представляет собой точное и безоговорочное правило о запрете любому государству — члену ЕС вводить на законодательном уровне дискриминацию по признаку гражданства в отношении российских граждан, работающих на законных основаниях, в сравнении с их собственными гражданами по вопросам установления трудовых отношений, условий работы, завершения трудовых отношений. Поэтому положения ст. 23 (1) Соглашения не могут быть истолкованы как позволяющие государствам применять принцип недискриминации согласно собственной дискреции. При подобном подходе отмеченная статья просто утратила

бы любой смысл. В результате суд пришел к закономерному выводу: наличие лимита противоречит Соглашению, и поэтому такие ограничения необходимо устранить.

Заметим, что ранее суд уже рассматривал близкое по предмету спора дело с участием федерации гандбола Германии<sup>9</sup>. В своем решении суд подчеркнул, что положения ст. 38 (1) Соглашения между Европейским союзом и Словацкой Республикой должны быть истолкованы как исключающие применение к профессиональному спортсмену, имеющему гражданство Словакии и на законных основаниях осуществляющему трудовую деятельность в другом государстве — члене Европейского союза, правил спортивной федерации данного государства о праве клубов выпускать на поле во время матчей только ограниченное число игроков из стран, которые не являются участниками ЕС.

Таким образом, прецедент по делу Симутенкова дал расширительное толкование запрету на дискриминацию в трудовых правах граждан третьих стран, трудоустроившихся в Союзе на законных основаниях. Следовательно, *если гражданин страны, входящей в Европейский союз, будет принят на работу на законных основаниях, т. е. с получением работодателем разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и с получением иностранным работником разрешения на работу, то по отношению к этому работнику запрещается какая-либо дискриминация в области труда, т. е. ограничение его трудовых прав.*

На подобную защиту имеют право и граждане других стран, так как Российская Федерация приняла на себя подобные обязательства; в частности, ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе (далее — ЕАЭС) регулирует трудовую деятельность трудящихся государств-членов и устанавливает конкретные правила в п. 1 и 2 данной статьи Договора. Согласно п. 1 трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства. В свою очередь, п. 2 запрещает государствам — членам ЕАЭС устанавливать и применять ограничения в их законодательстве в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений, определенных договором и законодательством государств-членов в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания. Как представляется, установление количественных ограничений для спортсменов-легионеров, представляющих страны ЕАЭС, слабо аргументируется обеспечением национальной безопасности — это косвенно подтверждает и актуальная позиция Евразийской экономической комиссии<sup>10</sup>.

Практика российских судов по категории споров о дискриминации иностранных спортсменов по установленным ограничениям крайне мала и на данный момент сводится к двум искам, в удовлетворении которых было отказано по процессуальным основаниям. В частности, в деле *Нишинанидзе против ООО «Российский*

<sup>9</sup> Case C-438/00 *Deutscher Handballbund eV v. Maros Kolpak*. Judgment of 08.05.2003. Дата обращения 1 июля, 2018. <http://curia.europa.eu/juris>.

<sup>10</sup> Министр ЕЭК Карине Минасян: «На вопрос о том, что дает евразийская интеграция гражданам Союза, — лучшим ответом является снятие барьеров на рынке труда». Дата обращения 1 июля, 2018. <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/11-05-2017-1.aspx>.

футбольный союз» (Определение Хамовнического суда г. Москвы от 25.10.2013 по делу № 2-2820/2013. Нишнианидзе Г.М. к ООО «Российский футбольный союз») Хамовнический районный суд Москвы вынес определение о прекращении производства по делу в связи с тем, что спор между футболистом и РФС неподведомствен суду общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства. По делу Мартыновича Хамовнический районный суд Москвы так и не вынес решение, поскольку истец отозвал исковое заявление<sup>11</sup>.

Исходя из поставленной проблемы и анализа вышеуказанной практики, можно сделать вывод о том, что *разрешение на осуществление трудовой деятельности для иностранных граждан является своеобразным инструментом выравнивания в правах с гражданами государства, на территории которого они хотят реализовывать свое право на труд*. Лицо, получившее в соответствии с требованиями закона разрешение на осуществление трудовой деятельности, не может подвергаться какой-либо дискриминации по признаку гражданства. Особый статус лиц, получивших разрешение на осуществление трудовой деятельности в соответствии с законом, подчеркивается, как известно, и в нормах международного права. Другими словами, получая разрешение, иностранный гражданин попадает в общее трудовое пространство, работник «растворяется» в нем, его иностранный статус не должен иметь значения для потенциального или настоящего работодателя. Как указывалось выше, разрешение на осуществление трудовой деятельности и ограничения для иностранных футболистов на участие в официальных футбольных соревнованиях, на первый взгляд, не соответствуют данному выводу и вызывают сомнения с точки зрения принятых на себя Российской Федерацией обязательств по выполнению требований п. 1, п. 2 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, что может являться основанием для обращения иностранных граждан в российские суды для защиты своих прав. Как следствие, и положения Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», указывающие на возможность введения подобных ограничений Министерством спорта РФ с общероссийскими спортивными федерациями, могут стать в ближайшее время предметом для осуществления судебной проверки на предмет законности.

Обращаясь к вопросу о *взаимосвязи процедуры прохождения медицинского осмотра и заключения трудового договора профессиональным футболистом*, заметим следующее. Порядок установления особенностей регулирования труда спортсменов и тренеров определен ч. 3 ст. 348.1 ТК РФ. При этом применяются общие правила, закрепленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5, 6, 8–10 ТК РФ), которыми определяется единство правового регулирования труда всех работников, а также специальные нормы, предусмотренные гл. 54.1 ТК РФ, учитывающие особый характер и условия труда спортсменов и тренеров, психофизиологические особенности организмов спортсменов.

Статья 348.3 ТК РФ закрепляет правила, касающиеся медицинских осмотров спортсменов. Положения ч. 1 указанной статьи регламентируют, что при заклю-

<sup>11</sup> Мартынович отозвал иск к РФС. 2017. Дата обращения 1 июля, 2018. <http://m.sport-express.ru/football/rfpl/news/598569>.

чении трудового договора спортсмены *подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру*. Согласно ч. 2 в период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям (Решение Колпинского районного суда Санкт-Петербурга от 25.02.2013 по делу № 2-186/13; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.05.2013 № 33-7187/13 по делу № 33-7187/13). При этом ТК РФ разделяет предварительный медосмотр (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.05.2013 по делу № 33-7187/13) и последующие периодические медосмотры (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.09.2014 по делу № 33-10696/2014).

*Предварительные медицинские осмотры* проводятся при поступлении спортсмена на работу. Целью проведения такого медосмотра является определение до заключения трудового договора возможностей кандидата претендовать на ту или иную должность по состоянию здоровья.

Периодические медицинские осмотры должны проходить в течение всей трудовой деятельности спортсмена, но не реже одного раза в год (ст. 213 ТК РФ). Основная задача их проведения — обеспечить должный контроль состояния здоровья спортсменов и своевременное выявление их профессиональных заболеваний. Постоянное медицинское наблюдение за состоянием здоровья спортсмена осуществляют специалисты по лечебной и спортивной медицине. После проведения периодического медицинского обследования спортсмену выдается индивидуальное заключение, включающее сведения о состоянии здоровья, физическом развитии, физической работоспособности, проведенных обследованиях и допуск к последующему занятию спортом.

*Внеочередные медицинские осмотры* проводятся по просьбе спортсменов на основании имеющихся у них медицинских рекомендаций. Такие осмотры могут проводиться не только по просьбе работника. Например, в соответствии с Рекомендациями относительно бокса, принятыми 35-й Всемирной медицинской ассамблеей (Венеция, октябрь 1983 г.), всем судейским комиссиям по боксу следует предоставлять врачу ринга право прервать в любой момент поединок для осмотра участников состязаний, а при необходимости и прекратить поединок, который, по его мнению, может закончиться серьезной травмой для одного из соперников (Комментарий к Трудовому кодексу 2009).

Спортсмен также обязан выполнять все полученные в результате осмотров медицинские рекомендации. Организация медицинских осмотров — прямая обязанность работодателя, осуществляемая за счет его средств. Уклонение спортсмена от прохождения медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за который работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в установленном порядке (п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»).

Таким образом, при заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию), а в период действия трудового договора они обязаны проходить периодические меди-

цинские осмотры в целях определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. При прохождении всех видов медицинских осмотров (предварительных, периодических, внеочередных) за спортсменом сохраняется место работы и средний заработок.

Спортсмен, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, отстраняется работодателем от участия в спортивных соревнованиях (не допускается к ним) и от подготовки к ним на весь период до прохождения медицинского осмотра (ч. 1, 2 ст. 76 ТК РФ). В период отстранения от работы (недопущения к работе) по названному основанию заработная плата спортсмену не начисляется. В случаях отстранения от работы спортсмена, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Отказ спортсмена или уклонение без уважительных причин от обязательного медицинского осмотра также является дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»).

Приказ Минздравсоцразвития России от 09.08.2010 № 613н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при проведении физкультурных и спортивных мероприятий» регулирует вопросы оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе массовым спортом), а также восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок, заболеваний и травм у спортсменов. Допуск спортсмена к соревнованиям осуществляет медицинский комитет (врачебная бригада) соревнований, в состав которого входит главный врач соревнований. Врачи, участвующие в работе медицинского комитета, проверяют предоставляемые спортсменами (представителями команд) медицинские заключения о допуске к участию в соревнованиях, определяют соответствие возраста спортсмена положению о соревнованиях. Спортсмены не допускаются к участию в соревнованиях в случаях отсутствия медицинского заключения или при наличии заключения, содержащего неполную информацию.

В связи с применением положений ч. 1 ст. 348.3 ТК РФ возникают два связанных вопроса: 1) *возможна ли свобода усмотрения по поводу времени проведения предварительного медицинского осмотра, а именно до заключения трудового договора или после;* 2) *если свобода усмотрения возможна, то какая из сторон вправе ею пользоваться?* Буквальное прочтение указанной нормы говорит о том, что «спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру».

В зависимости от толкования словосочетания «при заключении трудового договора», возможны два варианта: 1) норма императивна и подразумевается проведение осмотра до заключения трудового договора; в таком случае нарушением со стороны работодателя будет проведение осмотра после заключения договора; 2) норма указывает только на право усмотрения работодателя: проведение осмотра до или после заключения договора.

Однако, как нам представляется, в любом случае риск лежит на работодателе, и в случае отрицательного результата медицинского осмотра и невозможности выполнения трудовой функции спортсменом ему предоставляются определенные

гарантии. Получается, что законодатель создает возможность для работодателя избежать конфликтных ситуаций, связанных с невозможностью выполнения работником своих обязанностей. Вместе с тем в данном случае представляется возможным выводить гарантии также из общих принципов и понятий ст. 15 и 57 ТК РФ касательно выполнения трудовой функции, что является центральным условием трудового договора.

**3. Выводы.** Догматически разрешение на работу для иностранных профессиональных футболистов, как мы считаем, представляет собой способ выравнивания в правах с гражданами государства, на территории которого они хотят реализовывать свое право на труд. Получение разрешения означает своего рода гарантию недискриминации такого специалиста в трудовых отношениях по признаку гражданства, а его иностранный статус не может иметь значения для работодателя.

В то же время наряду с догматическим восприятием правового института регулирования труда иностранных граждан существуют и текущие реалии глобализации правопорядков.

Обязательства Российской Федерации в силу ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе требуют снятия на законодательном уровне таких барьеров для свободного перемещения рабочей силы, как получение разрешения на работу и ограничения, установленные для защиты национального рынка труда. Единственным исключением из последней обязанности (но не из обязанности по упразднению разрешений на работу) выступают цели обеспечения национальной безопасности и общественного порядка в отношении осуществляемой трудящимися деятельности, рода занятий и территории пребывания. Однако установление количественных ограничений для спортсменов-легионеров, представляющих страны ЕАЭС, вряд ли может быть обосновано обеспечением национальной безопасности.

Разрешение на работу, равно как и применяемое ограничение для иностранных футболистов на участие в официальных футбольных соревнованиях с трудом могут быть названы коррелирующими с обязательствами, которые приняла на себя Российская Федерация в соответствии с положениями п. 1, п. 2 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе. Это создает основания как для разрешения споров при помощи механизмов ЕАЭС, прежде всего Евразийской комиссии, так и для обращения иностранных профессиональных спортсменов в российские суды общей юрисдикции по поводу дискриминационных споров.

Современное трудовое законодательство не устанавливает отдельных требований о проведении медицинского осмотра для иностранных профессиональных футболистов. Как нами было выявлено и подчеркнуто в настоящей статье, действуют общие требования о прохождении футболистом всех видов медицинских осмотров вне зависимости от гражданства.

Вопрос о свободе усмотрения по поводу времени проведения предварительного медицинского осмотра (до заключения трудового договора или после) решается работодателем. Мы отметили, что норма ТК РФ указывает только на обязательный предварительный осмотр для профессиональных футболистов («спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру»), поэтому возможны два вывода: императивность нормы об осмотре как мера, предшествующая заключению трудового договора, или право усмотрения работодателя. Однако вне

зависимости от попыток следования любому из них ответственность возлагается на работодателя.

## Библиография

- Аверин, Александр Н. и др. 2017. «Иностранцы трудовые мигранты в Российской Федерации». *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление* 9 (88): 79–82.
- Дорский, Александр А. 2017а. Комментарий к решению Суда Европейских Сообществ от 15 декабря 1995 г. по делу С-415/93 «Бельгийский королевский союз футбольных обществ против Жана-Марка Босмана и Льежский королевский клуб против Жана-Марка Босмана». *Сборник материалов конференции «Международное публичное и частное право: история и современность»*. СПб.: Астерион. 196–202.
- Дорский, Александр А. 2017б. «Правовой статус иностранного специалиста в России». *Сборник материалов конференции «Герценовские чтения. Актуальные проблемы права и гражданско-правового образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции 2017»*. СПб.: ООО «НИЦ АРТ». 77–80.
- Калиниченко, Пауль А. 2008. «Решение по делу Симутенкова и его последствия». *Закон* 1: 211–220.
- Карачурина, Лилия Б. 2010. «Внешняя трудовая миграция: очередной шаг в сторону рестрикции». *Экономико-политическая ситуация в России* 11: 67–73.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. 2009. Под ред. Ю. П. Орловского. 5-е изд. М.: Контакт, ИНФРА-М.
- Кулаева, Наталья С. 2008. «Порядок получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников». *Бухгалтер и закон* 4: 14–17.
- Vasiliev, Ilyia A., Aroyan, Mariam U. 2017. «The Main Issues on Paying the Training Compensation in FIFA Dispute Resolution Chamber's Cases 2015». *Vestnik of St. Petersburg University. Law* 4: 479–499.

Статья поступила в редакцию 30 мая 2018 г.,  
рекомендована в печать 15 августа 2018 г.

### Контактная информация:

*Завгородний Александр Васильевич* — канд. юрид. наук; a.zavgorodniy@spbu.ru  
*Ливанова Татьяна Борисовна* — livanova.tatiana0@gmail.com  
*Синицына Наталья Игоревна* — natalie.sinitsyna@mail.ru  
*Скрипко Мария Романовна* — mary-l222@yandex.ru  
*Шабалина Екатерина Александровна* — shabalina-1996@mail.ru

## Some peculiarities of labor regulation of foreign players in Russian Federation\*

A. V. Zavgorodniy<sup>1</sup>, T. B. Livanova<sup>2</sup>, N. I. Sinitsyna<sup>3</sup>, M. R. Skripko<sup>4</sup>, E. A. Shabalina<sup>5</sup>

<sup>1</sup> St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

<sup>2</sup> Independent Researcher, St. Petersburg, 76, pr. Metallistov, 195176, Russian Federation

<sup>3</sup> Independent Researcher, Permskii krai, Perm, 106, ul. Clenovaya, 614089, Russian Federation

<sup>4</sup> Independent Researcher, Volgogradskaya obl., Volgograd, 14-B, ul. Dnestrovskaya, 400050, Russian Federation

<sup>5</sup> Independent Researcher, Nizhegorodskaya obl., Balahna, 70, ul. Lenina, 606400, Russian Federation

---

\* The part of the reported study by E. A. Shabalina, N. I. Sinitsyna was funded by RFBR according to the research project N 18-311-00244 “Analysis of the legal positions of the Court of Arbitration for Sport (CAS) regarding the definition of the status of a professional football player”.

**For citation:** Zavgorodniy, Alexander V., Livanova, Tatiana B., Sinitsyna, Natalia I., Skripko, Mariya R., Shabalina, Ekaterina A. 2018. "Some peculiarities of labor regulation of foreign players in Russian Federation". *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 4: 484–500. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2018.403> (In Russian)

FIFA World Cup in 2018 and the creation of a new sports infrastructure have been stimulating interest in foreign professional footballers to participate in Russian competitions by the Russian Football Union, this process will undoubtedly increase. As a consequence, it seems timely to bring the scheme of the peculiarities of the labour regulations currently existing in Russian law: work permission, restrictions on participation in official football competitions and medical examinations. In fact, all of the above requirements for a foreign footballer are not unique and fairly common in legal systems. The practice of the FIFA jurisdictional body (Dispute Resolution Chamber) and the Court of Arbitration for Sport (CAS) is a special vector for the development of such regulation. The key issue in the current law practice is the division of responsibilities to initiate and promote the proper legalization of a professional footballer as a foreign employee in the national legal system. The issue of the restriction on participation in official football competitions is revealed to a greater extent not in the sphere of the practice of sports law enforcement bodies, but through the commitments that the Russian Federation has taken as a result of membership in the Eurasian Economic Union. These obligations also affect the work permit for foreign specialists. Medical examinations for professional football players, aimed to determine the key principle of the inadmissibility of the legality of the employment contract, depending on the results of the medical examination, are regulated by the acts of the International Football Federation (Fédération Internationale de Football Association) and the national football federation — the Russian Football Union (RFU). The details of conducting medical examinations of professional football players are regulated by the provisions of the Labour Code of the Russian Federation. With respect to all the questions, the authors will demonstrate their position in the present research.

*Keywords:* professional player, foreign players, work permission, legionnaire, restrictions for legionnaire in football, medical examination.

## References

- Averin, Alexander N. et al. 2017. "Inostrannye trudovye migranty v Rossiiskoi Federatsii" ["Foreign Labor Migrants in the Russian Federation"]. *Nauka i obrazovanie: khoziaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie* [Science and education: economy and economics; entrepreneurship; law and administration] 9 (88): 79–82. (In Russian)
- Dorsky, Alexander A. 2017a. Kommentarii k resheniiu Suda Evropeiskikh Soobshchestv ot 15 dekabria 1995 g. po delu S-415/93 «Bel'giiskii korolevskii soiuz futbol'nykh obshchestv protiv Zhana-Marka Bosmana i Lëzhskii korolevskii klub protiv Zhana-Marka Bosmana» [Commentary to the Decision of the Court of the European Communities of December 15, 1995 on the case C-415/93 "Belgian Royal Union of Football Societies v. Jean-Marc Bosman and Liege Royal Club against Jean-Marc Bosman"]. *Sbornik materialov konferentsii «Mezhdunarodnoe publichnoe i chastnoe pravo: istoriia i sovremennost'»* [Collection of materials of the conference "International Public and Private Law: History and Modernity"]. St. Petersburg: Asterion Publ. (In Russian)
- Dorsky Alexander A. 2017b. Pravovoi status inostrannogo spetsialista v Rossii [The Legal Status of a Foreign Specialist in Russia]. *Sbornik materialov konferentsii «Gertsenovskie chteniia. Aktual'nye problemy prava i grazhdansko-pravovogo obrazovaniia: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii 2017* [Collection of materials of the conference "Herzen's reading. Actual problems of law and civil-law education: materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference 2017"]. St. Petersburg: NITs ART Publ. (In Russian)
- Kalinichenko Paul A. 2008. "Reshenie po delu Simutenkova i ego posledstviia" ["The Decision in the Case of Simutenkov and its Consequences"]. *Zakon* 1: 211–220. (In Russian)



- Karachurina Liliya B. 2010. “Vneshniaia trudovaia migratsiia: ocherednoi shag v storonu restriksii” [“External Labor Migration: the Next Step Towards Restriction”]. *Ekonomiko-politicheskaia situatsiia v Rossii* [The economic and political situation in Russia] 11: 67–73. (In Russian)
- Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi)* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. 2009. Ed. Yuri P. Orlovsky. 5<sup>th</sup> ed. Moscow: Kontakt, INFRA-M Publ. (In Russian)
- Kulaeva, Natalia S. 2008. “Poriadok polucheniia razresheniia na privlechenie i ispol’zovanie inostrannykh rabotnikov” [“The Procedure for Obtaining Permission to Attract and Use Foreign Workers”]. *Bukhgalter i zakon* [Accountant and law] 4: 14–17. (In Russian)
- Vasiliev, Ilyia A., Aroyan, Mariam U. 2017. «The Main Issues on Paying the Training Compensation in FIFA Dispute Resolution Chamber’s Cases 2015». *Vestnik of St. Petersburg University. Law* 4: 479–499.

Received: May 30, 2018  
Accepted: August 15, 2018

Author’s information:

*Aleksander V. Zavgorodniy* — Associate Professor, PhD; a.zavgorodniy@spbu.ru

*Tatiana B. Livanova* — livanova.tatiana0@gmail.com

*Natalia I. Sinitsyna* — natalie.sinitsyna@mail.ru

*Maria R. Skripko* — mary-1222@yandex.ru

*Ekaterina A. Shabalina* — shabalina-1996@mail.ru