Санкт-Петербургский государственный университет

***КОНФЕДЕРАТ Игорь Андреевич***

**Выпускная квалификационная работа**

***Особенности правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта***

Уровень образования:

Направление 40.04.01 «Юриспруденция»

Основная образовательная программа ВМ.5547.2017

«Трудовое право, право социального обеспечения»

|  |
| --- |
| Научный руководитель:доцент, кандидат юридических наукСафонов Валерий Анатольевич |
| Рецензент:директор департамента, Юридический департамент, Акционерное общество «Футбольный клуб «Зенит»Задубровский Олег Владимирович |

Санкт-Петербург

2019 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc7181374)

[1. Объективные основания дифференциации правого регулирования труда спортсменов командных видов спорта 6](#_Toc7181375)

[§ 1.1. Теоретические аспекты дифференциации правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта 6](#_Toc7181376)

[§ 1.2. Особенности командных видов спорта, влияющие на организацию труда спортсменов 17](#_Toc7181377)

§ 1.3. Особенности системы источников правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта……………................................................23

[2. Особенности регулирования труда спортсменов командных видов спорта 31](#_Toc7181378)

[§ 2.1. Регулирование вопросов оплаты труда 31](#_Toc7181379)

[§ 2.2. Регулирование вопросов режима работы и отдыха 40](#_Toc7181380)

[3. Защита трудовых прав спортсменов командных видов спорта 46](#_Toc7181381)

[§ 3.1. Коллективные способы защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта 46](#_Toc7181382)

[§ 3.2. Индивидуальные способы защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта. 57](#_Toc7181383)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 67](#_Toc7181384)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 70](#_Toc7181385)

ВВЕДЕНИЕ

Спорт является важной сферой жизнедеятельности человеческого социума, социальным и экономическим феноменом современной цивилизации. Несмотря на повсеместное мировое распространение и весомую социальную роль, правовое регулирование спорта как явления и спортивной деятельности как сферы приложения человеческого труда остается разрозненным и фрагментарным, разительно отличающимся в разных странах. Политика, проводимая Российской Федерацией, старается поощрять и стимулировать развитие в области физической культуры и спорта. За последние 10 лет наша страна провела большое количество международных соревнований самого высокого уровня: Чемпионат мира по футболу 2018 года, Зимние Олимпийские игры и Зимние Параолимпийские игры в Сочи 2014 года, Летняя универсиада в Казани 2013 года и Зимняя универсиада в Красноярске 2019 года, а также большое количество других спортивных соревнований. Важным результатом, на который направлено проведение такой политики, является привлечение как можно большего количества российских граждан в занятия спортом и, в частности, профессиональным спортом, избранием спорта в качестве своей профессии. Но для того, чтобы такой результат был достигнут, необходимо создание условий, способных привлечь в профессию людей. Причем условия эти связаны не только с финансовыми аспектами, но и с комфортной средой для труда, созданием условий труда, защищающих работников.

Спорту и, в особенности, профессиональному спорту, присуща высокая конкурентность. Конкуренция и противоборство являются основными, конституирующими аспектами спорта и целью для спортсменов вне зависимости от конкретного вида спорта.[[1]](#footnote-1) Конкурентность влияет на многие особенности спортивной деятельности и, как будет показано в настоящей работе, предопределяет многие аспекты правового регулирования труда спортсменов.

Труду спортсменов присущи и многие другие характерные признаки, влияющие на особое место таких правоотношений, в частности, повышенные психофизиологические нагрузки, особый режим работы, связанный с частой необходимостью работы в выходные и праздничные дни, высокая мобильность работников и, зачастую, отсутствие четко определенного рабочего места.[[2]](#footnote-2)

При этом в литературе существуют различные позиции относительно вопроса регулирования отношений, складывающихся при осуществлении спортивной деятельности. Наиболее популярной является позиция, согласно которой регулирование таких отношений должно осуществляться только трудовым правом,[[3]](#footnote-3) но существуют также и авторы, которые полагают, что необходимо регулировать отношения спортсменов и спортивных клубов нормами гражданского права, поскольку институты трудового права не могут урегулировать в должной мере комплекс возникающих в связи с осуществлением спортивной деятельности отношений.[[4]](#footnote-4)

В настоящей работе будет показано, что отношения между спортсменами и спортивными клубами носят комплексный характер и требуют регулирования как нормами трудового права, так и гражданского. В силу того, что настоящая работа посвящена изучению особенностей регулирования труда спортсменов, основное внимание будет уделено изучению специфических институтов трудового права и выявлению отличительных черт их применения к изучаемой категории работников. Для изучения в рамках настоящей работы выбраны спортсмены командных видов спорта, специфика деятельности которых отличается от спортсменов индивидуальных видов спорта в силу различных факторов, в первую очередь отсутствия самостоятельности при осуществлении трудовой функции.

Целями настоящей работы являются анализ и оценка регулирования действующим законодательством правоотношений, возникающих при осуществлении спортсменами командных видов спорта своей трудовой деятельности.

Для достижения указанных целей в ходе исследования решались следующие задачи:

1. Выявление особенностей трудовой деятельности спортсменов, предопределяющих дифференциацию правового регулирования их труда, а также выявление специфики труда спортсменов командных видов спорта, ведущих к необходимости внутренней дифференциации внутри одной категории работников – спортсменов.

2. Выявление особенностей источников правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта.

3. Анализ правового регулирования институтов трудового права, регулирующих труд спортсменов командных видов спорта.

4. Изучение и анализ коллективных и индивидуальных способов защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта.

Практическое значение исследования, проведенного в настоящей работе, заключается в получении аналитических заключений, которые могут помочь в развитии и улучшении правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта в Российской Федерации.

1. Объективные основания дифференциации правого регулирования труда спортсменов командных видов спорта

§ 1.1. Теоретические аспекты дифференциации правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта

Дифференциация правового регулирования труда работников – это фактическое и нормативно закрепленное разграничение регулирования труда разных категорий работников, обусловленное спецификой труда таких категорий.[[5]](#footnote-5)

 Особое регулирование труда спортсменов обуславливается специфическим характером их труда. Спортивной деятельности присущи повышенные физические нагрузки, достаточно краткосрочный период профессиональной деятельности (в спорте пик профессиональной деятельности в среднем приходится на возраст 25-30 лет), необходимость соответствия требованиям международного и локального регулирования в сфере спорта (регламентные нормы международных и внутригосударственных организаций, антидопинговые требования и т.д.), высокие риски получения травм. Предопределяют дифференциацию и особые условия труда: конкурентная среда и особенности рынка труда.[[6]](#footnote-6)

Как отмечалось, спортивной деятельности присуща высокая конкурентность, противоборство между спортсменами является по сути существом спортивного соревнования, но именно в командных видах спорта оно становится решающим фактором в достижении спортивных результатов. Большинство индивидуальных видов спорта являются неигровыми, что, во многих случаях, предопределяет лишь заочное противоборство спортсменов, т.е. спортсмены не конкурируют друг с другом непосредственно во время соревнования, их противоборство проходит в общем зачете в соответствии с достигнутыми спортивными показателями (например, беговые дисциплины, конькобежный спорт, фигурное катание и т.д.). В свою очередь большинство командных видов спорта, напротив, являются игровыми, и спортсмены контактируют и борются друг с другом на спортивной арене. Такая специфика спортивной деятельности в командных видах спорта обуславливает необходимость дифференциации правового регулирования внутри категории работников – спортсменов. В первую очередь, большее количество противоборств в сравнении с индивидуальными видами спорта ведет к более высокому риску получения травм спортсменами, следовательно, необходимы и меры, которые будут регулировать надлежащее поведение спортсменов в спортивных соревнованиях.

При этом справедливым будет отметить, что высокая контактность имеет место и во многих индивидуальных видах спорта (например, единоборства, бокс и т.д.) Фактором, свидетельствующим об однозначной необходимости дифференциации регулирования в отношении командных видов спорта, является характер достижения спортивного результата. Специфика командных видов спорта заключается в достижении результата посредством командной работы, усилий всего коллектива. У спортсмена в таком коллективе имеется своя роль (игровое задание, игровое амплуа). Специфика этого явления и ее влияние на регулирование труда спортсменов командных видов спорта будут отдельно разъяснены в настоящей работе.

Объективно влияет на необходимость дифференциации правового регулирования труда спортсменов и специфика рынка труда. Спортсмены могут прерывать выполнение своей трудовой функции у работодателя на период участия в спортивных соревнованиях сборных команд страны. К примеру, статьей 28 Регламента Российской Футбольного Союза (далее – РФС) по статусу и переходам (трансферу) футболистов[[7]](#footnote-7) устанавливается обязанность для футбольных клубов, выступающих в соревнованиях под эгидой РФС, направлять по вызову РФС футболистов в сборные команды России. При этом запрещаются любые соглашения между работниками и работодателями, противоречащие исполнению данной обязанности. Специфичными для командных видов спорта аспектами рынка труда являются трансферные окна – периоды, когда работники – спортсмены могут менять работодателей, которые устанавливаются, как правило, исходя из календаря соревнований, и участие работников в спортивных соревнованиях на основании заявок работодателей – спортивных клубов на участие своих работников – спортсменов в соревнованиях.[[8]](#footnote-8)

Указанные особенности отчетливо показывают необходимость отдельной регламентации профессионального спорта и командных видов спорта, в частности. В настоящее время существует два основных подхода к построению моделей профессионального спорта: американский и европейский.[[9]](#footnote-9) Американская модель профессионального спорта отличается детальной регламентацией всех процессов, причем регламентное регулирование осуществляется в первую очередь не законодательно, а на уровне объединений спортивных команд, участвующих в соревновании – лиг (ассоциаций, союзов). Лиги являются Основными организационными единицами в данной модели. Лиги самостоятельно регламентируют вопросы организации соревнований, распределения прибыли, заключения контрактов с игроками и т.д. По сути своей, американские лиги являются картелями. При этом спортивные лиги исключены из сферы применения американского антитрестовского законодательства, что и позволяет им эффективно устранять экономическое соперничество между владельцами команд и принимать согласованные и обязательные для всех участников решения. Регулирование вопросов, связанных с трудовыми отношениями спортсменов, осуществляется также непосредственно лигами. Зачастую такое регулирование может приводить к ущемлению прав спортсменов. К примеру, существует институт отбора игроков командами – драфта, который ограничивает право игрока на самостоятельный и добровольный выбор работодателя. При этом система функционирует именно в таком виде, поскольку позволяет эффективно решать вопрос получения прибыли, в чем заинтересованы и сама лига, и клубы, и спортсмены.

Европейская модель развития профессионального спорта предполагает куда большую вовлеченность государства в процесс регулирования правоотношений. Если американский подход развивает профессиональный спорт как отдельный вид бизнеса, корректируя развитие посредством прецедентного права, то европейские государства в большинстве случаев стремятся урегулировать общественные отношения посредством принятия нормативных правовых актов: законы о развитии спорта, профессионального спорта, отдельных видов спорта, организации соревнований.

В Российской Федерации в настоящее время существуют обе описанных модели. Американская модель применяется в отечественном хоккее. КХЛ (Континентальная Хоккейная Лига) использует многие институты, известные американскому спорту: типовые контракты, максимальный возможный размер заработных плат, регулирование системы переходов игроков между командами, до 2017 года существовала также «Ярмарка юниоров КХЛ» – процедура драфта. В то же время, большинство других командных видов российского спорта существуют по европейской модели (футбол, баскетбол, волейбол). Спортивные союзы занимаются, в первую очередь, организацией и проведением спортивных мероприятий, а хозяйственная деятельность участников (клубов) является в гораздо большей степени автономной и независимой.

Российское законодательство для осуществления дифференцированного регулирования предусматривает разграничение спортивных направлений с точки зрения целей занятия спортом. Статьей 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – Закон о спорте) даются определения трех больших групп:[[10]](#footnote-10)

1. Массовый спорт - часть спорта, направленная на физическое воспитание и физическое развитие граждан посредством проведения организованных и (или) самостоятельных занятий, а также участия в физкультурных мероприятиях и массовых спортивных мероприятиях.

2. Спорт высших достижений - часть спорта, направленная на достижение спортсменами высоких спортивных результатов на официальных всероссийских спортивных соревнованиях и официальных международных спортивных соревнованиях.

3. Профессиональный спорт - часть спорта, направленная на организацию и проведение профессиональных спортивных соревнований.

Под профессиональными спортивными соревнованиями Закон о спорте понимает спортивные соревнования по командным игровым видам спорта, участие в которых направлено на получение дохода и одним из условий допуска спортсмена к которым является наличие у него трудовых отношений с соответствующим профессиональным спортивным клубом, если иное не установлено организатором таких соревнований для отдельных категорий их участников. В иных видах спорта профессиональными спортивными соревнованиями являются спортивные соревнования, участие в которых направлено на получение дохода, и которые определены в качестве таковых их организаторами в соответствии с положениями (регламентами) спортивных соревнований.

В рамках настоящей работы интересен для изучения профессиональный спорт, поскольку именно в данной сфере возникают трудовые отношения работодателей спортивных клубов с работниками спортсменами.[[11]](#footnote-11) Профессиональный спорт является самостоятельным направлением спортивной деятельности, целью которой является извлечение прибыли всеми его участниками. Профессиональный спорт является важной частью индустрии развлечений, обладая высокой зрелищностью и маркетинговой привлекательностью. Профессиональный спорт, в отличие от спорта высоких достижений, преследует не только спортивные цели (победы в соревнованиях), но и ориентирован на коммерческую успешность.[[12]](#footnote-12) Это подтверждается, в том числе, многочисленными спонсорскими контрактами с профессиональными спортсменами, разницей в уровнях заработных плат в профессиональном спорте и спорте высоких достижений, что, в свою очередь, обусловлено повышенным зрительским интересом и позволяет конвертировать такой интерес к спортивным мероприятиям в прибыль участников профессионального спорта.

Примечательно, что в Закон о спорте в 2016 году были внесены поправки, которые и ввели определения профессиональных спортивных соревнований, профессиональной спортивной лиги и профессионального спортивного клуба.[[13]](#footnote-13) При этом закон до настоящего времени не предусматривает понятия профессионального спортсмена.[[14]](#footnote-14) Представляется, что этот законодательный пробел мог бы быть восполнен законодателем, учитывая явную направленность закрепления дифференциации сфер спортивной деятельности на законодательном уровне.

Для понимания того, как устроена дифференциация правового регулирования труда спортсменов, необходимо указать как осуществляется дифференциация правового регулирования трудовых отношений в отечественном законодательстве. Нормы, направленные на обеспечение дифференциации в правовом регулировании труда, подразделяются на три вида: правовые нормы, предусматривающие дополнительные гарантии работникам; правовые нормы, специализирующие требования законодателя к специфике трудовой деятельности определенной сферы; нормы, предполагающие уменьшение предоставляемых более общей нормой гарантий. [[15]](#footnote-15)

Дифференциация вводится законодателем из-за ряда существующих факторов, влияющих на специфику тех или иных трудовых отношений. Такие факторы дифференциации можно подразделить на объективные и субъективные. К объективным факторам, к примеру, относят:

- условия труда (нормальные, вредные, опасные);

- географические факторы (работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним);

- организационно-правовые формы осуществления деятельности работодателем (например, существуют специальные нормы для работников бюджетных организаций, государственных и муниципальных унитарных предприятий);

- факторы материально-технической оснащенности труда.

Субъективные факторы можно выделить в следующей классификации:

- возрастные (труд несовершеннолетних, пенсионеров по старости);

- гендерные (специальные нормы, регулирующие труд женщин);

- физиологические (например, специальные нормы, регулирующие труд лиц с ограниченными возможностями).

Трудовые отношения профессиональных спортсменов дифференцируются законодателем ввиду существующей специфики профессиональной спортивной деятельности. Спортивная деятельность связана с регулярными физическими нагрузками, которые гораздо выше тех, с которыми сталкиваются многие другие категории работников. Это же влияет и на необходимость снижения предоставляемых трудовым законодательством гарантий, запрещающих использование труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей. Повышенные нагрузки, по мнению автора, также являются следствием феномена высокой конкурентности, присущей спортивной деятельности. Противоборство как важнейший элемент существа спорта обуславливает повышенные физические нагрузки для работников – спортсменов и их особенное, по сравнению с другими категориями работников проявление. При участии в спортивных соревнованиях работники – спортсмены подвергаются не только высоким физическим нагрузкам, но и высокому риску получения травм от других участников. Спортсмены подвергаются физическим нагрузкам не только при участии в спортивных соревнованиях, но и в качестве подготовки к выполнению этой части своей трудовой функции: регулярное участие в тренировочных мероприятиях. В других профессиях, требующих от работников повышенных физических нагрузок, как правило, отсутствуют перечисленные выше факторы. Ввиду подверженности спортсменов травмам и иному негативному воздействию на организм, необходимо и отдельное законодательное регулирование вопросов, связанных с медицинскими осмотрами спортсменов и контролем за состоянием их здоровья. Дифференциация правового регулирования в данном случае затрагивает и вопрос дополнительных гарантий спортсменам, связанных с повышенной компенсацией на период нетрудоспособности, вызванной профессиональными травмами, полученными в процессе осуществления трудовой деятельности.[[16]](#footnote-16)

На необходимость дифференциации влияют и особенности спортивной деятельности, связанные с необходимостью соблюдения регламентных норм спортивных организаций, в том числе правил вида спорта, в котором осуществляет свою деятельность спортсмен. Правила многих игровых видов спорта предполагают разнообразные виды спортивной ответственности, к примеру, дисквалификации, в результате чего осуществление части трудовой функции работника – спортсмена, связанной с участием в соревнованиях, становится невозможным. Существование института дисквалификации, как и многие другие связанные со спортом институты, обусловлено конкуренцией как основополагающей частью спорта. Именно институт дисквалификации призван регулировать поведение спортсменов в рамках спортивных правил, как отмечалось ранее, это важно и для снижения рисков получения спортсменами травм. Помимо дисквалификаций за нарушение спортивных правил в рамках непосредственно соревнований, существуют также дисквалификации за получение недопустимых преимуществ спортсменами: нарушение антидопинговых правил, применение допинга. Допинг, в соответствии со ст. 2 Всемирного антидопингового кодекса[[17]](#footnote-17), понимается как наличие в пробе спортсмена запрещенных субстанций, их производных и следов их применения, а также запрещенные методы (манипуляции с кровью, генные манипуляции и т.д.). Санкции за нарушение антидопинговых правил бывают очень суровыми и могут предполагать даже пожизненную дисквалификацию. Например, в 2013 году такую дисквалификацию получил американский велогонщик Лэнс Армстронг, признавшийся в применении допинга[[18]](#footnote-18). Суровость антидопинговых правил обуславливается не только защитой честной спортивной конкуренции, но и воспитательным эффектом спорта. Профессиональные спортсмены являются кумирами многих болельщиков и примером для подражания подрастающих поколений. Именно поэтому наряду с препаратами, стимулирующими или улучшающими физические показатели, в запрещенные списки традиционно включаются наркотические вещества и алкоголь, поскольку они, хоть и не создают в большинстве своем преимуществ, но расходятся с ценностями спортивного движения и общества в целом. Трудовым законодательством, в свою очередь, в ст. 348.11 Трудового кодекса РФ закреплены в качестве дополнительных оснований для прекращения трудового договора спортивная дисквалификация на срок шесть месяцев и более, а также однократное нарушение спортсменом российских и (или) антидопинговых правил. Как можно отметить, российский законодатель также выделяет значимость влияния институтов дисквалификаций на трудовые отношения, в том числе, и дополнительными гарантиями для работодателей.

Стоит отметить, что специфика спортивной деятельности устроена таким образом, что работодатель является заинтересованным не только в результате труда и процессе осуществления трудовой деятельности работником, но также и в поддержании спортсменом физической формы за пределами рабочего времени, в соблюдении спортивного режима. Под спортивным режимом обычно понимается не только соблюдение режима рабочего дня, который устанавливается локальными нормативными актами работодателя или трудовым договором со спортсменом и правил внутреннего распорядка организации, но также и соблюдение личного режима спортсмена, включая выполнение спортсменом программу установленных работодателем индивидуальных и групповых тренировок, соблюдение ограничений для спортсмена, направленных на поддержание его психофизиологической формы: режим питания, контроль массы тела, запреты на курение и употребление алкогольной продукции, ограничения по физическим упражнениям вне тренировочных мероприятий работодателя, следования нормам морали и нравственности и т.д.[[19]](#footnote-19)

Специфической особенностью спортивной деятельности, являющейся одной из причин дифференциации труда спортсменов, является участие спортсменов в нескольких видах соревнований в разных командах: в клубных соревнованиях участие в команде работодателя, в международных национальных соревнованиях в составе сборной команды страны. За спортсменами, участвующими в международных национальных соревнованиях, сохраняется место работы и средний заработок, им компенсируются расходы по проезду и проживанию. Материально-техническое обеспечение деятельности спортсменов осуществляется, соответственно, работодателем или спортивной сборной командой страны спортсмена.

Таким образом, основными причинами необходимости особого регулирования труда спортсменов командных видов спорта являются:

1. Конкурентная специфика, присущая спорту в целом, и повышенная конкурентность, присущая командным видам спорта, в частности.

2. Повышенные физические нагрузки спортсменов в сравнении с другими категориями работников, и более высокие риски получения травм в сравнении со спортсменами индивидуальных видов спорта.

3. Специфика достижения спортивного результата и, соответственно, выполнения трудовой функции – спортивные результаты достигаются работниками – спортсменами совместно, усилиями коллектива, командной работы.

4. Влияние регламентных норм спортивных организаций на трудовую деятельность работников – спортсменов.

5. Заинтересованность работодателей не только в непосредственном выполнении трудовой функции работниками, но и в поведении работников за пределами рабочего времени.

§ 1.2. Особенности командных видов спорта, влияющие на организацию труда спортсменов

Профессиональные спортсмены выступают как в командных, так и в индивидуальных видах спорта. Определения данных явлений напрямую не предусмотрены действующим законодательством. При этом разграничение командных игровых и иных спортивных соревнований, которое законодатель обозначает в п. 10.3 ст. 2 Закона о спорте, а также определение вида спорта, содержащееся в п. 2 этой же статьи,[[20]](#footnote-20) позволяют сформулировать определения командных и индивидуальных спортивных соревнований на основании имеющихся правовых норм.[[21]](#footnote-21)

Профессиональное командное спортивное соревнование можно описать как игровое профессиональное спортивное соревнование, участие в котором направлено на получение дохода и одним из условий допуска спортсменов к которому является наличие у них трудовых отношений с участвующим в таком соревновании профессиональным спортивным клубом, если иное не установлено организатором такого соревнования для отдельных категорий их участников.

Профессиональное индивидуальное спортивное соревнование – спортивное соревнование, участие в котором направлено на получение дохода и которое определено в качестве такового его организаторами в соответствии с положением (регламентом) спортивного соревнования.

Стоит отметить, что законодатель использует для разграничения командных игровых и иных видов спорта критерий трудовых отношений и участия в соревнованиях как работника спортсмена, так и работодателя спортивную команду. Этот факт представляется имеющим важное значение, поскольку такая дифференциация позволяет отграничить не только командные виды спорта от индивидуальных, но также и командные игровые виды спорта от командных неигровых.

Ключевое отличие командных игровых видов спорта от командных неигровых заключается в том, что для профессиональных спортивных команд в игровых видах обязательным, конституирующим признаком является наличие трудовых отношений со спортсменами-участниками такой команды. В неигровых видах спорта такого требования нет. Зачастую спортсмены могут самостоятельно заявляться для участия в соревнованиях, в том числе и в составе нескольких участников (команды для участия в эстафетах, бобслее и т.д.) [[22]](#footnote-22)

Подобное разграничение командные игровые виды спорта имеют и с индивидуальными видами спорта. При этом такой способ дифференциации не следует толковать как отсутствие у спортсменов командных неигровых и индивидуальных видов спорта трудовых отношений с организациями, в которых они выступают. Смысл данного разграничения заключается в том, что для командных игровых видов спорта обязательное наличие трудовых отношений у спортсменов участников обусловливается природой командных игр. С точки зрения результатов матчей и соревнований спортсмены в них не воспринимаются самостоятельными участниками, участниками командных игр являются спортивные клубы, общности игроков, в отличие от многих командных неигровых и, в особенности, индивидуальных видов спорта. По мнению автора, указанная особенность предопределяет фундаментальное разграничение между спортсменами командных и индивидуальных видов спорта, как они понимаются в данной работе. Несамостоятельность спортсменов командных видов спорта предопределяет их различные функции при осуществлении спортивной деятельности. Так, в футболе игроки делятся на позиции как укрупненно (вратари, защитники, полузащитники, нападающие), так и более специально (центральные защитники, опорные полузащитники, вингеры и т.д.) Разность спортивных амплуа спортсменов, безусловно, влияет на выполнение ими трудовой функции, в том числе разного расписания тренировочных мероприятий для разных групп игроков, разной бонусной системы (например, вратарю может быть установлена премия за отсутствие пропущенных мячей, а нападающему наоборот за забитые голы) и других особенностей их статуса в спортивной команде. Указанное при этом не означает, что трудовая функция спортсмена ограничена лишь выполнением требований, предъявляемых к игроку его позиции. Многие командные виды спорта предполагают частую смену позиций игроков во время игр (баскетбол, футбол), также спортсмены подчиняются тренеру, устанавливающему собственный план тренировочных и учебно-методологических мероприятий. Видение тренера может заключаться также в использовании игроков на не «родных» для них позициях, выполнении незнакомой для них при другом тренере спортивной роли.

Выделение указанной особенности справедливо как для спортивных соревнований, участниками которых, безусловно, являются непосредственно клубы, так и для конкретных спортивных матчей, игр, непосредственными участниками которых также являются и игроки. Данный факт при этом не указывает на различие между характером осуществления трудовой деятельности работниками – спортсменами в рамках спортивных соревнований и конкретных спортивных игр. Достижение спортивного результата в обоих случаях возможно исключительно посредством коллективного участия, а значит фактор несамостоятельности работников – спортсменов будет одинаковым в обоих случаях.

Требующим упоминания моментом является возможность участия работников – спортсменов в одних и тех же соревнованиях за два различных спортивных клуба. Это могут быть как ситуации постоянного перехода игроков в другие клубы[[23]](#footnote-23), так и временного перехода – «аренды» игроков. Причем условия таких временных переходов могут предусматривать требование к спортсмену не выступать против своей «основной» команды.[[24]](#footnote-24) Подобные конструкции имели место и в отечественном футболе, например, Футбольный клуб «Зенит» запретил своему футболисту Роману Широкову, выступающему в аренде за Футбольном клубе «Краснодар», участвовать в очном матче между командами.[[25]](#footnote-25) По мнению автора, такие конструкции недопустимы в российском правопорядке, поскольку необоснованно ограничивают действие основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений, в частности, принципов свободы труда (включая ограничение возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду) и равенства прав и возможностей работников.

Исходя из выявленной специфики командных игровых видов спорта данная работа будет посвящена изучению вопросов регулирования труда спортсменов именно командных игровых видов спорта. В дальнейшем под командными видами спорта и спортсменами командных видов спорта будут подразумеваться именно командные игровые виды спорта и соответствующие им спортсмены.

Существенные различия имеются и в организации объединений в командных и индивидуальных видах спорта.[[26]](#footnote-26) К примеру, в американской модели развития спорта описанные в предыдущем параграфе лиги «картельного» типа существуют исключительно в специфике игровых командных видов спорта (баскетбол – НБА, бейсбол – ГЛБ, футбол – НФЛ, хоккей – НХЛ). Модель развития предопределяет специфику организации спортивных соревнований, которая может оказывать влияние и на регулирование трудовых отношений. К примеру, одной из целей таких организаций является поддержание финансовой стабильности всех ее участников, в том числе путем выравнивания спортивного уровня участников. Осуществляется такое выравнивание, в первую очередь, за счет процедуры отбора игроков – драфта. Чем ниже оказывается команда-участник по итогам соревнования, тем более высокие места на драфте следующего года она может получить, т.е. получить более высококлассных игроков. Участие в процедуре драфта влечет возникновение обязанностей по заключению трудовых договоров как для работодателей – спортивных клубов, так и для работников-спортсменов[[27]](#footnote-27). В индивидуальных видах спорта подобной необходимости спортивные объединения не испытывают, поскольку подобная цель априори не может стоять в силу специфики видов спорта, направленных на индивидуальные достижения.

При этом, например, Теннисная ассоциация США (USTA) проводит множество программ, направленных на искоренение дискриминации и неравенства в большом теннисе США. Несмотря на очень большое количество членов (более 700 000 участников) организации, USTA регламентируются процессы, связанные с организацией соревнований по большому теннису в США на всех уровнях.[[28]](#footnote-28) Представляется, что в индивидуальном спорте спортивные организации-объединения выполняют больше социальных и организационных функций, чем коммерческих. В то же время, в командных видах спорта, развивающихся по американской модели, роль таких организаций, в большую очередь, заключается в извлечении прибыли. Несмотря на указанные различия главенствующей и основной функцией всех видов организаций-объединений, с точки зрения спорта, остается организационная функция.

Представляется необходимым резюмировать общую правовую характеристику модели регулирования трудовых отношений с работником - спортсменом, осуществляющим свою трудовую деятельность в командных видах спорта, в Российской Федерации. Спортсмены командных видов спорта в Российской Федерации осуществляют свою трудовую функцию на основании трудовых договоров с работодателями, заключаемых в соответствии с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ, устанавливающей общие для всех работодателей обязательные условия трудового договора, и ст. 348.2 Трудового кодекса РФ, устанавливающей дополнительные обязательные условия трудового договора. Сторонами такого трудового договора выступают работодатель и работник. Работодателем является юридическое лицо – спортивный клуб, действующее в момент заключения договора в лице своего представителя по доверенности или лица, имеющего право действовать от имени юридического лица без доверенности, или физическое лицо, обладающее статусом индивидуального предпринимателя. Работником выступает физическое лицо - спортсмен, обладающий интересующими работодателя спортивными возможностями для осуществления трудовой деятельности в соревнованиях, в которых участвует работодатель. Работодатель обязан обеспечить спортсмену проведение тренировочных мероприятий и участие в соревнованиях под руководством тренера. При этом такой тренер должен иметь специализированное среднее специальное или высшее образование, в противном случае работодатель не будет считаться исполнившим свою обязанность по обеспечению работнику – спортсмену соответствующих условий труда.[[29]](#footnote-29) Данная гарантия также тесно связана с заботой законодателя о физическом состоянии работников – спортсменов, поскольку в условиях повышенных физических нагрузок и высоких рисков получения травм, к лицу, ответственному за распределение таких нагрузок, должны предъявляться дополнительные требования.§ 1.3. Особенности системы источников правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта

Д. И. Рогачев определяет спортивное право (при условии выделения его как отрасли) как одну из новейших комплексных отраслей современной системы права сегодня.[[30]](#footnote-30)

Законодательство в сфере спорта, которое регулирует общественные отношения в сфере физической культуры и спорта – относительно новое направление для российского законодателя и осуществляемого им нормотворчества. Оно продолжает свое формирование в соответствии с возникающими у общества необходимостями и нуждами. Поскольку спортивное право – это комплексная отрасль, а спортивное трудовое право – часть комплексной отрасли, система источников правового регулирования берет многое из иных отраслей, в том числе из отрасли трудового права.[[31]](#footnote-31)

На отраслевой метод регулирования труда спортсменов и тренеров важным образом повлияло введение специальной главы 54.1 Трудового кодекса РФ, в которой были установлены особенности регулирования их труда, был законодательно закреплен приоритет регулирования труда тренеров и спортсменов нормами трудового права. Исходя из этого при дальнейшем анализе общей системы источников правового регулирования труда спортсменов, мы будем исходить из системы источников правового регулирования в трудовом праве.

*Какие существуют источники правового регулирования труда спортсменов*

 С одной стороны, при регулировании труда спортсменов командных видов спорта используется большинство известных правовой науке источников правового регулирования. Так, однозначно можно утверждать, что нормы права и иные положения, призванные регулировать труд спортсменов, содержатся в следующих источниках права: правовой акт (Конституция, законы, подзаконные нормативные акты) и договор (коллективные соглашения, трудовые договоры, международные договоры), акты международных правительственных и неправительственных организаций и национальных организаций (обязательные для участников таких организаций и рекомендательные – в основном касается регулирования прав и обязанностей не самих спортсменов как работников, а их работодателей), правовые обычаи, судебная/арбитражная практика, локальные нормативные акты.

Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и иными подзаконными актами). Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.[[32]](#footnote-32)

В соответствии со ст. 10 Трудового кодекса РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации, при этом установлен приоритет в применении международных договоров при наличии противоречий между положениями таких международных договоров и законодательством РФ.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 16 Закона о спорте общероссийские спортивные федерации, вправе разрабатывать правила соответствующих видов спорта с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, а также утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности (в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации) и спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта. В соответствии со ст. 19.1 Закона о спорте профессиональные спортивные лиги наравне с общероссийскими спортивными федерациями обязаны утверждать положения, регулирующие порядок перехода игроков между спортивными клубами. При этом спортивные лиги могут объединять в составе своих участников как российские спортивные клубы, так и иностранные.[[33]](#footnote-33) Таким образом, профессиональные спортивные лиги могут носить международный характер. Представляется, что в этом заключается одно из существенных различий между лигами и спортивными федерациями, которые носят только общероссийский характер.

Однако система источников правового регулирования труда спортсменов в командных видах спорта имеет ряд ярко выраженных особенностей, которые необходимо отметить. Так, например, в некоторых видах спорта трудовой договор не играет значительной роли, поскольку заключается исключительно на основании типовых форм с каждым из спортсменов, принадлежащих к одной спортивной организации (клубу) либо относящихся к одной спортивной федерации.

Иными словами, для трудовых отношений спортсменов в командных видах спорта характерно то, что юридический состав и существенные элементы содержания указанного правоотношения в некоторых видах спорта установлены регламентными нормами общероссийских спортивных федераций и не могут определяться по соглашению сторон. Такие нормы общероссийских спортивных организаций подразделяются на две основные группы: регламентные нормы, касающиеся организации спортивных мероприятий (спортивные правила, организационные и управленческие аспекты) и нормы, устанавливающие особенности правового статуса спортсменов[[34]](#footnote-34). Если первый тип норм регулирует трудовые отношения лишь косвенно, то второй оказывает значительное влияние на осуществление трудовой функции работниками - спортсменами. При этом в рассматриваемом аспекте нельзя говорить о различных подходах в командных и индивидуальных видах спорта. Регламентные нормы спортивных организаций в обоих случаях обладают схожим статусом.

Рассмотрим подробнее специфику влияния регламентных норм на трудовые отношения. В соответствии со ст. 16 Правового регламента КХЛ на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 предусмотрено, что «контракт является двусторонним соглашением об установлении трудовых и иных отношений между Клубом и Хоккеистом, определяющим в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации принадлежность спортсмена (Хоккеиста) к физкультурноспортивной организации (Клубу)». Контракты заключаются исключительно по типовым формам, утвержденным КХЛ. Типовые формы Стандартных Контрактов Хоккеиста КХЛ являются нормативными актами КХЛ и включены в Регламент. Контракты, отличающиеся от Типовой формы, не принимаются к регистрации КХЛ, а также Лигой не рассматриваются споры и претензии, связанные с ними.[[35]](#footnote-35) С этим связано и распространенное за рубежом правило о регистрации всех трудовых договоров, заключаемых со спортсменами (например, в баскетболе – в странах Европейского союза, США, России, в хоккее – в России, США, Швеции, Хорватии).

Регламентные нормы общероссийских спортивных федераций также непосредственно влияют на регулирование трудовых отношений с работниками – спортсменами. Так, например, в соответствии со ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливаются минимальные и максимальные сроки действия трудовых договоров с футболистами – профессионалами, запреты, связанные с заключением нескольких трудовых договоров с разными футбольными клубами на один и тот же спортивный период (за исключением «аренд») и другие.[[36]](#footnote-36)

Таким образом, особенностью трудовых договоров со спортсменами является то, что они должны соответствовать регламентным нормам, принимаемым общероссийскими спортивными федерациями, спортивными лигами, и наиболее четко это проявляется в отношении трудовых договоров со спортсменами в командных видах спорта.

Хотя иногда это не так, поскольку имеет место существенный личностный фактор. Спортсмены (некоторые из них), как правило, обладают уникальными навыками, в силу чего являются незаменяемыми (а это в условиях того, то профессиональный спорт для работодателей-клубов – это предпринимательская деятельность, где существует острая конкуренция, усиливает переговорную позицию работников-спортсменов и дает им возможность настаивать на включении в трудовые договоры определенных условий). Но даже в случае включения в контракт значительного числа индивидуальных условий, направленных на предоставление дополнительных прав и гарантий тому или иному спортсмену как работнику (например, условий о страховании, о заработной плате, о компенсации расходов и др.), существует значительное число обязательств, которые такой спортсмен будет обязан соблюдать (в противном случае он не сможет выступать в данном виде спорта и в данном клубе). Иными словами, трудовые договоры со спортсменами командных видов спорта зачастую не могут быть настолько гибкими, насколько гибкими, например, бывают трудовые договоры со спортсменами, выступающими в индивидуальных видах спорта (где спортсмен, например, может иметь возможность влиять на выбор спонсора для формы, времени тренировок) или, тем более, с творческими работниками.

 С первой особенностью связана следующая – значительная роль в регулировании трудовых отношений со спортсменами командных видов спорта актов, издаваемых лигами и спортивными федерациями. В литературе существует точка зрения, согласно которой правовое основание для регулирования трудовых отношений имеют лишь спортивные федерации, но не лиги[[37]](#footnote-37). По мнению автора настоящей работы, следует не согласиться с такой позицией. В соответствии со ст. 348.2 Трудового кодекса РФ работодатели обязаны знакомить работников - спортсменов, в том числе, с положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях[[38]](#footnote-38), а также договоров работодателя с организаторами спортивных соревнований в части, касающейся трудовых отношений с работниками. Кроме того, работники – спортсмены обязаны не только ознакомиться, но и соблюдать нормы, принимаемые организаторами соревнований. Так, в пп. 4 п. 2 ст. 24 Закона о спорте устанавливается обязанность спортсменов «соблюдать положения (регламенты) о физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях, в которых они принимают участие, и требования организаторов таких мероприятий и соревнований»[[39]](#footnote-39). Дополнительно на обязательность для работодателя норм, принимаемых лигами, указывают положения ст. 348.5 Трудового кодекса РФ, согласно которым работодатель обязан, отстранить работника - спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в случае спортивной дисквалификации, которая устанавливается в соответствии с п. 14 ст. 2 Закона о спорте за нарушение спортсменом, в том числе, правил и норм профессиональных спортивных лиг. Как можно отметить из приведенных аргументов, правовое основание для нормотворчества со стороны спортивных лиг существует и нормы, принимаемые такими лигами, обоснованно имеют обязывающий характер по отношению как к работодателям, так и к работникам – спортсменам.

Справедливым будет отметить, что детальная регламентация деятельности профессиональных спортивных лиг появилась в Законе о спорте лишь в конце 2016 года. Следует также согласиться с В. А. Сафоновым и Д. С. Барановым, которые настороженно относятся к саморегулированию со стороны спортивных организаций. Такое саморегулирование при отсутствии должного контроля со стороны государства может привести к значительной разрозненности нормативного регулирования трудовых отношений одной и той же категории работников, что исключено при регулировании отношений со стороны спортивных федераций (в соответствии со ст. 14 Закона о спорте только одна общероссийская спортивная федерация может быть аккредитована в одном виде спорта). Представляется, что было бы целесообразным включить акты общероссийских спортивных соревнований и организаторов профессиональных спортивных соревнований в число закрепленных в ст. 5 Трудового кодекса РФ источников трудового права, что повысило бы внимание к их соответствию требованиям трудового законодательства со стороны органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде, а также устранило бы возможную коллизионность в законодательстве. Такие акты, безусловно являются источниками трудового права, причем источниками, непосредственно и напрямую регулирующими трудовые отношения. Однако некоторые авторы придерживаются позиции, в соответствии с которой регламентные нормы рассматриваются только в качестве мягкого права, действующего при их закреплении в локальных правовых актах работодателя[[40]](#footnote-40). Они исходят из положений ст. 348.1 Трудового кодекса РФ, которые закрепляют лишь обязанность работодателя учитывать нормы общероссийских спортивных федераций при принятии локальных правовых актов, но комплексный анализ законодательства, регулирующего рассматриваемый вопрос позволяет заключить, что нормы общероссийских спортивных федераций и организаторов спортивных соревнований, безусловно, являются источниками трудового права.

В связи с развитым саморегулированием, для правового регулирования трудовых отношений со спортсменами в командных видах спорта снижается роль закона и подзаконных правовых актов[[41]](#footnote-41). Указанное также связано с тем, что многие соревнования носят международный характер и степень международной интеграции в командных видах спорта велика (в том числе на уровне соревнований между клубами, а не только на уровне соревнований сборных, что имеет место в индивидуальных видах спорта), в связи с чем наличие жёсткого и разветвленного регулирования на национальном уровне (в форме законов и подзаконных) актов значительно бы снижало привлекательность спортивных клубов определенной страны и тормозило их развитие, а также увеличение прибыльности.

2. Особенности регулирования труда спортсменов командных видов спорта

§ 2.1. Регулирование вопросов оплаты труда

В соответствии с ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата не ограничивается максимальным размером и устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя.

Традиционно заработная плата спортсменов состоит из двух компонентов: должностного оклада и стимулирующих выплат.[[42]](#footnote-42) Стимулирующие выплаты спортсменам командных видов спорта устанавливаются за достижение определенных спортивных показателей как индивидуальных, так и командных. К индивидуальным показателям относятся забитые голы (шайбы, набранные очки), иные результативные действия (голевые передачи, подборы), статистические показатели, влияющие на вклад спортсмена в итоговый результат команды (перехваты, подборы, блоки), а также за участие в определенном количестве матчей. Индивидуальные стимулирующие выплаты выплачиваются также за индивидуальные награды спортсменов («Золотой мяч» в футболе, участие в «Матчах всех звезд» в американских спортивных лигах), так как подобные достижения звездных игроков положительно влияют на узнаваемость и прибыльность команд, за которые выступают спортсмены.

Командные показатели, за которые спортсмены получают дополнительные выплаты, подразделяются на текущие (за выигранные матчи, прохождение этапов соревнований) и итоговые (выплачиваются за победы в турнирах, занятие определенных мест, сохранение командой места в спортивном дивизионе).

Отдельно стоит отметить, что в мировом спорте распространена практика выплаты спортсменам стимулирующих выплат за лояльность команде – выплачиваются в случаях, когда спортсмен проводит в команде определенное в трудовом договоре время или отрабатывает свой контракт до конца. Практика таких бонусов распространена в настоящее время в ведущих европейских футбольных лигах (Английская премьер-лига, Испанская Ла Лига). К примеру, бразильскому футболисту Неймару по условиям контракта с футбольным клубом «Барселона» полагался бонус в размере 26 миллионов евро, если он продолжит выступления за команду до окончания сезона 2016/2017[[43]](#footnote-43).

Как видно, система стимулирующих выплат может быть очень сложной и разветвленной, что позволяет максимально индивидуализировать трудовые договоры для таких нестандартизированных работников как профессиональные спортсмены. Зачастую система поощрительных выплат может во много раз превышать размеры должностного оклада спортсменов. Это обусловлено и попыткой работодателей добиться максимальных результатов со стороны работников – спортсменов. Третьей составляющей заработной платы спортсменов являются компенсационные выплаты, которые традиционно сопровождают труд спортсменов ввиду разъездного, в большинстве случаев, характера такой работы.

Важной гарантией обеспечения трудовых прав работника является также и упоминавшаяся ранее доплата к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка, в случаях, когда спортсмен получает травму при исполнении трудовых обязанностей. При этом в соответствии со сложившейся единообразной судебной практикой в случае недостаточности страховых выплат по обязательному и дополнительному страхованию работника – спортсмена такая доплата должна производиться за счет собственных средств работодателя.[[44]](#footnote-44)

Условия о заработной плате согласовываются и фиксируются сторонами в трудовом договоре. Зачастую команды стараются договориться с игроками о фиксации стимулирующих выплат не в основной части договора, а в приложениях и дополнительных соглашениях к нему.[[45]](#footnote-45) Подобные конструкции направлены на сокрытие реального уровня доходов спортсменов и расходов команд на заработную плату игроков, поскольку регламенты некоторых спортивных федераций позволяют не регистрировать такие дополнения и приложения.

Должностной оклад может выражаться как в фиксированной величине выплаты, так и в зависимости от участия спортсмена в соревнованиях. К примеру, по сообщениям многих СМИ[[46]](#footnote-46) контракт итальянского нападающего Марио Балотелли, заключенный с французским футбольным клубом «Марсель» в 2019 году, предполагает именно такую структуру выплат: футболист получает заработную плату только в случае его допуска и непосредственного участия в соревнованиях – футбольных матчах. В российской практике о существовании подобных соглашений в командном спорте неизвестно. Представляется, что подобный договор противоречил бы принципам отечественного трудового права, в частности принципу равенства прав и возможностей работников и принципу обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Размеры выплат спортсменам командных видов спорта могут регулироваться не только трудовыми договорами и системой выплат конкретных команд-работодателей. В некоторых спортивных лигах существует система регулирования размеров оплаты труда посредством регламентных норм таких лиг. Преимущественно, это те виды спорта, которые популярны в США и имеют значительное регламентирование. Как отмечалось ранее, эти виды спорта: бейсбол, американский футбол, баскетбол и хоккей. Национальные лиги в других странах стараются повторять успешный опыт американских лиг, в том числе путем адаптирования и инкорпорирования характерных институтов. К примеру, Правовой регламент КХЛ на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 устанавливает минимальные размеры выплат хоккеистам в зависимости от категорий спортсменов: возрастные диапазоны (17-21 лет и от 22 лет; уровень команд: основная команда, молодежная команда и т.д.)[[47]](#footnote-47) Минимальные размеры приводятся в рублях, за сезон. При этом если законодательством РФ или законодательством страны зарубежного клуба (в КХЛ участвуют команды из разных государств) установлен больший размер минимальной оплаты труда, то клубы должны будут привести минимальные зарплаты игроков в соответствии с таким законодательством.

В американских лигах размеры минимальной заработной платы игроков, как правило, привязаны не к их возрасту, а к количеству проведенных лет в лиге.

Регламент КХЛ закрепляет также и обязанность клубов фиксировать в трудовом договоре с игроком все условия, связанные с выплатой такому игроку заработной платы. Если клуб и игрок заключат между собой сделку, не предусмотренную регламентом и предусматривающую материальное вознаграждение такого игрока, то обе стороны такой сделки должны будут заплатить лиге штраф в размере 200% от суммы такой сделки каждая, а лига, в свою очередь, может применить дополнительные санкции в виде дисквалификации клуба и/или игрока на срок до двух лет, а при повторном нарушении - бессрочно. Стоит отметить, что регламентные нормы американских лиг (к примеру, НБА и НХЛ)[[48]](#footnote-48) предусматривают аналогичный запрет, но вводят его в более широкой формулировке, запрещая подобные соглашения не только между спортсменом и клубом, но также и между спортсменом и организациями, аффилированными с клубом. В российском же хоккее, существует высокий риск обхода клубами данного ограничения посредством вовлечения в оплату труда хоккеиста сторонних (спонсорских, дочерних клубу, владеющих клубом) компаний под видом маркетинговых и иных подобных контрактов. Подобная ситуация достаточно часто распространена в видах спорта, не имеющих жестких правил по регламентации ограничений заработной платы спортсменов, например, в футболе.[[49]](#footnote-49)

Правовой регламент КХЛ помимо требований к минимальному размеру заработной платы хоккеистов содержит и положения о максимальном размере заработной платы. При этом максимальный лимит для выплат является не индивидуальным, а коллективным. Такой лимит называется «потолком зарплат» и также пришел в отечественное регулирование из американского спорта. По действующему регламенту на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 годов потолок будет постепенно снижаться и будет «мягким». Данный термин означает, что при превышении лимита клубы будут иметь возможность выплатить штраф (30% от суммы сделки, так называемый «спортивный налог на роскошь»). С сезона 2020/2021 годов потолок зарплат станет «жестким», то есть при превышении установленной суммы новые трудовые договоры игроков не будут регистрироваться. Все дополнительные выплаты игрокам учитываются при определении потолка зарплат и ограничиваются лишь его максимальным размером.

В американских лигах, преимущественно распространен “мягкий” потолок зарплат, предусматривающий “налог на роскошь”. При этом существуют ограничения относительно количественного (не более n игроков) или процентного (не более n процентов от зарплатной ведомости) размеров такого превышения. Сам же потолок зарплат устанавливается не императивно, а определяется на основании финансовых показателей, которых достигла лига в предыдущем сезоне.[[50]](#footnote-50)

Регламентация российского баскетбола уделяет вопросам оплаты труда спортсменов значительно меньше внимания, нежели хоккейная лига. В принятых Российской Федерацией Баскетбола (РФБ) «Регламенте Чемпионата и Кубка России по баскетболу среди мужских и женских команд сезона 2018/2019 гг.» и «Статусе игрока» не содержится положений о минимальных и максимальных размерах оплаты труда спортсменов, конкретных надбавках и премиях, которые предусмотрены в Регламенте КХЛ и регламентах американских лиг. Положения баскетбольных регулятивных документов при этом содержат ряд важных трудоправовых гарантий работникам – спортсменам, в том числе запрет на паспортизацию (регистрацию в соревнованиях) клубов, у которых имеется задолженность по расчетам с работниками.[[51]](#footnote-51)

Описываемая специфика установления минимальных и максимальных размеров заработной платы обуславливается необходимостью поддержания уровня финансовой стабильности всех участников в лигах, созданных по американской модели (определенное количество участников, отсутствие вертикальных переходов между дивизионами в зависимости от результатов). Стоит отметить, что существование потолка зарплат в КХЛ вступает в противоречие с текстом ст. 132 Трудового кодекса РФ, указывающей на запрет ограничения максимального размера заработной платы. Положения Регламента КХЛ хотя и не предусматривают индивидуальных ограничений, но вводят ограничения коллективные, ограничивающие общую зарплатную ведомость. Представляется, что с точки зрения буквального прочтения нормы закона введение подобных ограничений недопустимо. С другой стороны, данные ограничения адресованы не игрокам, а клубам. По сути своей, указанные ограничения не разнятся по своей природе с пределами заработной платы, утверждаемыми локальными актами самих организаций. Ст. 132 Трудового кодекса РФ, в свою очередь, призвана гарантировать работнику справедливую оплату за труд на основании согласованных критериев оценки такого труда, в том числе и в рамках согласованных с работодателем размеров заработной платы.

Стоит также отметить, что ст. 132 Трудового кодекса РФ говорит о запрете ограничения максимального размера оплаты труда кроме иных случаев, предусмотренных кодексом. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ регулирование труда спортсменов регламентируется не только трудовым законодательством, но и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями. Представляется, что институт максимального размера заработной платы игроков важен для поддержания финансовой стабильности и независимости команд, а охраняемые законом гарантии спортсменам при этом рассматриваемыми положениями Регламента КХЛ не нарушаются.

Как в спортивных соревнованиях, где существуют минимальные и максимальные ограничения по размерам оплаты труда, так и в соревнованиях, где таких ограничений нет, заработная плата у спортсменов одной команды зачастую отличается и не является стандартизированной. Как отмечалось в первой главе настоящей работы, характер выполняемой трудовой функции может различаться у спортсменов разных спортивных амплуа, что может предопределять и различный уровень заработной платы, устанавливаемой таким спортсменам. В зависимости от тактических потребностей команды, работодатели могут дифференцировать уровни заработной платы своих работников – спортсменов. Но при этом разнится оплата труда и у спортсменов, выступающих на одной и той же позиции. Эти факты неизбежно приводят к вопросу о том, как соотносится сложившаяся ситуация с закрепленной в ст. 22 Трудового кодекса РФ обязанностью работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности?

Представляется, что в профессиональном командном спорте не может существовать универсального механизма определения заработной платы конкретных игроков и твердо-закрепленной градации заработных плат в спортивной команде. Спортсмены обладают уникальными наборами физических и психологических данных, не поддающихся стандартизации. Представляется невозможным вывести критерий определения ценности и полезности работника – спортсмена для команды, поскольку, во-первых, спортсмены командных видов спорта не являются самостоятельными участниками соревнований и выполняют поставленные профессиональные задачи исключительно коллективно, а во-вторых, ценность и востребованность того или иного спортсмена сильно коррелирует тактическим и физическим требованиям тренера, работающего с командой. Роль того или иного игрока может сильно отличаться при разных тренерах, как с точки зрения возможности использования игрока в другой роли, так и в его статусе в команде (игрок основы, запасной игрок, игрок резервной команды и т.д.)

При этом представляется возможным смоделировать следующий механизм определения заработной платы игроков, который помог бы работодателям выровнять размеры заработных плат работников-спортсменов. Необходимо установить равный (базовый) оклад для всех работников – спортсменов, выступающих за соответствующую команду, и ввести разветвленную и обширную систему премирования за достижение разнообразных показателей, в том числе места в основном составе, выполняемой роли и установок на спортивной площадке, результативных и тактических действий и т.д. Основными минусами такого подхода будет слишком большое количество переменных, влияющих на размер вознаграждения, субъективность критериев и размеров премий для разных позиций и задач на спортивной площадке, а также невозможность объективного определения реального вклада в достигаемые командой результаты.

Стоит отметить, что помимо выполнения трудовой функции, спортсмены обладают большим маркетинговым потенциалом, и позволяют работодателям зарабатывать на использовании своего образа значительные средства. Исходя из вышеописанного представляется, что оценить ценность того или иного работника – спортсмена для работодателя – спортивного клуба в объективных категориях невозможно. Таким образом, можно заключить о невозможности установления со стороны работодателя единообразных критериев оплаты труда работников – спортсменов централизованно.

§ 2.2. Регулирование вопросов режима работы и отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством не может превышать 40 рабочих часов. Рабочее время спортсмена командных видов спорта включает в себя время, которое спортсмен проводит на тренировках, восстановительных процедурах, медицинских осмотрах, учебно-методических занятиях, соревнованиях и других мероприятиях, связанных с осуществлением трудовой функции.

Специфика профессиональной деятельности спортсменов командных видов спорта такова, что их рабочее время достаточно сложно нормировать ввиду характера спортивных соревнований.[[52]](#footnote-52) Большинство соревнований командных видов спорта предполагает регулярные выездные игры с другими клубами, спортсмены регулярно оказываются в командировках, участвуют в выездных сборах, регулярно вынуждены работать сверхурочно и в выходные и праздничные дни, например, более 70 процентов матчей Российской Премьер-лиги проходят в выходные дни.[[53]](#footnote-53)

Трудовым законодательством не определены специальные требования к регламентации режима рабочего времени спортсменов, исходя из этого режим рабочего времени должен быть утвержден работодателями в локальных нормативных актах, в частности, в правилах внутреннего трудового распорядка. В таком регулировании работодателю – спортивному клубу необходимо определить порядок участия работников – спортсменов в тренировочных и учебно-методологических мероприятиях, соревнованиях, сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни, ночное время. Представляется целесообразным для работодателей – спортивных клубов устанавливать в таком документе время начала и окончания рабочего времени корреспондирующим спортивным календарям соревнований, расписанию тренировочных занятий и иным спортивным мероприятиям, в которых участвуют работники – спортсмены.

Специфика спортивной деятельности выражается также и в частом использовании режима ненормированного рабочего дня для трудовых отношений со спортсменами. В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированный рабочий день является особым режимом работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Ключевым в данном определении представляется «эпизодичность» привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Эпизодический характер такого привлечения подразумевает невозможность заранее предвидеть и предусмотреть необходимость такого задействования работников. Представляется, что регулярное привлечение работников – спортсменов к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени нарушает гарантии, установленные Трудовым кодексом. На основании установленного режима ненормированного рабочего дня работодатель должен быть вправе привлекать работников лишь в тех случаях, когда предусмотреть заранее такое привлечение было невозможно (например, в случае изменений в календаре спортивных мероприятий, дополнительном времени при проведении кубковых матчей и т.д.) Остальные же моменты должны фиксироваться в правилах внутреннего трудового распорядка путем корреспондирующих календарям спортивных соревнований положений.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в типовых трудовых договорах, утвержденных Российским Футбольным союзом[[54]](#footnote-54) и Российской Федерацией Баскетбола (Статус игрока)[[55]](#footnote-55). Иной подход предложен в российском хоккее. В соответствии со стандартными контрактами с хоккеистами и тренерами, утвержденными Правовым регламентом КХЛ на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, спортсменам устанавливается режим гибкого рабочего времени.[[56]](#footnote-56) В соответствии со ст. 102 Трудового кодекса РФ этот режим отличает возможность установления времени начала, окончания и общей продолжительности рабочего времени по соглашению сторон. Работодатель же обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Такой режим лучше подходит для регулирования труда спортсменов, поскольку позволяет работодателям более оперативно разрешать вопросы с привлечением работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени и предоставлять им соответствующее время отдыха.

Исходя из рассмотренных примеров, можно отметить, что правовая регламентация режима рабочего времени спортсменов в действующем российском законодательстве не достаточная. Представляется, что было бы разумным и полезным для всех участников спортивной деятельности установление законодателем отдельного регулирования режима рабочего времени работников – спортсменов, предусматривающего, в том числе, временные пределы привлечения к работе спортсменов и периодичность такого привлечения, отвечающие объективно существующей специфике проведения спортивных соревнований и формирования их расписания.

Как отмечалось в предыдущей главе настоящей работы, спецификой трудовой деятельности спортсменов является необходимость соблюдения не только режима рабочего времени, но и спортивного режима, установленного работодателем. Спортсмены обязаны соблюдать установленные для них работодателями требования не только в рабочее время, но и во время отдыха, что также отличает их от большинства категорий работников.[[57]](#footnote-57) При этом специфика, связанная с установлением спортивного режима для спортсменов командных видов спорта, в сравнении со спортсменами индивидуальных видов спорта может существовать лишь в разрезе различия спортивных правил и регламентных норм разных видов спорта. С точки зрения правовой оценки содержание обязанности соблюдения спортивного режима для спортсменов командных и индивидуальных видов спорта идентично.

Помимо закрепления вопросов, связанных с установлением режима рабочего времени, работодателям – спортивным клубам в принимаемых ими правилах внутреннего трудового распорядка следует устанавливать соответствующие требованиям законодательства положения о времени отдыха спортсменов. В силу разнородности расписания спортивных мероприятий чрезвычайно важным является обеспечение должного времени отдыха для работников – спортсменов в размере, не меньше гарантированного трудовым законодательством и регламентными нормами федераций и лиг. Так, в соответствии с Правовым регламентом КХЛ[[58]](#footnote-58) работодатели – хоккейные клубы обязаны обеспечить хоккеистам не менее четырех выходных дней подряд в период с 29 декабря по 3 января, не менее двух выходных дней на время проведения Евротура и Матча всех звезд, а также обеспечить предоставление выходных дней ежемесячно в соответствии с трудовым законодательством, но не менее четырех выходных дней в месяц. В случаях, когда регулярное предоставление хоккеистам таких дней отдыха невозможно ввиду проведения соревнований, дни отдыха суммируются и предоставляются спортсменам в дни перерывов в играх соревнования. Представляется важным отметить, что в трудовых договорах со спортсменами командных видов спорта также необходима детальная регламентация предоставления выходных дней в течение рабочих недель, поскольку, как отмечалось ранее, в некоторых видах спорта большая часть матчей выпадает на выходные дни (субботу и воскресенье).

Отдельное внимание следует уделить также вопросу предоставления отпусков спортсменам командных видов спорта. Специфика регулирования отпусков работников – спортсменов, так же как и специфика регулирования режима их рабочего времени, во многом предопределяется особенностями календаря спортивных соревнований.[[59]](#footnote-59) К примеру, Правовой регламент КХЛ предусматривает, что основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ) предоставляется работникам с 1 мая. После него работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней. Типовой договор с футболистом[[60]](#footnote-60) предусматривает обязанность работодателя предоставить работнику - спортсмену основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в период между футбольными сезонами, а также предоставить дополнительные отпуска продолжительностью 3 календарных дня за ненормированный рабочий день и продолжительностью 4 календарных дня в соответствии с гарантиями, закрепленными в ст. 348.10 Трудового кодекса РФ. Указанная статья устанавливает обязанность работодателя предоставить работнику - спортсмену ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 4 календарных дней. РФС при этом не указывает, в отличие от основного оплачиваемого отпуска, в какие периоды должны предоставляться дополнительные отпуска. Отсутствует также и регламентация соотношения норм об отпусках с выступлением спортсменов в сборных командах страны (указанное справедливо для всех рассмотренных актов лиг). Представляется, что такое соотношение должно учитывать обязанности спортивных клубов по направлению работников – спортсменов в сборные команды страны, а, соответственно, предоставление отпусков должно осуществляться с учетом такого задействования спортсменов.

Стоит отметить и тот факт, что продолжительность дополнительных отпусков в типовых договорах установлена в минимальном размере, требуемом трудовым законодательством, в отличие от КХЛ, регламентные нормы которой устанавливают повышенные гарантии для работников - спортсменов (10 дней дополнительного отпуска). Регламентные нормы РФБ вовсе не устанавливают требований по периодам предоставления отпусков, а в типовых трудовых договорах отсутствуют упоминания о дополнительных оплачиваемых отпусках, гарантированных трудовым законодательством. Регламентация вопросов предоставления работникам – баскетболистам времени отдыха практически отсутствует.[[61]](#footnote-61)

На рассмотренных примерах можно отметить разную степень регламентации вопросов, связанных с регулированием рабочего времени и времени отдыха работников - спортсменов в разных видах спорта. В отечественном хоккее существует детальная регламентация этих вопросов, закрепляются дополнительные гарантии работникам - хоккеистам сверх минимальных требований, установленных трудовым законодательством. В типовых трудовых договорах с работниками - футболистами, предложенных РФС, содержится лишь минимально необходимая регламентация и минимально необходимые гарантии работникам. Российская Федерация Баскетбола не уделяет достаточного внимания регулированию режима работы и отдыха работников – баскетболистов. Подробность регламентации и высокая юридическая техника выгодно отличают документы, принимаемые в российском хоккее, от регламентных норм других видов спорта.

3. Защита трудовых прав спортсменов командных видов спорта

§ 3.1. Коллективные способы защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта

Первый профессиональный союз спортсменов появился в Ливерпуле, Англия в 1898 году – Британский союз игроков AFU. Его создание преследовало собой 2 цели – упрощение переходов профессиональных футболистов из одной команды в другую посредством организации консультационных органов профсоюза и предотвращение введения потолка зарплат в размере 4 фунтов в неделю. Обозначенные цели достигнуты не были, и в 1907 году футболист клуба «Манчестер Сити» Билли Мередит создал новую организацию – Ассоциацию профессиональных футболистов (ПФА), которая существует по сей день. Профсоюз занимался оказанием финансовой помощи бывшим игрокам, а также выступал с требованиями отмены потолка зарплат, предоставления футболистам права свободного перехода из клуба в клуб, а также права получения процента от собственной трансферной стоимости игрока (суммы компенсации, которую один клуб уплачивал другому за переход футболиста). Долгая и упорная работа позволили ПФА добиться признания со стороны Английской футбольной ассоциации, а также многих уступок с ее стороны.[[62]](#footnote-62)

В континентальной Европе и остальном мире создание профессиональных союзов футболистов связано большей частью со второй половиной XX века. В 60-е годы были созданы профсоюзы во Франции, Италии и Испании, в 70-е в Германии, в 90-е в Австралии, Норвегии, Японии. Создание профсоюзов футболистов продолжается и в XXI веке (например, США, Колумбия, Индия).

Интересны для изучения способы воздействия футбольных профсоюзов на футбольные федерации и работодателей. В 1974 году Итальянская ассоциация футболистов (ИАФ) организовала массовые протесты в поддержку игрока клуба «Болонья» Аугусто Скалы, которого без его согласия продали в другой футбольный клуб. Формой протестов была выбрана задержка начала матчей в двух высших итальянских дивизионах, что привело к существенным финансовым потерям Итальянской лиги из-за конфликтов с телевизионными компаниями.[[63]](#footnote-63) Аналогичная акция была проведена ИАФ и в 1976 году. В 1977 году и вовсе была организована глобальная забастовка, когда в четырех главных лигах Италии не были сыграны все матчи кроме одного. Стоит отметить, что каждый раз профсоюз добивался удовлетворения требований игроков Федерацией футбола Италии, и показал, что обладает большими возможностями защиты прав своих членов.

Необходимо отдельно отметить, что профсоюзам спортсменов, так же как и ассоциациям спортивных команд, присуща способность достаточно быстрой международной консолидации. Обусловлено это тем, что спортсмены очень часто переходят из чемпионата одной страны в чемпионат другой. Пожалуй, наиболее влиятельной из международных ассоциаций профсоюзов спортсменов является Международная ассоциация профсоюзов футболистов (FIFPro), объединяющая футбольные профсоюзы более 40 стран.[[64]](#footnote-64) FIFPro обладает значительным влиянием в мировом футболе и в основном сосредоточивает свою деятельность на взаимодействии с региональными футбольными федерациями (УЕФА, КОНКАКАФ, КОНМЕБОЛ) и ФИФА. Из крупных успехов этого объединения профсоюзов можно выделить подписанный в 2007 году рамочный меморандум о взаимопонимании, в приложении к которому определяются минимальные требования к контрактам профессиональных футболистов.

Несмотря на определенные успехи профессиональных союзов спортсменов Старого света, наибольших успехов в развитии ассоциаций игроков, безусловно, добились спортсмены Соединенных Штатов Америки. Рассмотрим развитие исследуемого института в каждой из спортивных лиг Большой четверки.

***Национальная баскетбольная ассоциация (НБА).*** Профессиональный союз игроков НБА (Национальной баскетбольной ассоциации США) появился в 1954 году, однако фактически он начал функционировать только в 1962 году. Первоначальной потребностью формирования профсоюза выступило желание игроков иметь представителей в дисциплинарных органах НБА. В дальнейшем сфера деятельности организации значительно расширилась и стала включать в себя предоставление консультаций при заключении трудовых договоров, квалифицированной юридической помощи при разрешении трудовых споров, контроль за соблюдением имиджевых прав баскетболистов и организация фондов помощи игрокам ветеранам, а также представительство игроков при подписании коллективных соглашений с лигой. Последний аспект имеет решающее значение в определении профсоюза как реальной силы, влияющей на развитие спорта. Так, не достижение согласия по вопросу заключения коллективного соглашения дважды приводило к локаутам в НБА (аналог «забастовки» со стороны работодателя, когда работа временно прекращается, а заработная плата работникам не выплачивается) в 1998 и 2011 годах. По результатам каждого из таких локаутов игрокам удавалось отстаивать большую часть своих требований.[[65]](#footnote-65)

***Национальная футбольная лига (НФЛ).*** Ассоциация игроков в американский футбол была создана в 1956 году. Впервые профсоюз вступил в серьезную конфронтацию с лигой в 1970 году, когда игроками были выдвинуты требования установления минимального размера заработной платы и создания пенсионного фонда, в который клубы должны были производить отчисления. Под угрозой забастовки владельцы клубов вынуждены были удовлетворить требования спортсменов, в результате чего появился первый в истории мирового спорта пенсионный фонд профессиональных спортсменов, пополняемый работодателями (владельцами клубов).[[66]](#footnote-66)

Важнейшим достижением в истории Ассоциации футболистов принято считать забастовку 1982 года. При обсуждении с лигой нового коллективного договора Ассоциацией были выдвинуты требования перераспределения доходов лиги (игроки требовали 55% всех доходов, вместо 32%), выплаты выходного пособия игрокам, завершающим спортивную карьеру, увеличения страховых сумм, отмены стандартной формы контракта игрока. Помимо этого, игроками даже заявлялись требования по управлению изменениями в правилах самой игры, контролю за ценообразованием билетов на матчи, а также управлению клубами совместно с владельцами. Время для забастовки было выбрано крайне удачное – именно тогда НФЛ заключила рекордный для того времени теле-контракт на 2,1 миллиарда долларов. Забастовка продлилась 57 дней, после чего требования игроков были частично удовлетворены. Был существенно повышен минимальный оклад игрока, значительно увеличился средний уровень заработной платы. Стоит отметить, что игроки впервые осуществили попытку получить контроль над лигой, задав направление деятельности спортивных профсоюзов США на долгие годы вперед.

***Национальная хоккейная лига (НХЛ).*** Первая забастовка хоккеистов состоялась в 1992 году, значительно позже, чем у их коллег из других лиг. Основными требованиями были увеличение заработной платы и перераспределение доходов от реализации имиджевых прав. Профсоюз оказался хорошо подготовлен к забастовке, создав серьезный забастовочный фонд. Каждый игрок терял бы не более 25 тысяч долларов за все время забастовки, в то время как владельцы клубов от 500 тысяч до 1 миллиона долларов. Забастовка, однако, не оказалась достаточно успешной ввиду просчетов руководства Ассоциации хоккейных игроков. Подозревая владельцев клубов в сокрытии доходов от игроков, Ассоциация потребовала обнародовать бухгалтерскую отчетность клубов. Владельцы некоторых команд согласились это сделать, поскольку вели бизнес честно, и после этого многие игроки вышли из забастовки.

В 2004 году в НХЛ произошел локаут. За год до этого лига понесла самые высокие убытки в своей истории – 300 миллионов долларов. Несмотря на это, игроки выдвинули требования по увеличению заработной платы и отказались обсуждать введение потолка зарплат, который на тот момент существовал во всех остальных лигах Большой четверки. НХЛ была вынуждена впервые с 1919 года полностью отменить сезон из-за невозможности разрешить трудовые споры с игроками. На примере действий Ассоциации хоккеистов можно отметить, что чрезмерные требования профсоюзных организаций, возможно, могли привести как к сложностям в урегулировании споров с работодателями, так и к подрыву доверия со стороны спортсменов к самому профсоюзу.

***Главная лига бейсбола (ГЛБ).*** Первые конфликты ассоциации бейсболистов с владельцами клубов имели место с 1966 года в связи с кабальными условиями контрактов. В ГЛБ даже случались ситуации, когда владелец клуба проигрывал контракт игрока в карты другому владельцу клуба.[[67]](#footnote-67) В 1976 году Ассоциация первой в американском спорте добилась закрепления статуса свободного агента для игроков, проведших в лиге более 6 лет, у которых истекал контракт с клубом. В 1981 году ГЛБ внесла изменения в правила, ограничивающие данное право, что привело к пятидесятидневной забастовке игроков. Хотя игрокам так и не удалось отстоять статус свободного агента в предыдущей редакции, при подписании коллективного договора владельцы клубов согласились включить условие о перечислении 1/3 доходов лиги в пенсионный фонд игроков. Владельцы клубов, впрочем, фактически не исполняли эту обязанность, что привело к новому конфликту и последовавшей забастовке в 1985 году. В отличие от 1981 года владельцы не застраховали возможность проведения забастовки, в связи с чем вынуждены были удовлетворить большинство требований бастующих.

Как показывает опыт американского профсоюзного движения спортсменов, основополагающим фактором в достижении поставленных целей является сплоченность членов профессионального союза. В случаях, когда игроки настроены решительно и действуют согласованно, им удается эффективно отстаивать свои права и добиваться выдающихся преференций от работодателя.

Исследовав закономерности и процессы развития профсоюзного движения спортсменов за рубежом, стоит также рассмотреть, как указанный вопрос развивался в нашей стране. В эпоху СССР существовала проблема правового статуса спортсменов. Все спортсмены имели любительский статус, фактически будучи профессионалами. Номинально спортсмены числились на должностях по подведомственной принадлежности спортивной организации (например, ЦСКА – вооруженные силы, «Шахтер» – горнодобывающая промышленность, «Динамо» - МВД и т.д.) Такая политика государства была обусловлена действовавшей идеологией, согласно которой спорт в СССР не мог быть профессиональным. Это, в свою очередь приводило к тому, что профсоюзы спортсменов в Советском союзе просто не могли существовать.

В Российской Федерации в настоящее время нормативное регулирование деятельности в области физической культуры и спорта обеспечивается, в первую очередь, Законом о спорте и главой 54.1 Трудового кодекса РФ. Регулирование деятельности профессиональных союзов обеспечивается Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 10-ФЗ[[68]](#footnote-68) (далее – Федеральный закон о профсоюзах). Согласно ч. 1 ст. 2 Федерального закона о профсоюзах профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы подразделяются по видам в зависимости от их уровня (первичные, общероссийские, межрегиональные и т.д.).

Профессиональные союзы в Российской Федерации обладают правами на представление интересов работников в трудовых отношениях, ведение коллективных переговоров и участие в коллективных трудовых спорах, а также на создание условий, обеспечивающих деятельность профсоюзов.

Профессиональные союзы в области спорта создаются в целях представительства и защиты социально-трудовых прав спортсменов, тренеров и других работников спортивной отрасли. В соответствии с п. 11 ст. 5 Закона о спорте такие профсоюзы являются субъектами физической культуры и спорта в Российской Федерации. Стоит отметить, что профсоюзы профессиональных спортсменов существенно отличаются от традиционных профсоюзов, создаваемых в других сферах в силу своей специфики. С одной стороны, профсоюзы спортсменов представляют интересы работников со схожими навыками (как профсоюзы ремесленников), с другой – участвуют в коллективных переговорах с работодателями, осуществляющими наем и увольнение работников, как это делают промышленные профессиональные союзы.

Наиболее крупным и влиятельным спортивным профессиональным союзом России является Профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (Профспорттур), который был основан 11 декабря 1991 года. Профспорттур является добровольной некоммерческой профсоюзной организацией, объединяющей работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации независимо от вида спорта, в котором заняты работники.[[69]](#footnote-69) Данный профсоюз принимает активное участие в обсуждении государственной политики в области спорта, защите прав спортсменов по индивидуальным трудовым спорам и многим другим направлениям.[[70]](#footnote-70) Однако его модель не позволяет эффективно защищать меньшие общности спортсменов, работающих в одном виде спорта, как это делают, например, рассмотренные ранее профсоюзные организации игроков американских лиг Большой четверки.

Следует отметить, что российский законодатель не уделяет большого внимания регулированию профессиональных союзов спортсменов и их специфике в отдельных видах спорта. При этом следует заключить, что действительная необходимость в отдельном регулировании отсутствует. Профсоюзы спортсменов не обладают столь весомой спецификой, которая требовала бы квалифицированного вмешательства государства. Среди профсоюзов спортсменов зачастую возникают ситуации конкуренции таких профсоюзов. В литературе существуют позиции, согласно которым к такой конкуренции приводит отсутствие государственного контроля и ограничений.[[71]](#footnote-71) По мнению автора, следует не согласиться с такой позицией. Введение ограничений противоречило бы закрепленному Конституцией РФ праву на свободу объединений. Основными же причинами возникновения конкуренции между профсоюзами являются конфликты внутри самих профсоюзов или недостаточная эффективность действующих профсоюзных организаций. Представляется, что государственный контроль не может и не должен влиять на существование конкуренции между профсоюзов. Рассмотрим ситуацию развития вопроса конкуренции профсоюзов в российском хоккее.

Первый профессиональный союз хоккеистов был создан в 2004 году и ставил своей целью проведение переговоров с работодателями от имени игроков и тренеров и заключение коллективного соглашения. В 2005 году появился Профессиональный союз хоккеистов и тренеров (ПСХТ), который возглавил Александром Харламовым. Эта организация находилась в оппозиции Континентальной хоккейной лиге (КХЛ), которая отказывалась работать с ПСХТ из-за конфликта последних с еще одним профсоюзом – Межрегиональным профессиональным союзом игроков КХЛ (Профсоюз игроков КХЛ), образованным в 2008 году. Именно этот профсоюз добился подписания первого коллективного соглашения в сфере профессионального хоккея в Российской Федерации.[[72]](#footnote-72) После ликвидации в 2012 году ПСХТ, Профсоюз игроков КХЛ остался единственным крупным профсоюзом в отечественном хоккее. В настоящее время в п. 1.56 ст. 5 Правового регламента КХЛ[[73]](#footnote-73) установлена обязанность принимать участие в чемпионате, являясь членом Профсоюза. Если игрок не является членом Профсоюза, то ему может быть отказано в заявке за клуб КХЛ. Стоит отметить, что в других статьях Регламента (например, ст. ст. 20, 44, 58) прямо называется Профсоюз игроков КХЛ. Очевидно, составители Правового регламента желали избежать прямого давления на игроков, указывая на обязанность вступления в конкретный Профсоюз, однако системный анализ документа показывает, что КХЛ презюмирует вступление всех игроков, выступающих в Лиге, в конкретный профсоюз.

 Основная проблема существования двух профсоюзов заключалась в том, что возможность создания многочисленных профсоюзов в рамках одного вида спорта, во-первых, снижает возможности воздействия на работодателя и спортивные федерации, а во-вторых, позволяет лигам и клубам выбрать наиболее лояльный им профсоюз и начать поддерживать его (в том числе и финансово), что позволяет работодателям принимать необходимые для себя решения практически без сопротивления. Однако даже при существовании лишь одного профсоюза, эти риски не исчезают.

Рассмотренные проблемы, имеющие место в деятельности российских профсоюзов спортсменов, как представляется, являются следствием разобщенности отечественных спортсменов. Для создания столь же эффективных профсоюзов, какие существуют, например, в США, необходима активная роль большинства спортсменов в отстаивании своих интересов. Как отмечалось ранее, значительные успехи ассоциаций спортсменов США стали возможны в первую очередь благодаря сплоченности членов таких ассоциаций. Свою роль играет также и история развития института. В зарубежных странах некоторые профсоюзные организации спортсменов существуют уже более 100 лет. Российские профсоюзные организации существуют сравнительно недавно. Безусловно, для развития существующей профсоюзной деятельности в сфере спорта очень важно изучать и перенимать успешный зарубежный опыт, однако необходимо учитывать, что возможности профсоюзов западных стран достигли такого уровня совсем не за короткий срок.

При этом имеющийся опыт переговоров с лигами, забастовочных движений, организации деятельности ассоциаций российским профессиональным союзам необходимо перенимать уже сейчас. Основной сложностью имплементации зарубежного опыта, как представляется, является существенное различие в роли отечественных и зарубежных профсоюзов. В то время как во всем мире развитие спортивных профессиональных союзов вызывало серьезное противодействие со стороны работодателей, отечественные профсоюзы спортсменов не стремятся вступать в конфронтацию с лигами. Зачастую данную проблему объясняют ангажированностью и тесными связями руководств профсоюзов с работодателями (лигами и клубами), однако мне представляется, что основными причинами, препятствующими развитию профессиональных союзов спортсменов в России, являются неактивная позиция спортсменов в вопросах защиты своих прав, а также отсутствие противостояния между работниками-спортсменами и работодателями-владельцами клубов в вопросах перераспределения прибыли. Российский спорт, по большей своей части, не приносит своим владельцам серьезных доходов. Зачастую спортивные клубы существуют только благодаря финансовой поддержке государства в той или иной форме. В 1982 году американские футболисты объявили забастовку с лозунгом "Мы - это игра"[[74]](#footnote-74), тем самым указывая, что именно они формируют спортивный продукт, приносящий владельцам клубов прибыль. Благосостояние же российских спортсменов, в свою очередь, во многом зависит от проводимой государством политики в области спорта, что делает возможную полномасштабную конфронтацию крайне маловероятной.

Развитие профсоюзов спортсменов в России находится на достаточно раннем этапе. Как показывает зарубежный и международный опыт, спортивные профсоюзы могут выступать сильнейшим регулятором трудовых отношений в сфере спорта. Представляется, что для усиления роли профсоюзов и, следовательно, более эффективного отстаивания своих интересов работникам - спортсменам стоит активнее участвовать в профсоюзной жизни. Для этого необходимо участвовать в первичных профсоюзных организациях, а при их отсутствии в спортивном клубе – участвовать в создании таких организаций, принимать участие в профсоюзных мероприятиях и входить в органы профсоюзной организации (например, Совет игроков КХЛ в Профсоюзе игроков КХЛ), добиваться заключения коллективных соглашений. Только активное участие работников способно усилить роль профсоюзов.

§ 3.2. Индивидуальные способы защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта.

Российское законодательство не выделяет отдельной категории «спортивного спора», хотя попытки введения данного термина встречаются в литературе.[[75]](#footnote-75) Наиболее полной, на взгляд автора, получилась попытка С.В. Алексеева по определению данного явления. С.В. Алексеев понимает под спортивным спором укрупненно «разнообразные по своему содержанию неурегулированные разногласия субъектов в сфере спортивных отношений по поводу прав и обязанностей, перенесенные в юрисдикционный орган»[[76]](#footnote-76). При этом С. В. Алексеев разделяет широкое и узкое понимание спортивного спора. В широком понимании такой спор включает в себя все юридические споры, связанные со спортом, в которых участвуют субъекты спортивной деятельности. В узком смысле это именно спор о разрешении спортивного конфликта, т.е. конфликта, носящего спортивный характер.

Действующее же законодательство выделяет лишь общую категорию индивидуального трудового спора, не предлагая специфических механизмов для защиты прав спортсменов. В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса РФ индивидуальный трудовой спор является неурегулированными разногласиями между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться судами и комиссиями по трудовым спорам. Работники вправе самостоятельно избрать способ защиты, каждый из способов является самостоятельным способом разрешения спора[[77]](#footnote-77). Комиссии по трудовым спорам могут создаваться как для разрешения одного конкретного спора, так и на постоянной основе в качестве органа, уполномоченного разрешать индивидуальные трудовые споры в организации. Однако не все индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться комиссиями по трудовым спорам. Трудовым кодексом РФ в статье 391 установлен обязательный судебный порядок разрешения споров для споров о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, а также об отказе в приеме на работу. В обязательном судебном порядке рассматриваются и дела, связанные с дискриминацией работников. В силу подобной ограниченности подведомственности споров комиссиям, разрешение индивидуальных трудовых споров спортсменов командных видов спорта в них редко встречается на практике[[78]](#footnote-78).

 Главенствующим способом разрешения индивидуальных трудовых споров является судебная защита, гарантированная статьей 46 Конституции Российской Федерации.[[79]](#footnote-79) Индивидуальные трудовые споры с участием работников – спортсменов разрешаются судами общей юрисдикции в соответствии с п.1 ч. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ).[[80]](#footnote-80) В связи с тем, что действующее законодательство не предусматривает специфического регулирования для индивидуальных трудовых споров с участием работников – спортсменов, такие споры рассматриваются в соответствии с общими нормами трудового и гражданского процессуального права.

Трудовые договоры со спортсменами зачастую содержат условия, носящие не только трудовой, но и гражданско-правовой характер. В случае ненадлежащего исполнения условий трудового договора гражданско-правового характера стороны, как указывает Верховный суд РФ в Постановлении Пленума от 24.11.2015 № 52,[[81]](#footnote-81) могут обратиться в специализированные третейские суды в соответствии с ч. 3 ст. 3 ГПК РФ. Сложившаяся судебная практика единообразно признает обращение в специализированный третейский суд за разрешением спора уважительным основанием для восстановления пропущенных процессуальных сроков обращения в суд общей юрисдикции.[[82]](#footnote-82) Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений происходит в соответствии со ст. 381 Трудового кодекса РФ, т.е. споры, не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, могут разрешаться в специализирующихся на спортивной деятельности третейских судах. Наиболее известными такими судами, прямо упоминаемыми Пленумом ВС, являются Спортивный арбитраж при Торгово-промышленной палате Российской Федерации (правопреемником с 2017 года стал Международный коммерческий арбитражный суд при ТПП РФ (МКАС))[[83]](#footnote-83) и Спортивный Арбитражный Суд при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата».

МКАС рассматривает спортивные споры в соответствии с Правилами арбитража спортивных споров[[84]](#footnote-84) и Федеральным законом от 29 декабря 2015 года № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации»[[85]](#footnote-85). Суду подведомственны спортивные споры о нарушении антидопинговых правил, спортивных санкциях, допуске к соревнованиям, переходам спортсменов между спортивными клубами, исполнении, заключении и изменении договоров между субъектами спорта и другие. Несмотря на указанную формулировку, индивидуальные трудовые споры не могут быть арбитрабильны МКАС в силу императивных норм трудового законодательства. Недопустимость передачи индивидуальных трудовых споров на рассмотрение третейских судов может усложнять сторонам трудовых отношений процесс приведения в исполнение решений иностранных арбитражей. В соответствии с пп. «а» п. 2 ст. V Конвенции ООН «О признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений» в признании и приведении в действие решения может быть отказано, если власти страны, в которой запрашивается такие признание и приведение заключат, что объект спора не может быть разрешен третейским судом в соответствии с национальным законодательством[[86]](#footnote-86).

Указанная проблема актуальна для профессионального спорта, и в особенности для профессионального командного спорта, поскольку спортсмены командных видов спорта гораздо чаще вступают в трудовые отношения с работодателями из других стран, в отличие от спортсменов индивидуальных видов спорта, которые преимущественно заняты у работодателей той же страны, откуда родом и сам спортсмен, либо вовсе не вступают в трудовые отношения. Представляется, что ограничение способов защиты трудовых прав, в данном случае, поддерживается законодателем из патерналистского подхода, желания защитить слабую сторону и презумпции защиты слабой стороны именно в государственных судах. При этом такой подход очевидно вступает в противоречие с принципом свободы договора и создает сложности при защите комплексных правовых отношений. Стоит отметить, что не только российский законодатель, но и большинство мировых правопорядков ограничивают возможность передачи трудовых споров на рассмотрение третейских судов. При этом многие государства допускают разрешение трудовых споров арбитражами, вводя определенные ограничения[[87]](#footnote-87). Например, специальные процедуры для передачи трудовых споров в арбитраж существуют в Гонконге и Испании, в Бельгии и Японии такая возможность предусмотрена для отдельных категорий работников после возникновения спора. Представляется, что для индивидуальных трудовых споров с участием работников – спортсменов российскому законодателю следовало бы создать специальную процедуру передачи таких споров по соглашению сторон для рассмотрения в третейских судах, что увеличило бы количество возможностей для защиты трудовых прав работников. При этом одновременно необходимым будет установление дополнительных законодательных требований для создания специализированных третейских судов, которым будет доверено разрешение столь важных вопросов. По мнению автора, подход, используемый в Бельгии и Японии, связан с существенными рисками оказания давления со стороны работодателей на работников – спортсменов после возникновения спора с целью определения удобного для работодателя третейского суда, а потому он не предлагается для инкорпорирования в российскую правовую систему.

 В силу особой специфики источников правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта отдельным способом защиты трудовых прав работников – спортсменов является разрешение споров в спортивных организациях. Во многих странах (США, Великобритания) приоритет при разрешении трудовых споров со спортсменами отдается именно спортивным организациям. Аналогичные подходы встречаются и в европейских правопорядках (Германия, Испания).[[88]](#footnote-88)

Как доказывалось ранее, регламентные нормы российских спортивных организаций непосредственно влияют на трудовые отношения с работниками – спортсменами. Принимая нормы и правила, обязательные для исполнения участниками трудовых отношений в сфере спорта, такие организации заинтересованы в соблюдении установленных ими регламентных норм и разрешения конфликтных ситуаций, связанных с таким нормотворчеством. Для этих целей создаются специализированные органы – комитеты, комиссии, департаменты, наделяемые конкретной компетенцией – по дисциплинарным спорам, контрактным спорам, антидопинговым спорам и т.д.

Рассмотрим на примере КХЛ, традиционно отличающейся детальной регламентацией процессов. В соответствии со ст. 26 Дисциплинарного регламента КХЛ[[89]](#footnote-89) порядок рассмотрения контрактных споров определяется в соответствии с Положением о Комиссии по контрактным спорам КХЛ (далее – Комиссия).[[90]](#footnote-90) Комиссия по контрактным спорам КХЛ рассматривает исключительно специфические споры, связанные с применением норм, регламентирующих контракты хоккеистов (к примеру, случаи, когда спортсмен оспаривает прекращение выплаты установленной премии за мастерство в случаях направления в команду клуба ВХЛ или фарм-клуба в течение сезона, и при этом с таким спортсменом не заключил контракт ни один другой клуб). Перечень рассматриваемых Комиссией вопросов является закрытым. Положением установлено, что решение Комиссии является для сторон окончательным, подлежит немедленному исполнению и не может быть обжаловано в судебном порядке. Представляется, что подобные нормы противоречат действующему российскому законодательству. Такие нормы не могут считаться третейским соглашением, а Комиссия третейским судом. Какие-либо иные основания для невозможности судебной защиты нарушенных прав работников – спортсменов также отсутствуют. По сути решение Комиссии является необязательным внесудебным способом разрешения спора, а работники – спортсмены не лишаются возможности защиты своих трудовых прав в судебном порядке. При этом стоит отметить, что узкая и специфическая (даже в рамках норм одного соревнования) специализация Комиссии направлена на разрешение тех вопросов, для разрешения которых судье общей юрисдикции может не хватать профессиональных знаний. Поэтому для хоккеистов и хоккейных клубов может быть предпочтительным разрешать вопросы именно в Комиссии, о чем также свидетельствует отсутствие в открытых источниках сведений об оспаривании решений Комиссии в суде.

В свою очередь, судебная практика признает участие работников - спортсменов в процедурах по разрешению споров в спортивных организациях уважительным основанием для восстановления пропущенных процессуальных сроков.[[91]](#footnote-91) Такие процедуры могут являться как досудебными, так и внесудебными способами разрешения индивидуальных споров, но их существование необходимо для обеспечения разных возможностей для защиты трудовых прав работников – спортсменов. В большинстве командных видов спорта существует организованная и структурно разветвленная система органов по разрешению споров. При этом в некоторых федерациях индивидуальных видах спорта такие органы отсутствуют, что зачастую приводит к не обоснованным дисквалификациям спортсменов, а также финансовым убыткам с их стороны.

Защита трудовых прав работников – спортсменов зачастую может быть необходима и относительно регламентных норм спортивных организаций, нарушающих трудовые права спортсменов. Рассмотрим два знаменитых прецедента, значительно повлиявших на развитие регулирования такого вида спорта как футбол: дело Босмана и дело Симутенкова.

Жан-Марк Босман был игроком бельгийского футбольного клуба «Льеж». В 1990 году руководство клуба предложило игроку продлить истекающий контракт с уменьшением заработной платы на 25 процентов. Босман, в свою очередь, получил выгодное предложение от футбольного клуба «Дюнкерк» из Франции и хотел его принять. Однако «Льеж» затребовал у французского клуба компенсацию размером в 1 миллион долларов и переход не состоялся. Стороны не смогли достичь компромисса и Жан-Марк Босман был вынужден обратиться в суд. Спустя 5 лет судебных разбирательств, 15 декабря 1995 года Конституционный суд Бельгии признал, что законодательство Европейского союза запрещает ограничивать свободу перемещения и распоряжения своим трудом после истечения срока контракта и требование компенсации со стороны «Льежа» было незаконным. Все существовавшее в европейском футболе регулирование переходов игроков утратило силу.

Вместе с тем, Босман подал второй иск к УЕФА (Союз европейских футбольных ассоциаций), который также был удовлетворен.[[92]](#footnote-92) Суть его требований заключалась в отмене установленного УЕФА лимита на иностранцев 3+2 (в заявке команды могло находиться не более 3 иностранцев, а также 2 «натурализованных» иностранцев, которые провели в стране не менее 5 лет). Судом было признано, что лимит на иностранцев не может распространяться на граждан Европейского союза, так как это противоречит статье 48 Римского договора 1957 года,[[93]](#footnote-93) устанавливающей право свободного перемещения трудящихся внутри Европейского союза. Правило лимита на иностранцев перестало распространяться на граждан стран-членов Европейского союза и стало действовать только для игроков из стран, в Европейский союз не входящих. Однако уже в 2005 году и это ограничение было отменено благодаря другому знаковому прецеденту – делу Симутенкова.

Игорь Симутенков, российский футболист, выступал за испанский футбольный клуб «Тенерифе». Его игровая практика была сильно ограничена действовавшим в Испании лимитом на иностранцев – на футбольном поле могли находиться не более трех игроков из стран, не входящих в Европейский союз. В январе 2001 года Симутенков обратился в Королевскую федерацию футбола Испании с требованием выдать ему лицензию, аналогичную лицензиям игроков из стран Европейского союза, и не включать его в лимит на легионеров. Свои требования футболист обосновывал действующим «Соглашением о партнёрстве и сотрудничестве между Российской Федерацией и Европейским Союзом» 1994 года,[[94]](#footnote-94) согласно которому недопустима дискриминация российских граждан, законно работающих в любой стране Европейского союза. Федерация отклонила его требование, и Симутенков подал иск в суд.

Разбирательство закончилось лишь в 2005 году. 12 апреля Европейский суд вынес решение о том, что правила, установленные Королевской федерацией футбола Испании, противоречат положениям Соглашения между Европейским союзом и Российской Федерации и подлежат отмене.[[95]](#footnote-95) Российские игроки перестали считаться иностранцами в футбольных лигах стран Европейского союза. Последствия же этого решения повлияли на весь европейский футбол, поскольку аналогичные соглашения были заключены между Европейским союзом и еще 79 государствами. Фактически, дело Симутенкова привело к отмене лимита на иностранцев практически во всех профессиональных спортивных лигах Европы, включая не только футбольные, но и баскетбольные, волейбольные, регбийные и хоккейные лиги государств-членов Европейского союза. Дело Босмана, в свою очередь, привело к запрету установления препятствий игрокам, отработавшим свой контракт полностью, со стороны их бывших работодателей (клубов). В настоящее время данное правило действует во всех профессиональных футбольных лигах мира.

Рассмотренные дела показывают, что защита трудовых прав работников – спортсменов может быть эффективной и должна использоваться не только при спорах о нарушениях работодателей, но также и в случаях, когда трудовые права всех спортсменов – участников соревнований нарушаются существующими нормами и правилами.

Стоит заключить, что существование разнообразных индивидуальных способов защиты трудовых прав спортсменов командных видов спорта способствует вариативности защитных стратегий работников и, как следствие, более высокой вероятности достижения необходимых результатов. Представляется целесообразным точечно изменять российское правовое регулирование для внедрения успешных мировых правовых практик, например, создание процедуры передачи отдельных категорий трудовых споров спортсменов командных видов спорта на разрешение специализированных третейских судов. Для этого, в частности, необходимым было бы внести соответствующие поправки в законодательство, устанавливающие критерии подсудности индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов специализированным спортивным арбитражам, обладающим достаточными знаниями и компетенцией для оценки специфики таких трудовых отношений и особенностей их регулирования, в том числе, рассмотренных в настоящей работе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного в настоящей работе исследования были сделаны следующие выводы.

Основными причинами, предопределяющими необходимость особого правового регулирования труда спортсменов командных видов спорта, являются более высокая в сравнении с индивидуальными видами спорта конкурентная специфика, более высокие физические нагрузки и риски получения профессиональных травм, особое регулирование отношений своеобразными правовыми субъектами – спортивными организациями, специфическая трудовая функция работников, а также отношения между работниками – спортсменами и работодателями, заинтересованными не только в выполнении спортсменами трудовой функции, но и в их поведении за пределами продолжительности рабочего времени.

Несамостоятельность спортсменов командных видов спорта является одним из главенствующих факторов, позволяющих говорить о необходимости отдельного правового регулирования изучаемой категории работников. Факт невозможности участия в командных спортивных соревнованиях без участия в команде, общности спортсменов предопределяет обязательное вступление спортсменов командных видов спорта в трудовые отношения со спортивными клубами, что не является обязательным для индивидуальных видов спорта. Выявленные особенности влияют на формирование системы источников правового регулирования изучаемых отношений. Трудовой договор, являющийся центральным институтом, регулирующим отношения большинства категорий работников, может не иметь столь значительного влияния при регулировании отношений в отдельных видах спорта, ввиду развитого саморегулирования отношений регламентными нормами спортивных организаций. Это особенные источники правового регулирования, которые в силу закона имеют обязывающий характер для работодателей и работников, но при этом не включены законодателем в число источников трудового права, закрепленных в Трудовом кодексе РФ. Представляется необходимым дополнить ст. 5 Трудового кодекса данными источниками правового регулирования.

Специфика в регулировании труда спортсменов командных видов спорта прослеживается и в том, как традиционные институты трудового права регулируют труд таких работников. Системы оплаты труда в командном спорте значительно отличаются от оплаты труда других категорий работников и спортсменов индивидуальных видов спорта. Существование уникальных явлений вроде «потолков зарплат», разветвленная и разнородная система премирования, а также обладание спортсменами уникальными психофизиологическими качествами зачастую приводят к сложностям в соблюдении гарантий трудового законодательства. Уникальность представляющих для работодателей ценность трудовых качеств работников – спортсменов не позволяет выделить универсальный критерий для объективного определения размеров заработной платы игроков даже в пределах одного спортивного клуба. Большая роль саморегулирования проявляется и в этих аспектах, поскольку именно благодаря регламентным нормам спортивных организаций появляется возможность регулировать пределы размеров заработных плат в спортивных клубах.

Главной выявленной особенностью правового регулирования режима работы спортсменов командных видов спорта является обязанность работника подчиняться не только режиму рабочего времени, действующему у работодателя, но также спортивному режиму и нормам морали и нравственности. Выявлена также недостаточность правовой регламентации режима рабочего времени спортсменов, в силу которой спортивные организации и работодатели – спортивные клубы прибегают к использованию специальных режимов рабочего времени, установленных трудовым законодательством, которые не отвечают в полной мере объективным потребностям в регулировании данного вопроса. Представляется необходимым ввести в трудовое законодательство отдельную конструкцию режима рабочего времени спортсменов, позволяющие устанавливать временные пределы привлечения к работе спортсменов и периодичность такого привлечения с учетом проведения спортивных соревнований и формирования их расписания. Это необходимо для защиты тех трудовых прав работников – спортсменов, которые нередко становятся недоступны таким работникам ввиду недостаточного законодательного регулирования.

Разнообразие мировых способов защиты трудовых прав работников – спортсменов не в полной мере доступно и эффективно использует в отечественном правовом регулировании. Предлагается ввести возможность передачи трудовых споров со спортсменами в спортивные арбитражи, обладающие необходимыми компетенциями и специальными знаниями для их разрешения. И если отдельные успешные практики индивидуальной защиты трудовых прав спортсменов могут быть удачно инкорпорированы в российское законодательство при должном контроле, то развитие отечественного профсоюзного движения спортсменов командных видов спорта, которое позволило бы эффективно использовать этот механизм защиты российским спортсменам, возможно исключительно при активном участии самих спортсменов.

Таким образом, наиболее важными и необходимыми для совершенствования действующего законодательства, регулирующего труд спортсменов командных видов спорта, являются следующие предложения:

- Дополнение ст. 5 Трудового кодекса РФ особенными источниками правового регулирования: регламентными нормами общероссийских спортивных федераций и организаторов соревнований;

- Разработка и внедрение в трудовое законодательство специальной конструкции режима рабочего времени спортсменов;

- Внесение поправок в действующее законодательство, устанавливающих критерии возможности передачи индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов на рассмотрение специализированных спортивных арбитражей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Нормативно-правовые акты и иные официальные документы**
	1. **Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

**1.1.1. Международные договоры**

1) Договор, учреждающий Европейское сообщество [Электронный ресурс] : Подписан в г. Риме 25 мар. 1957 г. // Подготовлен для публикации в системах КонсультантПлюс. – (с изм. и доп. от 26.02.2001). – СПС «КонсультантПлюс».

2) Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны [Электронный ресурс] : (заключено на о. Корфу 24.06.1994) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. - № 16. – Ст. 1802. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.1.2. Акты международных организаций, органов и конференций**

3) Конвенция Организации Объединенных Наций о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений [Электронный ресурс] : Заключена в г. Нью-Йорке в 1958 г. // Вестник ВАС РФ. – 1993. – № 8. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.1.3. Иные международные официальные документы**

4) Всемирный антидопинговый кодекс 2015 [Электронный ресурс] : принят Всемирным антидопинговым агентством // Официальный сайт РАА «Русада» : [сайт]. Режим доступа: http://rusada.ru/upload/iblock/694/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81\_%D0%905\_2015\_PRINT%202018.pdf

5) Правила НБА [Электронный ресурс] // Официальный сайт НБА [сайт]. Режим доступа: https://official.nba.com/rulebook/

6) Устав и Протокол FIFPro [Электронный ресурс] : Официальный сайт FIFPro [сайт]. Режим доступа: <https://fifpro.org/en/about-fifpro/statutes.>

7) Financial Fair Play Regulations [Электронный ресурс] : Официальный сайт УЕФА [сайт]. Режим доступа: <https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/02/56/20/15/2562015_DOWNLOAD.pdf>

**1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**

**1.2.1. Конституция Российской Федерации**

8) Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. – 2009. – 21 янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ и от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 фев. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июл. 2014 г. № 11-ФКЗ). – СПС «КонсультантПлюс».

**1.2.2. Федеральные законы**

9) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410. – (с изм. и доп., вступ. в силу с 30 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

10) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс] : от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 янв. 2019 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

11) Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

12) Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29 дек. 2015 г. № 382-ФЗ// Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. - № 1. – Ст. 2. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

13) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148. – (в ред. от 03 июл. 2016 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

14) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148. – (в ред. от 03 июл. 2016 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

15) Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1. – Ст. 3. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

**1.2.3. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций**

16) О депонировании правил постоянно действующего арбитражного учреждения [Электронный ресурс] : Распоряжение Минюста России от 27 янв. 2017 г. № 109-р. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.3. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации, имеющие нормативное содержание**

**1.3.1. Постановления пленума Верховного Суда Российской Федерации**

17) О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 нояб. 2015 г. № 52. // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. - № 2. – СПС «КонсультантПлюс».

18) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Пост. Пленума Верховного Суда РФ от 17 мар. 2004 г. № 2 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2004. – № 6. – (в ред. от 24 нояб. 2015 г.). - СПС «КонсультантПлюс».

**1.4. Иные официальные документы, принятые в Российской Федерации**

19) Дисциплинарный регламент КХЛ [Электронный ресурс] : на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // Официальный сайт КХЛ [сайт]. Режим доступа : https://www.khl.ru/documents/KHL\_disciplinary\_regulations\_2018.pdf

20) Правила арбитража спортивных споров [Электронный ресурс] : приложение 5 к приказу ТПП РФ от 11 янв. 2017 г. № 6. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

21) Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // Официальный сайт КХЛ [сайт]. Режим доступа : https://www.khl.ru/documents/KHL\_legal\_regulations\_2018.pdf

22) Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] : редакция вступает в действие с 01 февраля 2019 года // Официальный сайт РФС [сайт]. Режим доступа : <https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2>

23) Регламент Чемпионата и Кубка России по баскетболу среди мужских и женских команд сезона 2018/2019 гг. [Электронный ресурс] Официальный сайт РФБ [сайт]. Режим доступа : <https://russiabasket.ru/Files/Documents/1%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%202018-19_%D0%A7%D0%A0_12.02.19.pdf>

24) Спортивный регламент КХЛ [Электронный ресурс] : на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 // Официальный сайт КХЛ [сайт]. Режим доступа : <https://www.khl.ru/documents/KHL_sports_regulations_2018.pdf>

25) Статус Игрока [Электронный ресурс] // Официальный сайт РФБ [сайт]. Режим доступа : <http://old.russiabasket.ru/wp-content/uploads/2017/08/Status_igroka_red.200917.pdf>

26) Устав Профспорттура [Электронный ресурс] // Официальный сайт Профспорттура [сайт]. Режим доступа : http://profsporttur.ru/docs/ustav/

**2. Материалы судебной практики**

**2.1. Материалы международной судебной практики**

**2.1.1. Акты Европейского суда**

27) Igor Simutenkov v Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol [Electronic resource] : Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 April 2005 // Reports of Cases 2005 I-02579 [сайт]. Режим доступа : http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=6343539E9E97B64D9A4DC8288B6B5BD9?text=&docid=60299&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2869027

28) Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman [Electronic resource] : Judgment of the Court of 15 December 1995 // European Court reports 1995 Page I-04921 [сайт]. Режим доступа : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=EN>.

**2.2. Материалы судебной практики Российской Федерации**

**2.2.1. Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации**

29) Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48.

30) Определение Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 06 фев. 2001 № 11-В00-34 // Документ опубликован не был. – 2001. – СПС «КонсультантПлюс».

31) Решение № 2-4879/2015 2-4879/2015~М-4645/2015 М-4645/2015 Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ (Республика Бурятия) [Электронный ресурс] : от 9 октября 2015 г. по делу № 2-4879/2015 // Документ опубликован не был. – 2015. – СПС «КонсультантПлюс».

**3. Специальная литература**

**3.1. Книги**

32) Алексеев, С.В. Международное спортивное право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям 030500 «Юриспруденция» и 032101 «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2016. – 895 с.

33) Алексеев, С.В. Спортивное право : учебник для вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2016. – 927 с.

34) Алексеев С. В. Спортивное право России : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2016. – 1055 с.

35) Алексеев, С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2016. – 647 с.

36) Алексеев, С.В. Спортивный маркетинг. Правовое регулирование : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Маркетинг», «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2015. – 647 с.

37) Алексеев С.В. Футбольное право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. – М. : Юнити-Дана, Закон и право, 2016. – 1055 с.

38) Гусов, К.Н. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта : учеб. пособ. / К.Н. Гусов, О.А. Шевченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2014. 315 с.

39) Завгородний, А. В. Особенности и проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации : монография / А. В. Завгородний. – М. : Проспект, 2019. – 152 с.

40) Зайцев, Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / Ю. В. Зайцев, Д. И. Рогачев. – М. : Статут, 2012. – 182 с.

41) Карапетов, А. Г. Свобода договора и ее пределы : в 2 т. / А. Г. Карапетов, А. И. Савельев. – М. : Статут, 2012. – 2 т.

42) Овчинникова, Н. А. Актуальные проблемы правового регулирования профессионального спорта в Российской Федерации : монография / Н. А. Овчинникова. - Владимир. : Владимирская обл. науч. б-ка, 2008. – 155 с.

43) Соловьев, А. А. Актуальные проблемы спортивного права : Кодификация законодательства о спорте : Спорт и вузы / А. А. Соловьев. – М. : Ритм, 2008. – 156 с.

44) Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособ. для магистров / М. И. Акатнова [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. – М. : Проспект, 2018. – 448 с.

45) Спортивное право России : учебник для магистров / Д. В. Блажеев, В. М. Байрамов [и др.] ; отв. ред. Д. И. Рогачев. – М. : Проспект, 2016. – 640 с.

46) Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Юрайт, 2013. — 673 с. — Сер. : Бакалавр. Углубленный курс.

47) Трудовое право России : учебник для студентов юрид. вузов и фак. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова М. В., Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 518 с.

48) Riess, S. The American sporting experience : a historical anthology of sport in America / S. Riess. – N.Y. : Leisure Press, 1984. – 544 p.

**3.2. Статьи**

49) Алексеев, С. В. К вопросу о дифференциации в регулировании труда спортсменов / С. В. Алексеев, А. Н. Алиев // Спорт : Экономика, право, управление. – 2017. – № 3. – С. 14-16.

50) Андрианова, М. А. Арбитрабельность трудовых споров / М. А. Андрианова // В.А. Кабатов, С.Н. Лебедев. Сборник воспоминаний, статей, иных материалов ; науч. ред. А.И. Муранов, О.Н. Зименкова, А.А. Костин ; сост. А.И. Муранов. – М. : Статут, 2017. – С. 342 - 351.

51) Бриллиантова, А. М. Спортивный арбитраж как способ рассмотрения споров в области спорта (сравнительно-правовой аспект) / А. М. Андрианова // Спорт: Экономика, право, управление. – 2004. – № 2. – С. 6-10.

52) Карелин, А. А. Правовое регулирование трансфера (перехода) спортсменов и тренеров из одной спортивной организации в другую / А. А. Карелин // Право и экономика. – 2016. – № 2. – С. 52 - 58.

53) Клейменова, М. Н. Спортивные профсоюзы в РФ : Анализ проблемы / М. Н. Клейменова // Биологический вестник. – 2015. – №1а. – С. 68-75.

54) Леканова, Е. Е. Дифференциация права как общеправовое явление / Е. Е. Леканова // Vox Juris, Глас права. – 2011. – № 1. – С. 128-132.

55) Леонов, А. С. Правовое регулирование труда спортсменов и законодательство о профессиональном спорте / А. С. Леонов // Право и государство : Теория и практика. – 2009. – № 10. – С. 63-66.

56) Макарова, О. А. Особенности правового регулирования труда спортсменов / О. А. Макарова, О. И. Палий // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – № 115. – С. 798-818.

57) Рогачев, Д. И. Признаки профессионального спорта и основные модели его регулирования / Д. И. Рогачев // Вестник Университета им. О. Е. Кутафина. – 2015. – № 4. – С. 88-95.

58) Сафонов, В. А. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы. / В. А. Сафонов, Д. С. Баранов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 2. – С. 29-33.

59) Шарикова, В. С. К вопросу о дифференциации прав работников / В. С. Шарикова // Наука и инновации XXI века. Материалы III Всероссийской конференции молодых ученых. – 2016. – с. 229-232.

60) Шевченко, О.А. О взаимодействии трудового законодательства и норм саморегулирования спортивных организаций / О. А. Шевченко // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2014. – № 9. – С. 9 - 15.

61) Шевченко, О.А. Особенности спортивно-трудовых отношений спортивных тренеров в области профессионального спорта / О. А. Шевченко // Вестник Рос. ун-та дружбы народов. Сер. : Юридические науки. – 2014. – № 2. – С. 108-117.

62) Шевченко, О.А. Правовой статус профессионального спортсмена / О. А. Шевченко // Право и государство : Теория и практика. – 2006. – № 8. – С. 82-89.

**3.3. Диссертации и авторефераты диссертаций**

63) Васькевич В.П. Гражданско-правовое регулирование отношений в области профессионального спорта: Дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.03 / В. П. Васькевич. – Казань., 2006. 216 с.

64) Говоров, П. С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов : сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм : автореф. дис. … канд. юрид. наук. : 12.00.05 / П. С. Говоров. – М., 2015. – 22 с.

65) Леонов, А. С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров : проблемы и перспективы развития : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Леонов. – М., 2009. 158 с.

**4. Интернет-ресурсы**

66) Забастовка НФЛ 8 октября 1982 [Электронный ресурс] // Официальный сайт BBC : [сайт]. Режим доступа : <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1WFc41Zz3GyWy9nHZFvyhJR/national-football-league-strike-1982-8-october-1982>

67) КХЛ и профсоюз игроков подписали новое коллективное соглашение [Электронный ресурс] // Официальный сайт издания «Коммерсантъ» : [сайт]. Режим доступа : https://www.kommersant.ru/doc/1151445

68) Официальный сайт РПЛ [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://premierliga.ru/tournaments/championship/calendar/>

69) Официальный сайт Теннисной ассоциации США [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://www.usta.com/en/home.html>

70) ESPN [Electronic resource] : The Worldwide Leader In Sports / sports news portal. Режим доступа : https://www.espn.com

1. Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов : сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм : автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2015. С. 14. [↑](#footnote-ref-1)
2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-2)
3. Гусов К.Н., Шевченко О.А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта : Учеб. пособ. М., 2012. С. 23 [↑](#footnote-ref-3)
4. Васькевич В.П. Гражданско-правовое регулирование отношений в области профессионального спорта: Дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2006. С. 216. [↑](#footnote-ref-4)
5. Леканова Е.Е. Дифференциация права как общеправовое явление // Vox Juris, Глас права. 2011. №1. С. 128-132. [↑](#footnote-ref-5)
6. Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов : сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм : автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2015. С. 9. [↑](#footnote-ref-6)
7. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] : редакция вступает в действие с 01 февраля 2019 года // Официальный сайт РФС. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-7)
8. См. например ст. 33 Спортивного регламента КХЛ на сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021. Спортивный регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_sports_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-8)
9. Алексеев С.В. Международное спортивное право / под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2016. С. 418. [↑](#footnote-ref-9)
10. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - № 50. – Ст. 6242. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-10)
11. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте / под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2016. С. 54 [↑](#footnote-ref-11)
12. Алексеев С.В. Спортивное право : учебник / под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2016. С. 132 [↑](#footnote-ref-12)
13. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - № 50. – Ст. 6242. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-13)
14. В Законе о спорте приведены лишь определения спортсмена - физическое лицо, занимающееся выбранными видом или видами спорта и выступающее на спортивных соревнованиях, и спортсмена высокого класса - спортсмен, имеющий спортивное звание и выступающий на спортивных соревнованиях в целях достижения высоких спортивных результатов. [↑](#footnote-ref-14)
15. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / под ред. Н. Л. Лютова, И. С. Цыпкиной ; МГЮА. – М., 2018. С. 79 [↑](#footnote-ref-15)
16. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-16)
17. Всемирный антидопинговый кодекс [Электронный ресурс] : 2015 / Официальный сайт РАА «Русада». URL : <http://rusada.ru/upload/iblock/694/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%905_2015_PRINT%202018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-17)
18. ESPN [Электронный ресурс] : The Worldwide Leader In Sports. URL: <http://www.espn.com/espn/story/_/id/8852974/lance-armstrong-history-lying> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-18)
19. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-19)
20. Вид спорта - часть спорта, которая признана в соответствии с требованиями Закона о спорте обособленной сферой общественных отношений, имеющей соответствующие правила, утвержденные в установленном Законом о спорте порядке, среду занятий, используемый спортивный инвентарь (без учета защитных средств) и оборудование. [↑](#footnote-ref-20)
21. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - № 50. – Ст. 6242. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-21)
22. Алексеев С. В. Спортивное право России / под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2016. С. 623 [↑](#footnote-ref-22)
23. См., например, ст. 38 Правового регламента КХЛ. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-23)
24. См., например, Регулирование Английской футбольной Премьер-Лиги. Premier League [Electronic resource] : Official site. URL : <https://www.premierleague.com/publications> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-24)
25. По сообщениям СМИ. Советский спорт [Электронный ресурс] : Официальный сайт издания. URL : <https://www.sovsport.ru/football/articles/703620-tot-samyj-punkt-pochemu-v-anglii-arendovannym-nelzja-igrat-protiv-svoih-klubov-a-v-germanii-mozhno> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-25)
26. Спортивное право России : Учебник для магистров / Блажеев Д. В. [и др.] ; отв. ред. Д. И. Рогачев. – М., 2016. С. 543 [↑](#footnote-ref-26)
27. Карелин А.А. Правовое регулирование трансфера (перехода) спортсменов и тренеров из одной спортивной организации в другую // Право и экономика. 2016. № 2. С. 52 - 58. [↑](#footnote-ref-27)
28. Официальный сайт Теннисной ассоциации США [Электронный ресурс]. URL : <https://www.usta.com/en/home.html> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-28)
29. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-29)
30. Рогачев Д. И. Признаки профессионального спорта и основные модели его регулирования // Вестник Университета им. О. Е. Кутафина. 2015. № 4. С. 88-95 [↑](#footnote-ref-30)
31. Шевченко О. А. О взаимодействии трудового законодательства и норм саморегулирования спортивных организаций. // Законы России : опыт, анализ, практика. 2014. № 9. С. 9-15. [↑](#footnote-ref-31)
32. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1. – Ст. 3. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-32)
33. Ст. 19.2 Закона о спорте. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - № 50. – Ст. 6242. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-33)
34. Сафонов В. А., Баранов Д. С. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы. // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №2 С. 29-33. [↑](#footnote-ref-34)
35. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-35)
36. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] : редакция вступает в действие с 01 февраля 2019 года // Официальный сайт РФС. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-36)
37. Сафонов В. А., Баранов Д. С. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы. // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №2 С. 29-33. [↑](#footnote-ref-37)
38. В соответствии с п. 7.3 ст. 2 Закона о спорте такие положения (регламенты) утверждаются организаторами спортивных соревнований. [↑](#footnote-ref-38)
39. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - № 50. – Ст. 6242. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-39)
40. Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 34. [↑](#footnote-ref-40)
41. Шевченко О.А. О взаимодействии трудового законодательства и норм саморегулирования спортивных организаций // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 9. С. 9 - 15. [↑](#footnote-ref-41)
42. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 71. [↑](#footnote-ref-42)
43. ESPN [Электронный ресурс] : The Worldwide Leader In Sports. URL: <http://www.espn.com/soccer/soccer-transfers/story/3187498/psgs-neymar-reports-barcelona-to-fifa-over-unpaid-renewal-bonus> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-43)
44. Решение № 2-4879/2015 2-4879/2015~М-4645/2015 М-4645/2015 от 9 октября 2015 г. по делу № 2-4879/2015 Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ (Республика Бурятия) [Электронный ресурс]. – 2015. – СПС «КонсультантПлюс»; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-44)
45. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 69. [↑](#footnote-ref-45)
46. ESPN [Электронный ресурс] : The Worldwide Leader In Sports. URL: <https://www.espn.com> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-46)
47. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-47)
48. См. например: Правила НБА [Электронный ресурс] : Официальный сайт НБА. URL : <https://official.nba.com/rulebook/> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-48)
49. Financial Fair Play Regulations [Электронный ресурс] : Официальный сайт УЕФА. URL: <https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/02/56/20/15/2562015_DOWNLOAD.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-49)
50. Алексеев С.В. Спортивное право : учебник. С. 343. [↑](#footnote-ref-50)
51. Статус Игрока [Электронный ресурс] : Официальный сайт РФБ. URL: <http://old.russiabasket.ru/wp-content/uploads/2017/08/Status_igroka_red.200917.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-51)
52. Макарова О. А., Палий О. И. Особенности правового регулирования труда спортсменов / Научный журнал КубГАУ. 2016. № 115. С. 798-818. [↑](#footnote-ref-52)
53. Официальный сайт РПЛ [Электронный ресурс]. URL: <https://premierliga.ru/tournaments/championship/calendar/> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-53)
54. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] : редакция вступает в действие с 01 февраля 2019 года // Официальный сайт РФС. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-54)
55. Статус Игрока [Электронный ресурс] : Официальный сайт РФБ. URL: <http://old.russiabasket.ru/wp-content/uploads/2017/08/Status_igroka_red.200917.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-55)
56. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-56)
57. Гусов К.Н., Шевченко О.А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта : Учеб. пособ. М., 2012. С. 55 [↑](#footnote-ref-57)
58. Пункты 1.8-1.10 Правового регламента КХЛ [↑](#footnote-ref-58)
59. Овчинникова Н. А. Актуальные проблемы правового регулирования профессионального спорта в Российской Федерации : монография. Владимир., 2008. С. 113. [↑](#footnote-ref-59)
60. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] : редакция вступает в действие с 01 февраля 2019 года // Официальный сайт РФС. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-60)
61. Статус Игрока [Электронный ресурс] : Официальный сайт РФБ. URL: <http://old.russiabasket.ru/wp-content/uploads/2017/08/Status_igroka_red.200917.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-61)
62. Алексеев С.В. Футбольное право / под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2015. С. 355. [↑](#footnote-ref-62)
63. Клейменова М.Н. Спортивные профсоюзы в РФ: Анализ проблемы / Биологический вестник. 2015. №1а. С. 68-75 [↑](#footnote-ref-63)
64. Устав и Протокол FIFPro [Электронный ресурс] : Официальный сайт FIFPro. URL : <https://fifpro.org/en/about-fifpro/statutes> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-64)
65. ESPN [Электронный ресурс] : The Worldwide Leader In Sports. URL: <https://www.espn.com> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-65)
66. Алексеев С.В. Международное спортивное право. С. 260. [↑](#footnote-ref-66)
67. Алексеев С.В. Международное спортивное право. С. 262. [↑](#footnote-ref-67)
68. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148. – (в ред. от 03 июл. 2016 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-68)
69. Устав Профспорттура [Электронный ресурс] : Официальный сайт Профспорттура. URL : <http://profsporttur.ru/docs/ustav/> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-69)
70. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 476. [↑](#footnote-ref-70)
71. Клейменова М.Н. Спортивные профсоюзы в РФ: Анализ проблемы / Биологический вестник. 2015. №1а. С. 68-75 [↑](#footnote-ref-71)
72. КХЛ и профсоюз игроков подписали новое коллективное соглашение [Электронный ресурс] : Официальный сайт издания «Коммерсантъ». URL : <https://www.kommersant.ru/doc/1151445> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-72)
73. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-73)
74. Забастовка НФЛ 8 октября 1982 [Электронный ресурс] : Официальный сайт BBC. URL : <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1WFc41Zz3GyWy9nHZFvyhJR/national-football-league-strike-1982-8-october-1982> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-74)
75. Бриллиантова А.М. Спортивный арбитраж как способ рассмотрения споров в области спорта (сравнительно-правовой аспект) // Спорт: Экономика, право, управление. 2004. №2 С. 6-10. [↑](#footnote-ref-75)
76. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 498 [↑](#footnote-ref-76)
77. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Пост. Пленума Верховного Суда РФ от 17 мар. 2004 г. № 2 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2004. – № 6. – (в ред. от 24 нояб. 2015 г.). - СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-77)
78. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 523 [↑](#footnote-ref-78)
79. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-79)
80. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 46. – Ст. 4532. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-80)
81. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 нояб. 2015 г. № 52. // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. - № 2. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-81)
82. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2016. – № 1. С. 40-48. [↑](#footnote-ref-82)
83. О депонировании правил постоянно действующего арбитражного учреждения [Электронный ресурс] : Распоряжение Минюста России от 27 янв. 2017 г. № 109-р. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-83)
84. Правила арбитража спортивных споров [Электронный ресурс] : приложение 5 к приказу ТПП РФ от 11 янв. 2017 г. № 6. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-84)
85. Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29 дек. 2015 г. № 382-ФЗ// Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. - № 1. – Ст. 2. – (в ред. от 27 дек. 2018 г.) – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-85)
86. Конвенция Организации Объединенных Наций о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений [Электронный ресурс] : Заключена в г. Нью-Йорке в 1958 г. // Вестник ВАС РФ. – 1993. – № 8. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-86)
87. Андрианова М.А. Арбитрабельность трудовых споров // В.А. Кабатов, С.Н. Лебедев. Сборник воспоминаний, статей, иных материалов / науч. ред. А.И. Муранов, О.Н. Зименкова, А.А. Костин; сост. А.И. Муранов. М.: Статут, 2017. С. 342 - 351. [↑](#footnote-ref-87)
88. Спортивное право России : Учебник для магистров / Блажеев Д. В. [и др.] ; отв. ред. Д. И. Рогачев. – М., 2016. С. 631. [↑](#footnote-ref-88)
89. Дисциплинарный регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_disciplinary_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-89)
90. Правовой регламент КХЛ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КХЛ. URL : <https://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2018.pdf> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-90)
91. Определение Верховного Суда РФ от 06 фев. 2001 № 11-В00-34 [Электронный ресурс] : документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-91)
92. Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman [Electronic resource] : Judgment of the Court of 15 December 1995 // European Court reports 1995 Page I-04921. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=EN> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-92)
93. Договор, учреждающий Европейское сообщество [Электронный ресурс] : Подписан в г. Риме 25 мар. 1957 г. // Подготовлен для публикации в системах КонсультантПлюс. – (с изм. и доп. от 26.02.2001). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-93)
94. Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны [Электронный ресурс] : (заключено на о. Корфу 24.06.1994) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. - № 16. – Ст. 1802. – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-94)
95. Igor Simutenkov v Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol [Electronic resource] : Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 April 2005 // Reports of Cases 2005 I-02579. URL : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=6343539E9E97B64D9A4DC8288B6B5BD9?text=&docid=60299&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2869027> (дата обращения : 10.05.2019). [↑](#footnote-ref-95)