Санкт-Петербургский государственный университет

***ЗАТУЛА Евгений Андреевич***

**Выпускная квалификационная работа**

***Индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров и порядок их рассмотрения в футболе***

 Научный руководитель:

 доцент кафедры трудового права и

 социального права, к.ю.н.,

 Филиппова Марина Валентиновна

 Консультант:

 преподаватель

 Инзарцева Елизавета Николаевна

Санкт-Петербург

2022

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание 2

Введение 3

Глава 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров 8

§1. Понятие и признаки индивидуальных трудовых споров 8

§2. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров 14

Глава 2. Разрешение инживидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе в России 20

§1. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Палате по разрешению споров РФС 20

§2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в НЦСА при АНО «Спортивная арбитражная палата» 35

§3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке медиации 40

Глава 3. Разрешение индивидуальных трудовых спорово спортсменов и тренеров в футболе в международных органах 49

§1. Разрешение индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в юрисдикционных органах ФИФА 49

§2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в КАС 57

Заключение 63

Список использованной литературы 66

Список сокращений 75

ВВЕДЕНИЕ

Спорт в настоящее время получает огромное общественное развитие. Массовый спорт становится нормой жизни, а за профессиональным спортом следят все большее количество людей. Это привело к огромному толчку этой сферы. Локальные, автономные нормы спортивных федераций, отражающие специфику спорта, регулируют огромный пласт общественных отношений, в отношении которого не осуществляется государственное регулирование или осуществляется без учета специфики спорта.

Специфика регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров в профессиональном спорте отражает множество факторов, к которым можно отнести, помимо прочего, конъюнктуру рынка (рынок труда в сфере профессионального спорта является монопсонным[[1]](#footnote-2)); порядок заключения и расторжения трудовых договоров; сроки действия трудовых договоров (по общему правилу со спортсменами заключаются срочные договоры); порядок разрешения трудовых споров в профессиональном спорте и т.д.

В трудовых отношениях в целом достаточно трудно представить такую модель, при которой у сторон получится избежать любых конфликтов. Работодатель и работник, как стороны трудовых правоотношений, преследуют абсолютно разные цели, чем и порождается возникновение трудовых споров.

Еще в большей степени это проявляется в трудовых отношениях, складывающихся в сфере спорта. В Российской Федерации попытки отразить специфику спорта в регулировании трудовых отношений спортсменов и тренеров начали делаться лишь в 2008 году путем введения в Трудовой кодекс Российской Федерации главы, посвященной особенностям регулирования труда спортсменов и тренеров. До этого же закон лишь указывал, что трудовые отношения в профессиональном спорте регулируется трудовым законодательством, что неизбежно приводило к коллизиям между локальным регулированием спортивных федераций и законодательством России (например, был не урегулирован вопрос временного перевода спортсмена к другому работодателю в порядке «аренды»).

Несмотря на появление специального регулирования, на сегодняшний день некоторые нормы Трудового кодекса Российской Федерации противоречат регламентам общероссийских и международных спортивных федераций. При этом субъекты спорта, осуществляющие деятельности в России, обязаны одновременно исполнять и положения трудового законодательства, и регламентные нормы федераций, что может привести к появлению коллизий, которые, как правило, разрешаются не в пользу закона, а в пользу актов спортивных федераций.

Разработка указанной темы необходима для улучшения механизмов защиты прав работника как более слабого субъекта трудоправовых отношений с учетом имеющихся интересов работодателя. В указанной сфере попросту необходим анализ, который бы позволил рассмотреть институт индивидуальных трудовых споров в спорте с учетом специфики спорта.

Актуальность темы заключается в необходимости разработки вопроса о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров специальных субъектов трудовых отношений – спортсменов и тренеров в целях эффективной защиты прав и законных интересов обеих сторон трудовых отношений – работника и работодателя.

Целью настоящей работы ставился анализ теоретических и практических аспектов разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в сфере футбола, а также выработка предложений по совершенствованию действующего регулирования в этой сфере. Настоящая работа ограничивается рассмотрением порядка разрешения трудовых споров в футболе в связи с тем, что по разным видам спорта имеются свои процедуры, отличающиеся друг от друга. Рассмотрение порядка разрешения трудовых споров в одном виде спорта позволит более полно рассмотреть вопрос. При этом следует отметить, что глава 1 работы, а также §3 главы 2 и §2 главы 3 применимы ко всем видам спорта и не имеют существенных особенностей применимо к футболу.

Для достижения вышеуказанных целей были поставлены следующие задачи:

1) Провести анализ понятия и признаков индивидуальных трудовых споров;
 2) Выявить причины и условии возникновения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров;

3) Исследовать структуру органов по разрешению индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров на национальном и международном уровне;

4) Установить порядок и особенности разрешения трудовых споров в различных юрисдикционных органах;

 5) Проанализировать целесообразность применения медиации в процессе урегулирования разногласий, возникающих в ходе применения труда профессиональных спортсменов;

 6) Определить достоинства и недостатки разрешения индивидуальных трудовых споров в каждом из органов;

 7) Разработать предложения по совершенствованию законодательства и регламентных норм в части разрешениях трудовых споров с участием спортсменов и тренеров.

Объектом исследования в данной работе являются общественные отношения, складывающиеся в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров специальных субъектов трудового права - спортсменов и тренеров.

Предмет исследования составляют материальные, процедурные и процессуальные нормы трудового права России; законодательства об альтернативных способах разрешения споров России и Швейцарии;, регламентных документов РФС, ФИФА, а также доктринальные положения российских и зарубежных ученых, исследующих теоретические вопросы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров.

Структура работы состоит из 3 глав, посвященных общим вопросам индивидуальных трудовых споров, порядку их разрешения на национальном и международном уровне.

Глава 1 работы посвящена общим вопросам индивидуальных трудовых споров. Автором проанализированы их понятие и признаки, а также причины и условия, способствующие их возникновению.

Глава 2 работы посвящена вопросам разрешения индивидуальных трудовых споров в российском футболе, в частности, в юрисдикционных органах РФС и НЦСА. Кроме того, в главе рассматриваются вопросы разрешения индивидуальных трудовых споров при помощи процедуры медиации.

Глава 3 работы рассматривает порядок разрешения индивидуальных трудовых споров на международном уровне в Футбольном трибунале ФИФА и Спортивном арбитражном суде.

В тексте работы автор предпринимает попытки установления недостатков правового регулирования и предлагает пути их преодоления.

Реализации поставленных целей и задач представляется возможной при изучении законодательной базы регулирования индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров. Нормативной основой работы являются законодательные акты Российской Федерации, регулирующие отношения в рассматриваемой сфере: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации», Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; законодательством Швейцарии о международном арбитраже, а также регламентные нормы ФИФА и РФС, а также другие нормативные акты.

 В процессе написания работы использовались общенаучные методы и частнонаучные методы научного познания. Широкое использование получил сравнительно-правовой метод, направленный на выявление различий правовых подходов к разрешению индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в России и на международном уровне. Для целей толкования норм, регулирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров использовался формально-догматический и социологический методы.

 Научной основой исследования будут являться труды отечественных и зарубежных специалистов в области трудового права, гражданского и арбитражного процесса, спортивного права, конфликтологии в том числе, Аллахвердовой О. В., Ханукаевой Т. Э., Буяновой М. О., Смолярчук В. И., Лушникова А. М., Лушниковой М. В., Толкуновой В. Н., Ивановой Е. Н., Запрудского Ю. Г., Зайцева А. И., Погорелова М. А., Алексеева С. В., Прокопца М. А., Рогачева Д. И, Калашникова Д. В., Якимовой К.С., К. Хоппер, И. Блэкшоу и других. Изучение указанного материала способно позволить рассмотреть институт разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров с различных точек зрения и должным образом обобщить результаты предыдущих исследований.

Научная новизна данной работы заключается в попытке создания работы, направленной на изучение регулирования порядка разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе, так как большинство из имеющихся работ посвящены отдельным аспектам рассматриваемого вопроса и не раскрывают его в полной мере. Кроме того, спортивное право как отрасль права в настоящий момент находится в процессе становления.

Данная работа представляет практическую значимость в связи с тем, что она может найти применение при законотворческой и правоприменительной деятельности в части совершенствования процедуры разращения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§1. Понятие и признаки индивидуальных трудовых споров

 В отечественном законодательстве термин «трудовые споры» впервые появился в 1971 году в КЗоТ РСФСР[[2]](#footnote-3). В ранее действовавшем советском (российском) трудовом законодательстве (КЗоТ 1918 года и 1922 года) употреблялся термин «трудовые конфликты»[[3]](#footnote-4).

 КЗоТ РФСФС 1971 года не давал определения трудового спора, однако, статья 201 КЗоТ РСФСР, определявшая органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, позволяла определить, что законодатель имел в виду под этой категорией. Так трудовыми спорами считались разногласия между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта).

 Современное определение индивидуального трудового спора дается в статье 381 Трудового кодекса РФ[[4]](#footnote-5). В соответствии с ней индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия 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. Определение, содержащееся в Трудовом кодексе РФ, индивидуального трудового спора дополняет советское признаком неурегулированности разногласий.

 Попытки разграничения понятий «трудовой спор» и «неурегулированные разногласия» делаются в науке трудового права с советских времен. Так Смолярчук В.И. писал, что такое деление олицетворяет разные по своей природе явления, поскольку до обращения за разрешением разногласия в компетентные органы спора еще нет – он возникает лишь тогда, когда неурегулированное разногласие разрешается специальным юрисдикционным органом[[5]](#footnote-6).

 Стоит отметить, что не все ученые согласны с позицией, в том числе, законодателя по разделению этих понятий. В частности, Лушников А.М. и Лушникова М.В. указывают, что «позиция законодателя в ТК РФ на вычленение двух понятий: трудового спора и неурегулированных разногласий – ущербна как в теоретическом, так и в практическом плане. Представляется, что спорами являются не только разногласия, которые переданы на рассмотрение специального согласительного или юрисдикционного органа, «наличие разногласия между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора»[[6]](#footnote-7).

 Представляется, что более верной и удачной является позиция, высказанная Лушниковыми. Представляется, что спор может быть разрешен, в том числе, путем переговоров, обращения к посреднику (медиатору) или иными способами. В таком случае легальное определение не отнесет такие конфликты к категории «трудовые споры», так как в описанной ситуации попросту отсутствует признак «неразрешенности спора». При этом вряд ли возможно отрицать, что трудовой спор имеет место быть и в ситуации, когда его передали на рассмотрение компетентного органа, и в ситуации, когда он был разрешен иными способами. В связи с этим в тексте настоящей работы помимо способов рассмотрения споров в юрисдикционных (квазисудебных) органах также будет рассмотрена медиация как способ разрешения индивидуальных трудовых споров.

 Необходимо также указать, что часть 2 указанной статьи допускает возможность наличия индивидуальных трудовых споров работодателя с действующим работником; лицом, ранее состоявшем в трудовых отношениях с этим работодателем; лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа от такого заключения. Для удобства все 3 категории лиц, с которыми у работодателя могут возникать индивидуальные трудовые споры, будут именоваться как «работник».

 Легальное определение индивидуального трудового спора позволяет выделить признаки, по которым тот или иной спор можно определить в этом понятии.

 Первый признак - неурегулированность разногласий между работником и работодателем.

 Толковый словарь Ожегова С.И. определяет понятие «разногласия» как отсутствие согласия из-за несходства во мнениях, взглядах[[7]](#footnote-8). В контексте индивидуального трудового спора разногласия могут возникать из-за различного понимания норм трудового права со стороны работника и работодателя. При этом реального нарушения чьих-либо прав может и не быть. Определение трудового кодекса позволяет говорить о «неурегулированном» разногласии. Под ним следует понимать такое разногласие, по которому сторонам не удалось прийти к взаимоприемлемому решению. С учетом того, что индивидуальные трудовые споры могут разрешаться различными органами, в том числе, в порядке альтернативных процедур урегулирования споров, следует говорить о том, что попытка урегулирования разногласий должна быть произведена с использованием собственных сил сторон, то есть в порядке саморегулирования разногласий[[8]](#footnote-9). В науке трудового права отмечается, что признак «неурегулированности разногласий» носит в большей степени декларативный характер. Как указывает Г.А. Соколова, «данное положение ТК РФ носит большей частью декларативный характер, так как Кодекс не требует доказательств попыток разрешения разногласий»[[9]](#footnote-10). С такой позицией невозможно не согласиться. Субъекты трудовых отношений, действительно могут не осуществлять досудебное разрешение споров, а сразу передать его на рассмотрение компетентного органа.

 Вторым признаком индивидуального трудового спора является его предмет.

 Предметом индивидуальных трудовых споров одни ученые считают разногласия между работником и нанимателем[[10]](#footnote-11). Другие ученые отождествляют предмет индивидуальных трудовых споров с отдельными элементами трудового правоотношения, относящимся к различным правовым институтам, например, к оплате труда, к рабочему времени, времени отдыха, к материальной или дисциплинарной ответственности[[11]](#footnote-12).

 Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности: оплата труда (оплата сверхурочных работ, работа в выходные или праздничные дни); установление или изменение условий труда; законность применения мер дисциплинарной ответственности и др[[12]](#footnote-13).

 Снигирева И.О. определяет предмет индивидуального трудового спора через существо заявленных работником требований, например, требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат[[13]](#footnote-14).

 С этой позицией трудно не согласиться. По предмету трудового спора, то есть по конкретным заявленным требованиям, следует разграничивать индивидуальные и коллективные трудовые споры.

 Статья 398 ТК РФ определяет следующие признаки коллективных трудовых споров:

 1) установление и изменение условий труда, включая заработную плату;

 2) заключение, изменение и выполнение коллективных договоров и соглашений;

 3) отказ работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов. При этом с учетом положения части 2 статьи 8 ТК РФ такое мнение необходимо учитывать только в случаях, предусмотренных законом.

 Индивидуальные трудовые споры могут пересекаться с коллективными в рамках предмета только по вопросу установления и изменения условий труда, включая заработную плату. В данном случае разграничение следует проводить по субъектному составу. В случаях, когда спор возникает по поводу установления индивидуальных условий труда, то есть тех, которые отражены в трудовом договоре с конкретным работником, речь идет об индивидуальном трудовом споре. В случае же наличия спора относительно общих условий труда, касающихся всех работников и отраженных в локальных правовых актах, речь идет о коллективном трудовом споре.

 Наконец третий признак индивидуального трудового спора - его передача на рассмотрение компетентного органа.

 По общему правилу индивидуальные трудовые споры могут быть переданы на рассмотрение комиссии по трудовым спорам или в суд. Однако, Трудовой кодекс РФ допускает передачу индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в арбитраж, администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением (ст. 348.13 ТК РФ). При этом эта же статья отсылает нас к специальному спортивному законодательству, которое позволяет передавать индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров в специально созданные для этих целей органы, подконтрольные спортивным федерациям[[14]](#footnote-15). Наконец, индивидуальный трудовой спор может быть передан на разрешение в порядке процедуры медиации, что не будет противоречить Закону о медиации[[15]](#footnote-16).

 Таким образом, индивидуальный трудовой спор может иметь место в случае одновременного наличия трех условий:

 1) наличие разногласия между работником и работодателем, которое не было урегулировано в порядке саморегулирования сторон;

 2) возникновение этого разногласия по вопросам индивидуальных условий труда (установление и изменение условий труда, включая заработную плату, применимо к отдельному работнику);

 3) передача этих разногласий на разрешение в компетентный орган в соответствии законодательством России.

 Стоит дополнительно отметить, что индивидуальный трудовой спор может возникать даже в ситуации, когда в реальности трудовые права работника не были нарушены, а сами разногласия возникли в результате разного трактования сторонами положений трудового законодательства, локальных нормативных актов и условий трудового договора.

 При квалификации трудовых споров необходимо четко отграничивать индивидуальные и коллективные споры, так как порядок их разрешения различается и неверная квалификация спора может иметь серьезные последствия как для работодателя, так и для работников. Коллективные трудовые споры не будут рассмотрены в настоящей работе в связи с отсутствием таковых в сфере спорта.

§2. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров

 Из определения понятия и признаков индивидуальных трудовых споров явствует, что одним из ключевых элементов, без которых невозможно их возникновение, является наличие разногласий между работником и работодателем по вопросам применения трудового права.

 Представляется, что для определения эффективных методов и способов разрешения возникающих споров, необходимо изучить причины и условия возникновения таковых.

 С первого взгляда может показаться, что установление причин и условий трудовых споров не является задачей, которая ставится перед юридической наукой, а требует рассмотрения в иных научных областях, например, социологии или конфликтологии. Полагаю, что такое мнение является ошибочным, так как именно причины и условия возникновения разногласий являются юридическими фактами возникновения индивидуальных трудовых споров, и их понимание ведет к эффективному юридическому урегулированию таковых. Вышеуказанная позиция высказывается, например, Сафроновым В.В.[[16]](#footnote-17). С таким подходом можно согласиться. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров вызывают сам трудовой спор, который впоследствии может быть передан на рассмотрение компетентного органа. Иными словами, он определяет их как нарушения каких-либо прав работника[[17]](#footnote-18). Сходной позиции придерживается Буянова М.О., которая указывает, что причинами индивидуальных трудовых споров являются обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием законодательства о труде и условий трудового договора[[18]](#footnote-19).

С таким подходом трудно не согласиться, однако, представляется, что следует уточнить его выводом, данным в §1 настоящей главы. Нарушение прав работников не обязательно должно быть реальным для возникновения индивидуального трудового спора. Напротив, представляется, что сам факт возникновения разногласия между сторонами по вопросам применения трудового права свидетельствует о разночтении положений трудового законодательства, локальных актов или условий трудового договора сторонами. Делая данный вывод, следует оговориться, что речь идет о ситуациях, когда обе стороны действуют добросовестно друг по отношению к другу. Также стоит оговориться, что причинами возникновения индивидуальных трудовых споров может быть нарушение прав и законных интересов работодателя, например, в ситуации, когда работник своими виновными действиями причиняет ему вред.

 Условия возникновения трудовых споров – это те обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения и вызывают неурегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений. Например, наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменения экономических отношений в целом, другие обстоятельства могут быть объективными условиями, вызывающими причины возникновения индивидуальных трудовох споров. Такие противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий в области социально-экономических и трудовых отношений[[19]](#footnote-20). Как указывала Толкунова В.Н. «условия возникновения трудовых споров – это те негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам, или значительно обостряют возникший спор»[[20]](#footnote-21). При этом как верно указывала Толкунова В.Н. условия сами по себе не вызывают трудовые споры.

 Таким образом, под причинами возникновения трудовых споров следует понимать факты, вызвавшие нарушение, в том числе мнимое, трудовых прав работника или работодателя, а под условиями - обстоятельства, которые влияют на развитие трудового спора, но сами по себе его не взывают.

 Для установления ключевых причин и, как следствие, условий необходимо обратиться к статистическим показателям.

 В целях корректного формирования выводов о причинах возникновения индивидуальных трудовых споров в настоящей работе проводится классификация причин без специфики деятельности работников.

 По статистике[[21]](#footnote-22) сайта онлайнинспекция.рф, созданного в целях реализации проекта «Открытая инспекция труда», двумя ключевыми причинами обращений по вопросам трудового законодательства являются вопросы незаконного увольнения и вопросы невыплаты заработной платы: 33 и 32 процента соответственно.

 Статистика Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации[[22]](#footnote-23) подтверждает выводы, сделанные на сайте Онлайн инспекции труда.

 Согласно данным, опубликованным на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики,[[23]](#footnote-24) по состоянию на 1 ноября 2021 года задолженность по заработной плате составляет 1343,5 миллиона рублей. Несомненно, общей размер задолженности по заработной плате на данный момент сокращается, однако, причины ее сокращения в условиях общего экономического кризиса вряд ли могут свидетельствовать о реальном исправлении ситуации. Указанный вывод подтверждается статистикой банкротств организаций[[24]](#footnote-25). Так в первом полугодии 2021 года количество корпоративных банкротств выросло на 9,2% к такому же периоду 2020 года. В свою очередь число введенных судами процедур наблюдения за первую половину 2021 года выросло на 26,1% к первому полугодию 2020 года. Такая статистика косвенно подтверждает вывод о том, что сокращение выплат связано скорее не с сокращение случаев невыплаты как таковых, а со списанием задолженности по заработной плате в порядке, предусмотренном законодательством о банкротстве.

 Что касается незаконного увольнения, то проблема не нова ни для российской реальности, ни для мировой. Работник вследствие специфики трудовых отношений является менее защищенной стороной. Как правило, они не обладают должным уровнем знаний и информации по эффективной защите собственных трудовых прав, обладают меньшими возможностями по обращению за квалифицированной юридической помощью по таким вопросам. В связи с этим работники более подтверждены случаям незаконного расторжения договора в ситуациях, когда у работодателя на самом деле отсутсвует такое право. Этот же тезис в может быть верен и для индивидуальных трудовых споров в сфере футбола.

 Статистика сайта Онлайн инспекции труда и Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации свидетельствует о том, что причины возникновения индивидуальных трудовых споров далеко отстают от двух рассмотренных выше, однако, среди распространенных также можно выделить: изменение условий труда и возмещение ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей работодателю.

 Отдельного внимания заслуживает статистика удовлетворения требований в судах по индивидуальным трудовым спорам. За 1 квартал 2021 года было удовлетворено 74132 требования о взыскании задолженности по оплате труда из заявленных 76747, что составляет примерно 96,5 %. По спорам о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя удовлетворено 1548 из 2801 требования, что равняется примерно 55,2% споров. О взыскании ущерба, причиненного работодателю - 2409 из 3109 (77,4%). Всего же судами Российской Федерации за 1 квартал 2021 года удовлетворено 91124 требования из заявленных 101260 требований (89,9%).

 Такая статистика подтверждает вывод о том, что не все индивидуальные трудовые споры имеют под собой реальную основу, однако, в подавляющем большинстве случаев имеет место реальное нарушение трудовых прав работников.

 Стоит обратить внимание, что статистика не отражает в полной мере количество реальных нарушений прав работников, так как многие из них попросту не обращается за защитой трудовых прав в связи с различными причинами, к которым можно отнести, в том числе, опасение незаконного увольнения, продолжительность и высокая стоимость процедуры разрешения споров и т.д.

 Причины трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе схожи с причинами индивидуальных трудовых споров рядовых категорий работников.

 По статистике[[25]](#footnote-26) Палаты по разрешению споров РФС[[26]](#footnote-27) на 2021 год причинами возникновения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе являются: невыплата заработной платы (около 68%), споры о компенсации медицинских расходов и расходов на представителей (около 18%), а также споры о расторжении трудового договора (около 14%), к которым также относятся:

* + - споры о досрочном расторжении договора;
		- о признании нарушения трудового договора существенным в целях его расторжения;
		- о признании расторжения трудового договора совершенным досрочно в одностороннем порядке без уважительных причин;
		- о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора.

 Следует отметить, что решениями Палаты РФС удовлетворено около 80% споров, рассмотренных в 2021 году, что подтверждает статистику «общегражданских» органов по рассмотрению споров о том, что в большинстве случаев возникающие споры имеют под собой реальное обоснование.

 Что же касается условий возникновения индивидуальных трудовых споров, то они являются сугубо индивидуальными и не могут быть обобщены в группы.

 Таким образом, вне зависимости от специфики отношений (общего характера или в сфере футбола), основной причиной возникновения индивидуальных трудовых споров является невыплата заработной платы. Условия возникновения споров не могут быть объективно оценены, однако, представляется, что, прежде всего, споры обусловлены экономической ситуацией в стране в целом.

ГЛАВА 2. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ В ФУТБОЛЕ В РОССИИ

§1. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Палате по разрешению споров РФС

 Трудовые отношения спортсменов и тренеров имеют существенные особенности, что связано со спецификой осуществляемой ими деятельности, а также отношений в сфере спорта. Так, классическая система источников права малоприменима к отношениям в сфере спорта. Существенные особенности устанавливаются международными и внутригосударственными спортивными федерациями во внутренних регламентах. Для участия в спортивных соревнованиях субъекты футбола вынуждены соблюдать такие правила, что приводит усложнению разрешения возникающих в сфере спорта споров, в том числе трудовых, в классической системе государственных органов.

 Специалисты в области спортивного права прямо указывают на это в своих работах. Так, например, Погорелов М.А. указывает, что в сфере спорта сформировался самостоятельный механизм разрешения споров через дисциплинарные комитеты и палаты по разрешению споров[[27]](#footnote-28). Некоторые спортивные юристы отмечают преимущество юрисдикционных органов спортивных федераций перед судами общей юрисдикции касаемо эффективности рассмотрения споров в сфере спорта (включая трудовые)[[28]](#footnote-29). Сторонники этой концепции считают, что в сфере рассмотрение спортивных споров «внутри спорта» способствует ускорению рассмотрения дела, более верному его разрешению и более верному применению санкций по отношению к субъектам спорта, что объясняется их профилированием в этой сфере.

 С учетом развития отношений в сфере спорта в 2008 году Трудовой кодекс РФ был дополнен главой 54.1, которая посвящена особенностям регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров в Российской Федерации, в том числе особенностям разрешения индивидуальных трудовых споров.

 Ключевая особенность, регулирующая порядок разрешения индивидуальных трудовых споров заключается в определении органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

 Статья 348.13 ТК РФ устанавливает, что индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, образованным в соответствии с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте. Рассматриваемая норма является частично бланкетной, отсылающей к Закону о спорте, а именно главе 5.1 Закона о спорте.

 Указанная глава посвящена особенностям рассмотрения споров в сфере профессионального спора и спорта высших достижений, и регулирует вопросы арбитража (третейского разбирательства) в спортивных спорах. Однако, среди положений об арбитраже в главе присутствует статья 36.5, регулирующая досудебный порядок урегулирования споров в области физической культуры и спора. С учетом формулировки статьи 348.13 ТК РФ положения о досудебном порядке распространяются и на индивидуальные трудовые споры.

 Закон о спорте предоставляет общероссийским спортивным федерациям и профессиональным спортивным лигам право устанавливать обязательный для субъектов физической культуры и спорта в профессиональном спорте и спорте высших достижений досудебный порядок урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. При этом для целей реализации досудебного порядка урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений общероссийские спортивные федерации и профессиональные спортивные лиги вправе создавать в своей структуре органы, к компетенции которых может быть отнесено урегулирование (разрешение) всех или отдельных категорий споров, указанных в статье 36.3 Закона о спорте. Пункт 11 части 1 указанной статьи, среди прочего, выделяет индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров.

 В соответствии со статьей 41 Устава РФС[[29]](#footnote-30), статьей 2 Регламента по разрешению споров РФС[[30]](#footnote-31) Палата по разрешению споров является юрисдикционным органом РФС, осуществляющим в соответствии с Уставом РФС обязательное досудебное разрешение (урегулирование) споров, участниками которых являются футбольные клубы, футболисты, тренеры и иные субъекты футбола в соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также применяет спортивные санкции за нарушение Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также иных Регламентов (положений) в случае прямого на то указания в них.

 Помимо вышеприведенных норм внимания заслуживает статья 18 Регламента по разрешению споров РФС, в соответствии с которой к компетенции Палаты РФС относятся, в том числе, полномочия по разрешению следующих споров:

* + - о нарушении положений (принципов, правил) о стабильности трудовых договоров в футболе (п. «а» ч. 1 ст. 18);
		- о нарушении порядка заключения трудового договора между футбольным клубом и футболистом (п. «б» ч. 1 ст. 18);
		- о нарушении условий трудовых договоров футболистов, а также о нарушении в отношении футболистов условий коллективных договоров, соглашений, положений и иных локальных правовых актов (п. «в» ч. 1 ст. 18);
		- о нарушении условий трудовых договоров с главным тренером, тренерами, включенными в заявочный (дозаявочный) лист профессионального футбольного клуба для участия в соревнованиях (п. «г» ч. 1 ст. 18);
		- об условиях, размере и порядке осуществления обязательной компенсации (выплаты) в случае досрочного расторжения трудового договора (п. «д» ч. 1 ст. 18);
		- об обязании сторон трудового договора к его надлежащему исполнению (п. «е» ч. 1 ст. 18).

 Совокупность вышеприведенных норм и положений законодательства России, регламентных документов РФС позволяет прийти к выводу, что Палата по разрешению споров РФС *de jure* является органом, включенным в структуру РФС, уполномоченным рассматривать индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров в досудебном порядке. Однако, внимания заслуживает природа Палаты РФС *de facto.* В сфере футбола Палата РФС по своей сущности является *«судом первой инстанции»* по ее предмету ведения. Этот вывод вытекает из положений Регламента по разрешению споров РФС:

* + - для обращения в Палату РФС необходимо соблюсти обязательный досудебный порядок (ч. 2 ст. 45);
		- решение Палаты РФС является обязательным для сторон и обеспечивается принудительной силой РФС (ч. 6-11 ст. 54);
		- решение Палаты РФС в сфере индивидуальных трудовых споров может быть обжаловано в КАС или НЦСА (ст. 58).

 Разбирательство в Палате РФС может быть инициировано в случае нарушения одной из сторон трудовых прав другой стороны, содержащихся в согласованных сторонами условиях трудового договора; регламентных документах РФС или FIFA; Трудовом кодексе РФ.

 Палата по разрешению споров РФС рассматривает индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров, если в трудовом договоре с соответствующим спортсменом или тренеров есть оговорка об этом. По общему правилу к компетенции Палаты РФС не относится разрешение индивидуальных трудовых споров, где в качестве спортсмена или тренера выступает иностранный гражданин (отношения, осложненные иностранным элементом со стороны работника). Такие споры подлежат передаче на рассмотрение в Футбольный трибунал ФИФА. При этом в соответствии с пунктами b) и c) статьи 23 Регламента по статусу игроков ФИФА[[31]](#footnote-32) такие споры могут быть переданы в иной орган, если он отвечает минимальным требованиям, установленным ФИФА в вышеуказанной статье. Такая передача возможна при условии обеспечения арбитражем справедливого разбирательства на основе принципа равного представительства сторон в арбитраже. Стоит отметить, что компетенция Палаты по разрешению споров РФС по разрешению индивидуальных трудовых споров, осложненных иностранным элементом со стороны работника, не оспаривалась в юрисдикционных органах ФИФА или в КАС. Таким образом, на данный момент в Палату РФС могут быть переданы любые индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов и тренеров, в том числе споры, осложненные иностранным элементом, при условии наличия соответствующей оговорки в трудовом договоре.

 Как уже говорилось выше в связи с природой Палаты РФС *de facto*, ее нельзя признать арбитражем в смысле, придаваемом этому понятию статьей 2 Закона об арбитраже[[32]](#footnote-33). В связи с этим для обращения в Палату РФС не требуется составление специального отдельного третейского соглашения, содержащего третейскую оговорку, как того требует пункт 4 статьи 36.2 Закона о спорте. Таким образом, как указывалось в предыдущем абзаце, для передачи спора на рассмотрение Палаты РФС достаточным будет включения соответствующей оговорки в трудовой договор со футболистом или тренером. Примерная формулировка оговорки установлена в типовой форме трудового договора (Приложения № 4 и 11 Регламента по статусу игроков РФС).

 Первой стадией разбирательства является направление претензии стороной, инициировавшей спор, другой стороне. Лицо, направившее претензию, обязано установить срок для добровольного удовлетворения требований. В соответствии с пунктом 2 статьи 45 Регламента по разрешению споров РФС такой срок не может быть менее 10 календарных дней. Исключение составляет 2 категории дел: о расторжении трудового договора в связи с существенным нарушением норм трудового права - 30 дней (пункт 4 статьи 11 Регламента по статусу игроков РФС[[33]](#footnote-34)) и расторжение трудового договора по спортивной уважительной причине - 15 дней (пункт 4 статьи 12 Регламента по статусу игроков РФС).

 В случае несогласия другой стороны с предъявленными к ней требованиями или непредоставления ответа на претензию истец может подать заявление непосредственно в Палату РФС. В соответствии со статьей 44 Регламента по разрешению споров РФС заявление может быть направлено в Палату по разрешению споров РФС по почте, факсу или посредством электронной почты. При этом к дате заседания все направляемые документы должны быть предоставлены в виде оригинала или надлежаще удостоверенной копии. Аналогичный направленному в РФС пакет документов должен быть направлен также ответчику и третьим лицам с приложением всех необходимых документов. Регламент устанавливает требования к содержанию заявления и приложений к нему, указание которых является формальным требованием к принятию заявления. В случае нарушения требований заявление может быть оставлено без движения.

 Порядок рассмотрения дела в Палате по разрешению споров РФС достаточно схож с порядком рассмотрения дел в судах Российской Федерации с установлением некоторых особенностей, к которым можно отнести следующее:

 - состав Палаты РФС, уполномоченный рассматривать заявленное требование;

 - сроки рассмотрения дел;

 - нормы, подлежащие применению при рассмотрении дел;

 - порядок исполнения решений и способы обеспечения их исполнений;

 - срок давности для обращения с иском.

 Представляется, что для полного понимания специфики рассмотрения споров в футболе следует рассмотреть каждую из указанных особенностей в отдельности.

 Первая особенность касается состава Палаты РФС, уполномоченного рассматривать конкретную жалобу. Регламент допускает рассмотрение жалобы в составе трех или пяти членов Палаты РФС, или единолично председателем Палаты по разрешению споров РФС, или его заместителем.

 Единоличное рассмотрение председателем или его заместителем возможно при одновременном наличии двух условий:

 - требование, заявленное в палату, носит нематериальный характер или цена требования не превышает одного миллиона рублей;
 - все стороны спора дали согласие на рассмотрение дела в таком составе.

 Следует отметить, что при рассмотрении дела в таком составе председатель Палаты РФС или его заместитель обязаны соблюдать порядок разрешения спора, установленный Регламентом по разрешению споров РФС.

 При сохранении всех процессуальных прав и гарантий, установленных регламентными документами, разрешение спора единоличным арбитром имеет очевидные преимущества, к которым можно отнести:

 - снижение процессуальных издержек (взнос за рассмотрение дела снижается более, чем в 2 раза);

 - ускоренное рассмотрение дела, что обусловлено отсутствием необходимости ознакомления с материалами дела несколькими членами Палаты РФС.

 Количество членов Палаты РФС при коллегиальном рассмотрении дела определяется председателем или его заместителем при разрешении вопроса о принятии дела к производству с учетом его сложности.

 Дополнительно следует отметить, что арбитры Палаты имеют опыт профессиональной деятельности в сфере футбола, в связи с чем могут более верно оценить обстоятельства спора. Например, спортивные клубы не могут расторгнуть трудовой договор со спортсменами и тренерами в связи с прогулом работника, воспользовавшись формальной причиной, изложенной в Трудовом кодексе РФ. Для расторжения трудового договора необходимо осуществить неоднократный вызов работника, установить причину отсутствия такового на рабочем месте. При передаче дела на рассмотрение в государственные суды судьи подходят к рассмотрению вопросов с более формальной точки зрения, не учитывая позиции футбольных регуляторов, что может приводить к более низкому уровню защиты прав субъектов футбола.

 Второй особенностью рассмотрения дела в Палате по разрешения споров РФС является срок его рассмотрения. По общему правилу дело должно быть рассмотрено в течение 30 дней, при этом в регистрационные периоды[[34]](#footnote-35) срок уменьшается до 7 календарных дней. В случае необходимости с учетом сложности рассмотрения дела Палата РФС может увеличить оба срока в 2 раза.

 Указанные сроки являются существенно более короткими, чем сроки, установленные процессуальным законодательством по рассмотрению индивидуальных трудовых споров иных категорий работников. По общему правилу, установленному статьей 154 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации[[35]](#footnote-36), срок рассмотрения гражданского дела в судах не может превышать двух месяцев. На практике же сроки рассмотрения дел могут быть значительно выше, что связано с высокой загруженностью судей.

 В свою очередь обращение в Палату РФС позволяет футболистам, тренерам и футбольным клубам существенно снизить временные издержки и получить решение по своему делу в максимально короткий срок.

 Еще одной особенностью рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Палате по разрешению споров РФС являются источники права, которые применяет этот орган при разрешении дел. В соответствии со статьей 2 Регламента по разрешению споров РФС помимо традиционных источников трудового права Палата РФС применяет при разрешении дел также Устав РФС, акты ФИФА, УЕФА и РФС, если они затрагивают разрешаемый вопрос, а также решения КАС в части определения практики применения указанных норм.

 Рассматриваемая особенность объясняется спецификой спорта, где национальные спортивные федерации (в нашем случае РФС) обязаны исполнять решения международных и региональных спортивных федераций. Более того, в связи с тем, что решения Палаты РФС могут быть обжалованы в КАС, Палате РФ необходимо учитывать и позицию арбитров КАС по вопросам применения тех или иных регламентных норм в спорте. Такой подход может вызвать некоторые вопросы в связи с тем, что судебный прецедент традиционно не признается источником права в романо-германской правовой системе. Однако, при этом он полностью соответствует современному подходу к судебной практике как источнику права как в Российской Федерации, так и иных европейских государствах с романо-германской правовой системой, где судебная практика, формально не являясь источником права, активно используется в правоприменительной практике, что подтверждается, в том числе, в работах ученых-правоведов[[36]](#footnote-37). В связи с этим применение практики вышестоящих квазисудебных органов при разрешении споров в российском футболе не вызывает значительных вопросов в части нарушения каких-либо правовых принципов или публичного порядка России.

 Следующей особенностью является порядок исполнения решений и способы обеспечения их исполнения, который был изменен в конце апреля 2022 года.

 В соответствии со статьей 54.2 Регламента РФС по разрешению споров Палата РФС в целях обеспечения исполнения футбольным клубом принятого решения по ходатайству другой стороны применяет к футбольному клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения. О применении обеспечительной меры указывается в резолютивной части решения. При этом запрет на регистрацию новых футболистов вступает в силу или с момента вынесения резолютивной части решения, или с момента истечения срока на добровольное исполнение решения.

 Основаниями для немедленного приведения в силу запрета на регистрацию новых футболистов являются следующие обстоятельства:

 1) наличие запрета на регистрацию новых футболистов, примененного к футбольному клубу в качестве обеспечительной меры решением Палаты РФС и/или Комитета по статусу игроков РФС по другому делу (делам), или решением Футбольного трибунала ФИФА;

 2) наличие на момент вынесения решения иного неисполненного футбольным клубом решения Палаты РФС и/или Комитета по статусу игроков РФС, срок добровольного исполнения которого истек и которое не было обжаловано в установленном Регламентом по разрешению споров РФС порядке;

 3) в отношении футбольного клуба в течение 2 лет, предшествующих вынесению решения, уже действовал иной запрет на регистрацию новых футболистов, наложенный в качестве обеспечительной меры.

 В остальных случаях обеспечительные меры начинают действовать по истечении срока на добровольное исполнение, при условии, что обжалуемое решение не исполнено футбольным клубом в полном объеме, а в случае его обжалования в НЦСА или КАС – на шестой рабочий день с момента объявления решения по жалобе.

 Ранее[[37]](#footnote-38) обеспечительные меры накладывались на футбольный клуб со дня принятия решения. О наложении такой меры прямо указывалось в резолютивной части решения, а сама обеспечительная мера вступала в силу со дня вынесения решения Палаты РФС.

 Изменения в Регламент РФС по разрешению споров были приняты в целях необходимости равной защиты прав и законных интересов как футбольных клубов с одной стороны, так и спортсменов и тренеров – с другой.

 При этом текущий механизм также нельзя назвать совершенным. Так как новые нормы Регламента РФС не имеют обратной силы, футбольные клубы, на которые уже был наложен запрет на регистрацию в качестве обеспечительной меры не смогут освободиться от нее в случае обжалования решения. Кроме того, возможность наложения обеспечительной меры в случае, если в течение 2 лет, предшествующих вынесению решения, в отношении клуба уже действовал запрет на регистрацию новых футболистов, может привести к ситуации, что сами футбольные клубы окажутся в неравном положении. В связи с тем, что ранее запрет фактически накладывался с момента вынесения решения, любое проигранное дело в течение 2 лет, предшествующим внесенным правкам в Регламент РФС, приведет к автоматическому наложению запрета при вынесении новых решений, что может привести к замкнутому кругу, из которого футбольный клуб будет не в состоянии выбраться. Представляется, что вышеуказанные нормы должны учитывать возможность возникновения такой ситуации, а правило о наложении обеспечительной меры при двухлетнем рецидиве должно применяться исключительно к ситуациям, имеющим место после внесения изменений в Регламент РФС.

 Следует отметить, что в настоящий момент футбольные клубы имеют возможность ходатайствовать перед Палатой РФС о замене обеспечительных мер. В соответствии с п. 13 ст. 54.2 Регламента юрисдикционные органы могут по ходатайству футбольного клуба приостановить действие запрета на регистрацию новых футболистов, заменив обеспечительную меру внесением на счет РФС денежных средств в размере обязательства, установленного в отношении футбольного клуба соответствующим решением Палаты РФС. При этом указанная замена обеспечительной меры может осуществляться в том случае, если общий размер подлежащей уплате в соответствии с решением Палаты РФС денежной суммы составляет не менее 1 000 000 рублей и решение Палаты РФС было обжаловано в КАС или НЦСА. Следует заметить, что приостановление запрета на регистрацию новых футболистов путем замены обеспечительной меры внесением денежных средств на счет РФС приостанавливает исполнение решения на период действия осуществленной замены обеспечительных мер, но в любом случае на период, не превышающий срок производства по жалобе на решение в КАС или НЦСА и пяти рабочих дней на добровольное исполнение решения КАС или НЦСА.

 Процедура замены обеспечительных мер на внесение депозита на счет РФС также вызывает некоторые вопросы. В частности не совсем понятно, почему в качестве пороговой суммы для замены обеспечительной меры был выбран именно 1 000 000 рублей. Представляется, что в некоторых ситуациях футбольные клубы могут иметь заинтересованность обжаловать в арбитраже решения, размер задолженности по которым может быть ниже пороговой суммы. В таком случае футбольный клуб, если он не желает иметь запрет на регистрацию новых футболистов, будет вынужден исполнить решение, а лишь потом добиваться его отмены. В случае же положительного исхода дела футбольный клуб будет вынужден добиваться и возврата суммы, перечисленной работнику. В рассматриваемой норме рационально отказаться от установления минимальных сумм, необходимых для доступа к механизму замены, что в свою очередь позволит более эффективно защитить права и законные интересы обеих сторон. В случае успешного обжалования клуб без труда вернет денежные средства, в свою очередь в случае, если арбитраж встанет на сторону работника, он также будет защищен, т.к. долг фактически уже оплачен путем внесения депозита на счет РФС.

 Механизм наложения обеспечительных мер по-прежнему в большей степени направлен на защиту работников как более слабых субъектов отношений. При этом представляется, что он не в полной мере учитывает интересы футбольных клубов как основных субъектов футбола. Нормы, направленные на обеспечение исполнения решений Палаты РФС, требуют дальнейшего реформирования в целях равной защиты интересов всех сторон отношений.

 Немаловажной особенностью является порядок исполнения решения юрисдикционных органов. Решение, вынесенное юрисдикционным органом спортивной федерации, приводится в исполнение с использованием специальных негосударственных механизмов принуждения, а именно: снятие турнирных очков, запрет на регистрацию новых спортсменов для участия в соревновании, дисквалификация от участия в соревновании и т. д[[38]](#footnote-39). Указанная в настоящем абзаце особенность равным образом применима и к решениям, вынесенным юрисдикционными органами, и в порядке арбитража.

Последней особенностью является срок для обращения в Палату РФС с требованием о разрешении индивидуального трудового спора.

 В соответствии с пунктом 3 статьи 3 Регламента по разрешению споров РФС Палата РФС рассматривает заявление, если с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, прошло не более 2 (двух) лет.

 При этом статьей 392 ТК РФ предусмотрены специальные сроки разрешения индивидуальных трудовых споров, которые разнятся в зависимости от категории спора, но в любом случае не превышают одного года.

 Справедливо отметить, что сроки, установленные статьей 392 ТК РФ, должны применяться к судам, однако, представляется, что они должны иметь универсальный характер и распространяться, в том числе, на разрешение споров в Палате по разрешению споров РФС. Этот вывод может быть подкреплен рассмотрением природы Палаты РФС *de facto*. Как указывалось выше, с учетом специфики спорта Палата РФС по своей природе подменяет суды первой инстанции применительно к рассмотрению индивидуальных трудовых споров иных категорий работников. Статья 198 Гражданского кодекса Российской Федерации[[39]](#footnote-40) запрещает устанавливать иные сроки давности, нежели предусмотрено федеральными законами.

 В свете вышеизложенного представляется, что установленный Регламентом по разрешению споров РФС срок должен быть изменен путем приведения его в соответствие статье 392 ТК РФ.

 С учетом вышеизложенного можно прийти к следующим выводам, относительно разрешения индивидуальных трудовых споров в Палате по разрешению споров РФС.

 Природа Палаты РФС и механизм рассмотрения дел в ней позволяет утверждать, что этот орган подменяет собой суд первой инстанции при рассмотрении индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в российском футболе. Для подачи жалобы в Палату РФС необходимо соблюсти обязательный претензионный порядок, производство в ней напоминает производство в судах, а решение Палаты РФС может быть обжаловано в вышестоящих спортивных органах.

 При всей внешней схожести в порядке рассмотрения дел в Палате РФС существуют и свои особенности, к которым можно отнести:

 - состав Палаты РФС, уполномоченный рассматривать заявленное требование (от 1 арбитра - председателя Палаты РФС до 5 арбитров в коллегиальном составе);

 - сроки рассмотрения дел (более сокращенный срок от 7 до 60 дней);

 - нормы, подлежащие применению при рассмотрении дел (помимо традиционных источников трудового права применяются регламенты РФС, УЕФА и ФИФА, а также решения КАС);

 - порядок исполнения решений и способы обеспечения их исполнений (обеспечительные меры накладываются путем запрета на регистрацию новых футболистов за футбольный клуб, при этом, сами меры накладываются еще до вступления решения в силу и до истечения срока на добровольное обжалование, что может заставить футбольные клубы исполнить решение, которое они намерены обжаловать в вышестоящие органы);

 - срок давности для обращения с иском (установлен срок 2 года на обращение в Палату РФС вместо сокращенных сроков, установленных Трудовым кодексом РФ.

 Представляется, что 2 из перечисленных выше особенности требуют реформирования:

 - об обеспечении исполнения решений Палаты РФС - в части принятия норм, направленных на равную защиту прав и законных интересов обеих сторон отношений;

 - о применении сроков давности для обращения с иском. Полагаем, что срок на обращение в Палату по разрешению споров РФС должен быть сокращен и приведен в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

§2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в НЦСА при АНО «Спортивная арбитражная палата»

 Разрешение индивидуальных трудовых споров в национальном арбитраже - это относительно новое явление даже для мира спорта. Сама возможность передачи индивидуальных трудовых споров в арбитраж была закреплена на законодательном уровне в 2016 году путем введения в Закон о спорте статей 36.2 и 36.3. Позднее Гражданский процессуальный кодекс и Трудовой кодекс РФ были приведены в соответствие указанным выше нововведениям.

 Несмотря на это в сфере футбола национальный арбитраж получил свое признание лишь в апреле 2022 года. В соответствии со пунктом 3 статьи 58 Регламента РФС решение Палаты, которое принято по вопросам, в том числе затрагивающим трудовые отношения субъектов спорта, может быть обжаловано в течение двадцати одного дня с момента получения сторонами решения Палаты в окончательной форме в арбитражное учреждение (НЦСА или КАС), согласованное сторонами в арбитражном соглашении при заключении трудового договора.

 По сути своей НЦСА, подобно КАС, является вышестоящей инстанцией после Палаты РФС по разрешению, в том числе индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров. При этом о передаче дела в НЦСА стороны должны договориться прямо в заключенном между при подписании трудового договора ними арбитражном соглашении.

 Порядок разрешения споров в НЦСА регулируется Регламентом арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (далее в тексте настоящего параграфа - «Регламент арбитража»)[[40]](#footnote-41).

 Для возбуждения производства истец направляет в НЦСА иск, который соответствует требованиям Регламента арбитража с приложенной копией для ответчика. При этом соблюдение досудебного порядка не является обязательным, что отличает процедуру подачи иска в НЦСА от Палаты РФС.

 После принятия иска и направления его копии ответчику, он может предъявить отзыв на иск, в котором может, в том числе, оспорить компетенцию НЦСА на рассмотрение дела. Стоит отметить, что сторона может попытаться оспорить компетенцию НЦСА до момента предоставления первого заявления по существу спора (пункт 3 статьи 36 Регламента арбитража). Буквально толкование указанной нормы позволяет предположить, что такое заявление возможно до момента предоставления отзыва или одновременно с ним.

 Для установления компетенции по передаче индивидуального трудового спора на рассмотрение НЦСА необходимо наличие арбитражной оговорки. Следует отметить, что в соответствии с частью 4 статьи 36.2 Закона о спорте арбитражное соглашение о передаче в арбитраж (третейское разбирательство) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений заключается в виде отдельного соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с учетом особенностей, предусмотренных трудовым законодательством. Таким образом, в отличие от Палаты РФС НЦСА должен проверить наличие такого соглашения между сторонами. Представляется, что оно может быть заключено, в том числе, в виде приложения к трудовому договору одновременно с его заключением. В случае отсутствия такого соглашения НЦСА должен признать отсутствие у него компетенции по рассмотрению индивидуального трудового спора.

 Представляется, что рассмотренная норма была принята в целях повышения защиты прав и законных интересов спортсменов и тренеров, однако, она представляется избыточной. Так, статья 36.4 Закона о спорте, регулирующая передачу спортивных споров в международный арбитраж, не содержит такого же требования к наличию отдельного арбитражного соглашения относительно передачи споров в международный арбитраж. Более того, в соответствии с положением статьи 178 PILA[[41]](#footnote-42), которую активно применяет КАС при решении вопроса об арбитрабельности поступившего спора, арбитражное соглашение должно быть заключено в письменной форме, в том числе, может быть заключено путем отсылки в тексте регламента или устава. Швейцарский законодатель руководствуется не формальным критерием отдельного соглашения, а подходит к действительности арбитражного соглашения через волю сторон. При передаче спора в КАС будет применена именно эта логика швейцарского законодателя.

 В любом случае арбитражное соглашение (арбитражная оговорка) включается футбольными клубами в текст трудового договора «автоматически», что по мнению некоторых ученых является недопустимым. Так, Погосян Е.В. указывает, что добровольность обращения в арбитраж за разрешением индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров может быть поставлена под сомнение[[42]](#footnote-43). С такой позицией можно не согласиться в связи с тем, что спортсмены (тренеры), заключая трудовой договор, добровольно соглашаются на наличие арбитражной оговорки (соглашения) на разрешение индивидуального трудового спора в рамках третейского разбирательства. При этом они имеют возможность вести с клубами переговоры относительно наличия таковой. Представляется, что стороны трудовых отношений в профессиональном спорте осознают важность разрешения индивидуальных трудовых споров в специализированных органах, так как они позволяют устранить недостатки рассмотрения этих дел в государственных судах. К преимуществам, вызывающим доверие к арбитражу как органу по разрешению индивидуальных трудовых споров, можно отнести доверие субъектов спорта к арбитрам, которые находятся «внутри» спорта и могут при необходимости применить свои знания и опыт при разрешении споров. Более того, процедура разрешения споров в арбитраже гораздо проще и быстрее, чем в государственных судах, а более скорое исполнение решения обеспечивается механизмами внутреннего саморегулирования в спорте.

 В целях приведения в соответствие вышеуказанных норм следует отказаться от формально-юридического подхода, используемого в настоящее время в Законе о спорте и внести соответствующие изменения в статью 36.2 Закона о спорте. Это позволит в большей степени защищать стороны от преднамеренного заключения арбитражного соглашения в ненадлежащей форме и защитить интересы обеих сторон.

 Дополнительно отметим, что непредоставление отзыва не является основанием для нерассмотрения дела по существо, равно как и не является признанием вины ответчика.

 В остальной части арбитраж индивидуальных трудовых споров в НЦСА не имеет существенных особенностей. Однако, в отличие от разрешения дела в Палате РФС, НЦСА имеет особую процедуру разрешения дел - ускоренная процедура арбитража. Внешне указанная процедура схожа с рассмотрением дел в судах в порядке упрощенного производства. Ускоренная процедура проводится без проведения устных слушаний, только на основании документов и путем ограничения количества этапов обмена сторонами арбитража процессуальными документами и сокращения установленных Регламентом арбитража сроков процессуальных действий. При применении ускоренной процедуры решение выносится без проведения устных слушаний, только на основании письменных документов.

 Основаниями для проведения указанной процедуры при разрешении индивидуальных трудовых споров в соответствие со статьей 71 Регламента арбитража является:

 - наличие между сторонами спора соглашения, что споры между ними должны разрешаться при помощи ускоренной процедуры арбитража;

 - наличие между сторонами спора соглашения, что устные слушания не проводятся и решение выносится только на основании письменных документов.

 Представляется, что при рассмотрении спора в апелляционной инстанции, стороны вряд ли придут к соглашению о проведении ускоренной процедуры, так как при обжаловании решения явно наличествует спор относительно заявленных требований. В таком случае стороны в большей степени заинтересованы в наличии механизмов по предоставлению доказательств. При этом всем сама возможность рассмотрения спора в ускоренном порядке в некоторых случаях может сократить издержки по разрешению спора и получить решение в более сжатые сроки. Такая ситуация возможна в случаях, когда между сторонами идет спор не столько по фактическим обстоятельствам, сколько по вопросам толкования и применения той или иной нормы трудового права.

 На данный момент НЦСА находится в стадии своего становления. Субъекты футбола еще не признали его в качестве надлежащего органа по разрешению индивидуальных трудовых споров, однако такое признание является высоковероятным.

 Существенным требованием, на которое следует обратить внимание в рассматриваемой сфере, является порядок заключения арбитражного соглашения по передаче индивидуального трудового спора. Представляется, что формальное требование по заключению такого соглашения в виде отдельного документа является излишним, так как оно не направлено на реальную защиту интересов субъектов трудовых отношений. Более того, для передачи спора в международный арбитраж заключение такого соглашения не требуется.

 В остальной части процедура разрешения споров в НЦСА не обладает какими-либо существенными особенностями, за исключением возможности разрешения возникшего спора в упрощенном порядке.

§3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке медиации

 Институт медиации в Российской Федерации – достаточно новое правовое явление. Формальное воплощение медиация получила лишь в 1993 году, когда в городе Санкт-Петербурге был основан Центр разрешения конфликтов[[43]](#footnote-44). Законодательное же регулирование этого явления появилось значительно позднее. Лишь в июле 2010 года был принят, а 1 января вступил в законную силу Закон о медиации.

 Определение медиации как способа разрешения споров дается в самом Законе о медиации, а также неоднократно являлось предметом научных исследований. Например, определения медиации представлены в работах Запрудского Ю.Г.[[44]](#footnote-45), Калашникова Д.В.[[45]](#footnote-46), Носыревой Е.И.[[46]](#footnote-47), Савельевой Т.А.[[47]](#footnote-48), Модестова В.А. и Модестовой А.В.[[48]](#footnote-49), а также других авторов.

 С учетом легального определения, а также научных дефиниций, медиацию можно определить как альтернативную трехстороннюю процедуру разрешения споров с участием независимой стороны – медиатора, направленную на поиск и принятие сторонами добровольного взаимоприемлемого решения на основе переговоров и взаимных уступок. Такое определение медиации позволит подчеркнуть, что она является, в первую очередь, альтернативной процедурой разрешения спора, при которой отсутствует административное (властное) вмешательство в разрешение спора, а также исполнение принятого по итогам процедуры решения. Стороны участвуют в процедуре медиации исключительно добровольно, вправе в любое время прекратить процедуру и обратиться в юрисдикционные или квазиюрисдикционные органы за помощью в разрешении спора. При такой возможности говорить исключительно о личности медиатора и ставить ее в основу процедуры не совсем корректно. В медиации важен не только профессионализм посредника, но и воля сторон.

 Представляется, что медиация может использоваться в качестве способа разрешения индивидуальных трудовых споров, и действующее законодательство России не запрещает этого. Рассмотрение этого вопроса необходимо проводить путем комплексного анализа норм, регулирующих процедуру медиации, арбитража и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции и арбитражах (третейских судах).

 Итак, во-первых, необходимо обратиться к предмету регулирования Закона о медиации. В соответствии со статьей 1 Закона о медиации, он регулирует отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских, административных и иных публичных правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

 Исключение заложено в части 5 рассматриваемой статьи. Так, процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, где затрагиваются или могут затрагиваться права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

При разрешении индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров, сложно представить ситуацию, при которой могли бы быть затронуты права и законные интересы третьих лиц или публичные интересы. При такой ситуации можно утверждать, что процедура медиации вполне применима к разрешению индивидуальных трудовых споров.

 Стоит отметить, что спор может быть передан на медиацию даже в случаях, когда стороны уже передали спор на рассмотрение в судебный или арбитражный орган (включая арбитражные органы спортивных федераций и Спортивный арбитражный суд, но впоследствии решили прибегнуть к процедуре медиации.

 Что касается рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, то возможность обращения к процедуре медиации прямо предусмотрена главой 14.1 ГПК РФ. Часть 4 статьи 153.1 ГПК РФ прямо предусматривает, что примирение сторон возможно на любой стадии гражданского процесса и при исполнении судебного акта. При этом медиация относится к одному из способов примирения, установленных законодательством (ст. 153.5 ГПК РФ).

Что касается арбитража в Российской Федерации, то применение медиации после передачи спора в него также возможно. Это прямо допускается статьей 49 Закона об арбитраже.

 Что же касается применении медиации в делах, рассматриваемых в КАС, то процедура медиации предусмотрена Кодексом спортивного арбитражного суда[[49]](#footnote-50) как альтернативная арбитражу процедура. Стороны могут прибегнуть к ней в любой момент, заключив соответствующие медиативное соглашение, или сделав медиативную оговорку в соответствующем Договоре (в том числе по трудовым спорам).

 Таким образом, можно однозначно сказать, что процедура медиации применима как механизм разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров, как в Российской Федерации на любой стадии спора, так и при разрешении споров в Спортивном арбитражном суде.

 При этом условия применения процедуры медиации в трудовых спорах не отличаются от общих правил. Для применения таковой в Российской Федерации необходимо заключение двух соглашений: о применении процедуры медиации (медиативная оговорка) и о проведении процедуры медиации.

 Первое соглашение – о применении процедуры медиации (медиативная оговорка), может быть заключено как до начала спора, например, при заключении самого договора, так и после его наступления, например, если стороны пришли к выводу о том, что они хотят разрешить спор без обращения в судебные или квазисудебные органы. Стоит отметить, что указанное соглашение может быть заключено, в том числе, путем ссылки в договоре на документ, содержащий условия урегулирования спора при содействии медиатора, например, таковым могут быть коллективные соглашения на уровне отрасли экономики, вида спорта и т.д..

 Само по себе соглашение о применении процедуры медиации не начинает ее. Для этого необходимо заключение второго соглашения – о проведении процедуры медиации. Требования к форме и содержанию такового установлено статьей 8 Закона о медиации. В соответствии с ней, соглашение заключается в письменной форме и должно содержать обязательные реквизиты, установленные этой статьей.

 В спортивном арбитражном суде будет достаточно одного соглашения о проведении процедуры медиации (медиативной оговорки), которое может быть сделано как отдельным документов, так и указанием на рассмотрение дела путем применения процедуры медиации в самом трудовом договоре между спортсменом (тренером) и спортивной организации. Указанный подход полностью соответствует установленному швейцарским законодателем подходу в статье 178 PILA.

 Аналогично ситуации с передачей спора в арбитраж представляется, что российский законодатель установил излишние формальные требования к проведению процедуры медиации. Представляется, что для установления действительной воли сторон и передачи спора медиатору достаточно заключения только первого соглашения. Второе же соглашение носит более технический характер и может быть разрешено сторонами во время самой процедуры.

 Медиация обладает рядом существенных преимуществ перед иными способами разрешения споров, включая разрешение споров в арбитраже, которые особо становятся заметными при разрешении трудовых споров, где важно сохранение партнерских и доверительных отношений, укрепление их стабильности.

 Так, можно выделить следующие преимущества медиации как способа разрешения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров.

 Во-первых, к преимуществам медиации стоит отнести скорость разрешения споров. Статья 13 Закона о медиации указывает, что медиатор и стороны должны предпринимать все зависящие от себя действия, чтобы срок медиации не превышал 60 дней. Однако, в исключительных случаях в связи со сложностью разрешаемого спора, с необходимостью получения дополнительной информации или документов срок проведения процедуры медиации может быть увеличен по договоренности сторон и при согласии медиатора до 180 дней.

 Несмотря на это, в подавляющем большинстве случаев этот срок является намного меньшим. Например, спор между Ричардом Вудхоллом и его рекламным менеджером Фрэнком Уорреном был разрешен всего за 72 часа[[50]](#footnote-51).

 Вторым преимуществом является сохранение партнерских отношений между сторонами. В связи с тем, что трудовые отношения, особенно в спорте, характеризуются относительной длительностью, сохранение и развитие таковых должно ставиться приоритетным для субъектов. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров способна помочь избежать нарастания конфликта. В свою очередь при обращении спортсменов и тренеров в арбитраж или юрисдикционные органы спортивных федераций за защитой трудовых прав работники в дальнейшем смогут столкнуться с ухудшением взаимоотношений между сторонами, при том, что трудовые отношения в спорте прекратить намного сложнее, нежели трудовые отношения с обычным работником. Задачей же посредника является примирение сторон и поиск оптимального для сторон варианта решения возникшего спора. В таком случае сохранение трудовых отношений и их нормальное развитие между работником и работодателем представляется более возможным, нежели при обращении в арбитраж.

 Третьим преимуществом является конфиденциальность. Она является значимым преимуществом, как для спортсменов и тренеров, так и для спортивных организаций. Так, конфиденциальность позволяет оставить факт спортивного (трудоправового) спора неизвестным для широкого круга лиц, тем самым не получив репутационных издержек, что может повлечь за собой еще большие финансовые издержки, связанные в том числе с общественным осуждением действий лиц, например, бойкоты спортивных соревнований.

Несмотря на то, что арбитраж по общему правилу также является конфиденциальным, в России в соответствии с Законом об арбитраже, и в Спортивном арбитражном суде, при использовании арбитражных процедур возрастает вероятность распространения информации о споре в средствах массовой информации, что может вызвать негативные последствия, описанные выше. Обращение к медиатору фактически ограничивает субъектов до 3 субъектов: медиатор и спорящие стороны. Медиативные заседания могут проходить в любом месте, что исключает возможность случайного получения информации о споре журналистами и существенно снижает риск репутационных издержек субъектов спорта.

 Статистика подтверждает, что в странах, где медиация вводится в качестве обязательной досудебной процедуры разрешения споров, количество споров, передаваемых на разрешение судебных (квазисудебных) органов существенно сокращается. Так, например, после введения обязательной процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в Турецкой Республике количество споров, передаваемых в судебные органы, сократилось на 65%[[51]](#footnote-52)

 Наконец, последним преимуществом является принятие взаимоприемлемого, взаимовыгодного решения. Как указывают К. Хоппер и Р. Доман в медиации присутствует модель «победитель-победитель», в свою очередь при судебном разбирательстве имеет место модель «победитель-проигравший»[[52]](#footnote-53) . С такой позицией нельзя не согласиться. Представляется, что, если при принятии решений обе стороны удовлетворены им, то они более охотно будут его исполнять, что предотвратит неправомерные затягивания исполнения решений и будет удовлетворять интересам обеих сторон, что в конечном счете также приводит к сохранению партнерских отношений.

 Стоит отметить, что медиация имеет и ряд недостатков. В качестве главных проблем можно выделить: нежелание разрешить спор на основе переговоров, страх неразрешения спора медиатором, а также сформированная система разрешения споров в футболе.

 Первая проблема заключается в уверенности субъектов трудоправового спортивного конфликта в своей правоте и желании получить все причитающееся ей. При такой ситуации медиатор должен донести до сторон все преимущества разрешения спора путем посредничества, будь то сохранение и дальнейшее развитие отношений между субъектами или же издержки разрешения спора в судебном (квазисудебном) порядке, включая сроки их разрешения.

 Можно сказать, что при отсутствии у хотя бы одной стороны желания разрешить спор в досудебном порядке и найти точки соприкосновения, реализация процедуры медиации может быть осуществлена только введением обязательной процедуры медиации путем введения обязательной медиативной оговорки. При этом для достижения договоренностей при такой ситуации медиатор должен понимать всю сложность принимаемого дела, быть искусным психологом, а самое главное, понимать специфику спортивных отношений. Главной задачей медиатора тут представляется доведение процедуры до конца, ведь даже при обязательной процедуре медиации стороны могут не прийти к соглашению в связи с отсутствием надлежащих компетенций у медиатора.

 Вторая проблема состоит в нежелании субъектов спора потратить свои средства и время на процедуру медиации, не найдя возможного варианта разрешения спора. Вариант, при котором субъекты будут вынуждены оплатить услуги медиатора и впоследствии арбитража может приводить к нежеланию переплачивать и как следствие обращаться за помощью к медиатору. Несмотря на очевидно меньшую стоимость разрешения спортивных споров посредством процедуры медиации, стороны боятся переплатить в случае недостижения согласия.

 Последняя проблема состоит в сформированности внутри футбола системы разрешения возникающих споров. Как указывалось выше, некоторые представители футбола, например, Погорелов М.А. указывают, что в сфере спорта сформировался самостоятельный механизм разрешения споров через дисциплинарные комитеты и палаты по разрешению споров[[53]](#footnote-54). В таком случае представляется, что многие субъекты футбола откажутся от обращения к услугам медиатора в связи с уверенностью в более качественном разрешении споров в футбольных юрисдикционных органах. Более того, такая ситуация может приводить к неинформированности субъектов футбола о самой возможности обращения к медиатору за разрешением спора.

 В этой связи для разрешения поставленных проблем было бы актуально, чтобы положения о процедуре медиации в сфере спорта были дополнительно закреплены в Закон о спорте, где бы предъявлялись требования к спортивным медиаторам. Представляется, что на спортивных медиаторов можно по аналогии распространить требования, предъявляемые к спортивным арбитрам. В соответствии с частью 7 статьи 36.2 Закона о спорте не менее половины арбитров должны соответствовать одному из следующих требований: обладать опытом работы в области физической культуры и спорта не менее пяти лет, предшествующих дате включения их в рекомендованный список арбитров, либо обладать опытом разрешения споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений в качестве третейских судей или опытом работы в органах общероссийских или международных спортивных федераций, профессиональных спортивных лиг, осуществляющих досудебное урегулирование споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, не менее четырех лет, предшествующих дате включения их в список арбитров. Такой подход позволил бы будущим спортивным медиаторам понимать специфику спорта и в лучшей степени содействовать разрешению спортивных споров, что позволило бы решить проблему недоверия к этому институту.

 Безусловно, преодоление проблем и популяризация института медиации в сфере спорта невозможна без проведения конструктивного диалога между представителями футбольных клубов - с одной стороны и футболистами и тренерами - с другой, при активной поддержке РФС. Представляется, что, если указанные проблемы будут разрешены, то институт медиации, учитывая все описанные выше преимущества, станет достаточно популярным и действенным механизмом разрешения споров, как в сфере футбола, так и в иных отраслях.

ГЛАВА 3. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СПОРТМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ В ФУТБОЛЕ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНАХ

§1. Разрешение индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в юрисдикционных органах ФИФА

 В целях разрешения спортивных споров в футболе, имеющих международное значение, в структуре юрисдикционных органов ФИФА с 1 октября 2021 года был создан Футбольный трибунал, объединивший в себе ранее действовавшие Палату по разрешению споров ФИФА и Комитет по статусу игроков ФИФА. Помимо вышеуказанных органов в структуру Трибунала была включена Палата посредников ФИФА. В свою очередь, она не представляет интереса в целях рассмотрения поставленной в работе темы, в связи с чем в настоящем параграфе речь будет идти о первых двух органах и их полномочиях по разрешению индивидуальных трудовых споров.

 Футбольный трибунал осуществляет свою деятельность в соответствии со статьей 54 Устава ФИФА[[54]](#footnote-55). Футбольный трибунал является юрисдикционным органом, имеющим право разрешать связанные с футболом споры в соответствии с применимыми правилами и регламентами ФИФА.

 Ключевым отличием в рассмотрении споров на уровне международной спортивной федерации и национальных органов является применимое право. Так, для Палаты ФИФА регламенты ФИФА имеют очевидное преимущество над национальным законодательством[[55]](#footnote-56). Поэтому при принятии решения Палата ФИФА в первую очередь будет руководствоваться своими регламентами, в том числе в случае противоречия их национальному законодательству.

 В соответствии со статьей 3 Процедурных правил Футбольного трибунала ФИФА[[56]](#footnote-57) Трибунал осуществляет свою деятельность, руководствуясь Процедурными правилами, Регламентом по статусу игроков ФИФА, Уставом ФИФА, а также иными правилами ФИФА. Помимо вышеуказанных документов для целей разрешения споров Трибунал может руководствоваться ранее вынесенными решениями ФИФА, циркулярными письмами ФИФА, а также решениями КАС с учетом специфики спорта. При рассмотрении дела Трибунал субсидиарно применяет швейцарское право вне зависимости от того, в какой стране заключен трудовой договор. Такой подход полностью соответствует практике КАС[[57]](#footnote-58).

 При вынесении решений Трибунал может руководствоваться нормами национального права, хотя применение таковых бывает крайне редким.

 Этот подход основывается на стремлении обеспечить равное отношение ко всем сторонам, участвующим в спорах, независимо от страны или стран, в которых они действуют, или их национальности. Это способствует последовательной, понятной и отслеживаемой судебной практике, что также способствует повышению правовой определенности. Разнообразие национальных законов может стать препятствием на пути к этой законной цели. Следовательно, оправданно разработать общие принципы, которые имеют приоритет над национальным законодательством[[58]](#footnote-59).

 КАС неоднократно подтверждал такую практику ФИФА, в том числе в отношении критериев установления действительности контракта между профессиональным игроком и клубом[[59]](#footnote-60).

 Закон, выбранный сторонами, применяется только в том случае, если факты рассматриваемого вопроса не отражены в регламенте ФИФА, и если стороны явно выбрали закон, отличный от швейцарского законодательства[[60]](#footnote-61).

 Якимова К.С. указывает: «применение прежде всего регламентов достаточно обоснованно. Национальное законодательство в разных странах отличается друг от друга. Спортсмены же часто переходят из клуба в клуб, в том числе переезжают для этого в другие страны. Идея ФИФА состоит в том, что футболисту не нужно изучать законодательство каждой страны, а достаточно знать регламентные нормы ФИФА, так как в случае спора он может обратиться за восстановлением нарушенных прав в органы ФИФА»[[61]](#footnote-62).

 С таким подходом сложно не согласиться, однако, представляется, что применение специфичных норм национального законодательства необходимо, в том числе для большей защиты прав и интересов работодателя, который вынужден соблюдать помимо регламентных норм ФИФА нормы национального законодательства. В некоторых случаях они могут противоречить друг другу[[62]](#footnote-63). В таком случае работодателю требуется одновременно стремиться к соблюдению и требований ФИФА, и требований национального законодательства. В данном случае справедливым может быть возможность применения специфичных норм национального законодательства при разрешении споров в ФИФА, о чем указывается в комментарии ФИФА к Регламенту по статусу игроков ФИФА.

 Компетенция Палаты по разрешению споров ФИФА и Комитета по статусу игроков ФИФА разграничена статьями 22, 23 Регламента по статусу игроков ФИФА.

 В соответствии с ними Палата по разрешению споров ФИФА имеет право разрешать индивидуальные трудовые споры, имеющие международный характер, если субъектами спора являются футбольные клубы и *игроки*.

 В свою очередь Комитет по статусу игроков ФИФА может разрешать индивидуальные трудовые споры, имеющие международный характер, если субъектами спора являются футбольные клубы, ассоциации и *тренеры.*

 Таким образом, компетенцией по разрешению индивидуальных трудовых споров спортсменов, осложненных иностранным элементом, обладает Палата по разрешению споров ФИФА, а тренеров - Комитет по статусу игроков ФИФА.

Члены органов Футбольного трибунала избираются на основе принципа равного представительства сроком на 4 года.

 В соответствии со статьей 35 Устава ФИФА, статьей 4 Процедурных правил Члены Палаты по разрешению споров ФИФА избираются в равной пропорции по предложениями футбольных клубов и от футболистов и назначаются на должность Советом ФИФА.

 В свою очередь члены Комитета по статусу игроков ФИФА назначаются Советом ФИФА по предложениям ассоциаций-членов, профсоюза футболистов (ФИФПРО), футбольных клубов и профессиональных лиг.

 Кандидаты в оба органа должны пройти тест на знание применимых норм и правил, который проводится Комитетом по рассмотрению (статья 39 Устава ФИФА).

 Жалобы, поступившие в Футбольный трибунал, распределяются арбитрам в соответствии со статьей 24 Процедурных правил. Состав арбитров зависит от нескольких факторов: подорган Трибунала, в который подана жалоба (Комитет по статусу игроков ФИФА или Палата по разрешению споров ФИФА), сумма спора, юридическая и фактическая сложность дела).

 Поступившая жалоба рассматривается единоличным арбитром в 2 нижеследующих случаях:

 - в случае поступления спора в Палату по разрешению споров ФИФА при условии, если сумма заявленных требований не превышает 200 000 долларов США;

 - в случае поступления спора в Комитет по статусу игроков ФИФА.

 Коллегиальное рассмотрение предполагается в случае поступления жалобы в Палату по разрешению споров ФИФА при сумме заявленных требований свыше 200 000 долларов США или в случае поступления дела со сложным юридическим и (или) фактическим составом в Палату по разрешению споров ФИФА или Комитет по статусу игроков ФИФА. В любом случае вопрос о юридический и фактической сложности дела решается председателем или заместителем председателя Палаты или Комитета соответственно при принятии жалобы. В случае рассмотрения дела в коллегиальном составе спор должен быть рассмотрен не менее, чем 3 арбитрами.

 После прохождения процедуры назначения арбитров жалоба должна быть рассмотрена на приемлемость. В этом случае состав арбитража должен рассмотреть вопросы компетенции и срока давности.

 Как отмечалось в параграфе 1 главы 2 настоящей работы в соответствии с пунктами b) и c) статьи 23 Регламента по статусу игроков ФИФА споры, в которых имеется компетенция Футбольного трибунала могут быть переданы в иной орган, если он отвечает минимальным требованиям, установленным ФИФА в вышеуказанной статье. Такая передача возможна при условии обеспечения арбитражем справедливого разбирательства на основе принципа равного представительства сторон в арбитраже. Таким образом, составу арбитров необходимо изучить имеющуюся в трудовом договоре арбитражную оговорку, после чего принять решение о наличии или отсутствии компетенции по рассмотрению дела.

 Вторым вопросом, подлежащим разрешению, является срок давности для подачи жалобы в Футбольный трибунал. Пункт 3 статьи 23 Процедурных правил устанавливает срок исковой давности для предъявления претензий. Другими словами, не подав иск в установленный срок, сторона утрачивает свои права на разрешение спора.

 Применимость соответствующего срока рассматривается арбитрами *ex officio* в каждом отдельном случае. При этом ответчику нет необходимости ссылаться на тот факт, что срок давности истек, чтобы дело было объявлено просроченным.

 В случаях, когда претензия явно просрочена, генеральный секретариат ФИФА может передать дело непосредственно председателю соответствующей палаты для принятия ускоренного решения. В таких случаях председатель может принять решение по данному вопросу или поручить генеральному секретариату ФИФА продолжить процедуру (статья 19 Процедурных правил).

 Если арбитры придут к выводу, что с момента события, послужившего поводом для спора, прошло более двух лет, ими будет отказано в рассмотрении этого вопроса. Стоит отметить, что решением Палаты по разрешению споров ФИФА от 30 октября 2019 года установлено, что в случае пропуска установленного двухлетнего срока давности жалоба должна быть признана неприемлемой, а не отклонена по существу[[63]](#footnote-64).

 При этом срок давности по длящемуся обязательству должен быть исчислен по каждому платежу отдельно[[64]](#footnote-65). Указанный подход подтверждается в практике Футбольного трибунала[[65]](#footnote-66).

 В случаях, когда спор касается претензий, связанных с односторонним расторжением контракта без уважительной причины, и соответствующих просьб о компенсации (в дополнение к любым непогашенным суммам, причитающимся по контракту), двухлетний срок автоматически отсчитывается со дня прекращения договорных отношений[[66]](#footnote-67).

 Наконец, двухлетний срок будет соблюден только в том случае, если в течение этого срока в ФИФА будет подана полная претензия в соответствии с требованиями статьи 19 Процедурных Правил.

 Любые обмены сообщениями и претензиями между сторонами, в частности, включая попытки достичь мирового соглашения, уведомления о том, что претензия будет подана, если платеж не будет получен к определенной дате, или любые другие подобные сообщения между сторонами вне формальной процедуры не влекут приостановления течения срока давности[[67]](#footnote-68).

 В судебной практике отмечается одно исключение - когда сторона признает долг. Такие случаи были признаны КАС в качестве веского основания, на котором претензия должна быть признана приемлемой несмотря на то, что первоначальное событие, послужившее причиной спора, произошло более чем за два года до подачи претензии[[68]](#footnote-69).

 Представляется, что указанный подход ФИФА в связи с практикой КАС в части применения сроков давности является верным и направлен на действительную защиту прав и законных интересов обеих сторон от злоупотреблений со стороны контрагентов.

 Рассмотрение споров в юрисдикционных органах ФИФА происходит без вызова сторон на непосредственное заседание. Стороны обмениваются письменными позициями по делу, после чего состав арбитров, назначенный для рассмотрения конкретного дела, принимает решение по нему.

 Отдельно стоит рассмотреть вопрос процессуальных издержек. Положения регламентов ФИФА в части оплаты издержек по разрешению индивидуальных трудовых споров сходны с законодательством России.

 Подробная информация, касающаяся судебных издержек, изложена в статье 25 Процессуальных правил. Процедуры являются бесплатными, если хотя бы одна из сторон является физическим лицом. Издержки оплачиваются во всех других типах споров.

 Вопрос распределения расходов должен быть разрешен в резолютивной части решения. При распределении расходов арбитры должны руководствоваться принципом, согласно которому при нормальных обстоятельствах процессуальные издержки должны оплачиваться проигравшей стороной с учетом степени удовлетворения требований.

 Решения Футбольного трибунала не являются окончательными и могут быть обжалованы в КАС.

 Таким образом, процедура разрешения споров в Футбольном трибунале ФИФА является в должной мере формализованной и проработанной. Наибольший вопрос в ней вызывает применимое к разрешению спора законодательство. Спорным представляется практически полное отдаление при разрешении споров от норм национального законодательства, которому подчинены условия трудового договора. Для равной защиты прав и законных интересов субъектов футбола императивные нормы, составляющие специфику национального законодательства, должны учитываться в юрисдикционных органах ФИФА при рассмотрении дела по существу.

§2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в КАС

 Спортивный арбитражный суд (г. Лозанна) является международным арбитражным органом, образованным и осуществляющим свою деятельность в соответствии с Нью-Йоркской конвенцией 1958 года[[69]](#footnote-70), а также законодательством Швейцарии как швейцарское юридическое лицо.

 Спортивный арбитражный суд был создан в 1983 году Международным олимпийским комитетом в целях разрешения споров, возникающих в сфере профессионального спорта и спорта высших достижений. В настоящий момент КАС является независимым от Международного олимпийского комитета органом, а его нынешним администрированием занимается Международный совет спортивного арбитража (ICAS)[[70]](#footnote-71).

 Процесс разрешения споров в КАС регламентируется Кодексом спортивного арбитража (Code of Sports-related Arbitration)[[71]](#footnote-72), а также законодательством Швейцарии.

 Как неоднократно отмечалось выше, Спортивный арбитражный суд имеет компетенцию по рассмотрению дел, связанных со спортом, при наличии на то соответствующей оговорки. При этом такая оговорка может быть сделана в договоре, регламентных нормах спортивных федераций или заключена в форме отдельного соглашения. Этот вывод прямо проистекает из статьи R27 Кодекса спортивного арбитража и статьи 178 PILA. В любом случае КАС осуществляет все зависящие от него действия, чтобы заключенное арбитражное соглашение было признано действительным.

 В ходе своей деятельности КАС обладает компетенцией по рассмотрению споров в качестве органа первой инстанции (The Ordinary Arbitration Procedure) и в качестве органа апелляционной инстанции (The Appeal Arbitration Procedure).

 При разрешении индивидуальных трудовых споров в сфере футбола Спортивный арбитражный суд следует рассматривать как орган апелляционной инстанции. Регламентные нормы ФИФА и РФС позволяют обжаловать в КАС решения их юрисдикионных органов, однако, ситуация, при которой КАС выступает в качестве органа первой инстанции, в регламентах не рассматривается. Таким образом, для целей настоящей работы наиболее верным является рассмотрения Спортивного арбитражного суда как органа, осуществляющего апелляционную процедуру.

 Возможность передачи спортивных, в том числе индивидуальных трудовых, споров в международный арбитраж установлена статьей 36.4 Закона о спорте. Российский законодатель указал, что общероссийская спортивная федерация и профессиональная спортивная лига вправе признавать посредством указания на то в учредительных документах иностранное арбитражное учреждение, администрирующее арбитраж (третейское разбирательство) всех или определенных категорий споров между субъектами физической культуры и спорта по соответствующему виду спорта, в том числе споров, отнесенных к его компетенции международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта. Таким образом, компетенция КАС признается в российской правовой системе в случае указания на возможность обжалования решений в регламентных нормах.

 Срок на обращение с апелляционной жалобой в КАС по общему правилу составляет 21 день с момента получения обжалуемого решения. В соответствии со статьями R48 и R51 Кодекса спортивного арбитража в установленный 21-дневный срок апеллянт должен подать краткую жалобу (Statement of Appeal), а в течение 10 дней после ее подачи предоставить в КАС подробную жалобу. В течение этого срока заявитель может письменно проинформировать канцелярию CAS о том, что его намерение подать апелляционную жалобу следует считать самой жалобой. Если пропустить 10-дневный срок, апелляция будет считаться отозванной[[72]](#footnote-73).

 Апелляционная жалоба по общему правилу подается для рассмотрения в панель, состоящую из 3 арбитров, включенных в списки арбитров КАС. По одному арбитру назначаются сторонами спора (апеллянтом и ответчиком) и еще один - председателем апелляционного отдела (Appeals Arbitration Division). Арбитр, назначенный председателем апелляционного отдела, является председательствующим при рассмотрении спора. Отдельно стоит отметить, что стороны могут договориться о передаче дела на рассмотрение единоличного арбитра. В таком случае он назначается по соглашению сторон или председателем апелляционного отдела.

 В течение 20 дней с момента получения апелляционной жалобы ответчик должен направить в Спортивный арбитражный суд свой отзыв относительно заявленных требований апеллянта. В случае непредоставления отзыва арбитры КАС имеют возможность вынести решение по имеющимся в их распоряжении доказательствам.

 В ходе апелляционного разбирательства арбитры заново рассматривают дело по существу, основываясь на принципе *de novo*. Как неоднократно указывалось в практике КАС, процедура апелляционного арбитража не ограничивается только решением вопроса о том, было ли обжалуемое решение правильным или нет[[73]](#footnote-74). Арбитры не связаны ни фактическими, ни юридическими обстоятельствами, установленными при рассмотрении дела в предыдущей инстанции. Поэтому арбитры могут при необходимости рассмотреть новые факты и доказательства, представленные как заявителем, так и ответчиком. В то же время арбитры вправе (но не обязаны) исключить доказательства, представленные сторонами только в КАС, если они были доступны им или могли быть разумно обнаружены ими до вынесения оспариваемого решения[[74]](#footnote-75).

 Арбитры КАС могут вынести новое решение, которое заменит оспариваемое решение, или отменить решение и передать дело обратно в предыдущую инстанцию. Как правило, на новое рассмотрение дело возвращают только в исключительных ситуациях[[75]](#footnote-76).

 Перед рассмотрением дела панель арбитров проводит консультации со сторонами и может, если сочтет себя достаточно хорошо информированной, принять решение не проводить устные слушания.

 В случае проведения устных слушаний разбирательство проводится в закрытом заседании, если стороны не договорятся об ином.

 При рассмотрении дела арбитры имеют право по своему усмотрению исключать доказательства, представленные сторонами, если они были доступны им или могли быть разумно обнаружены ими до вынесения оспариваемого решения, но не были предоставлены.

 Решение арбитров принимается большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон спора. Следует отметить, что в некоторых случаях решение КАС все же может быть обжаловано.

 Компетентным органом для оспаривания решений Спортивного арбитражного суда является Федеральный (Верховный) суд Швейцарии. Основания для обжалования арбитражных решений КАС в Федеральном (Верховном) суде Швейцарии ограничены.

 В соответствии с пунктом 2 статьи 190 PILA решение арбитража может быть обжаловано только в следующих случаях:

 - если ненадлежащим образом был назначен единоличный арбитр или сформирован состав арбитража;

 - если арбитражный суд ошибочно признал себя компетентным или некомпетентным;

 - если арбитражный суд вынес решение по вопросам, выходящим за пределы заявленных требований, или не вынес решение по одному из них;

 - если не было соблюдено равенство сторон или их право быть заслушанными в состязательном процессе;

 - если решение несовместимо с публичным порядком Швейцарии[[76]](#footnote-77).

Стоит отметить, что в Федеральном (Верховном) суде Швейцарии очень узкое и ограниченное толкование концепции публичного порядка[[77]](#footnote-78). В соответствии с ним «решение противоречит публичному порядку только тогда, когда оно нарушает важные и всеобще признанные ценности, которые, в соответствии с существующим в Швейцарии подходом, составляют основу правовой системы».

 Несомненным недостатком процедуры обжалования решения в КАС для некоторых спортсменов и тренеров является дороговизна обращения в суд. После подачи жалобы апеллянт обязан уплатить апелляционный сбор в размере 1000 швейцарских франков, без которого КАС не будет предпринимать никаких действий (статья R64.1 Кодекса спортивного арбитража).Кроме того, канцелярия КАС определяет аванс на покрытие арбитражных расходов, который стороны должны внести в определенный канцелярией срок. Аванс выплачивается сторонами спора равными долями. Если одна из сторон не оплачивает свою долю, ее может заменить другая сторона. В случае неуплаты всей суммы аванса в течение срока, установленного КАС, апелляция считается отозванной, и КАС прекращает арбитражное разбирательство[[78]](#footnote-79).

 Процедура защиты прав в Спортивном арбитражном суде является в должной степени проработанной и понятной для субъектов спорта. Несомненным преимуществом разрешения споров в КАС является рассмотрение апелляций *de novo*, что позволяет устранить нарушения, допущенные при рассмотрении дела в первой инстанции. При этом процедура рассмотрения дел в КАС имеет 2 недостатка:

 - при рассмотрении дел аналогично Футбольному трибуналу ФИФА в первую очередь применяются регламентные документы и право Швейцарии. Национальное законодательство и его особенности могут быть незнакомы арбитрам КАС, в связи с чем вынесенное решение может не соответствовать правопорядку страны, в которой возникли отношения сторон. При этом следует отметить, что положения Кодекса спортивного арбитража или швейцарского законодательства не запрещают их применения. В связи с этим представляется, что арбитры КАС могут использовать национальное законодательство при разрешении споров.

 - дороговизна процедуры, которая может затруднять защиту прав и законных интересов спортсменов-профессионалов и тренеров, не имеющих высокого уровня дохода для обращения в Спортивный арбитражный суд. Стоит отметить, что в КАС предусмотрена процедура Legal Aid. В ее рамках по мотивированному запросу предоставляется помощь физическим лицам с низким доходом. Помощь может представлять собой освобождение от необходимости оплатить процессуальные расходы или аванс, предоставления *pro bono* представителей, покрытие расходов на проезд и жилье заявителя, свидетелей, экспертов и переводчиков. В то же время в Руководстве по правовой помощи в КАС установлены определенные условия и правила получения такой помощи, поэтому нельзя утверждать, что при ее получении процесс в Спортивном арбитражном суде становится для спортсмена бесплатным[[79]](#footnote-80).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 В рамках настоящей выпускной квалификационной работы автором было проведено исследование теоретических и практических вопросов, посвященных разрешению индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в футболе. Проведенный анализ теоретических положений, законодательства, локальных документов и правоприменительной практики позволил сделать ряд нижеследующих выводов и сформулировать некоторые предложения по совершенствованию порядка разрешения споров.

 Во-первых, индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров основе своей имеют своей причиной невыплату заработной платы, нарушение условий договоров, расторжение трудового договора между сторонами. Условия возникновения индивидуальных трудовых споров в сфере спорта связаны, в первую очередь, с несовершенствами рыночной экономики, благодаря которой экономическая ситуация в мире не позволяет в полной мере удовлетворить интересы всех сторон трудовых правоотношений.

 Во-вторых, система разрешения индивидуальных трудовых споров в сфере футбола имеет свою специфику и сходна на международном и национальном уровне. Органом по разрешению споров первой инстанции в футболе является юрисдиционный орган спортивной федерации (РФС или ФИФА), а апелляционной инстанции - арбитражное учреждение (НЦСА или КАС).

 В-третьих, в регламентных нормах РФС имеется явно выраженная направленность на большую защиту прав и законных интересов работников, что выражается в установлении большего срока на обращение с юрисдикционный орган с требованием о защите прав работников, а также в наложении существенных обеспечительных мер, направленных на немедленное исполнение вынесенного решения со стороны футбольных клубов. Представляется, что локальное регулирование РФС должно быть направлено на равную защиту интересов всех субъектов футбола и быть приведено в соответствие действующему российскому законодательству. В частности, требуется приведение срока на обращение за защитой прав в соответствие трудовому законодательству России. Кроме того, требуется установить более справедливую систему обеспечительных мер по исполнению решений, отсрочив наложение обеспечительных мер до момента вступления в силу вынесенного решения.

 В-четвертых, международная система разрешения споров представляет собой достаточно проработанный механизм, направленный на защиту интересов сторон правоотношений. В целях учета специфики национального законодательства рациональным представляется принимать в учет императивные национальные нормы при вынесении решений. В такой ситуации арбитрам придется чаще прибегать к привлечению экспертов, однако, такой подход позволит уменьшить случаи, при которых футбольным клубам будет необходимо выбирать между соблюдением национального законодательства и регламентных норм спортивных федераций.

 В-пятых, стоимость разрешения споров в сфере футбола представляется завышенной и не отвечает требованиям о защите интересов всех сторон. Футболисты и тренеры, не имеющие высоких доходов, могут быть лишены возможности на справедливую защиту их прав. В целях преодоления этой проблемы представляется рациональным закрепить на национальном и международном уровне институт предоставления отсрочки за обращение в орган на срок до вынесения соответствующего решения. Разрешение спора в НЦСА является более доступным способом защиты прав для российских спортсменов и тренеров, по сравнению с разрешением спора в КАС, что обусловлено, применением в НЦСА российского материального законодательства и особыми правилами распределения арбитражных расходов. В этой связи для защиты работников от злоупотреблений со стороны работодателя при внесении формулировок условия трудовых договоров следует отказаться от формально-юридического подхода, используемого законодателем. В частности, отказаться от заключения дополнительного соглашения о передаче споров в национальный арбитраж.

 В-шестых, в сфере спорта существует малоприменяемый механизм медиации спортивных споров, имеющий существенные преимущества, которые могут помочь сторонам более эффективно разрешать возникающие споры. В частности, к преимуществам могут быть отнесены скорость и стоимость разрешения возникающих споров. Представляется, что для развития института медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров, требуется в большей степени проводить мероприятиях разъяснительного характера, направленные на популяризацию данного направления. Кроме того, требуется на законодательном уровне установить дополнительные требования к спортивным медиаторам по аналогии с арбитрами юрисдиционных органов. Аналогично предложению в седьмом пункте следует также отказаться от заключения двух соглашений при передаче спора на рассмотрение медиатора, что может исключить возможность злоупотребления правом работодателем как более профессионально подготовленной стороной трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

 Нормативные-правовые акты:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301. Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс».
2. Кодекс законов о труде Российской Союзной Федеративной Советской Республики : от 09 декабря 1971 года // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. (ред. от 10 июля 2001 года, с изм. от 24 января 2002 года). Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федер. закон от 24 декабря 2007 года № 329-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2007. № 50. Ст. 6242. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
4. Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
5. Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2015 года № 382-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2016. № 1 (часть 1). Ст. 2. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3. (ред. от 25 февраля 2022 года) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 марта 2022 года). Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
7. Federal Act on Private International Law // Fedlex The publication platform for federal law [site]. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/1776_1776_1776/en> (date of request : 15.05.2022).

 Локальные правовые акты:

1. Регламент арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений // Национальный центр спортивного арбитража [сайт]. URL : <http://sportarbitrage.ru/wp-content/uploads/2021/01/reglament-arbitrazha-sporov-v-professionalnom-sporte-i-sporte-vysshih-dostizhenij-v-redakczii-ot-23.12.2020.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).
2. Регламент РФС по разрешению споров (ред. от 04 апреля 2022 года) // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/624c2a6809be2.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).
3. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (ред. от 23 марта 2022 года) // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/623ef0a5a35b0.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).
4. Устав Общероссийской общественной организации «Российский футбольный союз» // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/5d1cbe0b54c90.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).
5. Code of Sports-related Arbitration // Tribunal Arbitral du Sport / Court for Arbitration for Sport [site]. URL: https://www.tas-cas.org/fileadmin/user\_upload/CAS\_Code\_2021\_\_EN\_.pdf (date of request: 15.05.2022).
6. Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players (Edition 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/346c4da8d810fbea/original/Commentary-on-the-FIFA-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Edition-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022).
7. FIFA Disciplinary Code (2019 edition) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL :<https://digitalhub.fifa.com/m/2b6a6b73ba614d53/original/twc8yxh6fn0kjkgxhe9e-pdf.pdf> (date of request: 15.05.2022).
8. FIFA Statutes // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/784c701b2b848d2b/original/ggyamhxxv8jrdfbekrrm-pdf.pdf> (date of request: 15.05.2022).
9. Procedural Rules Governing the Football Tribunal (edition October 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/29982feff2d2c0a9/original/Procedural-Rules-Governing-the-Football-Tribunal-EN-01-10.pdf> (date of request: 15.05.2022).
10. Regulations on the Status and Transfer of Players (August 2021 edition) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/196c746445c58051/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-August-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022).

 Материалы судебной практики:

1. Решение Палаты по разрешению споров РФС / Палата по разрешению споров РФС // оссийский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/609d1be8d1621.pdf> (дата обращения : 15.05.2022).
2. Решение Палаты по разрешению споров РФС / Палата по разрешению споров РФС // оссийский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/609d1c0545fe3.pdf> (дата обращения : 15.05.2022).
3. Arbitration CAS 2012/A/2919 FC Seoul v. Newcastle Jets FC, award of 24 September 2013 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/2919.pdf> (date of request: 15.05.2022).
4. Arbitration CAS 2016/A/4539 Dimitri Torbinskyi v. Football Union of Russia (FUR) & Rubin Kazan FC & CAS 2016/A/4545 Rubin Kazan FC v. Dimitri Torbinskyi & FUR, award of 11 January 2017 // [Электронный ресурс] URL: http://jurisprudence.tas-cas.org/ (дата обращения 15.05.2022).
5. Arbitration CAS 2016/A/4709 SASP Le Sporting Club de Bastia v. Christian Koffi N’Dri Romaric, award of 16 March 2017 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/4709.pdf> (date of request: 15.05.2022).
6. Arbitration CAS 2016/A/4846 Amazulu FC v. Jacob Pinehas Nambandi & FIFA & National Soccer League South Africa, award of 13 September 2017 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/4846.pdf> (date of request: 15.05.2022).
7. Arbitration CAS 2019/A/6525 Sevilla FC v. AS Nancy Lorraine, award of 14 April 2020 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/6525.pdf> (date of request: 15.05.2022).
8. DRC decision of 12 June 2020, Konaté.
9. DRC decision of 21 February 2020, Mendes da Graca
10. DRC decision of 30 October 2019, Chansa.

 Научная и учебная литература:

1. Агиевец С.В. К вопросу о понятии индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы юридического образования в контексте обучения альтернативному урегулированию споров как подходу к обеспечению прав человека = Actual Problems of Legal Education in the Context of Training on Alternative Dispute Resolution as an Approach to Ensuring Human Rights: материалы Международной научно-методической конференции, Минск, 29 ноября - 3 декабря 2016 г. / редкол. : С. А. Балашенко (отв. ред.) [и др.]. - Минск : Изд. центр БГУ, 2016. - С. 61-69.
2. Алексеев С.В. Международное спортивное право: Учебник для вузов / Под ред. П.В. Крашенинникова. М., 2013. 895 с.
3. Аллахвердова О.В., Иванова Е.Н. История развития медиации // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. 2007. №2-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-mediatsii (дата обращения: 15.05.2022).
4. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие // СПб филиал ГУ ВШЭ. - 2008. – 116 с.
5. Бредихин А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в сфере спорта: состояние и тенденции развития // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 1(44). – С. 112-118.
6. Буянова М.О. Трудовые споры : Учебник. – М., РГ-Пресс, 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://books.google.ru/> (дата обращения: 15.05.2022).
7. Зайцев А.И., Кузнецов Н.В., Савельева Т.А. Негосударственные процедуры урегулирования правовых споров. ‒ Саратов, 2000.
8. Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт (политологический анализ). – Ростов-на- Дону, 1992.
9. Затула Е. А. Применение механизма медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 2. – С. 48-50. – DOI 10.18572/2221-3295-2021-2-48-50. – EDN SOOOFR.
10. Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал российского права. - 2004. - № 12. - C. 3-9.
11. Калашников Д. В. Переговорный метод управления конфликтом Социологические исследования. ‒ 1998. ‒ № 5.
12. Лушников,А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : Учебник : в двух томах. Том 2. Коллективное трудовое право, индивидуальное трудовое право, процессуальное трудовое право. – М: Статут, 2009. 1151 с.
13. Модестов В.А., Модестова А.В. Понятие и сущность медиации в современной России // Молодежь и наука : сб. материалов VI Всерос. науч.-техн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2011. - URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/ mn2010/section10.html (дата обращения: 15.05.2022).
14. Недиков В.Б. Судебный прецедент в системе источников современного российского права // Вопросы российской юстиции. 2020. №10. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnyy-pretsedent-v-sisteme-istochnikov-sovremennogo-rossiyskogo-prava (дата обращения: 15.05.2022).
15. Носырева Е.И. Нотариат и альтернативные процедуры урегулирования споров // Нотариат, государственная власть и гражданское общество: современное состояние и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М.: ФРПК, 2007.
16. Погорелов М.А. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов с участием спортсменов и тренеров // Спортивное право: перспективы развития : материалы Пятой международной научно-практической конференции (г. Москва, 30 мая 2011 г.) / под общей редакцией К.Н. Гусова, А.А. Соловьева ; составители : Д.И. Рогачев, О.А. Шевченко. М. : Ваш Полиграфический Партнер, 2011. С. 117–118.
17. Погосян Е.В. О некоторых вопросах правового регулирования арбитражного разбирательства спортивных споров в свете нового Федерального закона «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 7.
18. Поляков С.Б. Судебный прецедент в России: форма права или произвола? // Lex Russica. 2015. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnyy-pretsedent-v-rossii-forma-prava-ili-proizvola (дата обращения: 15.05.2022).
19. Прокопец М.А., Рогачев Д.И., Вегер Ф. Разрешение футбольных споров: Анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна). – М.: Статут, 2012. 486 с.
20. Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2013. №6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-individualnye-trudovye-spory (дата обращения: 15.05.2022).
21. Сафронов В. В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. – С. 226-230.
22. Семенихин В. В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. №19. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/poryadok-rassmotreniya-individualnogo-trudovogo-spora-v-komissii-po-trudovym-sporam (дата обращения: 15.05.2022).
23. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. – М. .: Профиздат, 1973. 176 с.
24. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие. – М., Проспект, 2017. 128 с.
25. Трудовое право: учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. - М.: ТК Велби: Проспект, 2007. - 600 c.
26. Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве : сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных стран : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2017. 255 с.
27. Якимова К. С. К вопросу о разрешении органами спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг индивидуальных трудовых споров со спортсменами // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 8. Ст. 53-55.
28. Якимова К.С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2021. 313 с.
29. Avgerinou V. The Economics of Professional Team Sports: content, trends and future developments // Sport Management International Journal. Specific Forum in Sport Management. 2007. №1. P.10 [Electronic Recourse]. URL: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.607.2857&rep=rep1&type=pdf (Date of request: 15.05.2022).
30. Blackshow I. Settling Sports Disputes by CAS Mediation // CAS Bulletin. 2014. №2014/1. P. 27
31. Coccia M. Applicable law in CAS proceedings: what to do with EU law? // Sport Governance, Football Disputes, Doping and CAS Arbitration / ed. by M. Bernasconi, A. Rigozzi.
32. Dr. Manuel Arroyo. Arbitration in Switzerland. The Practitioner's Guide. Kluwer Law International. 2013. P. 935-1083.
33. Hopper K., Doman R. Sports Mediation: Getting the Right Mediator // CAS Bulletin. 2017. № 2017/2. P. 20.

 Электронные ресурсы:

1. Банкротства в России: итоги 1 полугодия 2021 года. Статистический релиз Федресурса // Единый федеральный реестр юридически значимых сведений о фактах деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных субъектов экономической деятельности [сайт]. URL : [https://download.fedresurs.ru/news/Банкротства%20статрелиз%20Федресурс%20янв-июн%202021.pdf](https://download.fedresurs.ru/news/%D0%91%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D1%80%D0%BE%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%B7%20%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%20%D1%8F%D0%BD%D0%B2-%D0%B8%D1%8E%D0%BD%202021.pdf) (дата обращения: 15.05.2022).
2. Ключевые показатели деятельности Роструда // [онлайнинспекция.рф](http://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai) : [портал]. URL: [https://онлайнинспекция.рф/statistics](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics) (дата обращения : 15.05.2022).
3. Н. Кислякова. «Разве они имеют право не исполнять решение спортивного суда?» На злобу дня, или про особенный порядок приведения в исполнение решений Спортивного арбитражного суда в Лозанне. / Н. Кислякова // [zakon.ru](http://zakon.ru) [портал]. - 09.02.2018. URL: https://zakon.ru/blog/2018/2/9/„razve\_oni\_imeyut\_pravo\_ne\_vypolnyat\_reshenie\_sportivnogo\_suda\_na\_zlobu\_dnya\_ili\_pro\_osobennyj\_porya (дата обращения: 15.05.2022.
4. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 ноября 2021 года // Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL : <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/209_24-11-2021.html> (дата обращения : 15.05.2022).
5. Палата по разрешению споров // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/committees/19/> (дата обращения: 15.05.2022).
6. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 1 полугодие 2021 года // Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации : [сайт]. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (дата обращения : 15.05.2022).
7. Толковый словарь Ожегова С. И. / С.И. Ожегов // Толковый словарь Ожегова онлайн : [портал]. - URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=26003> (дата обращения : 15.05.2022)

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

РФС - Общероссийская общественная организация «Российский футбольный союз» (ИНН 7704016803), признанная ФИФА и УЕФА и являющийся их членом, являющийся при этом общероссийской спортивной федерацией по футболу;

Палата по разрешению споров РФС, Палата РФС - Палата по разрешению споров Российского футбольного союза;

ФИФА - Fédération Internationale de Football Association, Международная федерация футбола;

УЕФА - Union of European Football Associations, Союз европейских футбольных ассоциаций;

НЦСА - Национальный центр спортивного арбитража при Автономной некоммерческой организации «Спортивная арбитражная плата» - постоянно действующее арбитражное учреждение, администрирующее арбитраж (третейское разбирательство) споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, включая индивидуальные трудовые споры;

АНО «Спортивная арбитражная палата» - Автономная некоммерческая организация «Спортивная арбитражная палата» (ИНН 7704255880) - некоммерческая организация, созданная в соответствии с законодательством России, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение, имеющее право на осуществление функций постоянно действующего арбитражного учреждения (Распоряжение Минюста России от 25.04.2019 г. № 520-р);

Палата по разрешению споров ФИФА, Палата ФИФА - the Dispute Resolution Chamber of the Football Tribunal;

Комитет по статусу игроков ФИФА - The Players’ Status of the Football Tribunal;

Футбольный трибунал ФИФА, Футбольный трибунал, Трибунал - The Football Tribunal, обобщенное наименование компетентного футбольного органа ФИФА, объединяющего в себе Палату по разрешению споров ФИФА, Комитет по статусу игроков ФИФА и Палату по работе с посредниками ФИФА;

Процедурные правила Футбольного трибунала ФИФА, Процедурные правила - Procedural Rules Governing the Football Tribunal;

Совет ФИФА - FIFA Council;

Комитет по рассмотрению - The Review Committee;

КАС, Спортивный арбитражный суд - Спортивный арбитражный суд г. Лозанна, Court of Arbitration for Sport, Tribunal Arbitral du Sport;

Кодекс спортивного арбитража - Code of Sports-related Arbitration;

Регламент по разрешению споров РФС - Регламент Российского футбольного союза по разрешению споров, утвержденный Постановлением Исполкома РФС № 191/6 от 15 ноября 2019 года;

Регламент по статусу игроков РФС - Регламент Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферту) футболистов, утвержденный Постановлением Исполкома РФС № 196.4 от 24 июля 2020 года;

Регламент по статусу игроков ФИФА - Regulations on the Status and Transfer of Players;

Устав ФИФА - FIFA Statutes;

Регламент НЦСА - Регламент арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, утвержденный Наблюдательным советом АНО «Спортивная арбитражная палата» Протокол № 3 от 03 октября 2018 года;

ТК РФ, Трудовой кодекс РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002 - № 1, ч. 1, ст. 3;

Закон о спорте - О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федеральный закон от 24 декабря 2007 года № 329-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 50. Ст. 6242;

Закон о медиации - Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации) : федеральный закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162;

КЗоТ РСФСР - Кодекс законов о труде Российской Союзной Федеративной Советской Республики от 09.12.1971 (ред. 10.07.2001, с изм. 24.01.2002) (утратил силу с 1 февраля 2002 года) // Ведомости Верховного Совета РСФСР,. - 1971 - № 50, ст. 1007;

Дисциплинарный регламент ФИФА - FIFA Disciplinary Code;

PILA – Switzerland’s Federal Act on Private International Law;

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532 (ред. от 30.12.2021).

1. Avgerinou V. The Economics of Professional Team Sports: content, trends and future developments // Sport Management International Journal. Specific Forum in Sport Management. 2007. №1. P.10 [Electronic Recourse]. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.607.2857&rep=rep1&type=pdf> (Date of request: 15.05.2022) [↑](#footnote-ref-2)
2. Кодекс законов о труде Российской Союзной Федеративной Советской Республики : от 09 декабря 1971 года // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. (ред. от 10 июля 2001 года, с изм. от 24 января 2002 года). Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-3)
3. Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие. СПб., 2008. С. 7. [↑](#footnote-ref-4)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3. (ред. от 25 февраля 2022 года) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 марта 2022 года). Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-5)
5. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. С. 147. [↑](#footnote-ref-6)
6. Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : Учебник : в двух томах. Том 2. Коллективное трудовое право, индивидуальное трудовое право, процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // М, 2009. С. 998. [↑](#footnote-ref-7)
7. Толковый словарь Ожегова С. И. / С.И. Ожегов // Толковый словарь Ожегова онлайн : [портал]. - URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=26003> (дата обращения : 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-8)
8. Балашов А. И. Указ. соч. С. 8. [↑](#footnote-ref-9)
9. Цит. по: Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве : сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных стран : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2017. С. 32. [↑](#footnote-ref-10)
10. См., например, Агиевец С. В. К вопросу о понятии индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы юридического образования в контексте обучения альтернативному урегулированию споров как подходу к обеспечению прав человека = Actual Problems of Legal Education in the Context of Training on Alternative Dispute Resolution as an Approach to Ensuring Human Rights : материалы Международной научно-методической конференции, Минск, 2016. С. 63. [↑](#footnote-ref-11)
11. См., например, Семенихин В. В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. №19. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/poryadok-rassmotreniya-individualnogo-trudovogo-spora-v-komissii-po-trudovym-sporam (дата обращения: 15.05.2022); Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2013. №6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-individualnye-trudovye-spory (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-12)
12. Агиевец С.В. Указ. сочин. С. 63-64. [↑](#footnote-ref-13)
13. Смирнов О. В., Снигерева И. О. Трудовое право : учебник. М., 2007. С. 514. [↑](#footnote-ref-14)
14. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федер. закон от 24 декабря 2007 года № 329-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2007. № 50. Ст. 6242. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-15)
15. Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-16)
16. Сафронов, В. В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров / В. В. Сафронов // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. – С. 226-230. [↑](#footnote-ref-17)
17. Там же. [↑](#footnote-ref-18)
18. Буянова, М.О. Трудовые споры : Учебник / М.О. Буянова. М., 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://books.google.ru/> (дата обращения: 15.05.2022) [↑](#footnote-ref-19)
19. Сафронов В. В. Там же. [↑](#footnote-ref-20)
20. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : Учебное пособие. М, 2017. С. 22. [↑](#footnote-ref-21)
21. Ключевые показатели деятельности Роструда // [онлайнинспекция.рф](http://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai) : [портал]. URL : [https://онлайнинспекция.рф/statistics](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics) (дата обращения : 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-22)
22. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 1 полугодие 2021 года // Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации : [сайт]. URL : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (дата обращения : 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-23)
23. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 ноября 2021 года // Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL : <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/209_24-11-2021.html> (дата обращения : 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-24)
24. Банкротства в России: итоги 1 полугодия 2021 года. Статистический релиз Федресурса // Единый федеральный реестр юридически значимых сведений о фактах деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных субъектов экономической деятельности [сайт]. URL : [https://download.fedresurs.ru/news/Банкротства%20статрелиз%20Федресурс%20янв-июн%202021.pdf](https://download.fedresurs.ru/news/%D0%91%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D1%80%D0%BE%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%B7%20%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%20%D1%8F%D0%BD%D0%B2-%D0%B8%D1%8E%D0%BD%202021.pdf) (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-25)
25. Статистические данные взяты на основе опубликованных пресс-релизов Палаты по разрешению споров РФС [↑](#footnote-ref-26)
26. Палата по разрешению споров // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://www.rfs.ru/subject/1/committees/19/> (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-27)
27. Погорелов М. А. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов с участием спортсменов и тренеров // Спортивное право: перспективы развития : материалы Пятой международной научно-практической конференции. 2011. С. 117–118. [↑](#footnote-ref-28)
28. Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. Разрешение футбольных споров : анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна). М., 2012. С. 28-29. [↑](#footnote-ref-29)
29. Устав Общероссийской общественной организации «Российский футбольный союз» // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/5d1cbe0b54c90.pdf> (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-30)
30. Регламент РФС по разрешению споров (ред. от 04 апреля 2022 года) // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : https://static.rfs.ru/documents/1/624c2a6809be2.pdf (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-31)
31. Regulations on the Status and Transfer of Players (August 2021 edition) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/196c746445c58051/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-August-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-32)
32. Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2015 года № 382-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2016. № 1 (часть 1). Ст. 2. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-33)
33. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (ред. от 23 марта 2022 года) // Российский футбольный союз. Общероссийская общественная организация [сайт]. URL : <https://static.rfs.ru/documents/1/623ef0a5a35b0.pdf> (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-34)
34. Под регистрационным периодом понимается период времени, в течение которого осуществляется регистрация игроков в целях участия в соревнованиях. Регистрационные периоды в футболе проходят 2 раза в год, как правило, во время летнего и зимнего перерывов. В течение регистрационных периодов фактически происходит переход игроков из одного в футбольного клуба в другой. [↑](#footnote-ref-35)
35. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532 (ред. От 30 декабря 2021 года). Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-36)
36. См., например, Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал российского права. - 2004. - № 12. - C. 3-9; Поляков С.Б. Судебный прецедент в России: форма права или произвола? // Lex Russica. 2015. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnyy-pretsedent-v-rossii-forma-prava-ili-proizvola (дата обращения: 15.05.2022); Недиков В.Б. Судебный прецедент в системе источников современного российского права // Вопросы российской юстиции. 2020. №10. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnyy-pretsedent-v-sisteme-istochnikov-sovremennogo-rossiyskogo-prava (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-37)
37. [↑](#footnote-ref-38)
38. БредихинА. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в сфере спорта: состояние и тенденции развития // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 1(44). – С. 112-118. [↑](#footnote-ref-39)
39. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301. Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-40)
40. Регламент арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений // Национальный центр спортивного арбитража [сайт]. URL : <http://sportarbitrage.ru/wp-content/uploads/2021/01/reglament-arbitrazha-sporov-v-professionalnom-sporte-i-sporte-vysshih-dostizhenij-v-redakczii-ot-23.12.2020.pdf> (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-41)
41. Federal Act on Private International Law // Fedlex The publication platform for federal law [site]. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/1776_1776_1776/en> (date of request : 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-42)
42. Погосян Е.В. О некоторых вопросах правового регулирования арбитражного разбирательства спортивных споров в свете нового Федерального закона «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 7. С. 29-30. [↑](#footnote-ref-43)
43. Аллахвердова О.В., Иванова Е.Н. История развития медиации // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. 2007. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-mediatsii (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-44)
44. Запрудский Ю. Г. Социальный конфликт (политологический анализ). Ростов-на- Дону, 1992. С. 4. [↑](#footnote-ref-45)
45. Калашников Д. В. Переговорный метод управления конфликтом // Социологические исследования. 1998. С. 27. [↑](#footnote-ref-46)
46. Носырева Е.И. Нотариат и альтернативные процедуры урегулирования споров // Нотариат, государственная власть и гражданское общество: современное состояние и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2007. С. 63. [↑](#footnote-ref-47)
47. Зайцев А. И., Кузнецов Н. В., Савельева Т. А. Негосударственные процедуры урегулирования правовых споров. Саратов, 2000. С. 34. [↑](#footnote-ref-48)
48. Модестов В. А., Модестова А.В. Понятие и сущность медиации в современной России // Молодежь и наука : сб. материалов VI Всерос. науч.-техн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Красноярск, 2011. - URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/ mn2010/section10.html (дата обращения: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-49)
49. Code of Sports-related Arbitration // Tribunal Arbitral du Sport / Court for Arbitration for Sport [site]. URL: https://www.tas-cas.org/fileadmin/user\_upload/CAS\_Code\_2021\_\_EN\_.pdf (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-50)
50. Blackshow I. Settling Sports Disputes by CAS Mediation // CAS Bulletin. 2014. №2014/1. P. 27 [↑](#footnote-ref-51)
51. Затула Е. А. Применение механизма медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 2. – С. 48-50. – DOI 10.18572/2221-3295-2021-2-48-50. – EDN SOOOFR. [↑](#footnote-ref-52)
52. Hopper K., Doman R. Sports Mediation: Getting the Right Mediator // CAS Bulletin. 2017. № 2017/2. P. 20. [↑](#footnote-ref-53)
53. Погорелов М. А. Указ. соч. С. 117-118. [↑](#footnote-ref-54)
54. FIFA Statutes // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/784c701b2b848d2b/original/ggyamhxxv8jrdfbekrrm-pdf.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-55)
55. Якимова К. С. К вопросу о разрешении органами спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг индивидуальных трудовых споров со спортсменами // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 8. Ст. 53-55. [↑](#footnote-ref-56)
56. Procedural Rules Governing the Football Tribunal (edition October 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/29982feff2d2c0a9/original/Procedural-Rules-Governing-the-Football-Tribunal-EN-01-10.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-57)
57. См., например, Arbitration CAS 2016/A/4846 Amazulu FC v. Jacob Pinehas Nambandi & FIFA & National Soccer League South Africa, award of 13 September 2017 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/4846.pdf> (date of request: 15.05.2022); Arbitration CAS 2019/A/6525 Sevilla FC v. AS Nancy Lorraine, award of 14 April 2020 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/6525.pdf> (date of request: 15.05.2022) [↑](#footnote-ref-58)
58. Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players (Edition 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/346c4da8d810fbea/original/Commentary-on-the-FIFA-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Edition-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-59)
59. См., например, Arbitration CAS 2016/A/4709 SASP Le Sporting Club de Bastia v. Christian Koffi N’Dri Romaric, award of 16 March 2017 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/4709.pdf> (date of request: 15.05.2022) [↑](#footnote-ref-60)
60. Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players (Edition 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/346c4da8d810fbea/original/Commentary-on-the-FIFA-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Edition-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-61)
61. Якимова К.С. Указ. соч. С. 53-55. [↑](#footnote-ref-62)
62. Например, положения регламентных документов ФИФА запрещают ставить вопрос о действительности трудового договора в зависимости от получения разрешения на работу в соответствии с применимым законодательством. В свою очередь российское миграционное законодательство прямо указывает на начало действия трудового договора с иностранным специалистом лишь после получения соответствующего разрешения на работу. [↑](#footnote-ref-63)
63. DRC decision of 30 October 2019, Chansa. [↑](#footnote-ref-64)
64. Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players (Edition 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/346c4da8d810fbea/original/Commentary-on-the-FIFA-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Edition-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-65)
65. DRC decision of 21 February 2020, Mendes da Graca; DRC decision of 12 June 2020, Konaté. [↑](#footnote-ref-66)
66. Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players (Edition 2021) // FIFA (Rules & Reports) [site]. URL : <https://digitalhub.fifa.com/m/346c4da8d810fbea/original/Commentary-on-the-FIFA-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Edition-2021.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-67)
67. Там же. [↑](#footnote-ref-68)
68. Arbitration CAS 2012/A/2919 FC Seoul v. Newcastle Jets FC, award of 24 September 2013 // Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/2919.pdf> (date of request: 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-69)
69. Конвенция Организации Объединенных Наций о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений (Заключена в г. Нью-Йорке в 1958 г.). URL : <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2692/> (дата обращени: 15.05.2022). Режим доступа : Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс. [↑](#footnote-ref-70)
70. Алексеев С.В. Международное спортивное право: Учебник для вузов. М., 2013. С. 777-782. [↑](#footnote-ref-71)
71. Code of Sports-related Arbitration (In force as from 1 July 2020) // / Court of Arbitration for Sport [site]. URL : <https://www.tas-cas.org/fileadmin/user_upload/CAS_Code_2021__EN_.pdf> (date of request: 15.05.2022) [↑](#footnote-ref-72)
72. Якимова К.С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2021. С. 229 [↑](#footnote-ref-73)
73. См., например, Arbitration CAS 2016/A/4539 Dimitri Torbinskyi v. Football Union of Russia (FUR) & Rubin Kazan FC & CAS 2016/A/4545 Rubin Kazan FC v. Dimitri Torbinskyi & FUR, award of 11 January 2017 // [Электронный ресурс] URL: http://jurisprudence.tas-cas.org/ (дата обращения 15.05.2022). [↑](#footnote-ref-74)
74. Якимова К.С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2021. С. 229-230 [↑](#footnote-ref-75)
75. Dr. Manuel Arroyo. Arbitration in Switzerland. The Practitioner's Guide. Kluwer Law International. 2013. P. 1042. [↑](#footnote-ref-76)
76. Н. Кислякова. «Разве они имеют право не исполнять решение спортивного суда?» На злобу дня, или про особенный порядок приведения в исполнение решений Спортивного арбитражного суда в Лозанне. // [zakon.ru](http://zakon.ru) [портал]. - 09.02.2018. URL: https://zakon.ru/blog/2018/2/9/„razve\_oni\_imeyut\_pravo\_ne\_vypolnyat\_reshenie\_sportivnogo\_suda\_na\_zlobu\_dnya\_ili\_pro\_osobennyj\_porya (дата обращения: 15.05.2022. [↑](#footnote-ref-77)
77. Coccia M. Applicable law in CAS proceedings: what to do with EU law? // Sport Governance, Football Disputes, Doping and CAS Arbitration / ed. by M. Bernasconi, A. Rigozzi P. 91. [↑](#footnote-ref-78)
78. Якимова К. С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2021. С. 241 [↑](#footnote-ref-79)
79. Якимова К. С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2021. С. 242. [↑](#footnote-ref-80)