

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Якимова Ксения Сергеевна

**Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров
с участием профессиональных спортсменов**

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук,
доцент
Костян Ирина Александровна

Москва – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Содержание.....	2
Введение	3
Глава 1. Общая характеристика трудовых споров с профессиональными спортсменами	15
§ 1. Понятие и классификация трудовых споров	15
§ 2. Особенности трудовых споров с участием профессиональных спортсменов	38
Глава 2. Рассмотрение и разрешение трудовых споров с участием профессиональных спортсменов в общем порядке.....	67
§ 1. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	67
§ 2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	117
§ 3. Урегулирование разногласий посредством медиации	151
Глава 3. Рассмотрение и разрешение трудовых споров с участием спортсменов в специализированных органах по разрешению спортивных споров	173
§ 1. Рассмотрение и разрешение трудовых споров юрисдикционными органами спортивных федераций и лиг	173
§ 2. Рассмотрение и разрешение трудовых споров с участием спортсменов в спортивном арбитраже	218
Заключение	256
Библиографический список	263

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Реформирование трудового законодательства представляет собой закономерное реагирование на вызовы современности. Вне всякого сомнения, формирование новых и изменение существующих общественных отношений, вызванные экономическими преобразованиями не только в России, но и во всем мире, требуют своевременной и адекватной реакции на происходящее. Появление новых форм занятости, применение цифровых технологий — все это играет не последнюю роль в поисках эффективного механизма регулирования общественных отношений. Значимое место в этом занимают происходящие изменения в области правового регулирования отношений, возникающих с участием профессиональных спортсменов. Так, в 2008 году в Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ) была введена глава 54.1, именуемая «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров», которая уже в 2012 году претерпела отдельные изменения.

2016 год ознаменовался изменениями Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»² (далее — Закон о спорте), регламентирующими порядок рассмотрения спортивных споров (споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений), к числу которых были отнесены и индивидуальные трудовые споры со спортсменами. Введением в Закон о спорте долгожданной главы о рассмотрении спортивных споров фактически была легализована существующая практика разрешения трудовых споров со спортсменами³ в спортивном арбитраже и органах спортивных федераций и лиг. Кроме того, еще одним результатом реформирования законодательства явилось создание в 2018 году Национального центра спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата» (далее — НЦСА), наделенного, в том

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 28.06.2021 № 220-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3; 2021. №27 (часть I). Ст. 5048.

² Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» (с изм. и доп. от 02.07.2021 № 351-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242; 2021. № 27 (часть I). Ст. 5179.

³ Термин «спортсмены» в автореферате используется в значении «профессиональные спортсмены».

числе, полномочиями администрировать процесс разрешения третейскими судами индивидуальных трудовых споров со спортсменами.

Изменения Закона о спорте нашли свое отражение в нормах ТК РФ только в 2020 году, когда в кодекс была введена статья 348.13 «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений». Поскольку положения, предусмотренные Законом о спорте, противоречили ТК РФ, в Закон о спорте были внесены новые изменения⁴. Наряду с этим происходили изменения регламентных актов спортивных федераций и лиг, предусматривающих, в том числе, особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров со спортсменами. Наконец, в конце 2020 года были опубликованы Правила арбитража индивидуальных трудовых споров спортсменов, по которым в настоящее время разрешаются соответствующие споры в рамках НЦСА⁵.

Оценивая проводимые реформы, нельзя не отметить, что в целом они представляют собой шаг вперед, поскольку направлены на обеспечение реализации спортсменами и их работодателями права на защиту. Между тем введенные новации, вне всякого сомнения, нуждаются в теоретическом осмыслении и критическом анализе с позиции эффективности их применения на практике, что подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Отмечая достаточно редкое обращение спортсменов за разрешением трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, а также в суды, нельзя отрицать, что такие способы защиты в отдельных случаях могут быть гораздо эффективнее иных механизмов, применяемых для восстановления трудовых прав. Прежде всего это касается ситуаций, когда работодатель перестает быть субъектом спорта, например, в связи с его ликвидацией, что, к сожалению,

⁴ Федеральный закон от 31.07.2020 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и статьи 3 и 22.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2020. № 31. Ст. 5004.

⁵ Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, утв. наблюдательным советом АНО «САП» 23.12.2020 (протокол №6) // [Электронный ресурс]. URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021)

достаточно часто наблюдается среди физкультурно-спортивных организаций. Все это также свидетельствует об актуальности проведения анализа практики рассмотрения трудовых споров со спортсменами комиссиями по трудовым спорам, а также судами, позволяющего не только выявить основные причины и условия отказа спортсменов от реализации права на судебную защиту, но и сформулировать предложения по совершенствованию регулирования процесса рассмотрения трудовых споров в судах и комиссиях по трудовым спорам.

Неоспоримую важность также имеет применение мирного способа урегулирования разногласий, позволяющего согласовать интересы спортсменов и физкультурно-спортивных организаций. При этом, к сожалению, следует констатировать, что ТК РФ, Закон о спорте и регламентные нормы спортивных федераций и лиг не уделяют достаточного внимания вопросам правового регулирования примирительных процедур. В этом направлении используется далеко не весь потенциал комиссии по трудовым спорам, НЦСА, самих федераций и лиг, которые в состоянии не просто разрешать спор, вынося обязательное для сторон решение, но и принимать меры, направленные на урегулирование разногласий и конфликтов, лежащих в основе споров.

Наконец, заслуживает должного внимания исследование причин отказа российских спортсменов от использования в процессе защиты коллективных прав и интересов такого правового средства как проведение забастовки. Выявление причин и условий данного явления также может быть обеспечено путем сравнительно-правового исследования практики организации забастовок в России и зарубежных странах, где спортсмены активно используют такой способ защиты.

Степень научной разработанности темы. Изучению теоретических и практических проблем рассмотрения и разрешения трудовых споров в доктрине трудового права на протяжении многих лет уделяется большое внимание. Свои труды данным вопросам посвящали Р.М. Агапов, Н.Г. Александров, А.А. Бережнов, М.О. Буянова, И.С. Войтинский, Е.А. Голованова,

С.А. Голощапов, Е.С. Герасимова, И.К. Дмитриева, А.А. Дрыжов, Л.В. Зайцева, И.Я. Киселев, Н.А. Князева, Т.Ю. Коршунова, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.А. Курушин, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, А.Г. Мостовщиков, О.Ю. Павловская, И.А. Прасолова, В.А. Сафонов, В.Н. Скобелкин, В.И. Смолярчук, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, В.Н. Толкунова, И.А. Филипова, Т.Э. Ханукаева, С.Ю. Чуча, О.А. Шевченко и др.

Тема разрешения споров в сфере спорта стала рассматриваться в отечественной доктрине сравнительно недавно. На данный момент существует лишь несколько отдельных исследований, в которых авторы (например, Л.И. Захарова, Е.В. Погосян, С. А. Юрлов) комплексно рассматривают вопросы разрешения споров в сфере спорта, частично затрагивая и трудовые споры со спортсменами. В то же время популярность указанной темы растет и с каждым годом появляется всё больше публикаций, в которых исследуются отдельные вопросы рассмотрения споров, в том числе трудовых споров со спортсменами, в спортивном арбитраже, органах спортивных федераций и лиг. В своих исследованиях на данные вопросы обращали внимание С.В. Алексеев, А.М. Бриллиантова, М.О. Буянова, С.В. Васильев, П.С. Говоров, Ю.В. Зайцев, В.С. Каменков, Н.Н. Кислякова, А.С. Леонов, М.А. Лебедева, Н.Л. Пешин, И.В. Понкин, А.И. Понкина, М.А. Прокопец, А.И. Редькина, Д.И. Рогачев, А.В. Чеботарев, О.А. Шевченко и др.

Исследования, проведенные представителями трудового и спортивного права, охватывают широкий круг вопросов. Вместе с тем, в работах представителей доктрины трудового права мало внимания уделяется трудовым спорам с участием спортсменов, в то время как в работах, посвященных изучению споров в сфере спорта, напротив, незначительный интерес проявляется к трудовым спорам. Таким образом, трудовые споры со спортсменами, как правило, остаются вне поля детального комплексного внимания ученых. Исследования, посвященные вопросам трудовых споров со спортсменами, либо касаются отдельных аспектов данной темы, либо ограничиваются цитированием закона и регламентных актов. Кроме того,

большая часть теоретических работ не учитывает последние изменения в законодательстве. В связи со сказанным можно констатировать недостаточную теоретическую разработку такой темы как рассмотрение и разрешение трудовых споров с участием спортсменов, что позволяет утверждать о необходимости проведения комплексного теоретического исследования вопросов данной темы.

Цели и задачи диссертационного исследования.

Целями диссертационного исследования являются развитие теоретических представлений о порядке рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов на основе изучения доктрины, российского законодательства и практики его применения, а также разработка на этой основе научно обоснованных предложений по совершенствованию законодательства в части рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов.

Постановка указанных целей выявила необходимость решения следующих **задач**:

1. Проанализировать понятие и содержание трудового спора.
2. Изучить предложенные в доктрине классификации трудовых споров.
3. Проанализировать изменения российского законодательства, регулирующего порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов.
4. Выявить основания для установления особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов.
5. Определить юрисдикционные органы, наделенные правом разрешать индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов в России, и органы, которые необходимо наделить такими полномочиями.
6. Исследовать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров со спортсменами в комиссиях по трудовым спорам, суде, а также в органах спортивных федераций и лиг и спортивном арбитраже.

7. Проанализировать целесообразность применения медиации в процессе урегулирования разногласий, возникающих в ходе применения труда профессиональных спортсменов.

8. Определить достоинства и недостатки разрешения трудовых споров с участием спортсменов в органах спортивных федераций и лиг, а также в спортивном арбитраже.

9. Проанализировать эффективность реализации права на защиту с использованием предусмотренного ТК РФ порядка разрешения коллективных трудовых споров с участием спортсменов.

10. Разработать предложения по совершенствованию законодательства в части рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов.

Предмет исследования составляют нормы российского законодательства, уставы и регламенты международных и общероссийских спортивных федераций и лиг, регламентирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов, а также российские и зарубежные научные исследования по применению указанных актов, материалы судебной практики и решения органов спортивных федераций по трудовым спорам с участием профессиональных спортсменов.

Методологическую основу диссертационного исследования образуют общенаучные методы (диалектический, анализ, синтез, обобщение, аналогия) и методы частно-научного познания (формально-логический, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой, системный).

Теоретическую основу исследования составляют диссертационные исследования, монографии, учебники, научные статьи представителей трудового права: Р.М. Агапова, Н.Г. Александрова, А.А. Бережнова, М.О. Буяновой, И.С. Войтинского, Е.А. Головановой, С.А. Голощاپова, Е.С. Герасимовой, И.К. Дмитриевой, А.А. Дрыжова, Л.В. Зайцевой,

И.Я. Киселева, Н.А. Князевой, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.А. Курушина, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, А.Г. Мостовщикова, О.Ю. Павловской, И.А. Прасоловой, В.А. Сафонова, В.Н. Скобелкина, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, Т.А. Сошниковой, В.Н. Толкуновой, И.А. Филиповой, Т.Э. Ханукаевой, С.Ю. Чучи, О.А. Шевченко.

В основу диссертационного исследования также положены научные труды ученых и специалистов в области спортивного права: С.В. Алексеева, А.М. Бриллиантовой, М.О. Буяновой, С.В. Васильева, П.С. Говорова, Ю.В. Зайцевой, Л.И. Захаровой, В.С. Каменкова, Н.Н. Кисляковой, А.С. Леонова, М.А. Лебедевой, Н.Л. Пешина, Е.В. Погосян, И.В. Понкина, А.И. Понкиной, М.А. Прокопца, А.И. Редькиной, Д.И. Рогачева, А.В. Чеботарева, О.А. Шевченко, С. А. Юрлова.

Нормативно-правовую основу исследования составили российское законодательство, уставы, регламенты и иные документы международных, общероссийских спортивных федераций и лиг, а также документы АНО «Спортивная арбитражная Палата» и Международного спортивного арбитражного суда (CAS), регламентирующие разрешение споров в рамках арбитража.

Эмпирическая база исследования включает в себя судебную практику, решения органов международных и общероссийских спортивных федераций, а также решения CAS.

Наряду с этим при подготовке исследования использованы материалы научно-практических конференций и информационные ресурсы Интернета.

Научная новизна диссертационной работы состоит в том, что работа представляет собой первое комплексное исследование теоретических и практических вопросов, посвященных особенностям рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов, в котором подробно рассмотрены механизмы разрешения трудовых споров как в общем порядке, так и «внутри спортивной семьи», то есть в спортивном арбитраже и специализированных органах

спортивных федераций и лиг. Проведенный в работе анализ доктрины, законодательства и практики его применения в указанной сфере позволил сформулировать теоретические предложения по совершенствованию механизма рассмотрения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов, а также обозначить основные проблемы в законодательстве по рассматриваемой теме и предложить пути их решения.

Наиболее существенные аспекты, отражающие научную новизну работы, заключаются в следующих **основных положениях, выносимых на защиту**.

1. Исследование специфики применения труда спортсменов позволило выявить факторы, являющиеся основаниями для установления особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов. Важное место среди них занимают влияние на труд спортсменов регламентных норм спортивных федераций и лиг, специфика сектора рынка труда и сложившаяся практика разрешения споров «внутри спортивной семьи», а также наличие в спорте особых субъектов (спортивных федераций и лиг).

2. В результате изучения деятельности юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг сформулирован вывод о целесообразности наделения их неодинаковыми полномочиями по разрешению индивидуальных трудовых споров. Правом разрешать трудовые споры, отнесенные ст. 391 ТК РФ к исключительной компетенции судов, целесообразно наделять только те органы, которые соответствуют дополнительным, в сравнении с установленными Законом о спорте, требованиям. К ним относятся требования к сроку деятельности этих органов (не менее трех лет) и их составу (наличие не менее чем у одной трети арбитров не только высшего юридического образования, но и стажа работы по юридической специальности или преподавательской деятельности не менее трех лет).

3. Выявление недостатков разрешения индивидуальных трудовых споров в органах спортивных федераций и лиг позволило обосновать нерациональность установления обязательного досудебного порядка рассмотрения трудовых споров с участием спортсменов в таких органах.

4. Анализ рассмотрения трудовых споров комиссией по трудовым спорам позволил сформулировать вывод о том, что комиссия наряду с органами спортивных федераций и лиг может быть эффективным механизмом защиты прав и интересов спортсменов при условии, во-первых, пересмотра ее компетенции, во-вторых, установления определенных требований к ее составу, и, в-третьих, изменения порядка рассмотрения трудовых споров в комиссии. В целях установления эффективного механизма защиты прав и интересов работников, в том числе спортсменов, на уровне отдельно взятой организации в диссертации разработан и предложен новый порядок деятельности комиссии, предусматривающий двухэтапную процедуру разрешения споров.

5. В ходе исследования установлено, что заключение арбитражного соглашения о передаче индивидуального трудового спора со спортсменом на рассмотрение в арбитраж нередко является формальным и носит добровольно-принудительный характер. Не отрицая всех достоинств арбитража, в целях обеспечения права спортсмена на выражение добровольного волеизъявления на разрешение спора в арбитраже обоснована целесообразность установления права заключения арбитражного соглашения только для разрешения конкретного индивидуального трудового спора, исключая тем самым формальное его заключение одновременно с подписанием трудового договора.

6. Сравнительный анализ разрешения трудовых споров в Международном спортивном арбитражном суде (CAS) и Национальном Центре Спортивного Арбитража (НЦСА) позволяет утверждать, что более доступным способом защиты трудовых прав для российских спортсменов является разрешение трудовых споров в рамках НЦСА, что предопределено, в том числе, значительным влиянием на его деятельность российского трудового права, ориентированного, прежде всего, на защиту прав работника, как более слабой стороны трудового отношения.

7. Признавая важность примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов, обоснована целесообразность введения особенностей

осуществления примирительных процедур, начиная с определения особенностей статуса медиатора или посредника в Законе о спорте, внутренних документах спортивных федераций, лиг, Олимпийского и Паралимпийского комитетов, и кончая установлением специфики обеспечения реализации договоренностей, достигнутых сторонами в процессе переговоров.

8. В результате сравнительно-правового исследования практики разрешения коллективных трудовых споров в России и за рубежом, выявлены причины и условия, препятствующие реализации спортсменами права на разрешение коллективных трудовых споров в России. Важное место среди них занимает отсутствие правовых норм, регламентирующих особенности взаимодействия сторон социального партнерства с участием спортсменов.

9. Специфика труда спортсменов, их взаимодействия между собой, а также наличие в спорте особых субъектов, а именно спортивных федераций и лиг, позволяют утверждать о необходимости признания и закрепления в ТК РФ новых специализированных уровней социального партнерства: уровень общероссийской спортивной федерации и уровень лиги, являющейся организатором международных соревнований в соответствии с частью 8 статьи 19.2 Закона о спорте. Именно на этих уровнях разрешение коллективных трудовых споров с участием спортсменов потенциально наиболее эффективно.

10. Сторонами социального партнерства, в том числе с полномочиями заключать соглашения и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров на уровне общероссийской спортивной федерации и уровне лиги, являющейся организатором международных соревнований, следует признавать профсоюз спортсменов (иной представительный орган), соответствующее объединение работодателей (постоянное или временное), федерацию или федерацию совместно с лигой-организатором международных соревнований.

В целях обеспечения реализации общероссийскими спортивными федерациями и лигами-организаторами международных соревнований полномочий стороны в социальном партнерстве обоснована необходимость наделения их трудовой правосубъектностью, учитывая их влияние в сфере

спорта, в том числе в части установления и изменения условий труда, а также заинтересованность этих субъектов в мирном урегулировании конфликтов.

11. В целях совершенствования системы разрешения коллективных трудовых споров разработан порядок выдвижения спортсменами требований к объединению работодателей и общероссийской спортивной федерации (в случае спора на уровне федерации) или федерации и лиге, являющейся организатором международных соревнований (в случае спора на уровне лиги).

12. Обосновано утверждение о необходимости при разрешении коллективного трудового спора с участием спортсменов возложить функцию администрирования трудового арбитража на НЦСА, арбитры которого обладают авторитетом и достаточной для этого компетенцией. В целях обеспечения реализации права на разрешение коллективных трудовых споров с участием спортсменов в трудовом арбитраже необходимо разработать регламент рассмотрения коллективных трудовых споров в НЦСА и наделить стороны коллективного трудового спора правом заключать соглашение о передаче спора на рассмотрение в НЦСА, что позволит сократить время на поиск арбитров, организацию и разработку регламента работы временного арбитража.

13. В результате проведенного анализа правовых норм и практики применения трудового законодательства, сформулирован вывод, что отсутствие правового регулирования отношений по социальному партнерству на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, на современном этапе лишает спортсменов права на объявление забастовки на этих уровнях.

14. Признавая необходимым обеспечить право спортсменов оказывать воздействие на работодателей, спортивную федерацию и лигу в целях защиты коллективных прав и законных интересов предлагается разрешить спортсменам проведение на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, забастовки в рамках коллективного трудового спора с соблюдением специальных правил. К ним относятся, во-первых, правило принятия решения об объявлении забастовки

общим собранием (конференцией) спортсменов, относящихся к федерации или лиге, а во-вторых, ограничение при выполнении сторонами действующего соглашения возможности проведения законной забастовки исключительно в связи с разногласиями по поводу заключения нового соглашения.

15. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по изменению трудового законодательства.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что теоретические и практические выводы, полученные в результате проведенного исследования, развивают положения науки трудового права и могут быть использованы при дальнейшем совершенствовании законодательства, регулирующего порядок рассмотрения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов. Результаты диссертационного исследования также могут быть использованы при подготовке учебных пособий и учебных курсов, посвященных особенностям правового регулирования труда спортсменов.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. Выводы и практические предложения, содержащиеся в ней, обсуждались на кафедре. Основные идеи и теоретические положения нашли отражение в опубликованных статьях и докладах, сделанных на научно-практических конференциях (совместная XVII Международная научно-практическая конференция и XI Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» «Обеспечение прав и свобод личности в современном мире», Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2020», Межрегиональная научно-практическая конференция «Перспективы развития института медиации в России»).

Структура работы. Цели и задачи обусловили содержание исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, библиографического списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ

§1. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Экономические трудности, наличие пробелов в законодательстве, противоречивые интересы между работодателями и работниками, незнание закона — всё это приводит к тому, что в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях неизбежно возникают трудовые споры. В ТК РФ нет дефиниции общего понятия «трудовой спор», однако раскрыты такие понятия как «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор».

Так, в статье 381 ТК РФ закреплено, что *«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»*.

В статье 398 ТК РФ определено, что *«коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов»*.

В учебной и научной литературе общее понятие трудовых споров часто основывается на объединении вышеуказанных дефиниций. Например, И. К. Дмитриева дает следующее определение трудовых споров: *«неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, соглашений, коллективного договора, условий трудового*

договора или по установлению и изменению условий труда, заключению, изменению и выполнению коллективного договора, соглашений, о которых заявлено в КТС, суд либо которые инициированы работниками (их представителем) при отклонении их требований (части требований) работодателем или умолчании работодателя»⁶. Похожие определения давали И.О. Снигирева⁷, Е.С. Герасимова⁸, А.Н. Миронова,⁹ Т.Э. Ханукаева¹⁰.

Вместе с тем, было бы ошибочным считать, что в доктрине существует единство мнений в отношении понятия «трудовой спор» и его составных элементов. В ходе проведенного исследования выявлено, что основные дискуссии касаются четырех элементов указанного понятия: субъекты, предмет, момент возникновения трудового спора, а также неурегулированность разногласий как признак такого спора.

Так, многие представители доктрины определяют трудовые споры как неурегулированные разногласия.¹¹ Выделять неурегулированность разногласий в качестве одной из характеристик трудового спора предложил В.И. Смолярчук, который понимал под трудовыми спорами *«неурегулированные разногласия, возникающие на почве применения законодательства о труде или установления условий труда рабочих и служащих и разрешаемые в установленном законом порядке»*.¹² Именно данная концепция нашла в последующем отражение в ТК РФ, который определяет и индивидуальные, и коллективные трудовые споры как неурегулированные разногласия.

⁶ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. - 2-е изд., испр. и доп. М., 2008. С. 474. Автор главы — Дмитриева И.К.

⁷ См.: Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, - 3-е изд., перераб. и доп. М., 1999. С. 373. Автор главы — Снигирева И.О.

⁸ См.: Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2014. С. 650. Автор главы — Герасимова Е.С.

⁹ См.: Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты: автореф. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. С.8.

¹⁰ См.: Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств: автореф. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2018. С.10.

¹¹ См., например: Мостовщиков А.Г. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Томск, 2003. С. 30; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 474. Автор главы — Дмитриева И.К.; Буянова М.О. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. М., 2010. С. 4.

¹² Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 12

Однако есть и другая точка зрения. Так, С.А. Голощапов указывал, что не имеет смысла выделять неурегулированность разногласий как признак трудового спора, так как урегулированных разногласий быть не может. Если разногласие существует, значит, оно еще не урегулировано.¹³ Аналогичного мнения придерживаются М.В. Лушникова¹⁴, С.Ю. Чуча¹⁵, В.А. Сафонов¹⁶ и другие.

И.А. Костян отмечает, что необходимость предварительного урегулирования разногласий следует рассматривать скорее как процедуру (процесс) разрешения спора.¹⁷ Одновременно И.А. Костян указывает, что определять индивидуальный трудовой спор как разногласие в принципе неправильно. Спор — действия спорящих сторон, которые предполагают выяснение их позиций, обсуждение, отстаивание своей позиции. Разногласие же, как и конфликт, — источник возникновения трудового спора. Они могут предшествовать возникновению спора, сопровождать его и оставаться после разрешения спора по существу.¹⁸

Проанализировав различные точки зрения, представляется необходимым согласиться с тем, что, если стороны пытаются урегулировать разногласия, значит, они еще не урегулированы, а также с тем, что попытка урегулировать разногласия — часть процедуры рассмотрения спора. Таким образом, неурегулированность разногласий не должна рассматриваться как признак трудового спора.

Законодатель, определяя в ТК РФ трудовые споры как неурегулированные разногласия, вероятно, пытался подчеркнуть необходимость проведения сторонами самостоятельной попытки урегулировать разногласия. Однако в рамках индивидуальных трудовых споров работник может, не сказав работодателю о своих претензиях, сразу

¹³ См.: Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учеб. пособие. М., 1984. С. 6-8.

¹⁴ См.: Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991. С. 12.

¹⁵ См.: Трудовое процедурно-процессуально право: Учеб. пособие / Под. ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002. С. 294. Автор главы — Чуча С.Ю.

¹⁶ См.: Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры (проблемы теории и практики): дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. СПб, 2002. С. 30.

¹⁷ См.: Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2000. С. 19.

¹⁸ См.: Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 21-29.

обратиться в суд или комиссию по трудовым спорам (далее — КТС). Данные органы не вправе отказать в принятии иска (заявления) из-за непроведения переговоров или несообщения работодателю своих требований. Таким образом, практического значения неурегулированность в определении индивидуальных трудовых споров не имеет.

Что касается коллективных трудовых споров, то к ним у законодателя подход немного иной. Перед началом коллективного трудового спора представители работников должны сообщить свои требования работодателю (объединению работодателей). Если работодатель (объединение работодателей) с требованиями согласится, спор не возникает, если же отклонит или проигнорирует — начинается спор.

Различный подход к необходимости сообщения другой стороне своих требований в рамках коллективных и индивидуальных трудовых споров представляется обоснованным. Переговоры, безусловно, крайне важная часть процедуры урегулирования разногласий: если стороны придут к соглашению, это будет наилучшим способом решения проблемы. Однако в отличие от коллективного трудового спора в индивидуальном споре работник действует один на один против работодателя. У последнего есть объективные возможности «надавить» на работника. Поэтому, если работник боится соответствующей реакции работодателя, более эффективным способом защиты своих прав для него будет прямое обращение в юрисдикционный орган.

Кроме того, в основе трудового спора не всегда лежит разногласие как противоположность мнений сторон. Существует немало дел, когда обращение в суд или КТС связано с тем, что у работодателя нет возможности удовлетворить требования работника. В такой ситуации разногласие означает противоречие не в мнениях, а в требованиях работника и возможностях работодателя. Обычно это происходит, когда у компании нет денежных средств. В таком случае переговоры не имеют смысла, а разрешение спора целесообразно проводить уполномоченным на то органом на основании

исследования лишь документов, представленных заявителем, с целью получения работником исполнительного листа.

Как правило, одновременно с вопросом о «неурегулированных разногласиях» в доктрине обсуждается вопрос о моменте возникновения трудового спора с акцентом на то, является ли передача разногласий на рассмотрение компетентного органа признаком трудового спора.

Большинство теоретиков поддерживает позицию о том, что до обращения за разрешением разногласия в компетентные органы трудового спора еще нет. Поэтому под трудовым спором они понимают только разногласия, ставшие предметом разбирательства в органах, которым это право предоставлено по закону.¹⁹

Другие представители науки, наоборот, считают, что с юридической точки зрения возникновение спора не зависит от того, в каком порядке подлежат урегулированию разногласия. Так, С.А. Голощапов и В.Н. Толкунова определяют трудовой спор как *«разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, возникающие в связи с применением трудового договора либо в связи с установлением новых условий труда, неурегулированных нормативными актами»*.²⁰ М.В. Лушникова и А.М. Лушников также отмечают, что спор существует независимо от того, разрешается ли он путем соглашения или вынесения решений органом, рассматривающим спор.²¹ И.А. Костян связывает момент возникновения спора с определением сторонами круга вопросов, в отношении которых проявились разногласия, то есть с моментом, когда становится ясной позиция двух субъектов спорного правоотношения.²²

¹⁹ См., например: Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. С. 12; Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. М., 1999. С. 9; Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. С. 9-10; Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. СПб, 2008. С.7-14; Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М., 2010 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ См.: Голощапов С.А, Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР // уч. пособие по спецкурсу, М., 1974. С. 3.

²¹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2-х томах. Том 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 995.

²² См.: Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 21.

Законодатель подошел к определению моментов возникновения коллективного и индивидуального трудового спора по-разному. Так, индивидуальный трудовой спор, согласно ст. 381 ТК РФ, возникает только при заявлении о разногласиях в уполномоченный орган. Коллективный же трудовой спор, в соответствии со ст. 398 ТК РФ, возникает в день, когда работодатель (его представитель) или объединение работодателей сообщили об отклонении всех или части требований работников либо в день, следующий за днем, в который работодатель или объединение работодателей должны были ответить работникам (их представителям).

Проанализировав различные подходы к определению момента возникновения трудового спора, предлагается считать таковым момент, когда та или иная сторона потенциального спора выразила намерение урегулировать разногласия: предложила провести переговоры, создать примирительную комиссию (в зависимости от обстоятельств дела моментом начала спора может стать звонок, получение второй стороной электронного письма, устный разговор и т.д.) или напрямую обратилась с заявлением в орган, уполномоченный рассматривать спор.

Определение момента возникновения трудового спора указанным образом показывает, что трудовой спор является таковым независимо от того, в каком порядке разногласия подлежат урегулированию. Главное, чтобы начался процесс урегулирования разногласий, то есть стороны предпринимали какие-либо активные действия для разрешения спора: вели переговоры, обращались в суд, создавали примирительную комиссию и т.д. Ведь даже, если работодатель отверг требования работника (то есть стороны определили, какие между ними есть разногласия), последний может не предпринимать далее никаких действий. В таком случае между сторонами будут разногласия, но не спор, так как стороны будут бездействовать.

С учетом сказанного удачным видится общее определение трудовых споров, данное В.А. Сафоновым. Он указывал, что трудовой спор — это *«разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу*

*применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, не противоречащем закону».*²³ С одной стороны, такое определение показывает, что речь идет не просто о разногласиях, которые стороны могут и не высказывать вовне, а о разногласиях, по урегулированию которых ведутся действия (*«разрешаемые в порядке, не противоречащем закону»*). С другой стороны, в данном понятии нет привязки к передаче разногласий на рассмотрение конкретным органам.

Перейдем к вопросу о субъектах трудового спора. Индивидуальный трудовой спор, согласно ст. 381 ТК РФ, может возникнуть между:

- работодателем и работником (в т.ч. при отсутствии трудового договора);
- работодателем и лицом, которому было отказано в приеме на работу (или, по крайней мере, лицом, которое утверждает, что ему было отказано);
- работодателем и бывшим работником.

Представители в индивидуальных трудовых спорах лишь выступают в интересах представляемой стороны и не могут быть признаны самостоятельной стороной спора.

В качестве одного из субъектов индивидуального трудового спора выступает работодатель, которым может быть физическое или юридическое лицо, а также, в случаях, предусмотренных федеральными законами, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. ст. 11, 20 ТК РФ). При этом следует отметить, что ни филиал, ни представительство работодателями не считаются, а следовательно, и не могут быть стороной трудового спора.

Физическое лицо, по общему правилу, может быть работодателем с 18 лет. Относительно момента появления трудовой правосубъектности у юрлица позиции ученых разделились. Так, момент возникновения «работодательской» правоспособности в доктрине обуславливали моментом:

- утверждения лимита по труду и штатного расписания, то есть

²³ Сафонов В. А. Указ. соч. С. 30.

совершением действий, требующихся для начала приема на работу;²⁴

— регистрации в качестве плательщика обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды;²⁵

— государственной регистрации юридического лица.²⁶

Последняя позиция представляется наиболее верной, и именно из нее мы будем исходить далее.

Второй стороной индивидуального трудового спора может быть работник, лицо, с которым трудовые отношения прекращены, а также лицо, заявляющее, что ему неправомерно отказали в приеме на работу (далее — работник). Трудовая правосубъектность работника обусловлена возрастным и волевым критерием.

Волевые способности человека влияют лишь на объем его трудовых прав и обязанностей. Общая трудовая правосубъектность, как правило, не зависит от психического и физического состояния человека. Трудовой правосубъектностью не обладают только те, кто в связи с болезнью полностью утратил трудоспособность.²⁷ Недееспособность же физического лица, как правило, только ограничивает его трудовую правосубъектность, поскольку такое лицо не вправе осуществлять отдельные виды трудовой деятельности.²⁸

Что касается возрастного критерия, то, по общему правилу, работником можно стать с 16 лет (ст. 20 ТК РФ). В виде исключения и при определенных условиях вступать в трудовые отношения вправе лица и более младшего возраста (ст. 63 ТК РФ).

Быть стороной трудового спора работник может независимо от возраста и ограниченности дееспособности. В то же время есть нюанс, связанный с тем, что некоторые работники не могут самостоятельно обратиться в суд и лично защищать свои права в суде. Речь идет о работниках младше 14 лет и

²⁴ См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 204.

²⁵ См.: Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М., 2017 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁶ См.: Российское трудовое право: учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 95.

²⁷ См.: Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 106.

²⁸ См., например: Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Ульяновск, 2003. С. 16; Агапов Р.М. Указ. соч. С. 11.

ограниченно дееспособных. Согласно ст. 37 Гражданского процессуального Кодекса Российской Федерации²⁹ (далее — ГПК РФ) права указанных лиц в суде защищают их законные представители. Подчеркнем, что речь идет лишь об ограничении способности самостоятельно реализовать защиту своих прав. Стороной спора все равно остается сам работник, а не его представители.

Так как иное не закреплено в законе, в КТС работник может обращаться независимо от возраста и дееспособности. Законные же представители несовершеннолетних, ограниченно и полностью недееспособных, напротив, не наделены правом на обращение в КТС и на оспаривание решения комиссии, что следует оценивать негативно. Такие работники редко могут защитить свои права самостоятельно. В связи с чем предлагается дополнить ТК РФ указанием на то, что не только сам работник, но и его законный представитель может обратиться в КТС, обжаловать решение или перенести дело в суд.

Важно, что работник продолжает оставаться стороной трудового спора, даже если в его интересах в суд обращается прокурор либо профсоюз. При этом в литературе получило распространение предложение предоставить профсоюзам право для защиты прав конкретного работника обращаться в суд и выступать в суде без доверенности. Данное предложение обосновывается тем, что не каждый работник решается обратиться в суд за защитой трудовых прав самостоятельно или через представителя, дав ему доверенность.³⁰ Признавая аргументированность данной позиции, представляется, что данное предложение поддерживать не следует. Именно работник должен решать — возникать ли спору. Ведь даже в случае нарушения трудового законодательства со стороны работодателя, работник может против этого не возражать.

Субъектами коллективного трудового спора, согласно ст. 398 ТК РФ, являются работники (их представители) и работодатели (их представители). Интересы работников на локальном уровне представляют профсоюз или

²⁹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изм. и доп. от 01.07.2021 №243-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532; 2021. №27 (часть I). Ст. 5071.

³⁰ См., например: Курушин А.А. Указ. соч. С. 17; Черкашина А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. С. 11; Миронова А.Н. Указ. соч. С.9.

иной представительный орган, а на уровне выше локального — профсоюзы, их территориальные организации и объединения.

Интересы работодателя на локальном уровне представляют руководитель организации или уполномоченное им лицо. Работодатель-индивидуальный предприниматель в споре действует лично или также через уполномоченное лицо. В ходе спора на уровне выше локального представителями работодателей являются объединения работодателей. В определенных в ст. 34 ТК РФ случаях представителями работодателей могут быть госорганы и органы местного самоуправления.

Говоря о сторонах коллективного трудового спора, необходимо отметить следующее.

Во-первых, одним из признаков работников как стороны коллективного трудового спора является их организационное единство.³¹ Выдвинуть требования могут только работники работодателя или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения в целом. Работники отдела или одной профессии не могут быть самостоятельной стороной коллективного трудового спора.

Во-вторых, на уровнях выше локального существует профсоюзный монополизм: только профсоюзы по действующему законодательству могут представлять интересы работников на данных уровнях. В локальном же споре работники могут на общем собрании (конференции) избрать и иных представителей из числа работников. Однако необходимо отметить, что законодатель предоставляет возможность создания иного представительного органа только, если работники не объединены в первичные профсоюзные организации или, если ни одна из таких имеющихся организаций не объединяет более половины работников работодателя и не уполномочена работниками представлять их интересы (ст. ст. 29, 31 ТК РФ). Представляется, что такой подход затрудняет реализацию права работников на защиту своих

³¹ См.: Дрыжов А.А. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2012. С. 25; Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

интересов. В связи с этим полагаем необходимым согласиться с Г. В. Дрыжовым в том, что *«законодатель не должен ограничивать право работников на формирование иных органов, представляющих их интересы перед работодателем»*.³²

В-третьих, профсоюзная организация или иной представительный орган на локальном уровне не могут быть самостоятельной стороной спора. Это выражается в том, что выдвигаемые требования должны быть утверждены на общем собрании (конференции) работников. При невозможности проведения собрания или созыва конференции представительный орган работников вправе утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. На уровне же выше локального выдвинутые профсоюзом требования утверждать на общих собраниях или конференциях работников конкретных организаций не нужно.

Относительно того могут ли профсоюз, а также объединение работодателей быть самостоятельными сторонами коллективного трудового спора на уровне выше локального, в доктрине нет единства мнений. Одни ученые говорят о том, что независимо от уровня спора его сторонами будут работники и работодатель (работодатели).³³ Другие, например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова, напротив, отмечают, что профсоюзы на отличных от локального уровнях *«признаются стороной коллективного спора, действуют от своего имени и могут иметь самостоятельные интересы»*³⁴. Объединения работодателей, по замечанию Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф. и Чикановой Л.А., могут быть стороной спора только, если требования работников касаются обязанностей самого объединения.³⁵ Соглашаясь с тем, что в определенных ситуациях профсоюз и объединения работодателей могут быть сторонами трудового спора,

³² Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 28.

³³ См., например: Сафонов В. А. Указ. соч. С. 77; Курушин А.А. Указ. соч. С. 22; Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 16; Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2009. С. 51.

³⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. С. 1024.

³⁵ См., например: Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / под ред. Ю.П. Орловского. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2007 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

вместе с тем необходимо отметить, что в большинстве споров профсоюзы и объединения работодателей будут выступать от имени работников и работодателей, являясь их представителями, а не стороной спора.

В-четвертых, проведение коллективных трудовых споров на уровне выше локального фактически связано с заключением, изменением и выполнением сторонами социального партнерства соглашений. Такие соглашения могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства. Соответственно, представителями работников и работодателей в спорах на уровне выше локального являются профсоюзы и объединения работодателей соответствующего уровня.

В-пятых, профсоюзы, как и объединения работодателей, создаются на добровольной основе без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления или иных органов. Возникновение трудовой правосубъектности профсоюзов не привязано к их регистрации в качестве юридического лица. Отсутствие регистрации и прав юридического лица подразумевает, что профсоюз не может быть субъектом гражданского права, работодателем, но не мешает профсоюзам представлять интересы работников и быть участником коллективных трудовых споров (ст. 2, 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³⁶). Исходя из того, что профсоюз представляет собой общественную организацию, для его создания достаточно инициативы трех работников (трех учредителей).

В то же время объединение работодателей — это вид ассоциации (союза), социально ориентированная некоммерческая организация (ст. 3 Федерального закона ФЗ «Об объединениях работодателей»³⁷, далее — Закон об объединениях работодателей). Учредителями объединения, в соответствии со

³⁶ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. от 11.06.2021 № 171-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2020. № 24 (часть I). Ст. 4189.

³⁷ Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изм. и доп. от 28.11.2015 № 355-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741; 2015. №48. Ст. 6721.

ст. 10 Закона об объединениях работодателей, могут быть три и более работодателя или два и более объединения работодателей. В отличие от профсоюзов для объединений работодателей регистрация в качестве юридического лица обязательна. Учитывая, что в законе не предусмотрено иного, трудовая правосубъектность объединения работодателя возникает с момента его регистрации как юридического лица.

В-шестых, государство и его органы не являются стороной коллективного трудового спора. Исключение составляют лишь ситуации, в которых органы государственной власти и местного самоуправления выступают в качестве работодателей (ст. 25 ТК РФ). Кроме того, при разрешении споров по поводу соглашений госорганы и органы местного самоуправления являются представителями работодателей - организаций, в отношении которых такие органы осуществляют функции и полномочия учредителя (ст. 34 ТК РФ).

Невозможность государства как носителя публичной власти быть стороной коллективного трудового спора сомнений не вызывает. В то же время государство может быть участником социального партнерства, участвующим в заключении соглашения как *«носитель общегосударственных интересов»*³⁸. При этом, как справедливо отмечают А.М. Лушников и В.М. Лушникова, *«государство, как участник социального партнерства, властными функциями не наделяется»*.³⁹

Учитывая сказанное, то, что даже в такой ситуации государство не может быть стороной коллективного трудового спора, вызывает критику у части представителей доктрины. Так, В.А. Сафонов в своем исследовании отмечает противоречивость законодательства в этой сфере, которое состоит в том, что при возникновении в процессе заключения трехсторонних соглашений разногласий между профсоюзами и объединениями работодателей, эти разногласия урегулируются как коллективные трудовые споры. Если же при заключении того

³⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. С. 75.

³⁹ Там же.

же соглашения разногласия появляются между профсоюзом и органами государственной власти или местного самоуправления, коллективного трудового спора не возникает и, более того, нет никакого иного механизма разрешения такого конфликта.⁴⁰ В связи с этим, В.А. Сафонов высказывает предложение, которое, как представляется, заслуживает поддержки, включить органы государственной власти и местного самоуправления в состав возможных участников подобных коллективных трудовых споров.⁴¹

Подводя итог изучения вопроса о сторонах трудового спора, можно сделать вывод, что ими являются субъекты трудового права: работник (в т.ч. бывший), лицо, которому было отказано в приеме на работу, коллектив работников организации в целом, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, работодатель, работники и работодатели, объединенные по территориальному или отраслевому (межотраслевому) принципу, а также иногда сами объединения работодателей, профсоюзы и их объединения.

Следующий элемент трудового спора, по поводу которого ведется дискуссия, — предмет спора, то есть *«круг вопросов, по которым между сторонами возникают разногласия»*⁴². Что может быть предметом трудового спора прямо зависит от социально-политической обстановки в государстве. Например, строго централизованное регулирование условий труда, которое было в период военного коммунизма, исключало, как отмечал И.С. Войтинский, возможность возникновения трудовых споров по вопросам установления условий труда.⁴³ Данные вопросы в то время не зависели от администрации предприятий, а потому и не могли составлять предмет соглашения или разногласий с работниками.

Сегодня, как индивидуальные трудовые споры ст. 381 ТК РФ рассматривает споры *«по вопросам применения трудового законодательства*

⁴⁰ См.: Сафонов В. А. Указ. соч. С. 46.

⁴¹ См.: Сафонов В. А. Указ. соч. С. 39-48.

⁴² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 7е изд., перераб. и доп. - М., 2008 // [Электронный ресурс] СПС «Гарант».

⁴³ См.: Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1925. С. 111.

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора». Фактически предметом таких споров являются требования о восстановлении нарушенных прав или признании тех либо иных трудовых прав, которые, по мнению работника или работодателя, должны ему принадлежать.⁴⁴

Коллективные трудовые споры, в свою очередь, согласно ст. 398 ТК РФ, возникают *«по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта».*

Говоря о спорах по поводу установления и изменения условий труда, необходимо отметить, что такие споры могут возникать по поводу не любых условий труда, а лишь тех, регулирование которых входит в компетенцию работодателя или объединения работодателей. Если же установление каких-либо условий входит в компетенцию государства и его органов, то, как отмечает А.М. Куренной, *«спора по поводу их установления быть не может».*⁴⁵ Например, размер районного коэффициента устанавливается государством, поэтому спор по поводу изменения коэффициента коллективным трудовым спором не является.⁴⁶

Необходимо также отметить, что, согласно статьям 381 и 398 ТК РФ, коллективные трудовые споры возникают по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, а индивидуальные трудовые споры — по вопросам применения указанных актов. В чем состоит различие между применением и выполнением, ТК РФ не указывает. В тоже время данный вопрос крайне

⁴⁴ См., например: Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова. 1999. С 514; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 474; Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М., 2015 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁴⁵ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁴⁶ Там же.

важный, так как из статей 381 и 398 ТК РФ вытекает, что споры по вопросам применения коллективного договора и соглашения, должны разрешаться в судах и комиссиях по трудовым спорам, а споры по поводу выполнения этих актов, как коллективные споры, — в примирительно-третейском порядке.

Учитывая сказанное, некоторые представители науки полагают, что в случае невыполнения закрепленных в коллективном договоре или соглашении договоренностей работники вправе самостоятельно выбрать способ защиты — обратиться в юрисдикционные органы и (или) начать коллективный трудовой спор.⁴⁷ Другие ученые указывают, что *«коллективные трудовые споры о выполнении коллективных договоров и соглашений как споры о праве должны разрешаться в судебных органах»*.⁴⁸

Такая неопределенность при регулировании способов разрешения трудовых споров недопустима, а потому законодателю следует четко разграничить споры по поводу применения и выполнения условий коллективного договора, соглашения с тем, чтобы не возникало сомнений в том, в какой форме должны защищаться права работников. Крайне интересной в этой связи представляется позиция В.А. Сафонова, который отмечает, что *«в процессе выполнения коллективного договора, соглашения стороны могут по-разному толковать те или иные предусмотренные ими обязательства. Выработка единообразного понимания соответствующего обязательства и будет предметом коллективного трудового спора о выполнении коллективного договора, соглашения»*.⁴⁹

Соглашаясь в целом с позицией В.А. Сафонова, представляется, что под коллективными трудовыми спорами, связанными с выполнением коллективных договоров и соглашений, следует понимать споры по поводу толкования этих актов, а также споры по поводу выполнения обязанностей работодателя,

⁴⁷ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М., 2016 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор главы — Герасимова Е.С.

⁴⁸ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 764.

⁴⁹ Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор главы — Сафонов В.А.

которым противопоставлены права работников, носящие коллективный характер. Например, если работодатель в коллективном договоре обязался оборудовать место отдыха в организации, но не делает этого.

Учитывая всё вышесказанное, под трудовым спором следовало бы понимать разногласия между субъектами трудового права, возникающие в связи с применением трудового договора или актов, содержащих нормы трудового права, а также в связи с установлением новых или изменением существующих условий труда, если это входит в компетенцию работодателя или стороны социального партнерства, независимо от того, в каком порядке эти разногласия подлежат урегулированию. Вместе с тем далее в работе во избежание путаницы, мы будем исходить из определений индивидуальных и коллективных трудовых споров, данных в ТК РФ.

Прежде чем перейти к рассмотрению особенностей трудовых споров со спортсменами, а также конкретных форм рассмотрения трудовых споров с ними, нужно проанализировать классификации трудовых споров, так как вид спора прямо влияет на порядок его рассмотрения и разрешения.

Классификация, которая нашла свое отражение в ТК РФ — деление всех трудовых споров на индивидуальные и коллективные в зависимости от субъектного состава и предмета спора. Так как ранее в работе уже были охарактеризованы предмет и стороны индивидуальных и коллективных трудовых споров, не будем останавливаться на этом вновь. Отметим лишь, что именно к виду спора — индивидуальному или коллективному — российский законодатель привязывает тот или иной механизм рассмотрения и разрешения спора. Так, индивидуальные трудовые споры, согласно ТК РФ, рассматриваются в судах, КТС, а также в арбитраже, если речь идет о спортсменах. Коллективные же споры должны рассматриваться в примирительно-третейском порядке.

В доктрине также иногда предлагается наряду с коллективными и индивидуальными трудовыми спорами выделять групповые трудовые споры. Субъектом таких споров предлагается считать группу *«работников одного*

работодателя, права которых нарушены аналогичным образом»,⁵⁰ а предметом — разногласия по поводу применения актов, содержащих нормы трудового права. Рассматриваться групповой спор должен в том же порядке, что и индивидуальные трудовые споры⁵¹, но с отдельными особенностями, «связанными с установлением определенного порядка формирования группы и принятия ею решений»⁵²

В октябре 2019 в ГПК РФ появилась глава 22.3 «Рассмотрение дел о защите прав и законных интересов группы лиц». Согласно ст. 244.20 ГПК РФ коллективный иск можно подать при совокупности условий:

- 1) имеется общий по отношению к каждому члену группы лиц ответчик;*
- 2) предметом спора являются общие либо однородные права и законные интересы членов группы лиц;*
- 3) в основании прав членов группы лиц и обязанностей ответчика лежат схожие фактические обстоятельства;*
- 4) использование всеми членами группы лиц одинакового способа защиты своих прав».*

Для того чтобы дело рассматривалось по правилам главы 22.3 ГПК РФ, к требованию о защите прав и законных интересов должно присоединиться не менее двадцати членов группы лиц.

Под членами группы лиц понимаются граждане и организации, отвечающие совокупности указанных выше условий, независимо от присоединения их к иску (ст. 244.20 ГПК РФ). Таким образом, подавая коллективный иск, истцы защищают не только свои права и интересы, но и права и интересы всех тех, кто подпадает под критерии группы лиц, но требования не поддержал. Это выражается, в том числе, в том, что обстоятельства, установленные вступившим в законную силу решением суда по групповому иску, не доказываются вновь при последующем рассмотрении

⁵⁰ Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Воронеж, 2015. С.44.

⁵¹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. С.1029-1030.

⁵² Князева Н.А. Указ. соч. С.45.

судом личного иска лица, не присоединившегося к групповому иску, если только указанные обстоятельства им не оспариваются (ст. 244.28 ГПК РФ).

Глава 22.3 ГПК РФ является общей, а не специально-трудовой, в связи с чем никаких изменений в ТК РФ внесено не было. Тем не менее, группой лиц потенциально могут выступать и работники. Когда глава 22.3 ГПК РФ только появилась, эксперты-практики предполагали, что групповые иски будут популярны у работников.⁵³ Однако этого не случилось. За полтора года действия главы 22.3 ГПК РФ появились лишь единицы исков о защите трудовых прав группы лиц.

На первый взгляд, возможность подачи исков в защиту прав группы лиц следует оценивать положительно. Потенциально это может разгрузить суды, упростить доступ к правосудию, сделать судебную практику более единообразной и не требует от работодателя направлять представителей в суд по каждому аналогичному делу. Однако представляется, что данный механизм защиты, по крайней мере в ближайшее время, не будет популярным, а главное эффективным способом защиты работниками прав и законных интересов. Даже если не учитывать отдельные пробелы, которые не урегулированы главой 22.3 ГПК РФ, у этого есть, как минимум, две причины.

Во-первых, положение о том, что требования должны поддерживать минимум двадцать членов группы именно для трудовых споров необоснованно. Это автоматически исключает из лиц, которые могли бы воспользоваться данным способом защиты, всех работников работодателей с небольшим штатом. Кроме того, даже в крупных организациях собрать двадцать работников, готовых выступить против работодателя не всегда возможно.

Во-вторых, для рассмотрения таких исков установлены длительные сроки. По закону у суда есть право рассматривать дело до восьми месяцев вместо

⁵³ См., например: Стародубцев В., Свистунова Н., Зиннатова Д., Купцова М., Могутова Н., Рейзман Е., Белинская А., Музычкина В., Котова Е., Орлова М. 2020: к чему готовиться кадровикам // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 1. С. 11 - 18; А.В. Борисова, Е.А. Котельникова. Новеллы института группового иска в гражданском судопроизводстве России // Арбитражный и гражданский процесс. 2020. № 4 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

обычных двух (ст. ст. 154, 224.25 ГПК РФ). Учитывая реалии российской судебной системы, этот срок может растянуться еще на несколько месяцев.

Второй крайне интересной классификацией трудовых споров является деление их на споры о праве (юридические споры) и споры об интересе (экономические споры).

Споры о праве возникают в связи с применением и толкованием юридических норм, нарушением работодателями прав работников.⁵⁴ Как отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, *«суть спора о праве заключается в том, что работники требуют либо восстановить права, принадлежащие им по закону или договору, либо устранить препятствия в реализации этих прав»*.⁵⁵ Такие споры должны разрешаться, например судами, на основании применения и толкования норм права.⁵⁶

Споры об интересе связаны с установлением и изменением условий труда, *«когда юридических прав ни у одной стороны еще нет»*⁵⁷. Споры об интересе, по справедливому замечанию И.Я. Киселева, возникают в связи с требованиями сторон улучшить свое положение по сравнению с законом или иным нормативным актом. Требования сторон при этом *«опираются не на нормы права и ранее установленные договоренности сторон, а на справедливость, целесообразность, здравый смысл, общественные интересы, реальные возможности и т.п.»*⁵⁸. Учитывая сказанное, споры об интересе должны разрешаться путем достижения соглашения между сторонами. Суд не может обязать работодателя установить конкретному работнику определенные условия труда, например, повысить заработную плату. Это связано, прежде всего, со свободой трудового договора, предпринимательской деятельности и правом работодателя самостоятельно принимать кадровые решения. Сказанное, однако, не касается ситуаций,

⁵⁴ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. С. 265; Ханукаева Т.Э. Указ. соч. С. 12.

⁵⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. С. 1004.

⁵⁶ См.: Киселев И.Я. Указ. соч. С. 264.

⁵⁷ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁸ Киселев И.Я. Указ. соч. С. 264.

когда работник требует установить ему условия труда, гарантированные законом (например, повысить заработную плату до минимального размера оплаты труда). Такой спор будет считаться спором о праве, а не об интересе.

Как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры могут быть как спорами о праве, так и об интересе. При этом в подавляющем большинстве случаев индивидуальные споры являются конфликтами права, а коллективные — конфликтами интересов. Однако это не всегда так, что, как видится, не учитывает наш законодатель.

Так, ТК РФ не разделяет механизмы разрешения индивидуальных споров о праве и об интересе. В итоге, теоретически, споры об интересе должны рассматриваться как и индивидуальные трудовые споры о праве, в судах, что невозможно, учитывая, что юрисдикционные органы будут изучать вопрос об изменении или установлении новых условий труда, только если работник сможет обосновать незаконность поведения работодателя со ссылкой на какой-либо правовой акт.⁵⁹

Чем руководствовался законодатель, когда давал определение понятия индивидуальных трудовых споров, установить доподлинно невозможно. Представляется, что тому могли послужить три причины. Во-первых, законодатель мог сознательно установить, что индивидуальные трудовые споры об интересе должны рассматриваться в КТС и судах, как это происходит в некоторых других странах.⁶⁰ Правда, в таком случае непонятно, как суд или комиссия должны разрешать такой спор. Во-вторых, законодатель мог просто упустить из своего поля зрения споры об установлении условий труда, негарантированных законом. В-третьих, законодатель, разделяющий понятия разногласий и спора, в принципе мог исходить из того, что индивидуального трудового спора об интересе быть не

⁵⁹ См.: Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Российский юридический журнал. 2016. № 6 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁰ См.: Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007 С. 164,189.

может, а могут быть лишь разногласия по этому поводу, которые должны быть урегулированы соглашением сторон.

В любом случае исход оказался один: индивидуальные трудовые споры об интересе разрешить возможно только по соглашению сторон. Такой порядок представляется наиболее эффективным. Однако ситуация, когда из закона прямо неясно, что делать в случае, если между работником и работодателем сторонами возникли разногласия по поводу установления новых условий труда, негарантированных законом, коллективным договором или соглашением, представляется неправильной. В ТК РФ должно быть прямо указано, в каком порядке должны урегулироваться такие разногласия.

Третья классификация, о которой нужно поговорить, — деление трудовых споров на исковые и неисковые. Первые могут рассматриваться в юрисдикционном порядке, вторые — нет. К спорам искового характера принято относить разногласия по поводу нарушенного права, а к спорам неискового характера — разногласия, возникающие в связи с изменением либо установлением новых условий труда.⁶¹ Таким образом, на данный момент для российского трудового права под исковыми трудовыми спорами можно понимать споры о праве, а под неисковыми — споры об интересе. Вместе с тем, в других странах ситуация может отличаться и споры об интересе могут быть отнесены к судебной подведомственности.⁶²

Для настоящей работы также представляется важной классификация трудовых споров по субъектному составу на споры *с участием общего субъекта и споры, возникающие с участием специального субъекта*.⁶³ В том числе таким специальным субъектом может быть спортсмен как работник. Особенности его правового статуса, специфика регулирования трудовой деятельности в сфере спорта, оказывают существенное влияние на способы разрешения трудовых споров с участием спортсменов.

⁶¹ См., например: Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 493; Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 54.

⁶² Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Саратов, 2017. С. 31.

⁶³ См.: Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005. С. 387-388.

Трудовые споры также классифицируют в зависимости от связи спора с институтом (субинститутом) трудового права.⁶⁴ Такая классификация имеет свое значение при определении порядка разрешения споров. Некоторые виды споров, например, о восстановлении на работе, рассматриваются непосредственно в судах. КТС такие споры рассматривать не может.

Последняя классификация, на которой следует остановиться, достаточно узка, но, тем не менее, важна для рассмотрения споров в суде. Так в зависимости от характера заявленных требований и реакции второй стороны на них, трудовые споры, разрешаемые в судах, можно разделить на те, в которых требования являются бесспорными и те, против которых возражает вторая сторона (т.е. собственно споры о праве). Бесспорное требование при наличии иных предусмотренных законом условий разрешается в приказном производстве, а собственно спор о праве — в исковом. При чем, если работник подаст иск по общим правилам искового производства, но суд обнаружит, что заявленные требования подлежат рассмотрению в порядке приказного производства, суд, в соответствии со ст. 135 ГПК РФ, вернет исковое заявление. И, наоборот, если из заявления и представленных документов усматривается наличие спора о праве, судья, согласно ст. 125 ГПК РФ, вернет заявление о вынесении судебного приказа. При этом, как верно отмечает П.С. Барышников, возможность перерастания бесспорного требования в спор при заявлении работодателем возражений сохраняется⁶⁵.

В учебной и научной литературе встречаются и иные классификации, однако для целей исследования механизма рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов, отражения в настоящей работе рассмотренных классификаций представляется достаточным.

⁶⁴ Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. С. 23-25.

⁶⁵ См.: Барышников П.С. Указ. соч. С. 41-42.

§2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ

Спортсмены, как и иные работники, могут быть стороной индивидуальных и коллективных трудовых споров. Характеристики трудовых споров, рассмотренные в первом параграфе настоящей главы, справедливы и для спортсменов. В то же время у трудовых споров с участием спортсменов есть особенности, которые мы попытаемся продемонстрировать далее.

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений со спортсменами обусловлена в доктрине трудового и спортивного права многими причинами. Например, С.В. Васильев указывал на особые условия и особый характер труда спортсменов.⁶⁶ В качестве особых условий труда ученый называл *«отсутствие четко определенного рабочего места, необходимость частых переездов и выступлений на соревнованиях в дни, являющиеся по общеустановленным в законе правилам выходными и праздничными днями»*.⁶⁷ Особый же характер труда спортсменов, по мнению С.В. Васильева, проявляется в повышенной физической и психологической нагрузке, в коротком периоде трудовой деятельности профессиональных спортсменов.⁶⁸ Аналогично понимал особый характер труда спортсменов и П.С. Говоров. В качестве же особых условий труда он рассматривал конкурентную среду и специфику сектора рынка труда. Причем конкуренция, по мнению ученого, в отличие от конкуренции в других сферах, — основная и конечная цель для спортсмена. Отсюда и повышенные профессиональные риски.⁶⁹

О повышенных профессиональных рисках спортсменов пишет и Н.А. Овчинникова. Основными факторами риска в профессиональной спортивной деятельности она называет травматизм, значительные

⁶⁶ См.: Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. С.55-64.

⁶⁷ Васильев С.В. Указ. соч. С.62-63.

⁶⁸ См.: Васильев С.В. Указ. соч. С.55-61.

⁶⁹ См.: Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2015. С. 15-16; Говоров П.С. Факторы дифференциации труда спортсменов в командных видах спорта // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

физические перегрузки организма, повышенное нервно-эмоциональное напряжение, завершение профессиональной спортивной карьеры в молодом возрасте, неблагоприятные метеофакторы, частую смену часовых поясов.⁷⁰

А.С. Леонов указывал, что дифференциация в регулировании труда спортсменов predeterminedена системой факторов: влиянием регламентных норм общероссийских спортивных федераций, контролем за деятельностью спортсменов со стороны спортивных федераций, особенностями в способах защиты субъективных прав.⁷¹ На регулирование труда спортсменов актами международных и национальных спортивных организаций как на фактор дифференциации нормативного регулирования труда спортсменов обращают внимание и другие исследователи.⁷²

Дополнительно к уже сказанному О.А. Шевченко выделяла как факторы дифференциации труда профессиональных спортсменов существенный личностный фактор, возможность для спортсмена перехода в другой спортивный клуб исключительно в «трансферные окна», особенности результата деятельности спортсмена.⁷³

Кроме того, в качестве причин дифференциации можно расценивать необходимость поддержания соревновательного равновесия и стабильности состава команд.⁷⁴ Как указывает, Д.А. Пенцов, *«если один клуб в состоянии заполучить всех лучших игроков, это может привести к тому, что другие клубы будут не в состоянии конкурировать с этим клубом и результат соревнований может стать легко предсказуемым»*.⁷⁵

Представляется, что все вышеуказанные факторы определяют

⁷⁰ См.: Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в Российской Федерации (общеправовой анализ): дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2008. С. 10-11.

⁷¹ См.: Леонов А. С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. – М., 2009. С. 9-10; Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Третья международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: Материалы конференции. М., 2010. С. 57.

⁷² См., например: Алексеев С.В., Алиев А.Н. К вопросу о дифференциации в регулировании труда спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2017. №3. С. 14.

⁷³ См.: Шевченко О.А. Детерминанты спорта, определяющие обособленность и специфику трудовых отношений профессиональных спортсменов. С. 389-395.

⁷⁴ См.: Пенцов Д.А. Защита прав игроков при их переходе (трансфере) из одного клуба в другой // Спорт: экономика, право, управление. 2010. № 2 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁷⁵ Там же.

особенности правового регулирования трудовых отношений со спортсменами, однако, очевидно, что не все они обуславливают особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов.

Исследование специфики применения труда спортсменов в рамках диссертации позволило прийти к выводу, что установление особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов обусловлено рядом факторов (см. таблицу).

Фактор	Почему это обуславливает необходимость рассмотрения и разрешения трудовых споров в особом порядке
Влияние на труд спортсменов регламентных норм общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг, а также международных спортивных федераций	Регламенты спортивных федераций и лиг содержат нормы, регулирующие труд спортсменов и устанавливающие права и обязанности спортсмена как работника и клуба (иной физкультурно-спортивной организации) как работодателя. При этом нормы спортивных регламентов не всегда соответствуют ТК РФ и могут вызывать сложности в процессе их применения у судей и членов КТС, которые не обладают специальными знаниями в сфере спорта. В этой связи необходимы специальные органы, которые имели бы глубокие познания в сфере спорта. Кроме того, часть коллективных трудовых споров невозможно разрешить без изменения регламентных норм.
Специфика сектора рынка труда, в том числе возможность перехода в другой спортивный клуб исключительно в	Смена работодателя в командных видах спорта возможна только во время так называемых «трансферных окон». При этом часто сам переход связан с выплатой новым работодателем денежной компенсации прежнему работодателю и (или)

<p>«трансферные окна», выплата трансферной компенсации при переходе спортсменов</p>	<p>выплатой компенсации работодателю самим спортсменом. Это хоть и обоснованно, но препятствует свободной смене работодателя. В совокупности с тем, что во время трудовых отношений спортсмены нечасто обращаются за разрешением споров в юрисдикционные органы, ограничения по смене работодателей приводят к тому, что спортсмены редко защищают свои права и законные интересы. Одновременно это означает необходимость развития примирительных форм урегулирования разногласий между спортсменом и работодателем, в результате которых стороны могли бы продолжить сотрудничество. Кроме того, из этого следует необходимость максимально оперативного разрешения спора для того, чтобы игрок, при необходимости, мог во время «трансферного окна» перейти в другую команду.</p>
<p>Повышенная зависимость спортсменов от работодателя</p>	<p>Опасения в отношении того, что участие в споре может навредить карьере, служит серьезным условием для отказа спортсменов от защиты своих интересов. У работодателя есть возможности даже без формального нарушения закона влиять на будущее спортсмена и выполнение им своей трудовой функции. Если тренер заодно с руководством, они всегда могут привести в качестве «убедительных» доводов того, что спортсмена не допускают к играм или соревнованиям, то, что спортсмен не достаточно готов, «не вписался» в тактическую схему или</p>

	плохо проявил себя на тренировках. Доказать обратное практически невозможно. ⁷⁶
Публичный характер спорта	СМИ и болельщики активно обсуждают споры, которые возникают в спорте. Общественный резонанс может только усилить конфликт между сторонами и навредить имиджу как спортсмена, так и его работодателя и, прежде всего, лично руководителя организации. Кроме того, условия труда (в первую очередь размер заработной платы) известных спортсменов часто вызывает публичную критику в обществе, в виду чего спортсмены не спешат разрешать споры публично, стараясь сохранить конфиденциальность.
Эффективность обеспечения исполнения решений с помощью спортивных санкций	Пока работодатель и спортсмен остаются субъектами спорта, спортивные санкции являются для них наиболее эффективным стимулом для исполнения решения и без исполнительного листа.
Частые командировки и переезды спортсменов, связанные, в том числе, с частой сменой работодателей в командных видах спорта	Спортсмену может быть тяжело найти возможность лично присутствовать при разрешении спора. Связано это с тем, что пропуск тренировок и соревнований негативно влияет, прежде всего, на самого спортсмена. Частая смена жительства также затрудняет личное обращение в суд в соответствии с территориальной подсудностью.
Необходимость поддержания соревновательного	Трудовые споры с участием спортсменов могут привести к приостановке соревнований или ухудшению качества соревнований. Потеряв из-за

⁷⁶ См.: Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 52.

<p>равновесия, целостности соревнований, стабильности состава команд</p>	<p>спора «звездного» игрока, команда может ухудшить спортивные показатели не по спортивным причинам. Коллективные же трудовые споры ставят под сомнение саму возможность проведения соревнований в этот период. Из этого следует необходимость оперативного разрешения споров, а также развития примирительных форм урегулирования разногласий.</p>
<p>Наличие в спорте особых субъектов — спортивных федераций и лиг</p>	<p>Как правило, спортивные федерации и лиги негативно относятся к обращению субъектов спорта за разрешением споров в государственные суды, что также предопределяет поведение спортсменов в споре. Кроме того, спортивные федерации и лиги имеют достаточные возможности повлиять на условия труда спортсменов, а иногда и в единоличном порядке их устанавливают, что предопределяет необходимость участия таких субъектов в социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров.</p>

Названные факторы послужили важными причинами закрепления в Законе о спорте, а затем и в ТК РФ возможности рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже. Кроме того, в ст. 36.5 Закона о спорте предусмотрена возможность разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке в органах спортивных федераций и лиг.

Вместе с тем следует отметить, что главной предпосылкой для закрепления в законе особого механизма разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов послужило наличие сложившейся практики разрешения споров «внутри спортивной семьи» в специальных органах спортивных федераций и лиг, а также в спортивном арбитраже.

Представляется маловероятным, что, даже несмотря на все указанные выше особенности, государство само инициировало бы создание отдельной системы органов по разрешению споров со спортсменами. Оно лишь легализовало с определенными изменениями то, что уже работало.

Переходя к предмету трудовых споров с участием спортсменов, необходимо указать, что в целом он такой же, как и у других работников. Верховный суд РФ отмечает, что суды в основном рассматривают требования спортсменов о взыскании задолженности по заработной плате и другим выплатам, компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда. Реже спортсмены подают иски о восстановлении на работе и признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности. Дела по искам работодателей к спортсменам, по информации Верховного суда РФ, единичны.⁷⁷

Проведенный в ходе подготовки диссертации анализ судебной практики за 2016-2020 годы подтвердил, что чаще всего трудовые споры с участием спортсменов возникают в связи с требованиями о взыскании зарплаты и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе компенсации расходов на питание и/или связанных с переездом к месту работы. Также часто предметом разногласий становится вопрос о законности увольнения. Кроме того, в связи с повышенной травмоопасностью спорта нередко требования о взыскании с работодателей расходов на лечение, медицинские услуги, а также пособия по временной нетрудоспособности или доплаты к пособию в размере разницы между пособием и средним заработком.

В то же время в предмете трудовых споров с участием спортсменов есть спорные моменты. Закон о спорте предоставляет общероссийским спортивным федерациям и профессиональным спортивным лигам, которые являются организаторами международных соревнований, право утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности и спортивные санкции для

⁷⁷ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. №1.

признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта (ст. ст. 16, 19.2 Закона о спорте). Реализуя делегированную им нормативную власть, спортивные федерации и лиги устанавливают права и обязанности спортсменов, а также физкультурно-спортивных организаций, в том числе, в сфере труда. Например, определяют порядок увольнения спортсменов, пол и потолок зарплат, критерии определения выплаты, которую спортсмен должен произвести работодателю при увольнении и т.д. Вместе с тем статья 5 ТК РФ регламентные акты к актам, содержащим нормы трудового права, не относит.

Согласно статье 381 ТК РФ индивидуальные трудовые споры могут возникать *«по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора»*. Как видим, регламентные нормы в этой статье ТК РФ также не указаны. В связи с этим возникает вопрос, являются ли индивидуальным трудовым спором разногласия по поводу применения регламентных норм, когда в них закреплены права и обязанности спортсменов и клубов как работников и работодателей. Если исходить из формальных критериев, то ответ на поставленный вопрос должен быть отрицательным.

Согласно ст. 348.1 ТК РФ работодатели должны принимать локальные нормативные акты с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями. Таким образом, регламенты являются опосредованным источником трудового права, а трудовой спор в такой ситуации может возникнуть в связи с разногласиями о применении локального нормативного акта, в котором учтены регламентные нормы.

Фактически же всё сложнее. Ст. 348.1 ТК РФ говорит лишь об учете регламентных норм, а не об их обязательном включении в локальные нормативные акты. Таким образом, не исключены ситуации, когда та или иная норма регламента, устанавливающая права или обязанности спортсменов и клубов как работников и работодателей, не будет продублирована в локальных нормативных актах. Кроме того, даже при условии, что работодатели будут

переносить в локальные акты все соответствующие регламентные нормы, между тем, как федерация примет норму, и тем, как работодатель приведет локальные акты в соответствие с ней, пройдет некоторое время. Как отмечают, В.А. Сафонов и Д.С. Баранов, *«сложно себе представить такую ситуацию, когда единые требования к организации спортивного соревнования, утвержденные общероссийской спортивной федерацией, вступали бы в силу только после принятия соответствующих локальных нормативных актов всеми потенциальными участниками данного соревнования»*.⁷⁸

Продемонстрируем поставленную проблему на примере. Предположим, что в регламенте федерации закрепили, что при досрочном расторжении трудового договора в отсутствие виновных действий работника спортсмену выплачивается выходное пособие, которое рассчитывается как определенный процент от заработной платы, которую спортсмен мог бы получить, если бы трудовой договор не расторгли досрочно. Например, 25 % от суммы заработной платы невыплаченной за текущий сезон, и 20% от суммы заработной платы за оставшиеся сезоны. Изменения регламента вступают в силу с 5 апреля. Работодатель включил аналогичную норму в ЛНА только 10 апреля. Трудовой договор со спортсменом был расторгнут 7 апреля. Имеет ли спортсмен право на выходное пособие в размере, определенном регламентом, который не имеет ни статуса НПА, ни коллективного договора, ни локального нормативного акта? По формальным критериям выходит, что нет, и спор по поводу такой выплаты трудовым спором считаться не будет, что нельзя признать правильным.

Рассуждая о месте регламентных норм в системе источников трудового права, исследователи приходят к выводу, что такие нормы имеют не только опосредованное воздействие путем их учета работодателем в локальных нормативных актах, но и *de facto* прямое воздействие.⁷⁹ Косвенно на это

⁷⁸ Сафонов В. А., Баранов Д. С. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁷⁹ См., например: Ведешкина Т.П. Место и роль актов общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права // Электронное приложение к "Российскому юридическому журналу". 2020. № 3 //

указывает ч. 6 ст. 348.2 ТК РФ, которая обязывает работодателей знакомить под подпись спортсмена с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями. Как справедливо заметили Сафонов В.А. и Баранов Д.С., если такие нормы не являются непосредственным источником трудового права, то зачем в ТК РФ прописано об ознакомлении с ними под роспись по аналогии с локальными нормативными актами?⁸⁰.

Решить проблему, касающуюся обязательности регламентных норм, федерации пытаются, в том числе, устанавливая необходимость соблюдения данных норм через трудовые договоры со спортсменами, которые заключаются по типовым формам, установленным спортивными федерациями. Так в рекомендуемой форме трудового договора с футболистом указано, что: *«Стороны», признавая, что <...> права и обязанности Сторон регулируются трудовым законодательством <...> регламентирующими документами ФИФА⁸¹, УЕФА⁸² и РФС⁸³, заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем <...>».*

Однако не во всех типовых трудовых договорах есть аналогичные положения. Например, в рекомендуемой форме трудового договора с волейболистом установлена обязанность лишь спортсмена соблюдать устав Всероссийской федерации волейбола (ВФВ), регламент ВФВ, локальные акты Международной федерации волейбола, ВФВ. В отношении клуба аналогичной нормы нет. В договоре указано только, что клуб обязуется *«своевременно выплачивать ежемесячную заработную плату Игроку, а также производить другие выплаты в соответствии с настоящим договором и другими документами».*⁸⁴

СПС «КонсультантПлюс»; Сафонов В. А., Баранов Д. С. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁰ См.: В.А. Сафонов, Д.С. Баранов. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

⁸¹ Международная федерация футбола.

⁸² Союз европейских футбольных ассоциаций.

⁸³ Российский футбольный союз.

⁸⁴ Рекомендуемая форма трудового договора // [Электронный ресурс] URL: <https://www.volley.ru/documents/465/p1/3179/> (дата обращения 01.07.2021).

Представляется, что в целях правовой определенности в той части, в которой уставы и регламенты спортивных федераций устанавливают права и обязанности спортсменов и физкультурно-спортивных организаций в сфере труда, они должны быть признаны специальными источниками трудового права. В этой связи автор диссертации поддерживает высказанное М.А. Лебедевой предложение включить нормы уставов и регламентов общероссийских спортивных федераций, регулирующих трудовые права и обязанности, в ТК РФ в качестве источников трудового права.⁸⁵ При этом необходимо предусмотреть, что такие нормы не должны противоречить ТК РФ, иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права, а также соглашениям, заключенным на федеральном уровне. В случае противоречия применению должны подлежать нормы ТК РФ, НПА или соглашения, заключенного на федеральном уровне. В то же время в иерархии источников трудового права акты общероссийских спортивных федераций должны стоять выше, чем локальные нормативные акты и коллективные договоры.⁸⁶ Таким образом, работодатель спортсменов, пока он таковым является, обязан будет соблюдать регламентные акты в части прав и обязанностей в сфере труда не только в силу того, что он субъект спорта, но и в силу того, что ТК РФ придает этим нормам значение актов, содержащих нормы трудового права.

Безусловно, встраивание регламентных норм в соответствующей части в систему источников трудового права только сильнее обнажит проблему частичного несоответствия регламентных норм НПА, содержащих нормы трудового права. Регламенты необходимо будет привести в соответствие с такими НПА, что представляет собой значительную проблему. В том числе могут возникнуть сложности, связанные с тем, что общероссийские спортивные федерации принимают свои регламенты на основе регламентов международных спортивных федераций.

⁸⁵ См.: Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2016. С. 60-61.

⁸⁶ См.: Якимова К.С. Отдельные вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 57.

Следует подчеркнуть, что предлагаемые изменения не направлены на отказ от учета специфики спорта и от признания его автономии. Нам видится, что юристам, спортсменам, их работодателям, представителям федераций и лиг, а также государства необходимо сесть за стол переговоров и определить ключевые важные для спорта нормы-исключения. Их необходимо имплементировать в главу 54.1 ТК РФ, оставив возможность детализации данных норм в регламентах. При этом, как отмечал П.С. Говоров, нормы регламентов следует включать в ТК РФ, если они *«1. Противоречат действующему трудовому законодательству; 2. Являются существенными и значимыми для регулирования отношений между спортсменом и работодателем <...>; 3. Могут быть актуальными для нескольких видов спорта»*.⁸⁷ Кроме того, необходимо предусмотреть круг вопросов, которые в регламентах решаться не могут. Всё это потребует большой подготовительной работы, которую целесообразнее провести до того, как норма о таком источнике трудового права как регламентные акты спортивных федераций появится в ТК РФ.

Обратим внимание, что ст. 348.1 ТК РФ говорит только об учете норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями. Нормы, утвержденные профессиональными спортивными лигами, в ТК РФ не упоминаются. Такое положение дел было обосновано до 03.12.2016, когда вступили в силу масштабные поправки в Закон о спорте, предусмотренные Федеральным законом от 22.11.2016 № 396-ФЗ⁸⁸. До этого времени лиги существовали, но их статус не регулировался законом. 03.12.2016 в Законе о спорте появилась отдельная статья «Статья 19.2. Профессиональная спортивная лига». Данной статьей была определена возможность создания двух видов лиг.

Лиги первого вида, не являющиеся организаторами международных соревнований, не вправе утверждать и изменять положения и регламент

⁸⁷ Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм. С. 204.

⁸⁸ Федеральный закон от 22.11.2016 № 396-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" в части регулирования спорта высших достижений и профессионального спорта» // СЗ РФ. 2016. № 48. Ст. 6736.

спортивного соревнования, определять условия допуска клубов к участию в нем, утверждать порядок регистрации (заявки) спортсменов, а также регулировать спортивные санкции и вопросы разрешения споров (ст. 19.2 Закона о спорте). Примером такой лиги является Российская футбольная Премьер-Лига (РФПЛ). Все ключевые вопросы в сфере футбола решают не лиги, а РФС.

К лигам второго вида относятся те, которые являются организаторами международных соревнований и объединяют как российские, так и иностранные профессиональные спортивные клубы. Такие лиги обладают гораздо большим количеством прав. В том числе они, согласно ст. 19.2 Закона о спорте, могут *«разрабатывать и утверждать с соблюдением требований соответствующей международной спортивной федерации и с учетом мнения общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду спорта положения (регламенты) таких соревнований, а также иные нормы, устанавливающие: а) права, обязанности и спортивные санкции для признающих данные нормы субъектов профессионального спорта; <...>»*. Примером такого вида лиг является КХЛ, в которой в сезоне 2020/2021 играло 18 клубов из России и по одному клубу из Белоруссии, Казахстана, Китая, Латвии и Финляндии. Именно КХЛ, а не ФХР осуществляет основное регулирование прав и обязанностей спортсменов в рамках КХЛ.

Итак, профессиональная спортивная лига второго вида, являющаяся организатором международных соревнований, вправе устанавливать права и обязанности спортсменов и клубов. С учетом этого представляется, что клубы, входящие в соответствующие лиги должны утверждать локальные нормативные акты с учетом норм, установленных спортивной лигой-организатором международных спортивных соревнований. В связи с указанным, ч. 3 ст. 348.1 ТК РФ, которая предписывает работодателям учитывать при принятии локальных нормативных актов нормы спортивных федераций, необходимо дополнить следующим положением: *«В случае если*

работодатель является участником международного профессионального спортивного соревнования, организуемого в соответствии с Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ профессиональной спортивной лигой, объединяющей как российские, так и иностранные профессиональные спортивные клубы, локальные нормативные акты должны приниматься работодателями также с учетом норм, утвержденных такой профессиональной спортивной лигой».

Статью же 348.13 ТК РФ, регулирующую особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров, необходимо дополнить указанием на то, что индивидуальные трудовые споры могут возникать, в том числе, по поводу применения норм уставов и регламентов общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг, являющихся организаторами международных соревнований, в той части, в которой они устанавливают права и обязанности спортсменов, физкультурно-спортивных организаций в сфере труда.

Отдельно отметим, что в трудовые договоры со спортсменами часто включают гражданское-правовые условия (например, о передаче спортсмену жилого помещения в собственность или о предоставлении спортсменом работодателю прав на использование его изображения). Однако разногласия по поводу этих условий не являются трудовым спором. Несмотря на то, что такие условия включены в трудовой договор, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя. И должны разрешаться в соответствующем порядке.

Переходя к особенностям субъектного состава, прежде всего, отметим, что на данный момент как Закон о спорте, так и ТК РФ использует термин «спортсмен», не разграничивая спортсменов на профессиональных и непрофессиональных, хотя ранее такое деление было установлено в Законе о спорте. Регламенты же спортивных федераций и лиг устанавливают различные критерии деления спортсменов на профессионалов и любителей. Более того, в некоторых видах спорта, например, футболе, в случае спора относительно

статуса футболиста, определить его бывает достаточно трудно.⁸⁹

На основании проведенного исследования предлагаемых в доктрине характерных признаков профессиональных спортсменов,⁹⁰ в настоящей работе предлагается выделять в качестве признаков профессионального спортсмена:

— вступление в отношения по поводу применения труда в качестве спортсмена путем заключения трудового, служебного, гражданско-правового договора или на основании членства в физкультурно-спортивной организации (а также в отсутствие указанных договоров в случае их неправомерного не заключения);

— подготовку к спортивным соревнованиям и участие в них в виде основной деятельности;

— возмездный характер деятельности в качестве спортсмена при условии, что характер вознаграждения не носит единовременный характер.

Таким образом, при упоминании спортсменов-работников всегда подразумеваются профессиональные спортсмены. Они вступают в отношения по поводу применения их труда на основании трудового договора, получают заработную плату и работа в качестве спортсмена — их основная деятельность. В связи с этим в диссертации термин «спортсмен» используется исключительно в значении «профессиональный спортсмен».

Следующий вопрос, который необходимо рассмотреть: все ли спортсмены являются работниками, то есть лицами, *«трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в*

⁸⁹ См. подробнее: Васильев И. А., Дорский А.А., Кашаева А.А., Сеницына Н.И., Шабалина Е.А. Вопросы применения критериев профессионального статуса футболиста (первая часть) // Образование и право. 2019. №9. С. 192-199; Васильев И. А., Дорский А.А., Кашаева А.А., Сеницына Н.И., Шабалина Е.А. Вопросы применения критериев профессионального статуса футболиста (Окончание) // Образование и право. 2019. №11. С. 150-157.

⁹⁰ См., например: Алексеев С. В. Спортивное право: договорные отношения в спорте: учебное пособие для вузов / С. В. Алексеев, М. О. Буянова, А. В. Чеботарев / под ред. С. В. Алексеева. М., 2020. С. 58; Васильев В.П. К вопросу о правовом регулировании профессиональной деятельности спортсмена // Юридическая наука. 2020. №11. С. 30; Гусов К. Н., Шевченко О. А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учеб. пособие. 2-е изд. М., 2012. С.95; Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2005. С.7; Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: дис. на соиск. уч. степ. д-ра. юрид. наук. М., 2014. С.43; Яворчук Н.Н. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты // Российский ежегодник трудового права. 2009. №5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2010 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта» (ст. 348.1 ТК РФ). Другими словами, необходимо определить, на всех ли спортсменов распространяется действие ТК РФ и, следовательно, все ли они могут быть стороной трудового спора.

Отвечая на поставленный вопрос, отметим, что по нему в науке ведется дискуссия. Не останавливаясь на анализе каждой точки зрения, укажем, что верным представляется подход, согласно которому регулирование отношений, возникающих с участием спортсменов, в зависимости от ситуации возможно как нормами трудового права, так и гражданского права.

Случаи, когда отношения должны регулироваться нормами трудового, а когда — гражданского права разные исследователи определяют по-разному. Например, С.Н. Братановский считает, что гражданско-правовые договоры представляются более удачными для профессионального спорта высших спортивных дивизионов, в то время как трудовые договоры — для низкооплачиваемых спортсменов⁹¹. Популярно также мнение, что для командных видов спорта типичны трудовые, а для спортсменов в индивидуальных видах спорта — гражданско-правовые отношения⁹². Это обосновывается тем, что спортсмены в индивидуальных видах спорта чаще всего тренируются сами, а вознаграждение получают от организаторов соревнований. Кроме того, как отмечает Васькевич В.П., такие спортсмены могут сами выступать нанимателями персонала (тренеров, массажистов, спортивных врачей и т.д.).⁹³

Нам же видится, что в каждом отдельном случае необходимо исходить из наличия или отсутствия в отношениях признаков трудовых отношений, сформулированных Л.С. Талем⁹⁴, Н.Г. Александровым⁹⁵ и другими представителями науки трудового права.

⁹¹ См.: Братановский С.Н. Законодательство о спорте: проблемы развития и совершенствования // Государство и право. М., 1997. №10. С. 16-21.

⁹² См., например: Рогачев Д. И. О новом Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Материалы II международной научно-практической конференции. «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Рогачев Д. И., Прокопец М. А. М., 2009. С. 34; Овчинникова Н.А. Указ. соч. С. 130.

⁹³ См.: Васькевич В.П. Указ. соч. С. 30.

⁹⁴ См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть I. Ярославль, 1913. С. 80–90.

Во-первых, для отграничения трудовых отношений от гражданских крайне важен личный характер труда работника. В то же время, для трудовых отношений со спортсменами данный признак не является определяющим, так как специфика деятельности спортсменов такова, что личный характер труда имеет место применительно как к трудовым, так и к гражданским правоотношениям.

Во-вторых, в рамках трудовых отношений труд должен быть организован и управляем работодателем. Между работодателем и спортсменом возникают отношения власти и подчинения, в силу которых работник обязан подчиняться установленным работодателем правилам.

В-третьих, для трудовых отношений характерен возмездный характер труда, когда работодатель обязан обеспечивать работнику право на получение заработной платы по заранее установленным нормам, не ниже гарантированного минимума и в определенные сроки. Другими словами, право на получение вознаграждения за труд гарантировано работнику независимо от результатов труда.

В-четвертых, в отличие от гражданских отношений, для трудовых характерно включение работника в сферу хозяйствования работодателя.

Наличие совокупности всех перечисленных выше признаков, либо отдельных характерных для трудового отношения признаков, позволяет отнести его к числу трудовых отношений. При этом наличие всех признаков, чаще всего, действительно, бывает в командных видах спорта. На презумпцию трудовых отношений в игровых командных видах спорта указывает и п. 10.3 ст. 2 Закона о спорте, который определяет профессиональные спортивные соревнования как *«соревнования по командным игровым видам спорта, участие в которых направлено на получение дохода и одним из условий допуска спортсмена к которым является наличие у него трудовых отношений с соответствующим профессиональным спортивным клубом, если иное не установлено*

⁹⁵ См.: Александров Н.Г. Указ. соч. С. 73-163.

организатором соревнований <...>». В отношении иных видов спорта, по которым также могут проводиться профессиональные соревнования, условия о трудовых отношениях между спортсменами и физкультурно-спортивными организациями Закон о спорте не устанавливает.

Итак, спортсмен может быть стороной трудового спора, если одновременно он признается работником, то есть, если его отношения с организацией соответствуют признакам трудовых отношений. В этом случае спортсмен обладает трудовой правосубъектностью, которая, как уже было определено в первом параграфе, характеризуется двумя критериями – возрастным и волевым.

Особенность возрастного критерия в том, что регламентными нормами спортивных федераций может быть предусмотрен более высокий минимальный возраст, с которого можно вступать в трудовые отношения. Например, хоккеист может подписать первый профессиональный контракт в рамках КХЛ не ранее сезона, в котором ему исполняется 17 лет (ст. 16 Правового регламента КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025⁹⁶, далее — Правовой регламент КХЛ). При этом необходимо отметить, что нарушение данного правила может повлечь для клуба спортивные санкции, но не сделает трудовой договор недействительным, равно как и не даст возможность уволить спортсмена в связи с нарушением правил заключения трудового договора. Такое увольнение, согласно ст. 84 ТК РФ, возможно только, если нарушенные правила закреплены в ТК РФ или ином федеральном законе. Таким образом, заключение трудового договора в более раннем возрасте, чем это предусмотрено регламентными нормами, не препятствует спортсмену быть субъектом трудового спора, так как с точки зрения трудового права он обладает трудовой правоспособностью.

Что касается волевого критерия, то, как и иные работники, *«спортсмены, ограниченные в дееспособности либо признанные судом недееспособными,*

⁹⁶ Правовой регламент КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 27.06.2021 (протокол № 119) // URL: <https://www.khl.ru/official/documents/> (дата обращения 01.07.2021)

могут являться специальными субъектами трудовых отношений»⁹⁷.

Второй стороной индивидуального трудового спора или коллективного трудового спора на локальном уровне является работодатель. В отношении спортсменов ими могут выступать юридические лица различных организационно-правовых форм, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта (профессиональные спортивные клубы, спортивные федерации, центры спортивной подготовки и др.), а также физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей (п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 №52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»⁹⁸, далее — Постановление Пленума Верховного Суда РФ о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров).

Чаще всего работодателем спортсмена является физкультурно-спортивная организация, под которой, согласно ст. 2 Закона о спорте, понимается *«юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности»*. Одним из примеров физкультурно-спортивной организации является спортивный клуб. Также работодателем спортсменов может быть напрямую спортивная федерация, однако на практике это бывает нечасто.

М.А. Лебедева отмечает, что редко, но возможно возникновение трудовых отношений между спортсменом и организатором спортивного соревнования либо спонсором. Организаторы бывают работодателями спортсменов, как правило, если соревнования длятся короткое время. Спонсоры же выступают работодателями спортсменов крайне редко, и при условии, что спортсмен не состоит в трудовых отношениях с физкультурно-спортивной организацией,

⁹⁷ Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России. С. 159.

⁹⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 №52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // РГ. 2015. №270.

спортивной федерацией или организатором соревнования.⁹⁹ Учитывая это, отметим, что, если отношения между спортсменом и спонсором или спортсменом и организатором соревнований соответствуют признакам трудового отношения, и требования будут входить в предмет трудового спора, такие споры возможны и между указанными субъектами.

Далее представляется необходимым остановиться на сторонах коллективных трудовых споров с участием спортсменов. Законодатель, признавая необходимость рассмотрения индивидуальных трудовых споров со спортсменами в особом порядке, никаких особенной по разрешению коллективных трудовых споров со спортсменами ни в Законе о спорте, ни в ТК РФ не установил. Почти не рассматривается данный вопрос и в доктрине, что связано, в том числе, с отсутствием в нашей стране практики проведения коллективных трудовых споров с участием спортсменов. Между тем нам вопрос о коллективных трудовых спорах со спортсменами кажется заслуживающим внимания и дальнейшей проработки.

В первом параграфе было указано, что стороной коллективного трудового спора на локальном уровне могут быть работники организации в целом, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, а выдвигаемые требования должны быть утверждены на общем собрании или конференции работников. Когда мы говорим о коллективных трудовых спорах с участием спортсменов, необходимо учитывать, что спортсмены — не единственные работники физкультурно-спортивной организации или, например, ее филиала. Несмотря на свои особые условия труда и интересы, выдвинуть самостоятельные требования спортсмены по действующему законодательству могут лишь при условии, что соберут правомочное общее собрание работников и большинством голосов примут на нем требования. Если же собрать кворум спортсменам не удастся, начать коллективный трудовой

⁹⁹ См.: Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия. С.131-141.

спор они не смогут, так как ТК РФ не предполагает возможности выдвижения требований представителями одной профессии.

На федеральном уровне инициировать коллективный трудовой спор может Профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (Профспорттур РФ). Кроме того, в сфере спорта существуют территориальные профсоюзы, например, Профсоюз работников физической культуры и спорта Московской области, Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма. Однако указанные профсоюзы не являются профсоюзами исключительно спортсменов, они представляют всех работников работодателей, которые осуществляют деятельность в сфере физической культуры, спорта и туризма. С учетом этого, а также того, что условия труда спортсменов в различных видах спорта слишком отличаются, коллективные трудовые споры в целом в спорте на уровне РФ или регионов маловероятны.

Заметим, что маловероятными кажутся и коллективные трудовые споры с участием представителей индивидуальных видов спорта. На локальном уровне такие спортсмены не станут инициировать коллективный трудовой спор по причинам субъективного характера, и прежде всего, из-за опасения того, что участие в споре может навредить карьере. На уровне выше локального спортсмены индивидуальных видов спорта мало взаимодействуют друг с другом, что не способствует выработке единых требований. Поэтому далее при обсуждении субъектов коллективных трудовых споров будет говориться, прежде всего, о командных видах спорта. Вместе с тем, высказанные далее предложения справедливы и для индивидуальных спортсменов, если они захотят воспользоваться такой возможностью.

Анализ специфики труда спортсменов, их взаимодействия между собой, а также признание наличия в спорте особых субъектов отношений, возникающих со спортсменами, а именно спортивных федераций и лиг, позволяет утверждать, что потенциально наиболее вероятными и главное эффективным является разрешение коллективных трудовых споров с

участием спортсменов на уровне общероссийской спортивной федерации (далее — спортивная федерация) или лиги, которая в соответствии с частью 8 статьи 19.2 Закона о спорте, являясь организатором международных соревнований, объединяет как российские, так и иностранные профессиональные спортивные клубы (далее — лига). В командных видах спорта спортсмены часто переходят от одного работодателя к другому, а значит, отстаивать улучшения условий труда на уровне одной организации не всегда имеет смысл. Более того, отдельные условия труда, например, потолок зарплат, устанавливаются спортивными федерациями и лигами. Изменить эти условия в обход указанных субъектов и без внесения изменений в регламенты невозможно, а значит логичнее разрешать спор с участием спортивных федераций и/или лиг.

В связи со сказанным предлагается в ТК РФ прямо разрешить спортсменам осуществлять социальное партнерство на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, с правом заключать на соответствующих уровнях трехсторонние соглашения, по поводу заключения, изменения или выполнения которых могли бы вестись коллективные трудовые споры. Сторонами таких соглашений следует признавать профсоюз спортсменов (иной представительный орган спортсменов), соответствующее объединение работодателей, спортивную федерацию или федерацию совместно с лигой-организатором международных соревнований. При этом в соглашениях, стороной которых является лига, необходимо в обязательном порядке предусмотреть по каким правилам на спортсмена будет распространяться соглашение в то время, когда спортсмен временно выступает в другой лиге, на которую соглашение не распространяется (например, если хоккеист из КХЛ временно играет в ВХЛ).

Отметим, что, к сожалению, специализированные профсоюзы игроков есть не в каждом виде спорта. Кроме того, не все созданные профсоюзы вызывают у спортсменов доверие, что, в том числе, связано с регулярными

скандалами, возникающими с участием профсоюзов.

С учетом сказанного, необходимо поставить вопрос о возможности создания на уровне выше локального иного представительного органа работников для проведения коллективного трудового спора. Спортивные федерации и лиги точно знают, сколько спортсменов трудятся в их рамках, и имеют координаты каждого такого спортсмена. Соответственно, можно было бы продумать процедуру проведения, как минимум, заочного общего собрания спортсменов в отдельном виде спорта или лиге.

Объединений работодателей, созданных в рамках отдельных видов спорта или лиг мало, хотя отдельные примеры есть. Например, до 2019 года существовало Межрегиональное отраслевое объединение работодателей профессионального хоккея. Для того чтобы обеспечить возможность проведения в такой ситуации коллективных переговоров или коллективных трудовых споров, спортивным федерациям и лигам предлагается поднять вопрос о создании такого объединения. Если же оно не будет создано, федерацию или лигу, в рамках которых спортсмены выдвинули предложения по проведению коллективных переговоров или требования в рамках коллективного трудового спора, требуется обязать предложить работодателям создать временное объединение. Последнее законодателю нужно наделить правосубъектностью аналогичной той, что есть у постоянного объединения.

В отношении спортивных федераций и лиг заметим следующее. Трудовой правосубъектностью по действующему трудовому законодательству спортивные федерации и лиги не обладают (за исключением случаев, когда они являются непосредственными работодателями работников). С учетом этого спортивные федерации и лиги не могут нести права и обязанности субъектов трудового права, а следовательно, и не могут быть стороной коллективного трудового спора даже в тех случаях, когда спор фактически касается положений регламентов, регулирующих ряд вопросов организации и управления процессом труда. В итоге складывается ситуация, когда установление (изменение) определенных условий труда в большей степени

зависит от воли не работодателя, а организации, которая субъектом трудового права не является, из-за чего невозможно начать коллективный трудовой спор. При этом, учитывая, что федерации и лиги в случае подобных споров понесут прямые потери, они прямо заинтересованы в том, чтобы подобные конфликты были разрешены мирно.¹⁰⁰

Федерации и лиги имеют большое влияние в сфере спорта, а потому не пользоваться возможностью их участия в социальном партнерстве и коллективных трудовых спорах представляется ошибкой. С учетом этого, исходя из принципа целесообразности, и с целью защиты прав спортсменов, необходимо наделить общероссийские спортивные федерации или лиги, являющиеся организатором международных соревнований, трудовой правосубъектностью, позволяющей им быть участниками социального партнерства и отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Для того чтобы решить, какое именно положение федерации и лиги должны занимать в коллективных трудовых спорах, необходимо определить их состав и выявить, чьи интересы они представляют.

Общероссийские спортивные федерации состоят из региональных спортивных федераций. Кроме того, в их состав, согласно ст. 2 Закона о спорте, могут быть приняты и иные участники, в том числе спортивные клубы и спортсмены. Цели деятельности федераций, в соответствии со ст. 14 Закона о спорте, — развитие вида (видов) спорта, организация, проведение спортивных мероприятий и подготовка спортивных сборных команд.

Органы федерации, которые утверждают регламенты, имеют смешанный состав. Например, по состоянию на апрель 2021 года из 26 членов Исполкома РФС только пятеро — руководители клубов. В состав Исполкома также входит генеральный директор профсоюза футболистов. В Правление Федерации хоккея России (ФХР) входит 24 человека, подавляющее большинство из которых также напрямую не относится к клубам.

¹⁰⁰ См.: Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 58-59.

Профессиональные спортивные лиги объединяют клубы, которые участвуют в соревнованиях и являются субъектами трудовых отношений со спортсменами. Таким образом, можно прийти к выводу, что лиги являются объединением работодателей. Между тем это не так.¹⁰¹ Цели профессиональных спортивных лиг и объединений работодателей заметно отличаются. Целью объединения работодателей является представительство и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей (ст. ст. 2, 3 Закона об объединениях работодателей), а целью лиги — организация и (или) проведение профессиональных спортивных соревнований (ст. 2 Закона о спорте). То, что лига не равна объединению работодателей, доказывает, например, и тот факт, что ранее в хоккее параллельно с лигой существовало объединение работодателей МООРПХ.

Таким образом, федерация является нейтральным субъектом и имеет собственные, отличные от спортсменов и клубов, интересы. Лиги также являются самостоятельным субъектом, который должен, прежде всего, исходить из необходимости сохранения стабильности соревнований и защиты спорта. Вместе с тем, необходимо признать, что представители клубов, как правило, составляют значительную часть в органах управления лигами и могут оказывать существенное влияние на принимаемые ею решения. Учитывая сказанное, а также то, что делать стороной социального партнерства и коллективных трудовых споров имеет смысл ту организацию, которая устанавливает права и обязанности спортсменов и физкультурно-спортивных организаций в сфере труда, оптимальным представляется следующее решение.

По общему правилу, стороной социального партнерства и коллективных трудовых споров должна быть федерация. При этом ей необходимо предоставить права и обязанности, аналогичные тем, что имеются у объединений работодателей как у стороны социального партнерства и коллективного трудового спора. В том числе, в рамках заключения соглашений федерация должна быть вправе брать на себя обязательства,

¹⁰¹ См.: Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава. С.60.

включая обязательство внести изменения в регламенты. В рамках процедуры разрешения коллективных трудовых споров у федерации должно быть право самостоятельно определять своих представителей в примирительную комиссию и быть извещенной о начале забастовки не позднее, чем за семь рабочих дней. Кроме того, федерация должна быть вправе привлекать к участию в переговорах представителей от спортивных лиг. В то же время на федерацию следовало бы возложить обязанность принимать к рассмотрению направленные ей требования, своевременно сообщать профсоюзу (иному представительному органу спортсменов) о принятом решении и не уклоняться от участия в примирительных процедурах.¹⁰²

Профсоюзы же, в свою очередь, следовало бы наделить правом выдвигать требования непосредственно федерации, направляя требования также и объединению работодателей в отдельном виде спорта. На случай отсутствия такого объединения федерации, как уже указывалось выше, необходимо будет предложить работодателям создать временное объединение.¹⁰³

В случае если в определенном виде спорта разработка и утверждение регламентов и норм, определяющих права, обязанности и спортивные санкции в законном порядке делегированы спортивной федерацией лиге, являющейся организатором международных соревнований, принимать участие в переговорах и спорах должна лига. Такое право федерация должна передавать лиге вместе с делегированием права по утверждению регламентов. Таким образом, представляется целесообразным наделить лиги трудовой правосубъектностью с тем, чтобы они в указанном случае по аналогии с федерациями, были участниками социального партнерства и выступали стороной коллективного трудового спора. Однако, с учетом того, что представители работодателей могут оказывать существенное влияние на принимаемые лигой решения, последняя должна действовать в ходе социального партнерства и коллективных трудовых споров не одна, а

¹⁰² См.: Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава. С.59.

¹⁰³ Там же.

совместно с общероссийской федерацией. Такой подход, позволит обеспечить нейтральность третьей стороны.¹⁰⁴

Таким образом, в коллективных трудовых спорах на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, предлагается наличие не двух, а трех сторон социального партнерства:

1. профсоюз (иной представительный орган спортсменов);
2. объединение работодателей (постоянное или временное);
3. общероссийская федерация или лига, являющаяся организатором международных соревнований, и общероссийская федерация.¹⁰⁵

В этом случае три стороны переговорного процесса, преследующие самостоятельные интересы, смогут согласовать их наиболее оптимальным способом, а соглашения можно будет поставить в иерархии актов, содержащих нормы труда выше, чем регламентные акты. Другими словами, в случае противоречия между соглашением и регламентами должно будет применяться соглашение. При этом соглашение должно будет распространяться на все организации и всех спортсменов в определенном виде спорта или лиге. Соглашение может быть заключено как на один год (сезон), так и на несколько лет (например, с поэтапным повышением «пола» и «потолка» зарплат). В этом случае условием вступления в лигу клуба, который ранее не был участником соглашения, будет присоединение клуба к данному соглашению.

Безусловно, вопрос о наделении спортивных федераций и лиг трудовой правосубъектностью в целях участия в социальном партнерстве и коллективных трудовых спорах требует дальнейшей проработки и дискуссии. Однако в то же время представляется важным такую правоспособность в том или ином виде спортивным федерациям и лигам предоставить.

В рамках анализа трудовых споров с участием спортсменов интересно рассмотреть, высказываемую некоторыми специалистами спортивного права

¹⁰⁴ Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава. С. 60.

¹⁰⁵ Там же.

позицию о том, что трудовые споры с участием спортсменов — разновидность спортивных споров.

Так, Е.В. Погосян подробно исследовавшая тему спортивных споров, определяла их как *«разногласия субъектов, участвующих в спортивных отношениях по поводу взаимных прав и обязанностей, а также их разногласия, возникающие из отношений, хотя и не являющихся спортивными, но оказывающих влияние на права и обязанности спортсменов как субъектов спортивных отношений»*¹⁰⁶. Е.В. Погосян в зависимости от правового положения спортсмена в рамках конкретного правоотношения делит спортивные споры на общие и специальные. Одним из подвидов последних автор называет споры между спортсменами и спортивными организациями, возникающие из трудовых отношений.¹⁰⁷

С.В. Алексеев определяет спортивный спор в узком и широком смыслах. При этом *«в широком понимании спортивный спор охватывает юридические споры, связанные со спортом и с участием субъектов спортивной сферы, вытекающие из государственно-правовых, предпринимательских, административных, трудовых, гражданско-правовых, жилищных и других отношений, которые возникают и в других сферах человеческой деятельности»*.¹⁰⁸

Проводя классификацию спортивных споров по предмету, отдельно выделяет среди них трудовые споры и С.А. Юрлов. При этом указанный автор также рассматривает спортивные споры в нескольких пониманиях. В том числе, спортивный спор в расширенном уровне понимания, по мнению С.А. Юрлова, представляет собой *«спор, вытекающий из частно-правовых отношений в сфере спорта - собственно спортивных (исключительно тренировочный процесс и участие в соревнованиях), гражданских*

¹⁰⁶ Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров: монография. М.: Волтерс Клувер, 2011 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰⁷ См.: Погосян Е.В. Спортивные споры: понятие и классификация // Арбитражный и гражданский процесс. 2009. № 8. С. 20.

¹⁰⁸ Алексеев С.В. Спортивное право: понятие и характеристика спортивных споров // Судья. 2014. № 2. С. 9 -15 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

*(спонсорские контракты), а также трудовых (контракты со спортсменами)».*¹⁰⁹

Среди спортивных споров отдельно выделяет *«споры между спортсменами и спортивными организациями, связанные с вопросами найма и трудоустройства спортсменов»* и А.М. Бриллиантова¹¹⁰.

Исходя из указанных выше и иных определений, а также признаков спортивного спора, выявленных в науке¹¹¹, представляется, что трудовые споры со спортсменами можно рассматривать как разновидность спортивных споров, если рассматривать последние в широком смысле. Спортивные споры в таком случае представляют собой некую комплексную категорию, включающие все разновидности споров, так или иначе связанных со спортом, и регулируемых различными отраслями права. Это подтверждает и введенная в Закон о спорте в 2016 году статья 36.2. В ней прямо указано: *«споры, возникающие в профессиональном спорте и спорте высших достижений, включая индивидуальные трудовые споры...»*. Именно законодательное отнесение индивидуальных трудовых споров к числу спортивных (то есть споров, возникающих в спорте) позволило легализовать рассмотрение индивидуальных трудовых споров со спортсменами в спортивном арбитраже.

¹⁰⁹ Юрлов С.А. Разрешение спортивных споров: вопросы теории и практики: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук. М., 2017. С. 9-10.

¹¹⁰ См.: Бриллиантова А.М. Спортивный арбитраж как способ рассмотрения споров в области спорта (сравнительно-правовой аспект) // Теория и практика физической культуры. 2004. № 6. С. 21.

¹¹¹ См., например: Юрлов С.А. Разрешение спортивных споров: вопросы теории и практики. С. 8-9.; Бесецкая Н.А. «Спортивный конфликт и спор: проблемы определения и разграничения понятий». Сборник статей «Спортивное право в Республике Беларусь». 2017. Выпуск 7. Научное электронное издание // [Электронный ресурс] URL: https://union.by/files/00214/obj/110/3333/doc/сборник%20Спорт_право_2017.pdf. С. 160-161 (дата обращения 01.07.2021); Базыкин А.Е. Спортивные споры в сфере трудовых отношений с участием тренера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 39; Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

ГЛАВА 2. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ В ОБЩЕМ ПОРЯДКЕ

§1. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Возникшие между спортсменом и работодателем разногласия могут быть урегулированы как в общем порядке, предусмотренным законом для всех категорий работников (в суде, КТС, с помощью медиации), так и в специальном порядке (в спортивном арбитраже и органах спортивной федерации или лиги). В настоящей главе мы сосредоточимся на общем порядке разрешения трудовых споров.

Так, процесс рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров включает в себя доюрисдикционную, досудебную и судебную стадии. Доюрисдикционная стадия, как указывает И.А. Костян, представляет собой *«порядок урегулирования разногласий при непосредственных переговорах, проводимых спорящими сторонами самостоятельно или с участием своих представителей»*¹¹². При этом главной особенностью такой стадии является отсутствие юрисдикционного органа, выносящего обязательное для исполнения сторонами решение.¹¹³

Действующее законодательство не предусматривает право КТС или суда вернуть заявление или иск на основании того, что заявитель не попытался урегулировать разногласия. Следовательно, доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий носит альтернативный характер.

Вместе с тем вопрос о необходимости закрепления переговоров в качестве обязательной стадии урегулирования разногласий является дискуссионным. Одни ученые высказывают предложения установить в ТК РФ обязательность переговоров, а также порядок их проведения. Обосновывается это тем, что, во-первых, работники боятся обращаться в контрольно-надзорные органы, во-

¹¹² Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е издание, дополненное и переработанное). М., 2006. С. 55.

¹¹³ Там же.

вторых, конфликты часто вызваны поведением непосредственного руководителя, на которое может повлиять вышестоящий руководитель, в-третьих, переговоры позволяют быстро разрешить явные недоразумения, и, в-четвертых, во время переговоров стороны в любом случае услышат позиции друг друга.¹¹⁴ Как правило, при этом высказываются предложения закрепить в ТК РФ право работника обратиться к работодателю с письменным заявлением и обязанность работодателя такое заявление принять, а также в определенный срок провести переговоры или дать работнику письменный ответ.¹¹⁵

Другие исследователи, признавая важность мирного урегулирования разногласий, в то же время считают нецелесообразным закреплять обязательность доюрисдикционной стадии. В качестве аргументов такой позиции называют, во-первых, то, что принятие работодателем заявления еще не означает качество переговоров, которые работодатель может намеренно затягивать, а во-вторых, то, что принятое по итогам переговоров соглашение может ущемлять права работника.¹¹⁶

Вторая позиция представляется предпочтительней. Безусловно, урегулирование разногласий в ходе переговоров — наилучший выход из ситуации. Между сторонами в этом случае сохраняются деловые отношения, можно найти решение, удовлетворяющие обе стороны, сами переговоры, как правило, являются конфиденциальными, бесплатными и быстрыми. Именно по этим причинам регламенты в некоторых видах спорта прямо указывают на необходимость урегулирования разногласий в ходе переговоров.¹¹⁷

Однако указанные достоинства непосредственных переговоров не означают, что их необходимо делать обязательными. Переговоры эффективны только, если обе стороны настроены урегулировать разногласия. Работник и

¹¹⁴ См.: Князева Н.А. Указ. соч. С.59-60

¹¹⁵ См., например: Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 117-121.; Прасолова И.А. Указ. соч. С. 12; Агапов Р.М. Указ. соч. С. 17.

¹¹⁶ См., например: Бережнов А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2012. С. 176; Барышников П.С. Указ. соч. С 78.

¹¹⁷ См., например, ст. 44 Регламента общественной организации «Всероссийская федерация волейбола» (ВФВ), утв. Президиумом ВФВ 14.06.2019 (протокол № 18) (с изм. и доп., утв. Президиумом ВФВ 14.11.2019 (протокол № 20)) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.volley.ru/pages/465/> (дата обращения 01.07.2021).

сегодня может подать жалобу работодателю. Добросовестный работодатель, так или иначе, на жалобу отреагирует. Недобросовестный же останется таковым независимо от того, будет ли обязательность переговоров закреплена в ТК РФ или нет. Если работодатель изначально не идет на контакт, переговоры лучше проводить с участием посредника, присутствие которого не позволит давить на работника в ходе переговоров. В этом смысле более удачной кажется идея о реформировании КТС с наделением ее примирительными функциями, о чем подробно речь пойдет далее.

Не считая, что в ТК РФ необходимо закреплять обязательность переговоров, вместе с тем кажется необходимым закрепить в кодексе иное положение. Так работодателя нужно обязать назначать работника, ответственного за получение жалоб, в том числе в электронном виде и анонимных. В ЛНА же необходимо закрепить электронный адрес и координаты такого работника. Часто непроведение переговоров связано с тем, что работник просто не знает, к кому обратиться с жалобой. Нововведение исключит данную проблему. Кроме того, наличие «ответственного за жалобы» выгодно и работодателям. Как указывал В.Н. Скобелкин, жалобы *«помогают работодателю своевременно вскрывать нарушения законодательства, восстанавливать нарушенные права, принимать меры к предотвращению нарушений в будущем, наказывать при необходимости виновных»*.¹¹⁸

Если урегулировать разногласия на доюрисдикционной стадии не удалось или, если стороны решили пропустить данную стадию, спортсмен вправе обратиться в КТС, созданную в организации или ее структурном подразделении. С момента подачи в КТС заявления начинается досудебная стадия рассмотрения трудового спора. Данная стадия также носит альтернативный характер: работник может, минуя КТС, обратиться сразу в суд.

К сожалению, реестра комиссий, из которого можно было бы определить, в каких организациях созданы КТС, нет. Специалисты по спортивному и трудовому праву единогласно отмечают, что рассмотрение споров в КТС, в

¹¹⁸ Трудовое процедурно-процессуально право: Учеб. пособие / Под. ред. В.Н. Скобелкина. С. 277-278.

том числе в спорте, не развито.¹¹⁹ Соглашаясь в целом с данным утверждением, отметим, что в отдельных спортивных организациях КТС все-таки созданы и функционируют, что видно из опубликованных судебных решений. Например, КТС есть (или, по крайней мере, были на момент рассмотрения спора в суде) в МАУ «Футбольный клуб «Зенит»» (г. Пенза)¹²⁰, ОАО Футбольный клуб «Ростов»¹²¹, АНО «Хоккейный клуб «Кубань»»^{122 123}.

Учитывая, что в соответствии с ТК РФ у спортсменов есть право на обращение в КТС, и в отдельных спортивных организациях эти КТС все-таки созданы, необходимо рассмотреть достоинства и недостатки данного механизма рассмотрения трудового спора, выяснить, какими причинами вызвана непопулярность КТС, а также выработать предложения, направленные на совершенствование данного механизма разрешения спора.

КТС представляет собой негосударственный орган досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, действующий в организации и выносящий решения, которые могут быть исполнены в принудительном порядке. КТС формируется на непрофессиональной основе из равного числа представителей работодателя и работников. Первых, согласно назначает руководитель организации, вторых избирают работники на общем собрании или конференции (ст. 384 ТК РФ). Равное количество представителей способствует доверию работников и выступает одной из гарантий того, что в итоге будет принято объективное решение.

КТС вправе рассматривать все трудовые споры, за исключением споров по заявлениям работодателей, а также споров по заявлениям работников,

¹¹⁹ См., например: Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт». М., 2014. С. 524; Леонов А. С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития. С. 17; Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Трудовые будни в мире спорта: особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. М., 2012 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁰ Решение Красноярского районного суда Самарской области от 14.11.2019 по делу № 2-1838/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹²¹ Решение Первомайского районного суда города Ростова-на-дону от 30.05.2019 по делу № 2-2267/2019// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹²² Заочное решение Прикубанского районного суда города Краснодара от 12.11.2015 по делу № 2-11966/2015// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹²³ В двух из трех указанных дел в КТС обращались не спортсмены, поэтому данные решения демонстрируют лишь факт наличия КТС в организациях.

указанных в ч. 2 ст. 391 ТК РФ, в том числе споров о восстановлении на работе и переводе на другую работу. При этом у рассмотрения споров в КТС есть несколько серьезных достоинств.

Во-первых, доступность обращения в комиссию. КТС создается непосредственно в организации, а значит не нужно искать время и возможность для подачи иска в суд, что достаточно важно для спортсменов, график которых предполагает частые командировки. К тому же процесс рассмотрения спора в КТС менее формальный, чем в суде, поэтому вероятность того, что работник самостоятельно сможет обратиться за защитой своих прав, гораздо выше.

Во-вторых, сокращенные сроки для рассмотрения спора: согласно ст. 387 ТК РФ КТС обязана рассмотреть спор в течение 10 дней со дня подачи работником заявления. Быстрота рассмотрения споров крайне важна для спортсменов, в том числе, в психологическом плане, ведь переживания по поводу спора могут сказываться на профессиональных успехах. Кроме того, важно быстро решать споры накануне трансферных окон. Если по итогам разрешения спора спортсмен осознает, что не хочет больше работать в данной организации, он может успеть найти новый клуб и заявиться за него. У клуба в свою очередь также будет время на поиск другого спортсмена.

В-третьих, менее напряженная обстановка в ходе разрешения спора по сравнению с судом, в виду чего вероятность примириться в КТС гораздо выше. Как отмечает Н.А. Князева, примирению на данной стадии *«способствует «домашняя» обстановка, а также то, что конфликты «здесь-и-сейчас» разрешаются легче, чем конфликты, «растянутые во времени и пространстве»»*.¹²⁴

В-четвертых, бесплатность рассмотрения спора.

В-пятых, знакомство лиц, разрешающих спор, с обстановкой в компании. Члены КТС знают реальные условия труда, систему управления организацией, состояние морально-психологического климата в ней, а часто и самого

¹²⁴ Князева Н.А. Указ. соч. С. 122.

работника.¹²⁵ В то же время у КТС в соответствии со ст. 387 ТК РФ есть возможность с целью вынесения решения на основе принципов законности, объективности и полноты исследования обстоятельств спора собрать и исследовать необходимые доказательства по делу: вызвать на заседание свидетелей, пригласить специалистов, экспертов, запросить у работодателя документы, которые он обязан предоставить комиссии в установленный ею срок. Свидетелям, являющимися работниками организации, также легче прийти на заседание комиссии, чем на заседание суда.

В-шестых, заинтересованность членов комиссии, как работников данной организации, в том, чтобы не просто разрешить спор, но и выявить его причины, и принять меры по устранению таких причин.¹²⁶

В-седьмых, конфиденциальность рассмотрения спора: решения КТС не публикуются, а значит, споры остаются внутри компании, что хорошо для имиджа и организации, и спортсмена. В то же время заметим, что говорить о полной конфиденциальности в деятельности КТС нельзя. Заседания комиссии, исходя из принципа гласности, по общему правилу, должны быть открытыми, то есть с возможным присутствием других работников.¹²⁷

В-восьмых, возможность принудительного исполнения решения КТС: в случае неисполнения и не обжалования в установленный срок решения КТС комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом (ст. 389 ТК РФ, ст. 12 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»¹²⁸).

Таким образом, КТС — это орган, действующий на принципах паритетности, коллегиальности, реального исполнения решений и рассматривающий споры прямо в организации в короткие сроки. Почему же с учетом всех названных достоинств КТС останется непопулярным способом

¹²⁵ См., например: Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 124; Мостовщиков А.Г. Указ. соч. С. 57.

¹²⁶ См.: Агапов Р.М. Указ. соч. С. 91–92.

¹²⁷ См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 472.

¹²⁸ Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп. от 22.12.2020 № 442-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849; 2020. №52. Ст. 8588.

рассмотрения трудовых споров? Связано это с несколькими значительными недостатками, которые есть у КТС.

Первый недостаток — (не) компетентность членов комиссии. Законодательство не предъявляет к членам КТС никаких требований, поэтому велика вероятность того, что большинство, если не все, члены КТС не будут иметь даже базовых знаний в области трудового права. В связи с этим возникают сомнения в том, что КТС может вынести правильное решение, определив, какие именно факты и обстоятельства нужно установить в том или ином споре, и верно применив нормы права.

В клубах высших лиг у спортсменов высокие заработные платы и доверять принятие решения по большим суммам непрофессионалам решатся не все спортсмены. К тому же споры о взыскании спортсменами заработной платы (за исключением споров, когда работодатель не отрицает долг) носят достаточно сложный характер и маловероятно, что не юристы смогут верно их разрешить.

Также стоит отметить, что самим спортсменам, которые досконально знают специфику своей деятельности, достаточно сложно будет быть членами КТС. Причем связано это даже не с квалификацией, а с необходимостью присутствия на заседаниях комиссии. Спортсмены часто бывают в разъездах, регулярно уезжают на сборы, соревнования, даты которых могут меняться. Членам КТС в соответствии со ст. 171 ТК РФ предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, однако в случае со спортсменом освобождение от работы, а, следовательно, пропуск тренировок (особенно в командных видах спорта) или соревнований, невыгодно, прежде всего, для самого спортсмена.

Второй недостаток — сомнения в независимости членов КТС. Формально комиссия и ее члены в ходе своей деятельности не зависимы от работодателя и третьих лиц. Вмешательство в деятельность комиссии или репрессии в отношении ее членов не допускается. Фактически же члены КТС — работники работодателя-ответчика. Боясь испортить с ним отношения, они не всегда могут быть независимыми при принятии решения.

Решить данную проблему законодатель попытался, введя при принятии КТС решения тайное голосование. Однако, как отмечает В.Н. Скобелкин, если решение принято единогласно, очевидно, что все проголосовали «за». Если не единогласно, то с учетом небольшой численности КТС при желании работодатель вполне может выяснить, кто как проголосовал.¹²⁹

Кроме того, сомнения в беспристрастности членов КТС возникают и тогда, когда у того или иного члена КТС сложились с работником устойчивые отношения (дружественные или негативные — неважно, и то, и другое может повлиять на решение члена комиссии). При этом возможность отвода ТК РФ не предусматривает, а использовать по аналогии нормы ГПК РФ нельзя.

Третий недостаток КТС — отсутствие обязательного равенства числа представителей работников и работодателей на заседании КТС. Так, согласно ст. 387 ТК РФ, заседание *«считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя»*. Следовательно, возможна ситуация, когда представителей работодателя будет больше, чем работников. И чем больше членов комиссии, тем выше вероятность такого исхода. Вопрос же замены члена КТС, отсутствующего из-за увольнения, болезни, командировки, отпуска, перевода в другой филиал или по иной причине в законе не решен.

Учитывая, что КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, такое положение дел становится опасным. В качестве примера рассмотрим следующую ситуацию. КТС состоит из 8 членов: 4 от работодателя и 4 от работников. Не менее половины членов, представляющих сторону, — это 2 члена комиссии. Если на заседание придет 4 члена комиссии, назначенных работодателем, и 2 — работниками, кворум будет. При этом решение может быть принято, если за него проголосует 4 члена комиссии. Т.е. за решение могут проголосовать только представители работодателя, которые могут быть вполне заинтересованы в исходе дела в его пользу.

¹²⁹ См.: Трудовое процедурно-процессуально право: Учеб. пособие / Под. ред. В.Н. Скобелкина. С. 332.

Пятый недостаток КТС — недостаточное урегулирование в законе деятельности комиссии. Например, в ТК РФ не упоминается про отводы и замену членов КТС, не решены вопросы о том, что именно должно выноситься на голосование, и что делать, если голоса разделятся поровну.¹³⁰

Должным образом не урегулирован и порядок обжалования решений КТС. Согласно статье 390 ТК РФ решение комиссии может быть обжаловано в суд. Однако КТС — самостоятельный юрисдикционный орган, по отношению к которому суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий, в виду чего он не может пересматривать, изменять или отменять решения комиссии.¹³¹ ГПК РФ также не предусматривает возможность подачи жалобы на решение КТС. Следовательно, обращаться в суд нужно не с жалобой, а с исковым заявлением. Всё это вызывает вопросы о предмете судебного разбирательства и полномочиях суда в подобных спорах.

Указанные недостатки приводят часть исследователей к выводу о необходимости упразднения КТС¹³² или их создания вне привязки к конкретному работодателю,¹³³ например при Федеральной инспекции труда и подведомственным ей инспекциям труда районов и городов.¹³⁴

Однако, на наш взгляд, орган для урегулирования разногласий в досудебном порядке в самой организации просто необходим. Рассмотрение спора в КТС – потенциально быстрый и доступный механизм урегулирования разногласий, который дает сторонам возможность не накалять обстановку, а примириться, не вынося спор за пределы организации. На приоритетное рассмотрение жалоб в самой организации ориентирует и Рекомендация МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения»¹³⁵.

¹³⁰ См.: Бережнов А. А. Указ. соч. С. 190-191.

¹³¹ См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 479.

¹³² См., например: Коршунова Т. Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. № 6. С. 37.

¹³³ См., например: Барышников П.С. Указ. соч. С. 91.

¹³⁴ См., например: Савельева Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. С. 138-142,147.

¹³⁵ Рекомендация № 130 Международной организации труда «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения». Принята в г. Женеве 29.06.1967 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

В том числе КТС может быть эффективным механизмом урегулирования разногласий и разрешения споров со спортсменами. Представляется, что одной из главных причин, по которой рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов, не происходит в КТС, является наличие во многих спортивных федерациях и лигах специальных органов по разрешению споров. Данные органы прекрасно знакомы со спецификой работы спортсменов, а в соответствии со ст. 36.5 Закона о спорте минимум треть таких органов должна состоять из юристов. И хоть данные органы не могут выдавать исполнительные листы, однако, у них есть другой эффективный механизм принуждения к исполнению решения — спортивные санкции.

Признавая эффективность работы органов спортивных федераций и лиг, вместе с тем отметим, что их наличие в спорте не означает, что КТС не нужна. При условии решения указанных выше проблем, а также постановки перед КТС задачи примирить стороны, комиссия может стать эффективным механизмом защиты прав и интересов спортсменов. Во-первых, в отличие от органов спортивных федераций и лиг, такая комиссия будет пытаться, прежде всего, примирить стороны, а не разрешить спор своим властным решением. Во-вторых, КТС, чьи решения обеспечиваются силой государства, в отличие от органов федераций и лиг будет эффективна и в тех случаях, когда организация перестала или в скором времени перестанет быть субъектом спорта, в виду чего спортивные санкции ее уже не пугают. В-третьих, указанные органы по разрешению споров созданы не во всех спортивных федерациях и лигах, что фактически лишает спортсменов данных видов спорта возможности досудебного разрешения спора в тех случаях, когда работодатель не согласен на примирение. От спортивного же медиатора КТС выгодно отличается тем, что рассмотрение спора в комиссии бесплатно, что важно для невысокооплачиваемых спортсменов.

Итак, признавая, что КТС в ее текущем формате неэффективна и требует реформирования, предпримем попытку предложить варианты возможных изменений.

Прежде всего, отметим, что о необходимости реформировать КТС уже много лет говорят все, кто исследовали проблематику трудовых споров. В том числе учеными высказываются предложения:

- закрепить обязательное формирование комиссии у работодателей определенной численности;¹³⁶
- ориентировать комиссию, прежде всего, на примирение сторон;¹³⁷
- урегулировать основные процедурные моменты в законе.¹³⁸

Представляется, что для максимальной реализации потенциала КТС, деятельность и формирование комиссии надо реформировать комплексно, реализуя все указанные выше и иные меры.

Во-первых, предлагается создавать комиссии у всех работодателей, среднесписочная численность которых за предыдущий год превышает 100 работников. Однако, с учетом того, что работодатель не может в одностороннем порядке создать комиссию, в ТК РФ было бы правильной закрепить не обязанность создавать комиссию, а обязанность работодателя предпринять все зависящие от него меры по созданию КТС в организации.

Это означает, что работодатель должен либо своевременно ответить на предложение работников о создании КТС, либо проявить инициативу по ее созданию, направив в первичный профсоюзный орган предложение о создании КТС. Если профсоюза в организации нет, возникает сложность с тем, кому работодатель должен адресовать предложение о создании КТС. Представляется, что единственный выход в подобной ситуации для работодателя — назначить работника, ответственного за организацию общего собрания / конференции, после чего всеми возможными способами (лично, по электронной почте, в виде объявлений, через руководителей отделов) довести

¹³⁶ См., например: Агапов Р.М. Указ. соч. С. 17; Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. С. 25; Князева Н.А. Указ. соч. С.112-113; Мостовщиков А.Г. Указ. соч. С. 80-81; Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

¹³⁷ См., например: Костян И. А. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2000. С. 22; См.: Бережнов А. А. Указ. соч. С. 12-13. Яковлева А.В. Указ. соч. С. 25.

¹³⁸ См., например: Бережнов А. А. Указ. соч. С.145; Князева Н.А. Указ. соч. С.113-124.

информацию о том, что в такое-то время в таком-то помещении будет проведено общее собрание (конференция) по вопросу избрания членов в КТС от работников. При этом желательно объяснить, что такое КТС и зачем она нужна. Общее собрание должно считаться правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников, а конференция — если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Обязанность работодателя предпринять все зависящие от него меры по созданию КТС в организации, также подразумевает необходимость разработки и принятия Положения о деятельности комиссии. При этом Минтрудом должно быть принято примерное Положение о КТС, на основании которого работодатели могли бы утверждать свой документ.

Работодатели, у которых меньше 100 работников, не должны быть обязаны (но вправе) проявлять инициативу по созданию КТС, однако если работники обратятся с подобным требованием, работодателю придется направить в комиссию своих представителей.

С учетом того, что удостоверение, выданное комиссией в случае неисполнения решения комиссии в добровольном порядке, является исполнительным документом, необходимо установить требование о прохождении комиссиями уведомительной регистрации в Роструде. Ведомство же должно вести реестр таких комиссий.

Подчеркнем, что создание комиссий не означает установление обязательного досудебного порядка. Работник должен самостоятельно решать использовать ли досудебный порядок разрешения спора, исходя при этом из личной оценки целесообразности такого порядка разрешения спора, специфики отношений между сторонами и характера возникших разногласий.

Во-вторых, представляется необходимым проводить подготовку членов КТС. Ответственными за нее должны быть Минтруд и Роструд, на которые необходимо возложить обязанности проводить семинары, распространять методические пособия, а также консультировать членов КТС. С этой целью можно, например, создать специальную горячую линию. Безусловно, семинары

и пособия не заменят юридического образования, однако могут уберечь КТС от грубых ошибок. При этом подготовка должна включать в себя обучение не только основам трудового права, но и медиативным методикам.

Помимо этого, Минтруду необходимо разработать рекомендации относительно деятельности комиссии и ее состава. В последних нужно рекомендовать сторонам включать в состав комиссии юристов, специалистов отдела кадров, психологов, работников, имеющих активную гражданскую позицию и пользующихся уважением коллег.

В-третьих, в законе необходимо регламентировать вопрос замены членов КТС в случае их выбытия из-за отвода, увольнения, болезни, командировки, отпуска, перевода в другой филиал и иным причинам. Представляется рациональным как при назначении членов комиссии работодателем, так и при избрании членов комиссии работниками составлять список основных и запасных членов КТС. Если основной член комиссии уволен или переведен в другой филиал, то есть причина выбытия носит постоянный характер, запасной член комиссии становится основным на постоянной основе. Если же причина отсутствия основного члена комиссии носит временный характер или в случае, если будет удовлетворен отвод, запасной член КТС должен становиться основным только на время рассмотрения конкретного спора. Если замена будет невозможна, для поддержания принципа паритетности необходимо уменьшение количества членов КТС для рассмотрения конкретного спора с тем, чтобы в итоге в комиссии было одинаковое количество представителей работников и работодателей. Если в результате комиссия становится неправомочной, в разрешении спора КТС должно быть отказано, а работнику следует разъяснить его право обратиться в суд в определенный срок. Указанные положения необходимо закрепить в ТК РФ.

В-четвертых, предлагается закрепить в ТК РФ, что те заседания КТС, которые должны проводиться в полном составе, являются правомочными только, если на них присутствует равное число представителей работников и работодателей.

В-пятых, предлагается изменить компетенцию КТС и ориентировать комиссию, прежде всего, на примирение сторон. С этой целью предлагается ввести двухэтапное урегулирование разногласий. На первом этапе КТС выступает посредником и «площадкой» для переговоров, а на втором – принимает обязательное для сторон решение.

Сама идея о двухэтапном урегулировании разногласий не нова. Например, ее выдвигал и подробно описывал А.А. Бережнов¹³⁹. Признавая данную концепцию удачной и соглашаясь со многими идеями А.А. Бережнова, предложим свое видение реализации данного механизма с учетом текущих реалий и с тем, чтобы сделать его удобным, в том числе для спортсменов.

Прежде всего, отметим, что на первом и втором этапе предмет разногласий, которые могут обсуждаться и подлежат урегулированию, предлагается сделать различными. На первом этапе сторонам необходимо дать право вести переговоры по поводу любых, связанных с трудовыми отношениями, разногласий. Так, вести переговоры с участием КТС стороны могут по 4 группам требований:

1) требования по поводу допущенных, по мнению работника, нарушений его прав, по которым КТС в последующем вправе принимать властное решение (спору о взыскании задолженности по заработной плате, споры по поводу дисциплинарных взысканий и т.д.);

2) требования по поводу допущенных, по мнению работника, нарушений его прав, по которым КТС в последующем не вправе принять властное решение (например, споры о восстановлении на работе);

3) требование о недопущении работодателем нарушения в будущем (когда работник считает, что скоро его права будут нарушены);

4) требования об установлении новых условий труда, обязанность установить которые не предусмотрена НПА или ЛНА (споры об интересе).

На втором этапе к компетенции комиссии следует относить разрешение по существу спора о праве, не относящегося к исключительной компетенции

¹³⁹ См.: Бережнов А. А. Указ. соч. С 176-180.

судов (первая группа требований). Другими словами, речь идет обо всех тех трудовых спорах, которые КТС вправе рассматривать и сейчас, так как они не указаны в ч. 2 ст. 391 ТК РФ. В то же время представляется, что необходимо закрепить в ТК РФ два изменения. Во-первых, нужно исключить из ч. 2 ст. 391 ТК РФ норму о том, что только суды могут рассматривать споры о переводах на другую работу и выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. КТС также может успешно справиться с такими спорами. Во-вторых, необходимо ограничить сумму, которую может взыскать КТС 500 тыс. руб. (за исключением случаев, когда работодатель не оспаривает задолженность). Кроме того, на втором этапе комиссия должна быть вправе утверждать соглашение сторон по вопросам установления новых условий труда и выдавать предписания о предупреждении (недопущении) нарушения.

Остановимся на двухэтапном урегулировании разногласий подробнее. Представляется, что первоначальные переговоры должны состояться не позднее пяти дней после принятия заявления, а рассмотрение спора, в случае неурегулирования разногласий, — в течение 14 дней. Сам же порядок урегулирования разногласий видится следующим. Работник или его представитель обращается с письменным заявлением к председателю КТС или его заместителю. Председатель или его заместитель регистрируют все полученные заявления.

Форма заявления, а также образцы заполнения формы должны быть у председателя и его заместителя. При принятии заявления указанным лицам следует проверять полноту и правильность заполнения заявления, а также оказывать работнику помощь в заполнении заявления и формулировании требований.

Лицо, подающее заявление о рассмотрении требований второй группы следует под роспись знакомить с тем, что в случае, если переговоры не приведут к урегулированию разногласий, КТС не вправе будет разрешить споры, которые перечислены в ч. 2 ст. 391 ТК РФ, и работнику необходимо

будет обращаться в суд. Если с учетом данной информации работник решит, что рациональнее обратиться сразу в суд, заявление ему возвращается.

У сторон должна быть возможность заявить мотивированный отвод любому члену КТС. Это необходимо для того, чтобы не было сомнений в объективности и беспристрастности членов комиссии. С этой целью работника при регистрации его заявления необходимо знакомить со списком членов КТС. Работодателю же список членов КТС и копию заявления работника нужно передать не позднее следующего рабочего дня. Вопрос об отводе при этом должен решаться в каждом отдельном случае комиссией большинством голосов во время предварительного заседания или отдельного совещания.

А.А. Бережнов предлагает после регистрации заявления работника проводить предварительное заседание КТС с целью назначения на нем даты переговоров, даты потенциального заседания на случай недостижения сторонами соглашения, а также для определения членов КТС, которые будут присутствовать на переговорах. О времени и месте проведения переговоров комиссия должна известить стороны.¹⁴⁰

Согласимся с тем, что комиссии следует определить сразу две даты: переговоров и последующего заседания, на котором будет рассмотрен либо спор, либо вопрос об утверждении мирового соглашения. Однако представляется, что комиссия не должна в одностороннем порядке определять даты переговоров и заседания. Необходимо учитывать и интересы работников, что особенно необходимо в случае со спортсменами. Заседание не должно попадать на время соревнований и командных тренировок, так как отсутствие спортсмена на них может навредить ему со спортивной точки зрения. При этом на этапе примирения представляется важным личное участие работника-спортсмена для того, чтобы он получил информацию из первых уст – от работодателя, а не по цепочке «работодатель - агент (иной представитель) - спортсмен». Поэтому предлагается закрепить в ТК РФ, что на этапе примирения работник лично или вместе с представителем участвует в

¹⁴⁰ См. Бережнов А. А. Указ. соч. С. 177.

переговорах. Исключение должны составлять случаи, когда работник по уважительной причине не сможет участвовать в рассмотрении спора ни лично, ни дистанционно (например, в случае тяжелой травмы).

В заявлении, которое подает работник, необходимо предусмотреть графу о том, в какой день и время в ближайшие 14 дней ему было бы удобно принять участие в переговорах и в потенциальном следующем заседании, а также время, в которое работник не может участвовать в переговорах с указанием причин. Переговоры нужно ставить на ближайшее возможное время с учетом пожеланий работника и вне времени, в которое работник не может участвовать по уважительным причинам (для спортсменов, например, медосмотр, тренировка, игра). Так как работодатель может направлять представлять свои интересы любого работника, при определении дат переговоров и заседания КТС должна быть вправе, но не обязана учесть мнение работодателя.

Признавая, что в случае переговоров живое общение – наилучший вариант, следует признать, что с учетом ненормированного графика спортсменов и необходимостью их частых командировок, провести переговоры при личном участии самого спортсмена не всегда возможно. На случай если исходя из предоставленной спортсменом информации очевидно, что провести в течение ближайших пяти дней переговоры лично невозможно (например, спортсмен на сборах или длительных соревнованиях), следует допустить дистанционное участие спортсмена в переговорах по видеосвязи или, с согласия как спортсмена, так и работодателя, — продление 14-дневного срока, в который КТС должна рассмотреть спор. В последнем случае, переговоры нужно провести в ближайший возможный день (например, в первый день после возвращения работника с соревнований). Если будет выбран вариант с видеосвязью, а наряду со спортсменом в переговорах будет участвовать его представитель, должен быть допустим вариант, когда представитель участвует в переговорах лично, а спортсмен по видеосвязи. Вариант с тем, что спортсмен будет участвовать лично, а его представитель дистанционно или оба дистанционно также следует допустить. Информацию о

готовности к дистанционному участию в переговорах спортсмен должен отразить в заявлении.

Что касается членов КТС, которые будут участвовать в переговорах, то достаточно трех представителей: по одному члену комиссии от работников и работодателя, а также секретаря КТС, который будет лишь вести краткий протокол переговоров. Представители работников должны выбрать путем голосования своего представителя, а представители работодателя — своего.

С учетом сказанного, представляется, что определить представителей КТС для переговоров, а также даты переговоров и последующего потенциального заседания, действительно, было бы удобнее всего, как предлагает А.А. Бережнов¹⁴¹, на предварительном заседании КТС. Однако необходимо допустить и возможность решения указанных вопросов в заочном формате, при условии фиксации итогов такого заседания.

Об итоговых датах, времени и месте переговоров и заседания председатель КТС должен уведомить стороны. Если работодатель до назначения переговоров предъявит в комиссию доказательства того, что имеется вступившее в законную силу решение суда, КТС, а для спортсменов также третейского суда или уполномоченного органа спортивной федерации или лиги по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям или определение указанных органов о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждением мирового соглашения сторон, КТС отказывает в принятии заявления работника, о чем письменно его уведомляет. Если же работодатель сообщит, что один из указанных органов в данный момент рассматривает аналогичный спор, заявление должны работнику вернуть.

Примирительные заседания целесообразно проводить в закрытом формате. Конфиденциальность переговоров в данном случае будет способствовать раскрытию истинных причин разногласий и примирению.

¹⁴¹ См. Бережнов А. А. Указ. соч. С. 177.

Урегулирование разногласий при участии КТС – дополнительная возможность для сторон услышать друг друга. Во время переговоров у сторон должно быть право высказывать свои позиции, задавать вопросы и давать пояснения. Члены же комиссии должны действовать на основе принципов независимости, беспристрастности и добросовестности. Они должны направлять русло беседы с тем, чтобы выяснить причины и условия возникших разногласий, позиции и интересы сторон, способствовать принятию спорящими сторонами взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего обе стороны спора. Также члены КТС должны быть вправе задавать вопросы и, при необходимости, предлагать пути урегулирования разногласий, но не разрешать спор. Запрашивать доказательства, вызывать свидетелей, приглашать экспертов или специалистов на этой стадии члены КТС не вправе.

При необходимости по просьбе сторон посредники-члены КТС должны иметь право назначить одно или несколько дополнительных заседаний для переговоров. Последнее такое заседание должно быть не позднее, чем за сутки до назначенного заседания КТС в полном составе.

В случае неявки работника примирительное заседание должно быть отложено. Новый срок заседания следует определять также с учетом пожеланий работника. В случае повторной неявки без уважительных причин заявление должно остаться без рассмотрения, что не лишает работника права повторно обратиться в КТС.

Если по итогам переговоров, стороны примут взаимоприемлемое решение, необходимо составить в отношении всех или части заявленных требований мировое соглашение. Форма и содержание мирового соглашения должны соответствовать мировому соглашению, утверждаемому судом. Если же по итогу переговоров стороны согласия не достигнут, об этом должна быть сделана отметка в протоколе, который ведется на протяжении переговоров. Работник и работодатель (или их представители) вправе получить копию протокола, заверенную печатью комиссии и подписью секретаря КТС.

Дальнейший порядок зависит от того, какая группа требований рассматривалась, и к какому результату привели переговоры.

Если переговоры велись по поводу требований, по которым КТС вправе принимать властное решение, и стороны заключили мировое соглашение, КТС должна быть вправе его утвердить и прекратить в связи с этим производство по делу. Процесс утверждения мирового соглашения должен быть в целом идентичен тому, как данный вопрос рассматривает суд в соответствии со ст. 153.10 ГПК РФ. В том числе, рассматривая вопрос об утверждении мирового соглашения, КТС должна рассмотреть о соответствии мирового соглашения законодательству.

Кроме того, работнику следует предоставить право по итогам переговоров отказаться от требований (полностью или в части), а работодателю — право признать требования (полностью или в части). В этом случае на следующем заседании КТС следует рассмотреть вопрос об отказе от требований и в случае его принятия прекратить производство по делу в соответствующей части, либо в случае признания требований — принять решение об удовлетворении требований работника в соответствующей части.

После завершения переговоров работнику (его представителю) и представителю работодателя следует сообщить о дате заседания КТС, в ходе которого будет рассмотрен вопрос об утверждении мирового соглашения, принятии отказа от требований или признании требований. Если сторона не сможет присутствовать на заседании, ей необходимо написать заявление с просьбой о рассмотрении данного вопроса в ее отсутствие. При этом на данном этапе представитель работника, при наличии доверенности, уже может присутствовать на заседании один. В отсутствие заявлений при неявке работника (его представителя) рассмотрение вопроса об утверждении мирового соглашения или принятии отказа от требований должно быть отложено. Если же представитель работодателя в ходе переговоров признал требования (полностью или в части), а потом не явился на заседание КТС, это не должно являться поводом для переноса заседания.

Также работнику необходимо предоставить право, сделав соответствующую отметку в протоколе, заявить по итогам переговоров о том, что он отказывается от дальнейшего рассмотрения спора в КТС в связи с обращением в суд. В этом случае заседание комиссии не собирается.

Перед заседанием в целях ускорения рассмотрения спора членов КТС необходимо ознакомить с предметом спора, мировым соглашением, отказом от требований или признанием требований.

Если по итогам переговоров, между сторонами останутся разногласия, должен начаться второй этап досудебного разрешения спора, в ходе которого комиссия в полном составе будет рассматривать спор и принимать обязательное для сторон решение. Если между сторонами останутся разногласия лишь по поводу части требований, КТС в одном заседании рассматривает вопрос и об утверждении мирового соглашения (принятии отказа от требований / признании требований) в соответствующей части, и о разрешении спора в оставшейся части.

На этапе подготовки к рассмотрению заявления работника в КТС членов КТС необходимо ознакомить с требованиями работника, определить круг лиц, которые будут приглашены на заседание, затребовать необходимые доказательства и определить нормы, которыми следует руководствоваться.¹⁴²

Непосредственно в ходе заседания комиссии до начала рассмотрения обстоятельств спора КТС следует рассмотреть вопрос о заявленном работником или работодателем отводе эксперту, специалисту или переводчику. Решение об отводе должно приниматься большинством голосов членов КТС.

В случае неявки работника или его представителя заседание должно быть отложено, если только работник или его представитель письменно не просили об обратном. В случае повторной неявки заявление должно остаться без рассмотрения, что не лишает работника права повторно обратиться в КТС. В этом случае повторные переговоры между сторонами не проводятся.

¹⁴² См., например: Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. С. 75; Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. 2001. С. 43; Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. С. 112-113; Бережнов А. А. Указ. соч. С. 196.

По аналогии с судом у работодателя должно быть право заявить о пропуске работником трехмесячного срока на обращение в КТС. В случае отсутствия уважительных причин такого пропуска, КТС должна отказать в удовлетворении заявленных требований без исследования фактических обстоятельств дела.

Если на данном этапе выявится наличие вступившего в силу решения суда, КТС, органа спортивной федерации или лиги либо третейского суда по тому же спору или определение указанных органов о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждением мирового соглашения, КТС необходимо прекратить производство по делу. Если же окажется, что указанные органы в данный момент рассматривают аналогичный спор, заявление нужно оставить без рассмотрения.

Особо нужно подчеркнуть, что переход ко второй стадии урегулирования разногласий в КТС не должен препятствовать сторонам заключить мировое соглашение, работнику отказаться от требований, а работодателю их признать. В этом случае КТС должна действовать по аналогии с тем, как если бы соответствующее решение приняли в ходе переговоров.

На голосование, как справедливо указывает А.А. Бережнов, следует выносить отдельно каждое заявленное работником требование.¹⁴³ Если при принятии решения голоса членов КТС разделились поровну, КТС должна прекратить производство по делу и разъяснить работнику возможность обратиться в суд, а спортсмену еще и в третейский суд.

Если переговоры велись по поводу требований, которые касались допущенных, по мнению работника, нарушений его прав, по которым КТС не вправе принять властное решение (например, споры о восстановлении на работе) итоги переговоров могут быть следующими. Если стороны подпишут мировое соглашение, утверждать его должен суд, а не КТС. Если стороны взаимоприемлемого решения не выработали, об этом делается отметка в протоколе и спортсмену разъясняется право обратиться в суд, арбитраж или

¹⁴³ См.: Бережнов А. А. Указ. соч. С. 202.

органы спортивных федераций либо лиг (в зависимости от их полномочий и предмета спора) в определенные сроки. При этом время переговоров со дня принятия заявления КТС по день последнего примирительного заседания, не должны входить в сроки для обращения в суд.

Если в ходе переговоров рассматривалось требование о недопущении работодателем нарушения в будущем, и работник признал, что был не прав, он должен в протоколе сделать отметку о том, что отказывается от всех или части требований. Требования, по которым работник этого не заявил, КТС должна рассмотреть на следующем заседании и при наличии оснований полагать, что нарушение действительно возможно, издать предписание о предупреждении (недопущении) нарушения. В случае дальнейшего спора, работник сможет использовать данный документ как одно из доказательств.

Если стороны пытались разрешить спор об интересе и достигли согласия, им следует оформить соглашение по вопросам установления новых условий труда, которое КТС будет утверждать на следующем заседании. В ином случае следует признать, что примирительные процедуры не привели к результату, о чем делается отметка в протоколе. Представляется, что на разрешение КТС спор в этой ситуации быть передан не может, так как подобные споры должны разрешаться только по соглашению сторон.

Предлагая предоставить всем работникам право урегулировать спор об интересе с участием КТС, вместе с тем необходимо отметить, что у российских спортсменов такой механизм разрешения споров об интересе маловероятно будет популярным. Во-первых, стороны могут отказаться от него из-за желания сохранить максимальную конфиденциальность переговоров. Во-вторых, как правило, согласование новых условий труда (вероятнее всего, речь в таких спорах будет идти о повышении зарплаты) в спортивных организациях представляет собой сложный, многоступенчатый процесс, результат которого зависит от множества факторов. В-третьих, условия труда, которые «заслуживает» спортсмен — очень оценочная категория, вмешиваться в которую члены КТС не должны.

Помимо уже сказанного в законе необходимо урегулировать порядок обжалования решений КТС, дополнив ГПК РФ соответствующей статьей. Дела об оспаривании решений КТС следует отнести к подведомственности районных судов по месту нахождения КТС. Как представляется, в рамках дела суд должен будет оставить в силе решение КТС или отменить его и вынести решение по существу спора.

Кроме того, нужно предусмотреть в ТК РФ, что в случае, если более 30 % решений комиссии были отменены судом, КТС в текущем составе должна быть расформирована. Состав новой комиссии должен минимум на половину отличаться от прежнего. Следить за процентом отмененных решений должен Минтруд или Роструд.

Принятие данных мер позволит сторонам при участии бесплатных посредников (членов КТС) урегулировать разногласия, а в случае, если этого сделать не удастся, КТС, действуя по описанным выше правилам, сможет рассматривать индивидуальные трудовые споры, в том числе с участием спортсменов, более эффективно. В то же время предложенный механизм может работать только при условии подготовки и обучения членов КТС, поэтому данному аспекту надо уделить особое внимание.

Отметим, что введение предложенного механизма в ТК РФ может потребовать от спортивных федераций и лиг приведения регламентов в соответствие с нововведениями ТК РФ.

Перейдем к судебной стадии рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Прежде всего, следует отметить, что регламентные нормы многих спортивных федераций и лиг закрепляют, что споры должны разрешать исключительно «внутри спортивной семьи»: в спортивном арбитраже или в органах федераций и лиг¹⁴⁴. Вместе с тем право на судебную защиту гарантируется ч. 1 ст. 46 Конституции РФ. Кроме того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений

¹⁴⁴ См., например, ст. 37 Правового регламента КХЛ, ст. 30 Устава РФС, утв. Учредительной конференцией 08.02.1992 (с изм. и доп., внесенными конференцией РФС 28.05.2019) // [Электронный ресурс] URL: [https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=1_\(дата обращения 01.07.2021\)](https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=1_(дата обращения 01.07.2021)).

и иных непосредственно связанных с ними отношений, согласно ст. 2 ТК РФ, является «обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту». Учитывая данные положения, независимо от того, какие правила устанавливают регламентные нормы спортивных федераций и лиг, в конечном итоге спортсмен, как и клуб, вправе защищать свои права в суде.

В ходе данного исследования был подготовлен обзор судебной практики рассмотрения трудовых споров с участием спортсменов за 5 лет: с января 2016 года по декабрь 2020 года¹⁴⁵. Данный обзор наглядно отражает, что на практике спортсмены не часто используют право на судебную защиту в индивидуальных трудовых спорах. За указанный период удалось обнаружить решения по 225 трудовым спорам, 4 из которых были — по искам работодателей.

Вместе с тем было бы ошибочным недооценивать значение судебной практики, а также выводов, к которым приходят суды общей юрисдикции в процессе разрешения споров с участием спортсменов. Подготовленные в 2015 году Верховным судом РФ обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, а также Постановление Пленума о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров, оказали большое влияние на регулирование трудовых отношений со спортсменами.

Кроме того, непосредственное обращение спортсменов в суд общей юрисдикции является наиболее эффективным механизмом защиты трудовых прав, когда работодатель ликвидируется или просто перестает участвовать в соревнованиях. В этом случае он уже не опасается спортивных санкций, а взыскать с организации денежные средства в принудительном порядке органы федераций и лиг не могут.

¹⁴⁵ Поиск судебных решений проводился через ГАС РФ «Правосудие» в ручном режиме по ключевым словам «спортсмен», «футболист», «хоккеист», «баскетболист», «волейболист». Поэтому в случае, когда в судебном решении данные термины не употреблялись, дело в выборку не попадало. В то же время, с учетом общепризнанной небольшой популярности у спортсменов такого механизма разрешения споров как обращение в суды общей юрисдикции, итоги произведенного анализа представляются релевантными

Трудовые споры подведомственны судам общей юрисдикции и подсудны по первой инстанции, по общему правилу, районным судам (ст. 382 ТК РФ, ст. ст. 22, 24 ГПК РФ). Из этого правила для спортсменов актуально одно исключение: дела о выдаче судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику сумм, не превышающих 500 тыс. рублей, подсудны мировому судье (ст. ст. 23, 121, 122 ГПК РФ). При этом важно, что, согласно ст. 124 ГПК РФ, судебный приказ может быть вынесен только по бесспорным требованиям и только при наличии документов, подтверждающих требование работника. Судебный приказ выносится без судебного разбирательства и вызова работника и работодателя. Если в течение 10 дней с даты получения копии судебного приказа работодатель представит возражения, судья отменит приказ и разъяснит работнику его право обратиться в суд в порядке искового производства (ст. ст. 128, 129 ГПК РФ).

Одной из особенностей трудовых споров является возможность для работников, в том числе спортсменов, выбрать, в какой суд подать иск:

- по адресу организации-работодателя;
- по адресу филиала организации, если работник трудится в филиале;
- по месту жительства работника;
- по месту исполнения трудового договора.

Иски о взыскании с работника материального ущерба работодатель, напротив, вправе предъявить только по месту жительства работника либо по месту исполнения трудового договора (ст. ст. 28, 29 ГПК РФ, п. 13 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника¹⁴⁶).

Право работника на обращение в суд по месту своего жительства не может быть ограничено трудовым договором. Другими словами, в договоре нельзя предусмотреть, что работник может обратиться в суд только по месту нахождения работодателя. Аналогично нельзя закрепить, что работодатель

¹⁴⁶ Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

может подать иск к работнику по месту своего нахождения, а не по месту жительства работника или места исполнения трудового договора. Президиум Верховного суда РФ в п. 13 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника разъяснил, что такие положения ухудшают положение работника и в силу ст. 9 ТК РФ не подлежат применению.

Необходимо отметить, что возможность обращения в суд по своему месту жительства обеспечивает работникам доступность правосудия. Однако спортсмены довольно часто переезжают, меняя работодателей, а также регулярно выезжают на соревнования в другие города и регионы. В связи с этим необходимо отметить важность нововведений последних лет, связанных с доступом к правосудию в «режиме онлайн». Так, сегодня подать иск и другие документы, а также получить некоторые документы по делу в соответствии со ст. 35 ГПК РФ можно через Интернет. Особенно это важно в делах о восстановлении на работе, для которых установлен месячный срок на обращение в суд.

Кроме того, ст. 155.1 ГПК РФ предоставляет лицам, участвующим в деле, их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам возможность присутствовать в судебном заседании онлайн с использованием видеоконференцсвязи при условии заявления ими ходатайства об этом или по инициативе суда. В то же время необходимо отметить, что на сегодняшний день возможность онлайн участия в судебном заседании носит ограниченный характер. Во-первых, это возможно только при наличии в суде технической возможности. Во-вторых, лицо, желающее воспользоваться видеосвязью, может сделать это только, находясь в другом «организующем» суде и при условии, что в таком суде есть возможность использования видеоконференцсвязи. Другими словами, лицу все равно необходимо прийти в суд по месту своего нахождения. Участие в заседании посредством видеоконференцсвязи из дома или иного места, вне суда, пока невозможно. Однако, вполне вероятно, что такая возможность скоро появится. Минюст уже

разработал и внес в Госдуму законопроект, который позволяет для удаленного участия в судебном заседании использовать альтернативную систему веб-конференции.¹⁴⁷ Предполагается, что изменения вступят в силу с 1 января 2022 года и будут применяться при условии технической возможности судов.

Независимо от того, в каком варианте примут указанный законопроект, в целях обеспечения максимального доступа к правосудию представляется необходимым обеспечить все суды достаточной технической возможностью для обеспечения участия лица в заседании через видеосвязь. Это не только предоставит больше возможностей работникам, в том числе спортсменам, но и поможет работодателям, которые часто несут большие затраты в случае, когда работник подал иск по месту своего жительства и последнее находится на значительном расстоянии от места нахождения работодателя.

Еще одной особенностью трудовых дел является возможность подачи иска органами прокуратуры и профсоюзами. При этом независимо от того, кто именно подал иск, материальным истцом по делу остается работник. Анализ судебной практики показал, что спортсмены, как правило, обращаются в суд самостоятельно. Лишь в 17 делах с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов работника-спортсмена в суд обращался прокурор. Такое право у него есть на основании ст. 45 ГПК РФ и при условии, что работник обратился к нему за защитой.

Также в нескольких спорах в суд в пользу хоккеистов обращался профсоюз. Стоит отметить, что статья 23 Закона о профсоюзах предусматривает, что последние вправе, в том числе по собственной инициативе, обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в органы, рассматривающие трудовые споры. В то же время согласно ст. 46 ГПК РФ *«в случаях, предусмотренных законом, <...> организации <...> вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе либо в защиту прав, свобод и законных интересов*

¹⁴⁷ Законопроект № 1144921-7 // [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1144921-7> (дата обращения 01.07.2021).

неопределенного круга лиц». Таким образом, обращаясь сегодня в суд в целях защиты прав и интересов конкретного работника, профсоюз должен подтвердить факт обращения к нему этого работника с просьбой о помощи.

В научных исследованиях предлагается вернуть профсоюзам право по собственной инициативе независимо от просьбы работника обращаться в суд в защиту его трудовых прав. Обосновывают это тем, что *«не каждый работник решается обратиться в суд за защитой трудовых прав самостоятельно или через представителя, дав ему доверенность, из-за боязни негативной реакции на это со стороны работодателя (руководителя)»*.¹⁴⁸

Признавая обоснованность такой позиции, вместе с тем представляется, что у профсоюзов не должно быть права по собственной инициативе, без заявления работника, обращаться в суды. Не оспаривая важность профсоюзной защиты прав работников, отметим, что такая защита не всегда идет в интересах работников, в том числе спортсменов. Показательным в этом смысле видится пример конфликта футболиста Дмитрия Тарасова и профсоюза футболистов и тренеров. В феврале 2016 года после окончания матча Дмитрий продемонстрировал майку с изображением президента России Владимира Путина. После чего в СМИ появилась информация о том, что футбольный клуб «Локомотив» оштрафовал игрока, а руководители профсоюза футболистов и тренеров обратились в связи с этим в инспекцию труда. Дмитрий на это отреагировал следующими словами: *«Господа, убедительно прошу вас прекратить любые попытки извлечь дивиденды из моей ситуации. Я не просил и не уполномочивал вас на какие-либо действия. Из ваших комментариев в прессе, очевидно, что вы не владеете всеми деталями ситуации, вследствие чего делаете ложные выводы и осуществляете ненужные, вредные для меня шаги. Ваше несогласованное со мной обращение в трудовую инспекцию не только выглядит глупо, но и*

¹⁴⁸ Черкашина А.В. Указ. соч. С. 11.

потенциально может создать ненужное напряжение в моих взаимоотношениях с работодателем»^{149 150}.

Профсоюзы, безусловно, должны оказывать спортсменам помощь, в том числе юридическую. Однако с учетом публичного характера спорта, а также возможности ситуаций, когда профсоюзы будут преследовать собственные цели, их не следует наделять правом без заявления на то работника, в том числе спортсмена, обращаться в суд с иском о защите их прав и интересов.

В результате проведенного мониторинга, было выявлено, что почти в 90 % споров истцами выступали представители командных видов спорта. Объяснить такую статистику можно следующим.¹⁵¹

Во-первых, в командных видах спорта организации-работодатели гораздо чаще, чем в индивидуальных видах спорта, прекращают деятельность из-за финансовых проблем, в связи с чем возникает большое число споров о взыскании задолженности по заработной плате. Как уже упоминалось ранее, решать такие споры в органах федераций неэффективно, так как последние не могут применять спортивные санкции к клубам, которые перестали быть субъектами спорта, или взыскивать с клубов денежные средства в принудительном порядке. Представители же индивидуальных видов спорта, как правило, заключают трудовые договоры с государственными или муниципальными учреждениями, и, прежде всего, с центрами спортивной подготовки сборных команд и школами олимпийского резерва. Подобные организации, как правило, не допускают массовых нарушений прав спортсменов. Это косвенно отражает и статистика: в индивидуальных видах спорта чаще спорят по поводу увольнений, а в коллективных — из-за зарплаты.¹⁵²

¹⁴⁹ Дмитрий Тарасов. Прошу Леонченко и Грамматикова прекратить попытки извлечь дивиденды из моей ситуации. Обращение в трудовую инспекцию выглядит глупо // URL: <https://www.sports.ru/football/1037701863.html> (дата обращения 01.07.2021)

¹⁵⁰ В последующем представители профсоюза опровергли факт обращения в инспекцию труда.

¹⁵¹ См.: Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики. С. 51-54.

¹⁵² 75 % проанализированных споров с участием представителей индивидуальных видов спорта включали требование о признании приказа о расторжении трудового договора незаконным.

Во-вторых, меньшее количество обращений за судебной защитой спортсменами из индивидуальных видов спорта предопределено тем, в индивидуальных видах спорта трудовые договоры заключаются реже, чем в командных видах спорта.

В-третьих, спортсмены в командных видах спорта гораздо чаще меняют работодателей. Мониторинг же обращений спортсменов за судебной защитой показал, что большинство спортсменов обращаются в суды только после прекращения трудовых отношений. Так, лишь 16 из 221 споров были инициированы спортсменами в период трудовых отношений. Частично такая статистика обусловлена предметом исковых требований, связанным с признанием увольнения незаконным. Однако даже без учета таких дел, процент обращений в суд уже после окончания трудовых отношений очень высок. Думается, что часто это связано с опасением негативной реакции работодателя на обращение в суд и возможными последующими репрессиями в отношении спортсмена. Учитывая, что у работодателя, действительно, есть возможности даже без формального нарушения закона, серьезно повлиять на будущее спортсмена, такие опасения не беспочвенны. Например, в командных видах спорта игрока могут перестать выпускать на поле для участия в официальных играх. При этом тренер и руководство всегда могут привести в качестве «убедительных» доводов подобного поведения то, что игрок «не вписался» в тактическую схему или недостаточно проявил себя на тренировках. Доказать обратное практически невозможно в силу оценочности данных понятий.

Следующей процессуальной особенностью рассмотрения трудовых споров являются особые сроки обращения в суд, установленные ч. 1 ст. 392 ТК РФ: в зависимости от предмета спора такие сроки составляют один месяц, три месяца или один год. Если срок будет пропущен по уважительным причинам, суд может его восстановить. При этом изначально вопрос о пропуске срока на подачу иска суд будет разрешать только, если на пропуск срока укажет ответчик.

Как показал анализ судебной практики, примерно в 10 % дел суды полностью или частично не удовлетворили требования спортсменов из-за пропуска срока на обращение в суд. В качестве уважительности причин пропуска срока на обращение в суд спортсмены указывали самые разные обстоятельства, в том числе юридическую неграмотность, занятость на тренировках и соревнованиях, заключение трудового договора с новым клубом и выезд в связи с этим в другой субъект РФ. Однако суды отмечали, что сами по себе данные обстоятельства нельзя считать уважительными причинами, так как обратиться в суд вовремя они не мешают.¹⁵³

Также нередко спортсмены пропускали срок на обращение в суд, так как пытались разрешить спор через специализированные органы спортивных федераций и лиг либо с помощью арбитража. Ранее Президиум Верховного суда в обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, разъяснял, что *«обращение спортсмена, тренера за разрешением индивидуального трудового спора в соответствии с трудовым договором в специализированный третейский суд <...>, последовавшее в течение сроков, установленных частью первой статьи 392 ТК РФ <...>, является основанием для восстановления судом указанного срока»*. На данный момент в связи с изменением законодательства, в котором закрепили возможность разрешения индивидуальных трудовых споров в спортивном арбитраже, вывод Верховного суда утратил актуальность. Однако, представляется, что его необходимо применять в случае, если спортсмен в виду своей юридической неграмотности обратился в спортивный арбитраж, в то время как между ним и его работодателем не было арбитражного соглашения, в связи с чем третейский суд отказал в рассмотрении дела либо, если третейский суд не рассмотрел дело по какой-либо другой причине.

Что касается такого обстоятельства как обращение спортсмена за

¹⁵³ См., например: апелляционное определение Тверского областного суда от 04.03.2016 по делу № 33-791, решение Орджоникидзевского районного суд г. Екатеринбурга от 01.06.2016 по делу № 2-3847/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

урегулированием спора в органы спортивных федераций, то, как будет показано в III главе диссертации, между ТК РФ и Законом о спорте остается несогласованность. Закон о спорте в ст. 36.5 предоставляет общероссийским спортивным федерациям или профессиональным спортивным лигам возможность устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования спортивных споров, в том числе индивидуальных трудовых споров, в своих органах. Однако в ТК РФ о таком порядке разрешения спора ничего не сказано. Представляется, что разрешение индивидуальных трудовых споров указанным способом должно быть хотя бы в общих чертах урегулировано в ТК РФ, в том числе в кодексе необходимо указать, что время рассмотрения трудовых споров в соответствующих органах с момента подачи заявления до момента принятия последнего по делу решения в рамках федерации или лиги не включается в установленный ст. 392 ТК РФ срок на обращение в суд.

До того, как соответствующие изменения будут внесены в закон, судам надлежит признавать пропуск срока на обращение в суд в связи с рассмотрением спора в органах спортивных федераций и лиг пропущенным по уважительной причине. В целом суды придерживаются такого подхода и сейчас.¹⁵⁴ Однако в целях единообразной практики разрешения судами общей юрисдикции споров с участием спортсменов Верховному суду РФ в Постановлении Пленума о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров, необходимо предусмотреть, что рассмотрение индивидуального трудового спора в органах спортивных федераций и лиг является основанием для восстановления судом срока на обращение в суд, при условии, что обращение в орган федерации или лиги было произведено в течение сроков, установленных ст. 392 ТК РФ.

Далее остановимся на предмете исковых требований спортсменов. В 2015 году Верховный суд РФ в обзоре практики указывал, что суды в основном рассматривали дела *«о взыскании задолженности по выплате заработной*

¹⁵⁴ См., например: апелляционное определение Воронежского областного суда от 25.09.2018 по делу № 33-6489 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

платы и других выплат, причитающихся работнику, денежной компенсации за нарушение установленного срока их выплаты и взыскании компенсации морального вреда». За несколько лет ситуация не изменилась. Самые частые предъявляемые требования — это, по-прежнему, требования о взыскании окладов, премий, надбавок, компенсации питания и расходов, связанных с переездом к месту работы. Подобные требования заявлялись в 70 % проанализированных дел. При этом большинство споров работники выигрывали.¹⁵⁵

Судебная практика показала, что помимо задержки зарплаты, работодатели допускали и другие ошибки в сфере оплаты труда, из-за которых суды в последующем взыскивали деньги в пользу работников. Приведем пример.

Клуб установил спортсменам суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц. Зарплату работодатель выплачивал спортсменам, исходя из фактически отработанного ими времени, однако возможность отработать всю норму времени работодатель не обеспечивал. В итоге фактически спортсмены зарабатывали меньше, чем должны были. Несогласные с таким положением дел, волейболисты обратились в суд.

Возражая против исковых требования, клуб указывал, что норму рабочего времени спортсмены не выработывали не по его вине. Календарь игр определяет не он, а федерация волейбола. При этом количество игр отличается от месяца к месяцу, а значит, норму времени бывает невозможно выполнить по независящим от работодателя обстоятельствам.

Судебная коллегия Свердловского областного суда с таким аргументом не согласилась. В силу ч. 2 ст. 102 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работника работой, а, следовательно, и отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. Такая возможность у работодателя была, так как к рабочему времени спортсмена относится время не только

¹⁵⁵ Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 53.

соревнований, но и тренировок, а также, согласно ПВТР ответчика, некоторые иные периоды. Суд пришел к выводу, что клуб должен оплатить волейболистам неотработанное время в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени согласно ч. 1 ст. 155 ТК РФ.¹⁵⁶

Заявляя о том, что спортсмены выигрывали большинство споров по взысканию заработной платы, необходимо сделать важную оговорку. Судебная практика по вопросу о взыскании стимулирующих выплат складывается не в пользу спортсменов. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суды, в основном ссылаются на положения локальных нормативных актов о том, что начисление и выплата премии представляют собой право, а не обязанность работодателя, и возможны лишь при наличии у него финансовой возможности.

Довольно часто спортсмены также заявляют требование о взыскании с работодателя расходов по проживанию в гостинице или аренде съемного жилья во время трудовых отношений. Суды, разрешая такие споры, прежде всего, смотрят на то, есть ли соответствующее условие в трудовом договоре и как оно прописано: в виде обязанности обеспечить работника жильем или компенсировать ему расходы в соответствии с договором, заключенным самим работником. Кроме того, суды проверяют факт обращения спортсмена к работодателю с требованием обеспечить жильем или выплатить деньги, фактическое проживание спортсмена в помещении, необходимость такого проживания, а также наличие понесенных расходов на аренду жилья.¹⁵⁷

Вторая по популярности группа требований связана с признанием увольнения незаконным. Как показал анализ судебной практики, чаще всего спортсмены обжалуют увольнение за прогул, а также увольнение в связи с

¹⁵⁶ Апелляционные определения Свердловского областного суда от 08.09.2017 по делу № 33-14935/2017, от 08.09.2017 по делу № 33-15027/2017, от 22.09.2017 по делу № 33-16341/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁵⁷ См., например: апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2016 по делу № 33-10843/2016, апелляционное определение Астраханского областного суда от 09.09.2020 по делу № 33-2476/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

истечением срока действия трудового договора. К типичным ошибкам работодателей, из-за которых суды признавали увольнение спортсменов незаконным, при этом можно отнести¹⁵⁸:

— увольнение по п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора после окончания действия договора;¹⁵⁹

— увольнение в связи с неявкой на тренировку без ознакомления спортсмена с изменением расписания тренировок и со сменой тренера;¹⁶⁰

— увольнение за прогул без учета предыдущего поведения спортсмена, а также тяжести проступка.¹⁶¹

Говоря об увольнении спортсменов, необходимо отметить, что спор может возникнуть, в том числе, из-за несогласия спортсмена с прекращением трудового договора на основании решения антидопинговой организации о нарушении спортсменом антидопинговых правил по п. 2 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ. Субъектами такого спора являются спортсмен и его работодатель, а предметом спора, рассматриваемого судом общей юрисдикции, — соблюдение процедуры увольнения (но не вопрос о сути увольнения и правомерности решения антидопинговой организации¹⁶²). Спор непосредственно по поводу признания неправомерным решения антидопинговой организации является спортивным, но не трудовым, и не подлежит рассмотрению в судах общей юрисдикции. Вторым субъектом такого спора будет не работодатель, а антидопинговая организация.

Если спортсмену удалось оспорить решение антидопинговой организации, потенциально он может обратиться в суд общей юрисдикции с иском о восстановлении на работе. Однако на практике сделать это достаточно сложно, так как дела об оспаривании решений о нарушении спортсменами

¹⁵⁸ См.: Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики. С. 53.

¹⁵⁹ См., например: решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 20.03.2017 по делу № 2-82/2017// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁶⁰ См., например: апелляционное определение Волгоградского областного суда от 04.03.2016 по делу № 33-3342/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁶¹ См., например: апелляционное определение Липецкого областного суда от 23.05.2018 по делу № 33-1472/2018// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁶² См.: Чеботарёв А. В. Трудовой аспект нарушения спортсменом и тренером антидопинговых правил в Российской Федерации: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2020. С. 137-138.

антидопинговых правил рассматриваются долго, а обжаловать увольнение нужно в течение месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.¹⁶³ Учитывая сказанное, и в целях защиты прав спортсменов заслуживает поддержки предложение А.В. Чеботарева предусмотреть в ГПК РФ обязанность суда приостанавливать производство по делу о восстановлении на работе в период рассмотрения апелляционным органом решения антидопинговой организации о наказании спортсмена за допинг.¹⁶⁴

Третье по популярности требование состоит в установлении факта трудовых отношений. При этом речь идет как о делах, в которых отношения со спортсменами вообще письменно не оформлялись, так и о делах, в которых вместо трудовых договоров со спортсменами заключали гражданские договоры. Суды, разрешая подобные дела, проверяли фактический допуск спортсмена к работе, и прежде всего к тренировкам, с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, а также исходили из фактического наличия в тех или иных отношениях признаков трудовых. В частности, в каждом таком деле суды устанавливали, подчинялся ли спортсмен действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, выполнял ли он работу в интересах, под контролем и управлением работодателя и каким образом ему выплачивалось вознаграждение.^{165 166}

Еще одна группа требований, которые нередко заявляли спортсмены — это требования, связанные с взысканием с работодателей расходов на медицинские услуги, лечение, а также пособия по временной нетрудоспособности или доплаты к пособию в размере разницы между пособием и средним заработком.¹⁶⁷

¹⁶³ См.: Чеботарёв А. В. Указ. соч. С. 148-149.

¹⁶⁴ См.: Чеботарёв А. В. Указ. соч. С. 18-19.

¹⁶⁵ См., например, апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2020 по делу № 2-4463/2019, апелляционные определения Калужского областного суда от 27.04.2017 по делу № 33-1418/2017, по делу № 33-1420/2017, по делу № 33-1425/2017, от 04.05.2017 по делу № 33-1435/2017, по делу № 33-1436/2017, по делу № 33-1433/2017, по делу № 33-1434/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁶⁶ См.: Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики. С. 53.

¹⁶⁷ См.: Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики. С. 54.

В делах о взыскании расходов на лечение суды обращали внимание, прежде всего, на следующие обстоятельства¹⁶⁸:

– согласовывал ли спортсмен с работодателем лечение в конкретной организации или с применением конкретных лекарств, и было ли это его обязанностью согласно трудовому договору или локальным нормативным актам;

– уклонялся ли работодатель от направления спортсмена на необходимое ему лечение;

– обращался ли спортсмен к работодателю или в страховую компанию с заявлением о возмещении понесенных расходов и передавал ли при этом подтверждение этого факта.

Если вопреки установленной трудовым договором или локальным нормативным актом обязанности спортсмен прошел лечение в учреждении, не согласованном с работодателем, и последний при этом не уклонялся от направления спортсмена на лечение, суды отказывали работникам в удовлетворении иска в этой части.

При рассмотрении дел о взыскании доплаты к пособию, юридически значимыми были иные обстоятельства. Так, суды определяли, прежде всего:

– является ли травма спортивной,

– застрахован ли спортсмен работодателем по договору дополнительного страхования

– обращался ли спортсмен в страховую компанию.

Если травма не была спортивной и/или если спортсмен не обращался в страховую компанию, несмотря на наличие договора о дополнительном страховании, в иске отказывали. Это обусловлено тем, что в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ доплата к пособию обязательна только, если временная нетрудоспособность вызвана спортивной травмой, получена при исполнении

¹⁶⁸ См., например: решение Черемушкинского районного суда г. Москвы от 07.02.2019 по делу № № 2-601/19, решение Приволжского районного суда Астраханской области от 29.05.2020 по делу № 2-320/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

обязанностей по трудовому договору, а разница между пособием и заработком не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию.

В заключение анализа предмета исковых требований, заявленных спортсменами, отметим, что часть споров, выходящая за рамки настоящего исследования, касалась гражданско-правовых условий, включенных в трудовые договоры со спортсменами. Большая часть заявленных при этом требований была связана с условием о передаче работодателем спортсмену в собственность жилого помещения или выделения денег на покупку жилья. Подобные споры суды разрешали в соответствии с гражданским законодательством, в том числе рассматривали соответствующее обязательство с точки зрения действительности данного условия договора и законности совершения крупной сделки.¹⁶⁹

Анализ судебной практики также подтвердил, что одной из проблем, с которой работники, в том числе спортсмены сталкиваются в ходе рассмотрения трудовых споров, это неспособность предоставить доказательства своих доводов. Связано это с тем, что формально при рассмотрении трудовых споров действует общее правило распределение бремени доказывания: каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается. Какие обстоятельства имеют значение для дела, и какой стороне их надлежит доказывать, согласно ст. 56 ГПК РФ, определяет суд. Однако, как указывает И.А. Костян, распределяя обязанности между сторонами по доказыванию тех или иных обстоятельств, *«суд не всегда объективно рассматривает трудовое дело или рассматривает его по принципам разбирательства гражданских дел»*.¹⁷⁰

В трудовых спорах работник, как правило, не имеет на руках почти никаких оригиналов документов. Последние хранятся у работодателя и нередко фальсифицируются для предоставления в суд. Если же работник

¹⁶⁹ См., например, апелляционные определения Астраханского областного суда от 10.01.2018 по делу № 33-87/2018, от 05.02.2020 по делу № 2-956/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁷⁰ Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 189.

заявляет о подложности документов, представленных ответчиком, как отмечает М.О. Буянова, суды часто отказывают в назначении экспертизы¹⁷¹.

Учитывая сказанное, в научной литературе высказываются предложения о закреплении в законе особенностей доказывания по трудовым спорам. В том числе предлагается:

- ослабить принцип состязательности и увеличить роль суда в процессе доказывания при рассмотрении трудовых дел;¹⁷²

- ввести принцип асимметрии доказательств: все действия, которые работодатель должен был документально оформить, он может доказать только письменными доказательствами;¹⁷³

- возложить обязанность доказывания в трудовых спорах во всех случаях на работодателя;¹⁷⁴

- обязать суды учитывать наряду с другими доказательствами любые относящиеся к делу и предоставленные работником аудио- и видеозаписи, а также незаверенную электронную переписку.¹⁷⁵

Представляется, что в трудовых спорах необходимо соблюдать баланс между защитой работника и возложением на работодателя чрезмерных обязанностей по доказыванию. В связи с этим идея о полном переложении бремени доказывания на работодателя кажется чрезмерной. А вот то, что судам следует проявлять более активную позицию по сбору доказательств, представляется весьма обоснованным. Кроме того, нами поддерживается предложение обязать суд принимать от работников аудио- и видеозаписи, а также незаверенную электронную переписку. Во многих случаях именно эти доказательства могут показать реальное положение дел. В случае сомнений в подлинности доказательств суд может назначить экспертизу. Кроме того,

¹⁷¹ См.: Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №2. С. 51.

¹⁷² См.: Князева Н.А. Указ. соч. С. 167; Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 191.; Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. С. 173.

¹⁷³ См.: Князева Н.А. Указ. соч. С. 167.

¹⁷⁴ См.: Мартыненко В.И. Указ. соч. С. 164,173.

¹⁷⁵ См.: Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования. С. 53.

данные доказательства должны оценивать в совокупности с остальными, что позволит вынести обоснованное решение.

В рамках подготовки дела судья, в том числе, должен определить нормы, которые применимы в данном деле (ст. 148 ГПК РФ). Как было установлено в первой главе диссертации, регламенты спортивных федераций и лиг не относятся статьей 5 ТК РФ к актам, которыми осуществляется регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, однако фактически регламенты содержат нормы, которые, так или иначе, влияют на трудовые отношения. В связи с этим интересно то, как суды общей юрисдикции относились к ссылкам сторон на регламентные нормы.

Прежде всего, отметим, что в ходе рассмотрения большинства индивидуальных трудовых споров судам специальные знания в области спортивного права не потребовались. Судьи разрешали споры на основании ТК РФ, иных НПА, коллективных договоров и локальных нормативных актов.¹⁷⁶ В то же время в некоторых решениях суды принимали во внимание нормы, закрепленные в регламентах, и разрешали спор, с их учетом. При этом иногда разные суды приходили к противоположным выводам, что, скорее всего, было обусловлено стремлением в разных ситуациях истолковать нормы регламента в пользу спортсменов. Рассмотрим в качестве примера два дела с похожей фабулой.

В своих регламентах Российская Федерация Баскетбола (РФБ) и КХЛ требуют регистрировать трудовые договоры в лиге. Вносить изменения в договоры после их регистрации регламентами запрещено. В делах, которые мы рассмотрим далее, данные регламентные нормы были нарушены: спортсмен и клуб после регистрации трудового договора в лиге подписывали к нему дополнительное соглашение, не регистрируя его в последующем в лиге.

В первом деле в таком дополнительном соглашении к трудовому договору установили размер заработной платы меньший, чем это было

¹⁷⁶ Вероятно, это, в том числе, связано с тем, что за разрешением дел, требующих учета особенностей спорта, спортсмены и их работодатели, изначально обращались в спортивный арбитраж или органы федераций либо лиг.

предусмотрено договором. Когда возник спор об увольнении, хоккеист заодно потребовал и признать дополнительное соглашение недействительным. Суд поддержал спортсмена, приняв во внимание, что регламентные нормы запрещают вносить изменения в контракт после его регистрации в КХЛ. Суд указал, что поскольку положения регламента о регистрации контракта направлены на дополнительную защиту прав спортсмена, дополнительное соглашение является недействительным, так как противоречит регламенту и ухудшает положение истца в части размера заработной платы.¹⁷⁷

В другом деле дополнительным соглашением, напротив, увеличили размер оклада с 10 до 110 тысяч рублей. Через год клуб перестал исполнять обязательство по выплате зарплаты в размере, установленном дополнительным соглашением, и спортсмен обратился в суд. В ходе рассмотрения дела суды отвергли довод ответчика о том, что отсутствие регистрации в РФБ дополнительного соглашения к трудовому договору года не влечет обязанности ответчика в выплате зарплаты истцу в размере, установленном дополнительным соглашением. Районный и областной суды сделали верный вывод о том, что законодатель не ставит в зависимость от регистрации трудового договора (дополнительного соглашения к нему) в каком-либо органе (организации) его действительность.¹⁷⁸

Признавая, что действительность положений дополнительного соглашения не должна зависеть от его регистрации в лиге, в то же время отметим, что подход к толкованию норм регламентов в пользу работников в данном случае видится правильным. Обязанность регистрировать трудовой договор, а значит и дополнительное соглашение к нему, лежит на клубе. Если он этого не сделал, ответственность за это должен нести именно он.

Также отметим, что в случае необходимости учета специфики спорта судьи не лишены возможности привлечь в дело специалистов. В качестве

¹⁷⁷ Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 18.07.2016 по делу № 2-3894/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

¹⁷⁸ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 08.02.2018 по делу № 33-1092/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

таких специалистов, как указывает Е.В. Погосян, целесообразно привлекать спортивных юристов и известных в прошлом игроков или тренеров¹⁷⁹.

Одним из главных недостатков рассмотрения трудовых споров со спортсменами в судах общей юрисдикции, часто называют длительность процесса разрешения трудовых споров. И с этим нельзя не согласиться. Формально районный суд должен разрешить трудовой спор в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд, а спор о восстановлении на работе — в течение месяца (ст. 154 ГПК РФ). Однако на практике данные сроки часто не соблюдаются, что связано, прежде всего, с большой нагрузкой судей и регулярными приостановлениями дел в связи с истребованием тех или иных документов. Быстрота разрешения трудовых споров, безусловно, важна для всех работников, однако для спортсменов в случае споров по поводу восстановления на работе или перевода, время приобретает особую значимость. Им нужно как можно скорее вновь получить возможность для участия в ближайших соревнованиях.

Законодатель, пытаясь решить указанную проблему, ввел в 2016 году в ГПК РФ главу 21.1. «Упрощенное производство», призванную оптимизировать судебную нагрузку. Главным отличием рассмотрения дел по правилам упрощенного производства от рассмотрения дел по общим правилам искового производства является их рассмотрение без вызова сторон по представленным ими документам. При этом предоставить доказательства в суд можно только в определенные в ст. 232.3 ГПК РФ сроки, что потенциально должно сократить число случаев задержки предоставления документов и затягивания рассмотрения дел.

В упрощенном порядке, согласно ст. 232.2 ГПК РФ, могут быть рассмотрены трудовые споры:

– *«по исковым заявлениям о взыскании денежных средств, если цена иска не превышает сто тысяч рублей, кроме дел, рассматриваемых в порядке*

¹⁷⁹ См.: Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

приказного производства». В рамках трудовых споров это, прежде всего, дела о взыскании неначисленной работнику заработной платы.

– *«по исковым заявлениям, основанным на представленных истцом документах, устанавливающих денежные обязательства ответчика, которые ответчиком признаются, но не исполняются, и (или) на документах, подтверждающих задолженность по договору, кроме дел, рассматриваемых в порядке приказного производства*». Это могут быть дела о взыскании более 500 тыс. рублей, когда как такового спора о праве между сторонами нет, а также споры о взыскании менее 500 тыс. рублей, если в выдаче судебного приказа мировым судьей было отказано или судебный приказ был отменен (ст. ст. 121, 232.2 ГПК РФ, п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 18.04.2017 № 10¹⁸⁰).

Переход к упрощенному порядку рассмотрения дела возможен только, если на это согласны и стороны, и суд. Кроме того, данный порядок невозможен, если имеются обстоятельства, указанные в ч. 4 ст. 232.2 ГПК РФ, в том числе, если суд решил, что необходимо выяснить дополнительные обстоятельства или исследовать дополнительные доказательства.

Введение упрощенного производства на длительность рассмотрения большинства трудовых споров повлияло несильно. Дела по-прежнему рассматриваются дольше, чем это установлено ст. 154 ГПК РФ. Представляется, что в целях улучшения ситуации без ущерба качеству рассмотрения спора можно в комплексе предпринять несколько мер.

Во-первых, на уровне районных судов необходимо выделить отдельных судей, которые в первую очередь рассматривали бы именно трудовые споры, и лишь при условии, если исков по трудовым делам поступило мало — другие споры. На уровне выше районных судов необходимо создать специальные составы судей, которые занимались бы только трудовыми спорами.

¹⁸⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 18.04.2017 № 10 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации об упрощенном производстве» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 6.

Специализация судей поможет не только быстрее, но и более эффективно рассматривать споры с учетом специфики трудовых отношений.

Идея о необходимости специализации судей уже неоднократно высказывалась в доктрине¹⁸¹, однако до сих пор не получила реализации на практике. В отдельных судах есть судьи, которые фактически специализируются на трудовых спорах, однако представляется, что наличие специализированных судей (составов) должно быть в каждом суде с закреплением в НПА или рекомендациях Верховного суда РФ положения о том, что трудовые споры должны передаваться на рассмотрение именно этим судьям (составам).

Во-вторых, с учетом того, что нагрузка судей в виду их специализации уменьшится, одновременно можно было бы установить, что судья должен рассмотреть любой трудовой спор, а не только дело о восстановлении на работе, в течение месяца со дня поступления искового заявления в суд.

В-третьих, необходимо закрепить, что если трудовой спор ранее был рассмотрен в КТС, суд вправе истребовать и приобщить к материалам дела документы, собранные КТС.

Важной особенностью рассмотрения трудовых споров в суде общей юрисдикции является то, что решение суда по спору о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. Это означает, что еще до того, как решение вступит в законную силу, работодатель должен отменить приказ об увольнении и допустить работника к работе, то есть допустить спортсмена до тренировок и соревнований. Последнее может быть осложнено тем, что работодатель уже сообщит в орган федерации или лиги об увольнении спортсмена, и процедуру регистрации спортсмена надо будет проводить заново. Поэтому в данном случае более правильно говорить о том, что работодатель должен немедленно допустить спортсмена до тренировок и предпринять все необходимые действия для допуска спортсмена к соревнованиям.

¹⁸¹ См., например: Яковлева А.В. Указ. соч. С. 30; Ханукаева Т.Э. Указ. соч. С.14; Мартыненко В.И. Указ. соч. С. 143.

Особые сложности с регистрацией могут быть в командных видах спорта, в которых установлены жесткие регистрационные периоды, когда спортсменов можно включать в заявку. Указанные трудности возникнут, если решение суда о признании увольнения незаконным и (или) о восстановлении на работе принято вне регистрационного периода. В результате этого может возникнуть ситуация, когда орган спортивной федерации или лиги откажется регистрировать спортсмена вне регистрационного периода, и спортсмен на несколько месяцев (до начала следующего регистрационного периода) останется без возможности полноценно выполнять свою трудовую функцию, то есть не только тренироваться, но и играть. Представляется, что решением данной проблемы может стать закрепление в регламентах, устанавливающих правила регистрации спортсменов, норм о регистрации спортсмена вне регистрационного периода в связи с восстановлением на работе.

Более сложная ситуация возникает, если спортсмен изначально не собирался продолжать выступать за клуб и подал иск только о признании увольнения незаконным. Если суд такой иск удовлетворил, и спортсмен просит заявиться за другой клуб, вопрос о регистрации должен решаться в индивидуальном порядке регистрирующими органами с учетом того, когда произошло увольнение (в течение регистрационного периода, накануне или после него) и была ли у спортсмена возможность трудоустроиться и зарегистрироваться за другой клуб.

Подобные дела не носят массового характера, и поэтому не должны повлиять на целостность соревнований. Конкретный механизм регистрации спортсмена в данной ситуации необходимо оставить на усмотрение спортивной федерации или лиги, которая организует регистрацию в связи с тем, что правила организации трансферных окон и регистрации спортсменов значительно отличаются в разных видах спорта. Однако обязанность закрепить соответствующий механизм должна быть прописана в Законе о спорте.

Обжалование решений судов общей юрисдикции по индивидуальным трудовым спорам с участием профессиональных спортсменов проходит по

стандартной, установленной ГПК РФ процедуре. Как показал проведенный обзор судебной практики по трудовым спорам с участием спортсменов за 2016-2020 года, почти на половину решений судов первой инстанции были поданы жалобы, что говорит о готовности сторон идти до конца и конфликтности большинства споров. 14 % из обжалованных решений были полностью отменены. Еще 17 % решений были изменены или отменены в части. В общей сложности это 31 % решений, что больше средних показателей отмененных и измененных решений по всем трудовым спорам, рассмотренным судами общей юрисдикции в 2019 году и первом полугодии 2020 года. Так, в 2019 году апелляцией были изменены или отменены 18 % обжалованных решений, а в первом полугодии 2020 года — 22,5 % решений.¹⁸²

С одной стороны, такая статистика показывает, что изменено или отменено лишь 14 % от всех принятых (а не только обжалованных) первой инстанцией трудовых споров с участием спортсменов. Отсюда можно сделать вывод, что районные суды в большинстве случаев способны правильно разрешать споры с участием спортсменов. С другой стороны, то, что число отмененных и измененных обжалованных решений больше, чем в целом по трудовым спорам со всеми работниками, говорит о сложности подобных дел, обусловленных как необходимостью учета специфики регулирования трудовых отношения со спортсменами, так и со сложностью, а часто и запутанностью фактических обстоятельств дела.

В завершение отметим, что при исчерпании всех внутренних средств правовой защиты сторона спора может обратиться в Европейский Суд по правам человека (ЕСПЧ). Однако предметом рассмотрения спора в ЕСПЧ может быть только нарушение Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. и Протоколов к ней (далее — Конвенция). Применительно к разрешению трудовых споров стать поводом для обращения в ЕСПЧ могут, например, нарушения ст. 4 Конвенции о

¹⁸² Данные судебной статистики судебного департамента при Верховном суде РФ // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru>.

запрете рабства и принудительного труда, ст. 6 Конвенции, которая провозглашает право каждого на справедливое судебное разбирательство в разумный срок независимым и беспристрастным судом, ст. 11 Конвенции о свободе собраний и объединений, ст. 14 Конвенции о запрете дискриминации.

Международные судебные органы нечасто рассматривают споры с участием спортсменов, однако, как правило, когда это происходит, решения таких судов оказывают большое влияние на регулирование сферы спорта, в том числе труда спортсменов, во всем мире. В качестве примера можно вспомнить знаменитое дело бельгийского футболиста Жан-Марка Босмана, которое заставило ФИФА кардинальным образом изменить трансферную систему.

В 1990 году срок трудового договора Босмана с ФК «Льеж» закончился, а заключать новый договор с клубом футболист отказался, желая перейти во ФК «Дункерк». ФК «Льеж» оценил переход Босмана в определенную сумму и не соглашался отпускать его до получения денег, а ФК «Дункерк» перечислять такую сумму не хотел. В итоге Босман остался без работы, так как согласно действующим тогда в футболе правилам новый клуб должен был выплатить предыдущему клубу компенсацию за игрока, даже если срок его трудового договора истек. Без этого в течение определенного количества времени «права на футболиста» сохранялись за предыдущим клубом.

Босман фактически остался без средств к существованию и, понимая, что терять ему уже нечего, решил искать правды в государственных судах, ставя под сомнение существующую систему переходов футболистов. Национальные суды разрешить дело не смогли и обратились в суд Европейского суда, который вынес сенсационное для спорта решение.¹⁸³

Европейский суд указал, что спорт, как и любая другая экономическая деятельность, должен подчиняться обычным правилам европейского законодательства. По мнению суда, трансферная компенсация, которая

¹⁸³ European Court of Justice. Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA v. Jean-Marc Bosman and Others and Union des Associations Européennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman. Case C-415/93. Judgment of 15 December 1995. // [Электронный ресурс] URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415&rid=1> (дата обращения 01.07.2021).

выплачивается за игрока, у которого уже закончился контракт с предыдущим клубом, существует в нарушение права на свободное перемещение работников внутри Европейского союза. А добиться таких целей как сохранение финансового и конкурентного баланса между клубами, а также способствовать подготовке молодых игроков можно и другими средствами, не ограничивая при этом свободу передвижения игроков.

В результате принятого судом Европейского Союза решения игроки, чей контракт закончился, получили право свободно подписывать трудовой договор с любым клубом без выплаты компенсации своему предыдущему клубу. ФИФА же пришлось принять новый регламент, разработка которого шла несколько лет, сопровождаясь дебатами с Европейской комиссией. В итоге, только в 2001 году Европейская комиссия одобрила проект нового регламента.

В связи с принятым судом Европейского Союза решением изменилась и стратегия поведения клубов. Не желая бесплатно отпускать игроков после окончания контрактов, клубы стали заключать договоры на более длительные сроки, а также включать в контракты опцию на одностороннее продление, согласно которому клуб получал право в одностороннем порядке без учета мнения футболиста продлить контракт.¹⁸⁴

В этом деле судом Европейского Союза был сделан еще один важный вывод, также сильно изменивший положение дел в футболе, правда, только на территории Евросоюза. Суд признал, что лимит на легионеров¹⁸⁵ из государств ЕС, устанавливаемый спортивными ассоциациями, противоречит Римского договору. В результате лимит был отменен. В 2005 году аналогичный вывод был сделан в деле Игоря Симутенкова и в отношении российских футболистов¹⁸⁶.

¹⁸⁴ См.: Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Разрешение футбольных споров. Анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна). М., 2012 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸⁵ Лимит на легионеров — ограничение количества иностранных игроков в составе команд или на поле во время игры.

¹⁸⁶ European Court of Justice. Igor Simutenkov v. Ministerio de Educación y Cultura, Real Federación Española de Fútbol. Case C-265/03/2005. Judgment of 12 april 2005 // [Электронный ресурс] URL: [http://eur-](http://eur-115)

В качестве более «свежего» примера можно сказать о Консультативном заключении, вынесенном Судом ЕАЭС в декабре 2018 года¹⁸⁷. В заключении суд признал спортсменов трудящимися, а также указал, что из п. 2 ст. 97 Договора о ЕАЭС следует запрет на установление и применение правила, ограничивающего количество профессиональных иностранных игроков, являющихся гражданами государств-членов ЕАЭС, так как это *«представляет собой ограничение трудовой деятельности (в случае расторжения заключенного трудового договора) или ограничение в отношении рода занятий, в той мере, в какой оно непосредственно затрагивает участие таких игроков в соревнованиях, а также возможность заключения трудового договора с профессиональными спортсменами - трудящимися государств - членов Союза»*. После этого разъяснения Суда ЕАЭС в российском футболе в отношении граждан государств-членов ЕАЭС был отменен лимит на легионеров.¹⁸⁸

Из рассмотренных примеров видно, что решения международных судов влекут за собой серьезные последствия для сферы спорта, принуждая субъектов спорта менять те или иные регламентные нормы и делая отношения спортсменов с их работодателями, а также федерациями и лигами более цивилизованными.

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0265&rid=1 (дата обращения 01.07.2021).

¹⁸⁷ Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 07.12.2018 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸⁸ См. подробнее Захарова Л.И. Разрешение споров в области спорта: учебное пособие. М., 2021. С. 178-186.

§2. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Право на коллективные трудовые споры и забастовку как один из способов их разрешения гарантировано работникам и Конституцией РФ, и ТК РФ. Спортсмены, являясь работниками, таким правом также обладают, однако не реализуют его. На это есть объективные причины:

- опасения того, что участие в споре может навредить действующей карьере игрока, потенциальной будущей карьере в клубе, лиге, федерации;
- различные условия труда спортсменов даже в рамках одного вида спорта;
- непродолжительность карьеры большинства спортсменов;
- мобильность спортсменов в командных видах спорта, то есть частые переходы из одной физкультурно-спортивной организации в другую;
- острая конкуренция за рабочие места;
- консервативность спортсменов;¹⁸⁹
- часть коллективных трудовых споров невозможно разрешить без изменения регламентных норм;
- спортсмены в индивидуальных видах спорта мало взаимодействуют друг с другом на уровне выше уровня конкретной организации;
- коллективные трудовые споры ставят под сомнение саму возможность проведения соревнований в этот период;
- индивидуализированность спорта: каждый спортсмен, прежде всего, отстаивает свои персональные интересы, для спортсменов нехарактерна приверженность солидарности;¹⁹⁰
- агенты и иные представители спортсменов, которые оказывают большое влияние на их действия, настроены на то, чтобы добиваться улучшений условий труда только для своих подопечных;
- негативная реакция общественности на забастовки спортсменов.

Однако все перечисленные выше причины не мешают спортсменам в

¹⁸⁹ Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 494.

¹⁹⁰ Там же.

командных видах спорта за рубежом периодически устраивать забастовки в случае, если профсоюз не может договориться о содержании нового коллективного соглашения с лигой.¹⁹¹ Выдвигаемые требования при этом чаще всего касаются установления свободы переходов из клуба в клуб, минимальной оплаты труда, отсутствия потолка зарплат, создания пенсионного фонда или увеличения отчислений в него и страховки.¹⁹²

В качестве яркого примера можно привести Национальную хоккейную лигу (далее — НХЛ), которая несколько раз буквально сотрясалась от споров, возникающих из-за разногласий по поводу новых коллективных соглашений. За последние 30 лет в НХЛ из-за разногласий между работодателями и спортсменами было отменено много игр, несколько раз проведение сезона стояло под вопросом, а сезон 2004/2005 и вовсе был полностью отменен. В сезоне-2012/13 в НХЛ также был объявлен локаут, который длился 119 дней, из-за чего в общей сложности было отменено 510 игр.

С.В. Алексеев, подробно исследовавший тему забастовок в спорте в зарубежных странах, указывает, что забастовка часто становится *«мощным оружием в борьбе игроков с владельцами команд за свои права и интересы»*¹⁹³. При этом большинство забастовок заканчиваются компромиссом, учитывающим в определенной степени требования и спортсменов, и клубов.¹⁹⁴

В России же коллективные трудовые споры с участием спортсменов возникают крайне редко. Регулярные сообщения СМИ о проведении российскими спортсменами забастовок не отражают действительность. С юридической точки зрения речь в описываемых СМИ ситуациях идет не о забастовке, а о самозащите в форме приостановления работы в связи с задержкой зарплаты на срок более 15 дней.

¹⁹¹ Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 58.

¹⁹² Подробнее о забастовках спортсменов за рубежом см.: Алексеев С. В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 482-495; Robert C. Berry and William B. Gould. A Long Deep Drive to Collective Bargaining: Of Players, Owners, Brawls, and Strikes. // Case Western Reserve Law Review. 1981. Volume 31. Issue 4. P. 685-813; Alexandra Baumann. Play Ball: What Can Be Done to Prevent Strikes and Lockouts in Professional Sports and Keep the Stadium Lights On // Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary. 2012. Volume 32. Issue 1. Article 4. P. 251-307.

¹⁹³ Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. С. 493.

¹⁹⁴ Там же.

Учитывая сказанное, можно предположить, что в России существуют дополнительные причины, которые препятствуют проведению коллективных трудовых споров и забастовок с участием спортсменов. Далее мы попытаемся определить, что это за причины и как можно реформировать процесс разрешения коллективных трудовых споров со спортсменами в России, чтобы у этой категории работников появился рабочий механизм коллективной защиты своих трудовых прав и интересов.

Оговоримся, что в данной работе мы рассматриваем только те споры, в рамках которых спортсмены защищают свои собственные права и интересы, отличные от других работников. Если спортсмены выступают наряду с другими работниками, никаких особенностей в рассмотрении коллективных трудовых споров не возникает.

Кроме того, в данном исследовании мы исходим из того, что коллективные трудовые споры со спортсменами в индивидуальных видах спорта маловероятны. Поэтому рассматривая процедуру разрешения коллективных трудовых споров, мы, прежде всего, ориентируемся на спортсменов-представителей командных видов спорта. Вместе с тем, наши предложения будут справедливы и для коллектива индивидуальных спортсменов, если они захотят воспользоваться возможностью инициировать и разрешить коллективный трудовой спор.

Итак, нужно, прежде всего, заметить, что закон не устанавливает никаких особенностей разрешения коллективных трудовых споров со спортсменами. Такие споры рассматриваются в общем порядке. В том числе это означает, что инициатором коллективного трудового спора могут быть только работники, то есть спортсмены.

Чтобы при потенциальном отказе работодателя от удовлетворения требований можно было начать коллективный трудовой спор, спортсменам необходимо выдвигать требования строго в соответствии со ст. 399 ТК РФ. Это означает, что на локальном уровне выдвинутые требования должны быть

утверждены на общем собрании или конференции организации или филиала. При этом должны соблюдаться два условия.

Во-первых, общее собрание работников (конференция) должно быть правомочным. Собрание считается таковым, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция — если не менее двух третей избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ).

Во-вторых, решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции) (ст. 399 ТК РФ).

Таким образом, чем больше спортсменов в организации, тем выше вероятность того, что они смогут утвердить свои требования. Некоторые спортивные клубы, согласно реестру субъектов малого и среднего предпринимательства, являются микропредприятиями, а значит, число их работников не превышает 15 человек. Очевидно, что в таких клубах спортсмены будут составлять подавляющее большинство работников и смогут, при желании, утвердить собственные требования.

В больших клубах вероятность выдвижения собственных требований спортсменами меньше, но она есть. В ходе настоящего исследования были проанализированы отчеты по специальной оценке условий труда клубов РФПЛ и КХЛ. Из большинства отчетов можно увидеть, какую долю работников в клубе составляют спортсмены. Например, в футбольном клубе «ЦСКА» в 2018 году из 181 работника 33 % были футболистами (основная и молодежная команды). В футбольном клубе «Урал» в 2017 году из 94 работников 46 % были футболистами (основная, вторая и молодежная команды). В хоккейном клубе «Динамо» в 2019 году из 281 работника 34 % были хоккеистами (команды КХЛ, ВХЛ и МХЛ). Соответственно, потенциальная возможность утвердить требования на общем собрании у спортсменов этих команд есть, но при условии, что действовать они будут сообща основной, молодежной и второй (при наличии) командой. Кроме того, необходимо, чтобы иные работники не игнорировали общее собрание или

конференцию, что, в конечном итоге, позволило бы соблюсти кворум и принять решение большинством голосов в соответствии со ст. 399 ТК РФ.

Возможность утверждения требований через профсоюз, который вправе собирать подписи более половины работников в поддержку выдвинутых профсоюзом требований, для спортсменов представляется неактуальным.

Что касается коллективных трудовых споров на уровне выше локального, то в первой главе нами уже было отмечено, что подобные споры с участием в качестве работников исключительно спортсменов, скорее всего, могут возникнуть на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги в связи с заключением, изменением и выполнением соглашения как социально-партнерского акта. Однако на данный момент законодатель не наделяет спортивные федерации и лиги трудовой правосубъектностью, а значит, с точки зрения трудового права, они не могут быть участником социального партнерства и стороной коллективного трудового спора. Ситуация осложняется тем, что профсоюзы спортсменов есть не во всех видах спорта, а объединений работодателей на данный момент и вовсе нет, хотя ранее они существовали. Всё это приводит к тому, что спортсмены, как правило, даже не пытаются коллективно отстаивать свои интересы. Редкие попытки сделать это не приводят к успеху.

Приведем пример. В КХЛ есть профсоюз хоккеистов, ранее также существовало Межрегиональное отраслевое объединение работодателей профессионального хоккея (МООРПХ).¹⁹⁵ Данные субъекты заключали между собой коллективное соглашение, которое лига брала за основу при составлении Регламента на очередной сезон. В 2010 году МООРПХ и профсоюз не смогли достигнуть соглашения по поводу соглашения, что поставило под угрозу старт нового сезона. Тогда лига взяла инициативу «в свои руки» и подготовила проект Регламента сезона 2010/2011, попытавшись учесть пожелания и клубов, и профсоюза. Кроме того, КХЛ и профсоюз заключили соглашение по отдельным положениям Регламента, касающихся

¹⁹⁵ Организация ликвидирована в 2019 году.

трудовых отношений игроков с клубами.¹⁹⁶ Соглашения профсоюз и КХЛ заключали и раньше. Например, в 2009 году было подписано соглашение по вопросам реализации антикризисных мер, в котором профсоюз и лига согласовали, в том числе, централизованное снижение зарплаты хоккеистов (за исключением тех, кто зарабатывал менее 3 миллионов рублей в год), установление минимальной заработной платы хоккеиста, внесение в Регламент чемпионата положения об обязательном вступлении в профсоюз всех хоккеистов, выступающих в чемпионате КХЛ.¹⁹⁷

Заключение подобных соглашений вполне объяснимо. КХЛ создана по модели американских лиг, в которых коллективные соглашения заключают как раз между ассоциацией спортсменов лиги и самой лигой, которая является представителем клубов. Однако в России совершенно другой подход к регулированию трудовых и тесно связанных с ними отношений. В результате статус подобных соглашений с точки зрения трудового права вызывает вопросы. Лига — не участник социального партнерства, а значит формально такое соглашение — не акт социального партнерства и коллективные трудовые споры в соответствии с ТК РФ вести по поводу него не получится.

Представляется, что такую ситуацию необходимо исправить. Подобные соглашения, заключаемые в рамках трудового права, могли бы позитивно сказаться на условиях труда спортсменов. В связи со сказанным, думается, что такие соглашения должны заключаться, во-первых, в рамках трудового права, а, во-вторых, как правило, а не как исключение (то есть в большинстве видов спорта). В связи с этим нами в первой главе было предложено:

— наделить общероссийские спортивные федерации и спортивные лиги, являющиеся организаторами международных соревнований, устанавливающие права и обязанности спортсменов и физкультурно-спортивных организаций в сфере труда (далее — спортивные федерации и лиги), трудовой

¹⁹⁶ Информация с сайта КХЛ // URL: <https://www.khl.ru/news/2010/05/11/27426.html>

¹⁹⁷ Информация с сайта КХЛ // URL: <https://www.khl.ru/news/2009/04/05/17913.html>. Позднее условие об обязательном вступлении в профсоюз было исключено из Регламента.

правосубъектностью, позволяющей им быть участниками социального партнерства и отношений по разрешению коллективных трудовых споров;

— дать субъектам спорта возможность заключать трехсторонние соглашения, по поводу заключения, изменения или выполнения которых могли бы вестись коллективные трудовые споры. Сторонами таких соглашений и потенциальных споров должны быть профсоюз спортсменов (иной представительный орган спортсменов), соответствующее объединение работодателей, федерация и/или лига.

Конечно, профсоюз и объединение работодателей могут заключить и двухстороннее соглашение без формального участия лиги или федерации. Однако фактически спортивная лига и федерация будут участвовать в обсуждении соглашения, так как оно, потенциально, должно быть положено в основу регулирования трудовых отношений между клубами и спортсменами. Учитывая большое влияние спортивных федераций и лиг и, исходя из принципа целесообразности, считаем более эффективным заключение именно трехсторонних соглашений.

Далее мы будем исходить из того, что заключение таких соглашений на уровне спортивной федерации или лиги с участием этих субъектов допустимо, и что по поводу заключения, изменения и выполнения таких соглашений можно вести коллективные трудовые споры.

Итак, прежде всего, возникает вопрос о том, кто и кому будет выдвигать требования в рамках потенциального спора. Порядок выдвижения требований к соответствующему объединению работодателей и спортивной федерации или федерации и лиге предлагается установить следующий.

Как и в остальных случаях, такое право должно быть только у работников, то есть спортсменов. Если на уровне федерации или лиги создан профсоюз, объединяющий более половины спортсменов, именно он должен вести переговоры по поводу заключения соглашения, выдвигать требования и при отказе в их удовлетворении участвовать в коллективном трудовом споре. Если профсоюзов несколько, они должны создать единый представительный

орган. Утверждать требования на общем собрании или конференции спортсменов федерации или лиги при этом не нужно.

Учитывая, что в некоторых видах спорта или лигах профсоюзов нет или профсоюз либо несколько существующих профсоюзов в совокупности не объединяют более половины спортсменов, последним нужно предоставить право создать иной представительный орган, который мог бы выдвигать требования, что сейчас возможно только на локальном уровне. Решение о создании такого представительного органа должно приниматься на общем собрании или конференции спортсменов общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований. Провести такое собрание конференцию спортсменов вполне возможно. Спортивные федерации и лиги точно знают, сколько спортсменов у них задействованы, и имеют координаты каждого спортсмена. А значит, можно проверить соблюдение кворума. Использовать можно те же показатели, что и на локальном уровне: собрание считается полномочным, если в нем приняло участие более половины спортсменов, а конференция — если более 2/3 делегатов. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на собрании или конференции.

С учетом развития технологий, можно продумать дистанционный вариант проведения конференции или общего собрания спортсменов лиги или определенного вида спорта, которые созываются по предложению инициативной группы спортсменов. При этом нужно предусмотреть количественный критерий такой группы — например, 5 % или 10 % от общей численности спортсменов лиги или спортсменов-представителей определенного вида спорта.

Механизм может быть таким: на официальном сайте федерации или лиги должны быть созданы личные кабинеты каждого спортсмена, с возможностью войти в данный кабинет только с помощью логина и пароля. В личном кабинете у спортсмена должна быть возможность проголосовать по предложенным вопросам (в том числе, по поводу выдвигаемых требований и

кандидатурам представителей) и оставить комментарии. При необходимости можно провести повторное голосование. Техническую организацию данного процесса должна взять на себя спортивная федерация или лига.

Другой вариант — организовать конференцию. Спортсмены каждого клуба выдвигали бы делегатов, которые и принимали бы решение. Саму конференцию также можно было бы провести в дистанционном формате с использованием видеосвязи. Это более быстрый и дешевый формат взаимодействия, не требующий от спортсменов покидать расположение команды.

Кроме того, иной представительный орган можно было бы создавать в случае, если большинство спортсменов выразит недоверие существующему профсоюзу. Голосование по данному вопросу также можно было бы провести в дистанционном формате по инициативе определенной группы спортсменов, например, 5 % или 10 % от общей численности спортсменов лиги или спортсменов-представителей определенного вида спорта.

В случае если требования будет выдвигать иной представительный орган спортсменов, такие требования должны быть, как и состав представительного органа, утверждены на общем собрании или конференции спортсменов.

Требования спортсмены должны направить объединению работодателей, спортивной федерации, а также, если спор происходит на уровне лиги — лиге. Если на уровне федерации или лиги не создано объединение работодателей, в целях обеспечения проведения коллективных переговоров и коллективных трудовых споров, спортивным федерациям и лигам предлагается поднять вопрос о создании такого объединения. Если же оно не будет создано, федерацию или лигу, в рамках которых спортсмены выдвинули предложения по проведению коллективных переговоров или требования в рамках коллективного трудового спора, необходимо обязать предложить работодателям создать временное объединение, которое законодателю нужно наделить правосубъектностью аналогичной той, что есть у постоянного объединения. У работодателей должно быть не более недели с момента получения федерацией или лигой требований спортсменов на создание такого органа.

После получения требований и федерацией, и объединением работодателей, и лигой (при необходимости) у них должно быть не более двух недель на рассмотрение требований. После указанные субъекты должны сообщить представительному органу работников в письменном виде о своем решении. Если ни у кого нет возражений, стороны подписывают соглашение и спора не возникает. Если объединение работодателей и (или) федерация либо федерация и лига, которые выступают в случае спора на уровне лиги в качестве единой третьей стороны, отклонили часть требований или в установленный срок не сообщили о своем решении, начинается коллективный трудовой спор.

В отличие от обычных коллективных трудовых споров, в спорах со спортсменами на уровне выше локального за столом переговоров должны оказаться три стороны:

- профсоюз (иной представительный орган спортсменов);
- объединение работодателей (постоянное или временное);
- спортивная федерация (при споре на уровне федерации) или лига и спортивная федерация (при споре на уровне лиги).

Для того чтобы спор был разрешен, все три стороны должны прийти к согласию.

Процедура разрешения коллективного трудового спора может состоять из одного, двух или трех этапов и проходить по одному из следующих сценариев¹⁹⁸:

- 1) примирительная комиссия;
- 2) примирительная комиссия — посредник;
- 3) примирительная комиссия — трудовой арбитраж;
- 4) примирительная комиссия — посредник — трудовой арбитраж.

Если одна из сторон уклоняется от какого-либо этапа рассмотрения спора, другая сторона может потребовать перехода на следующий этап. При уклонении работодателя от рассмотрения спора в арбитраже считается, что

¹⁹⁸ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

примирительные процедуры не привели к разрешению спора, и работники могут объявить забастовку (ст. 406 ТК РФ).

Единственный обязательный этап разрешения коллективного трудового спора, согласно ст. 401 ТК РФ, — примирительная комиссия. В соответствии со ст. 402 ТК РФ комиссия — это временно действующий орган, *«который формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе»*. При этом необходимо подчеркнуть, что равноправность не подразумевает *«обязательного арифметического равенства представителей сторон спора»*¹⁹⁹, а заключается в том, что представители каждой стороны спора имеют равные права в ходе проведения примирительной процедуры.

Согласно ст. 402 ТК РФ, комиссия должна быть создана в срок до двух рабочих дней (на локальном уровне) или до трех рабочих дней (на иных уровнях социального партнерства) со дня начала коллективного трудового спора.

Минтруд РФ рекомендует включать в комиссию от 2 до 5 представителей от каждой стороны, *«знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров»* (постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»²⁰⁰, далее — Рекомендации Минтруда об организации работы примирительной комиссии). Отметим, что для успешного разрешения конфликта крайне важен авторитет включаемых в состав комиссии представителей. Чем больше спортивных заслуг у спортсмена, тем, как правило, больше авторитета он имеет. Поэтому важно, чтобы и «звездные» спортсмены проявляли солидарность и не отказывались активно участвовать в разрешении коллективного спора, в том числе в работе примирительной комиссии.

¹⁹⁹ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁰ Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8.

Члены примирительной комиссии, согласно ст. 405 ТК РФ, на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Слово «освобождается» подразумевает обязательное освобождение члена комиссии от работы. Однако, в случае со спортсменами-членами комиссии такое правило может сработать против них самих. От того, что спортсмен освобожден от работы, то есть не тренируется и не принимает участия в соревнованиях, сам спортсмен теряет не меньше, чем его работодатель. Поэтому представляется, что в ТК РФ необходимо указать, что члены примирительной комиссии по их желанию на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Заседания комиссии в этом случае необходимо проводить во время, несовпадающее со временем тренировок и соревнований.

Коллективный трудовой спор, согласно ст. 402 ТК РФ, на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания комиссии. В случае необходимости сроки, могут быть продлены при согласии сторон на основании ст. 401 ТК РФ. Ограничений по количеству продления сроков, а также оснований для этого в законе не указано. В доктрине предлагается ограничить максимальный срок работы примирительной комиссии тремя месяцами²⁰¹, однако это представляется излишним. Решение о продлении сроков работы комиссии принимается только по соглашению сторон. Следовательно, если представители работников решат, что другая сторона затягивает спор, они всегда могут отказаться продлевать срок работы комиссии.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора и оформляется протоколом. Если стороны не достигают согласия, они в соответствии со ст. 402 ТК РФ обязаны приступить

²⁰¹ См, например: Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 50; Князева Н.А. Указ. соч. С.70.

к переговорам о рассмотрении спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Порядок работы примирительной комиссии законодатель в ТК РФ определяет довольно в общем виде. Более подробно данный порядок изложен в Рекомендациях Минтруда об организации работы примирительной комиссии. В частности, согласно данному акту, члены примирительной комиссии вправе запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, проводить совместные или отдельные заседания сторон, предлагать варианты разрешения конфликта. При этом члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну. Однако необходимо иметь в виду, что данный документ с 01.01.2021 утратил силу.²⁰² Как ориентир его использовать можно, но с учетом того, что частично рекомендации Минтруда противоречат действующему законодательству.

Отсутствие подробного обязательного порядка работы комиссии, с одной стороны, предоставляет сторонам свободу действий, что само по себе следует оценивать положительно. Однако, с другой стороны, как справедливо отмечается в доктрине, подобная свобода на данный момент, к сожалению, несовместима с российской действительностью.²⁰³ Такая свобода в конечном итоге приводит к тому, что стороны решают те или иные вопросы по мере их возникновения, оказываясь иногда в тупиковой ситуации.

Представляется, что основные вопросы работы примирительной комиссии (как и посредника, о котором речь пойдет далее) должны быть урегулированы в подзаконном акте. При этом в указанном акте должна быть сделана оговорка о том, что стороны в письменном виде могут предусмотреть иной порядок работы комиссии. В подзаконном акте необходимо урегулировать, в том числе, следующие вопросы, которые сегодня закон

²⁰² Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 № 1181 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов <...>» // СЗ РФ. 2020. №33. Ст. 5384.

²⁰³ См., например: Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект. С. 71-72,76; Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 52.

упускает из вида: замена члена комиссии, полномочия представителей сторон, порядок продления сроков работы комиссии, порядок принятия решения внутри каждой из сторон (какая часть представителей должна проголосовать за решение, чтобы оно считалось одобренной этой стороной).²⁰⁴

Если стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, они вправе пригласить посредника, чтобы тот помог им урегулировать разногласия, найти взаимоприемлемое решение и выстроить диалог. При этом посредник не просто пытается установить контакт между сторонами, но и может предлагать свои варианты урегулирования спора.

Само рассмотрение спора с участием посредника — не обязательный этап. Однако стороны обязаны не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий провести переговоры о рассмотрении спора с участием посредника. Если стороны не хотят прибегать к помощи посредника, они переходят к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Если же стороны согласны на рассмотрение спора с участием посредника, то заключают соответствующее соглашение, после чего обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. Если стороны не могут договориться по поводу кандидатуры посредника, они могут обратиться за рекомендацией в Роструд. Если в течение двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника не удалось, стороны или продлевают срок на поиск посредника, или приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. ст. 401, 403 ТК РФ).

Короткий срок для поиска посредника обоснован стремлением не затягивать спор и не отодвигать возможность проведения забастовки. Однако на деле найти устраивающую обе стороны кандидатуру посредника в течение двух рабочих дней почти невозможно.

Формальных требований к посредникам не установлено, главное, чтобы кандидатура устраивала обе стороны. В то же время личность посредника

²⁰⁴ См. подробнее: Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 46-53; Князева Н.А. Указ. соч. С.69.

играет огромную роль в успехе посредничества. То, какие личные и профессиональные качества необходимые посреднику широко обсуждается в юридической доктрине и в науке конфликтологии.²⁰⁵ На основе проведенного исследования, можно выделить следующие личные качества, благодаря которым посредник сможет наилучшим образом выполнять свою функцию: независимость, уравновешенность, тактичность, уверенность в себе, умения слушать и слышать других, анализировать, убеждать, доступно излагать информацию, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, снимать напряженность между сторонами (для этого посреднику пригодится чувство юмора). Кроме того, посредник должен обладать базовыми знаниями в области трудового права, психологии, конфликтологии. Для разрешения коллективных трудовых споров с участием спортсменов также важно, чтобы посредник знал специфику спорта в целом, и конкретного вида спорта в частности.

Как справедливо отмечал И.Я. Киселёв, успех посредничества во многом зависит от того, сможет ли посредник *«завоевать авторитет у сторон, их полное доверие, создать у них твёрдое убеждение в том, что он порядочен, независим и беспристрастен»*.²⁰⁶ С учетом этого представляется, что для сферы спорта необходимо установить запрет на то, чтобы посредником был спортивный агент. Беспристрастность спортивного агента вызывает большие сомнения. Слишком велика вероятность того, что агент будет преследовать свои, пусть и не всегда очевидные, цели (например, наладить контакт с клубами, чтобы в будущем трудоустроить туда своих клиентов).

Посредником могут быть, в том числе, государственный чиновник и представитель общероссийской спортивной федерации. Последнего рационально привлекать в качестве посредника, если спор возник на локальном уровне. Если же коллективный трудовой спор с участием

²⁰⁵ См., например: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 268-275; Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект. С. 80-81; Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 54-55.

²⁰⁶ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 272.

спортсменов возник на уровне федерации или лиги, в качестве посредника лучше привлекать представителя Министерства спорта РФ. Если посредником выступают указанные лица, их участие в споре целесообразно делать бесплатным для сторон.

Кроме того, по аналогии с обращением сторон за рекомендацией по поводу кандидатуры посредника в Роструд, необходимо дать право обращаться за рекомендацией и в Министерство спорта РФ. На ведомство, в свою очередь, нужно возложить обязанность вести списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров в физкультурно-спортивных организациях.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон. В качестве ориентира можно использовать Рекомендации Минтруда об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника²⁰⁷ с учетом того, что частично эти рекомендации устарели, и с 01.01.2021 данный акт утратил силу²⁰⁸.

Как и члены примирительной комиссии, посредник может запрашивать и получать от сторон документы и сведения, проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон, предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора. При этом решение, предложенное посредником, — лишь *«дружеский совет мудрого и беспристрастного наблюдателя»*²⁰⁹. Посредник не вправе разрешать конфликт и навязывать свою волю сторонам.

СМИ и спортивные болельщики активно обсуждают все споры, которые возникают в спорте. К сожалению, стоит признать, что реакция общественности на коллективный трудовой спор с участием спортсменов,

²⁰⁷ Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8

²⁰⁸ Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 № 1181 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов <...>» // СЗ РФ. 2020. №33. Ст. 5384.

²⁰⁹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 269.

может быть совсем неодобрительной и только усилить конфликт между сторонами. Учитывая публичный характер труда спортсменов, необходимо обеспечить конфиденциальность переговоров, проводимых сторонами коллективного трудового спора с участием спортсменов. Это предопределяет необходимость дополнительных гарантий защиты конфиденциальной информации, ставшей известной посреднику в связи с его участием в разрешении коллективного трудового спора. Такой гарантией может быть установление в ТК РФ запрета на разглашение посредником полученной им информации без согласия на то спорящих сторон, а также юридической ответственности за нарушение данного требования.

На рассмотрение спора с участием посредника ст. 403 ТК РФ отводит на локальном уровне максимум три рабочих дня, а на иных уровнях — максимум пять рабочих дней. Указанные сроки могут быть продлены при согласии сторон спора на основании ст. 401 ТК РФ. Представляется, что урегулировать спор с участием посредника в эти сроки крайне сложно, поэтому, скорее всего, на практике они будут продлеваться. В связи с тем, что привлечение посредника к спору необязательно, отдельные представители науки предлагают продлить указанный срок.²¹⁰

Однако более правильным видится предложение предусмотреть возможность привлечения посредника с самого начала урегулирования трудового спора. Если стороны действуют добросовестно, это поможет ускорить урегулирование разногласий. Кроме того, переговоры с участием посредника будут гораздо более эффективными, чем без него, в случаях, когда конфликт между сторонами настолько обострен, что они не готовы самостоятельно сесть за стол переговоров. Примирительная комиссия в таком случае превращается в формальность.

Таким образом, у сторон должен быть выбор: попытаться урегулировать разногласия самим, и только если это не получится обращаться к посреднику,

²¹⁰ См.: Князева Н.А. Указ. соч. С.108

или изначально договориться о том, что спор будет рассмотрен с участием посредника.

В связи с этим представляется необходимым закрепить в ТК РФ правило, о том, что если стороны в самом начале спора или в любой момент работы примирительной комиссии привлекли к участию в споре посредника, то спор с его участием должен быть рассмотрен до истечения двух недель с начала коллективного спора на локальном уровне и трех недель на уровне выше локального. Если в течение этого срока стороны не достигнут соглашения, они должны или продлить срок, или перейти к переговорам о рассмотрении спора в арбитраже. Это, с одной стороны, даст посреднику немного больше времени на помощь сторонам, а, с другой, не позволит использовать примирительные процедуры как средство для затягивания спора.

В любом случае в результате рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны либо принимают согласованное решение, либо, составив протокол разногласий, приступают к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж — независимый орган по разрешению коллективного трудового спора, в состав которого не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в споре. Стороны обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, однако обязательность самой стадии зависит от того, допускает ли закон проведение работниками забастовки. Если права провести в будущем забастовку у работников в связи со спецификой их работы нет, рассмотрение спора в трудовом арбитраже является обязательным. Забегая вперед, отметим, что спортсмены могут проводить забастовки, а значит, принудительный арбитраж для них неактуален, в связи с чем проблемные вопросы принудительного арбитража нами не рассматриваются.

Трудовой арбитраж бывает временным и постоянным. Теоретически, согласно ст. 404 ТК РФ, у сторон есть выбор:

— совместно с Рострудом создать временный арбитраж для рассмотрения конкретного спора. Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и Роструда;

— передать спор в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Однако на практике второй вариант не применяется в виду того, что постоянно действующий трудовой арбитраж при трехсторонних комиссиях не создан. В Москве существует Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров, но он не разрешает конкретные спор, а лишь оказывает консультативные услуги,²¹¹ а также содействует в создании трудовых арбитражей для рассмотрения конкретных коллективных трудовых споров и обеспечение их деятельности²¹².

На то, чтобы создать временный арбитраж или теоретически передать спор на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж у сторон, согласно ст. 404 ТК РФ, на локальном уровне есть до двух рабочих дней со дня заключения соглашения, а на уровне выше локального — до четырех рабочих дней. В науке неоднократно обращалось внимание на то, что формирование временного состава трудового арбитража, разработка регламента его работы, решение организационно-технических вопросов в столько короткие сроки являются довольно сложной задачей, особенно если стороны находятся в конфликте.²¹³ Поэтому необходимо уделять большее внимание созданию постоянно действующих трудовых арбитражей.²¹⁴

²¹¹ См.: Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²¹² См.: Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. 2010 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²¹³ См., например: Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 81; Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор главы — А.Ф. Вальковой.

²¹⁴ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор главы — А.Ф. Вальковой.

Требований к арбитрам ТК РФ не предъявляет. Поэтому в качестве арбитра (арбитров) стороны спора вправе избрать любого гражданина. Как и в случае с посредниками, характеристики, которыми должны обладать арбитры носят не юридический, а этический характер, который не поддается правовому регулированию. На практике стороны выбирают трудовых арбитров из числа лиц, которые предлагаются Рострудом.²¹⁵ В доктрине указывается, что в большинстве случаев в качестве трудовых арбитров выступают бывшие судьи, юристы, чиновники, профессора.²¹⁶ Главные критерии при этом — доверие сторон, независимость и беспристрастность арбитров. Также в доктрине отмечается важность подготовки арбитров, знание трудового законодательства, нравственные качества²¹⁷

Учитывая всё вышесказанное, представляется целесообразным при разрешении коллективного трудового спора с участием спортсменов возложить функцию администрирования трудового арбитража на Национальный Центр Спортивного Арбитража (НЦСА). Для этого необходимо законодательно наделить третейские суды, деятельность которых администрируется НЦСА, правом рассматривать коллективные трудовые споры, разработать регламент рассмотрения таких споров в рамках НЦСА, а также наделить стороны коллективного трудового спора правом заключать соглашение о передаче спора на рассмотрение в данное арбитражное учреждение.

Во-первых, рассмотрение коллективного трудового спора в НЦСА позволит сократить время на поиск арбитров, организацию и разработку регламента работы временного арбитража. Сторонам лишь нужно будет заключить соглашение о передаче спора на рассмотрение в НЦСА и согласовать кандидатуры арбитров из перечня арбитров НЦСА. Рациональным будет рассмотрение коллективных трудовых споров коллегией из трех (при споре на локальном уровне) или пяти (при споре на уровне спортивной

²¹⁵ См.: Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 64-65.

²¹⁶ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 277.; Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 68.

²¹⁷ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 276. Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект. С. 91; Дрыжов А.А. Указ. соч. С. 68.

федерации или лиге) арбитров.

Во-вторых, арбитры из рекомендуемого списка НЦСА являются учеными-правоведами, уважаемыми юристами-практиками, заслуженными мастерами спорта, спортивными судьями, представителями профсоюзов²¹⁸ и обладают авторитетом в сфере спорта, а также высокой квалификацией, что обеспечит эффективное рассмотрение спора в краткие сроки.

Однако так как часть из арбитров НЦСА являются сотрудниками клубов, спортивных федераций и лиг, необходимо уделить особое внимание независимости арбитров. Они не должны находиться в прямой связи с любой из сторон спора. В том числе нужно закрепить, что арбитр не может входить в коллегия по разрешению локального коллективного трудового спора, если работает в физкультурно-спортивной организации, которая является текущим или потенциальным конкурентом стороны спора-работодателя. Представитель одного футбольного клуба не может быть арбитром по спору с участием другого футбольного клуба. По спорам же на уровне спортивной федерации или лиги в коллегия арбитров не должны входить лица, которые связаны с видом спорта, в рамках которого проходит спор. Другими словами, представители футбольных клубов, Российского Футбольного союза, футбольных лиг не должны быть среди тех пяти арбитров, кто разрешает коллективный трудовой спор, стороной которого является Российский футбольный союз (то есть спортивная федерация).

Коллективный трудовой спор, согласно ст. 404 ТК РФ, должен рассматриваться в арбитраже с участием представителей сторон. Поэтому, учитывая, что НЦСА находится он в Москве, а спор может возникнуть и в иных регионах, необходимо предусмотреть возможность проведения дистанционных заседаний с использованием видеосвязи.

Сроки рассмотрения спора в трудовом арбитраже, как и на предыдущих этапах разрешения спора, достаточно короткие: до трех рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи спора на

²¹⁸ Со списком арбитров можно ознакомиться на сайте НЦСА: <http://sportarbitrage.ru/arbitry/>

рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж на локальном уровне социального партнерства и до пяти рабочих дней — на иных уровнях социального партнерства (ст. 404 ТК РФ). В случае необходимости по согласованию между собой стороны могут продлить указанные сроки.

Как верно замечено Н.А. Князевой, столь короткие сроки рассмотрения спора установлены *«с целью облегчения процедуры объявления забастовки, как того требует МОТ»*²¹⁹. Однако представляется, что рассмотреть спор в данные сроки почти невозможно. Поэтому предлагается увеличить сроки до пяти и семи рабочих дней. Дальнейшее продление срока рассмотрения спора может быть по соглашению сторон.

Разрешать коллективный трудовой спор об интересе арбитры должны, опираясь на такие абстрактные понятия, как справедливость, порядочность, дальновидность, реализм, добросовестность.²²⁰ При этом для разрешения спора арбитры должны быть вправе, в том числе, запрашивать и получать от сторон необходимые документы (в том числе протоколы разногласий, составленные ранее сторонами в ходе примирительных процедур), заслушивать представителей сторон, приглашать на заседания экспертов и специалистов.

Решение арбитража обязательно для сторон, не может быть обжаловано и по юридической силе приравнено к соглашению сторон, достигнутому в ходе примирительных процедур.

Если примирительные процедуры не привели к успеху, спортсмены могут воспользоваться такой формой давления на работодателя (работодателей), как забастовка. Такое же право у работников есть, если не выполняются решение трудового арбитража или соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Под забастовкой в ст. 398 ТК РФ понимается *«временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или*

²¹⁹ Князева Н.А. Указ. соч. С.133.

²²⁰ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 278.

частично) в целях разрешения коллективного трудового спора». Забастовка не является основанием для прекращения примирительных процедур. Другими словами, и в период забастовки стороны должны продолжать вести переговоры. Требования к таким переговорам закон не предусматривает, поэтому стороны сами определяют, в каком порядке и в какие сроки проводить переговоры. Если стороны приходят к соглашению, забастовка прекращается.

Проведение законной забастовки в России – дело чрезвычайно сложное. Большинство профсоюзов признают ее невыполнимой.²²¹ Как отмечает Е.С. Герасимова, существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров и реализации права на забастовку *«выполняет не функцию урегулирования противоречий, а функцию подавления намерения работников отстаивать свои интересы»*²²².

На основе изучения законодательства и доктрины можно выделить четыре критерия законности забастовок:

- законная цель,
- соблюдение процедуры,
- определенный характер действий работников (приостановка работы),
- соблюдение ограничений, установленных в отношении права на

забастовку.

Цель проведения забастовки. Из определения забастовки, данного в ст. 398 ТК РФ, очевидно, что российский законодатель прямо разрешает проведение забастовки только с целью разрешения коллективного трудового спора. Крайне важно в этой связи отличать забастовки от коллективной самозащиты, когда сразу несколько работников (или даже все) приостанавливают работу на основании ст. 142 ТК РФ из-за задержки зарплаты на срок более 15 дней или на основании ст. 379 ТК РФ из-за того, что выполнение работы непосредственно угрожает жизни и здоровью. Несмотря

²²¹ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²²² Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №1. С.31.

на то, что и в случае забастовки, и в случае самозащиты речь идет о временном прекращении работы, процедура объявления таких форм протестов совершенно разная. В отличие от забастовки, приостановить работу в целях самозащиты можно, просто письменно уведомив работодателя об этом. Без такого письменного уведомления, отсутствие на работе будет незаконным.

В рамках данной работы интересно остановиться на вопросе проведения забастовок солидарности. Данные забастовки организуются в поддержку работников, которые в целях защиты своих интересов уже объявили о забастовке, и основаны на чувствах солидарности, сочувствия, желании оказать поддержку.²²³ Разногласий непосредственно между работниками, собирающимися проводить забастовку солидарности, и их работодателем нет.

Забастовки солидарности признаются контрольными органами МОТ правомерными при условии, что поддерживаемая забастовка законна.²²⁴ В ТК РФ такие забастовки прямо не запрещены. Но, как верно отмечает Н.Л. Лютов, забастовки солидарности в России незаконны, так как *«коллективный трудовой спор согласно российскому законодательству происходит между его сторонами и без участия третьих лиц»*²²⁵.

Говоря о спортсменах в командных видах спорта, нужно понимать, что почти все такие виды спорта предполагают игру двух команд против друг друга в одно и то же время. Соответственно, если одна команда решит объявить забастовку во время матча (предположим, что все другие критерии законности забастовки соблюдены), что же делать другой команде?

Подобные случаи периодически происходят, однако возникают они из-за задержек заработной платы в одной из команд, а не в связи с коллективным трудовым спором. До матча игроки разных команд договариваются о том, что часть матча не будут играть в знак протеста против

²²³ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²²⁴ См.: Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. 2014. С. 696-697.

²²⁵ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

задержек зарплаты в одной из команд. Обычно такие протесты делятся только часть матча, поэтому сам матч не отменяется.

Например, в 2016 году футболисты «Волги», которым задерживали зарплату более пяти месяцев, решились на «стоячую забастовку». В игре против «Томи» волжане после стартового свистка некоторое время просто стояли на поле. В знак солидарности томичи провели атаку, но забивать гол не стали. В 2017 году «стоячую забастовку» в финальных матчах Кубка России по мини-футболу устроили футболисты команды «Дина» и «Динамо».

Если предположить, что такая ситуация возникла не из-за задержки заработной платы, а в связи с коллективным трудовым спором в одной из команд, другая команда попадает в достаточно сложную ситуацию. Если спортсмены будут играть в то время, когда другая команда просто стоит на поле, действия играющей команды вызовут вопросы с этической точки зрения, в том числе с точки зрения соблюдения фэйр-плей. Если же спортсмены не будут играть, встанет вопрос о нарушении ими трудовой дисциплины, так как забастовки солидарности в России запрещены.

С учетом того, что случаи приостановления игры (не зависимо от того связано это с задержками зарплаты или коллективным трудовым спором) носят единичный характер, они не могут повлиять на целостность соревнований. Поэтому у спортсменов должна быть возможность выразить свою солидарность коллегам, а спортивные федерации, лиги и клубы должны относиться к этому с пониманием. Такое поведение не должно быть основанием для привлечения спортсменов к спортивной и дисциплинарной ответственности, если, конечно, речь идет о единоразовых акциях.

Соблюдение процедуры. Согласно ст. 410 ТК РФ, решение о проведении забастовки должно приниматься на общем собрании или конференции работников. На локальном уровне предложение о проведении забастовки выдвигает представительный орган работников, ранее уполномоченный на разрешение спора. На уровне выше локального решение об объявлении забастовки принимает профсоюз, после чего работники каждого работодателя

в отдельности принимают на общем собрании или конференции решение о том, будут ли они участвовать в забастовке.

Представляется, что при коллективных трудовых спорах на уровне спортивной федерации или лиги указанные правила объявления забастовки не подходят. Поэтому, признавая необходимость обеспечения спортсменов правом на оказание воздействия на работодателей, спортивную федерацию и лигу путем проведения забастовки, предложено разрешить ее проведение в рамках коллективного трудового спора на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, по особым правилам.

Так, на уровне федерации или лиги спортсмены только вместе должны решать, быть ли забастовке и, соответственно, или бастовать всем вместе или не бастовать вообще. Так происходит в западных лигах, когда сотни игроков персонально голосуют за или против проведения забастовки. В противном случае, если спортсмены части клубов согласятся на забастовку, а части — нет, может серьезным образом пострадать целостность соревнований.

Порядок объявления забастовки на уровне спортивной федерации или лиги должен быть следующим. Представительный орган спортсменов, который ранее был уполномочен ими на разрешение коллективного трудового спора, выдвигает предложение о начале забастовки. Далее спортсмены должны принять решение о проведении забастовки. Для этого следует провести общее собрание или конференцию спортсменов лиги или всех спортсменов, относящихся к определенной федерации.

Механизм проведения общего собрания или конференции должен быть таким же, как при выдвижении требований перед началом коллективного трудового спора в случае отсутствия профсоюза. Причем проведение заочного общего собрания путем голосования через личные кабинеты на сайте спортивной федерации или лиги, кажется для целей объявления забастовки более предпочтительным, чем конференция. Общее собрание позволит учесть голос каждого персонально. Отметим, что для создания подобных личных

кабинетов не обязательно использовать сайты федераций и лиг. В случае сомнения в честности федераций и лиг такие личные кабинеты можно было бы оформить и на сайте Минспорта РФ.

Помимо непосредственно принятия решения о проведении забастовки, работники, в том числе спортсмены, должны также определить орган, возглавляющий забастовку. Как правило, это тот же орган, что представлял интересы работников в ходе коллективного трудового спора. Однако запрета на то, чтобы избрать другой представительный орган, нет, поэтому работники вправе это сделать.

О предстоящей забастовке, согласно ст. 410 ТК РФ, нужно предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за пять рабочих дней, а объединение работодателей — не позднее, чем за семь рабочих дней. В случае спора со спортсменами на уровне общероссийской федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, такое уведомления должно также направляться и в федерацию, и в лигу независимо от уровня спора.

Важно, что между принятием решения о проведении забастовки и моментом ее начала должно пройти не более двух месяцев. В ином случае примирительные процедуры придется проводить заново (ст. 410 ТК РФ). Предельных сроков продолжительности самой забастовки в законе нет, так что, потенциально, спортсмены могут бастовать весь спортивный сезон.

Необходимо также отметить, что в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками в соответствии с правилами, установленными ст. 410 ТК РФ, может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Ее цель — продемонстрировать работодателю готовность работников прибегнуть к более серьезным действиям.

Однако для спортсменов требование о том, чтобы такая забастовка длилась именно час в большинстве случаев бессмысленно. Наиболее эффективный способ показать серьезность своих намерений для спортсменов — отказаться от участия в одной игре, матче, соревновании или этапе

соревнования, продолжительность которых отличается в зависимости от вида спорта. Поэтому необходимо предусмотреть, что предупредительная забастовка может составлять один рабочий день.

Характер действий работников. В российском законодательстве забастовка понимается достаточно узко, как полный или частичный отказ работников исполнять свои трудовые обязанности. Такой подход к понятию «забастовка» не во всем совпадает с представлениями, принятыми международным профсоюзным движением и доктриной, однако, как отмечает А.М. Куренной, *«это понятие закреплено законом и обязательно в практике правоприменения»*²²⁶.

Более широкое понимание понятия «забастовка» включает в себя не только временное приостановление работы, но и иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия.²²⁷ Речь идет, например, о производительных забастовках (когда работники начинают производить избыточную продукцию против воли работодателя), итальянских забастовках (когда работники нерационально точно исполняют инструкции, что приводит к замедлению темпов работы) и т.д.²²⁸

К организации легальной забастовки в России работники прибегают редко, что связано со сложностью выполнения формальных процедур, установленных ТК РФ. Гораздо чаще работники используют иные, неурегулированные законом, формы протеста: голодовки, захват предприятия, перекрытие магистралей, митинги, пикеты, бойкот, флешмобы стоп-акции.²²⁹ В большинстве случаев с помощью таких мер работники пытаются привлечь внимание общественности к их ситуации и действиям работодателя.

Для спортсменов наиболее эффективным методом борьбы за свои интересы является классическая для российского права забастовка в виде

²²⁶ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²²⁷ См.: Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. С. 211-212.

²²⁸ См. подробнее: Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²²⁹ Подробнее о протестах см.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

приостановления работы. Так как закон позволяет в ходе забастовки отказываться от работы как полностью, так и в части, у спортсменов есть выбор: полностью отказаться от работы или игнорировать только соревнования, продолжая тренировочную деятельность. Последний вариант нанесет работодателям, лиге и федерации не меньший ущерб, чем полная приостановка работы. Хотя трудовая функция спортсмена состоит в виде и участия в соревнованиях, и тренировочной деятельности, очевидно, что тренировки — лишь способ подготовиться к соревнованиям. При этом продолжение участия в тренировочном процессе позволит спортсменам не так сильно растерять физическую форму за время забастовки, если она окажется длительной.

Если спортсмены откажутся только от участия в соревнованиях, неизбежно встанет вопрос об оплате периода забастовки. В ст. 414 ТК РФ дано общее правило: *«Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг)»*. Трактовать эту норму необходимо так: «время участия в забастовке» — это только время, когда работник не выполняет трудовые обязанности. В нашей ситуации это время соревнований. За всё остальное фактически отработанное время спортсмен должен получить заработную плату.

Кроме того, спортсмены в любой момент проведения коллективного трудового спора могут использовать методы так называемой символической забастовки: вывешивать плакаты, носить значки, обозначающие их участие в акции протеста, и др. Однако во время соревнований с такими символическими знаками надо было осторожнее. Регламентные нормы могут предусматривать запрет на использование любых или определенных знаков, не связанных со спортивной деятельностью. Нарушение запрета, в свою очередь, может повлечь применение к спортсмену спортивных санкций.

Соблюдение ограничений, установленных в отношении права на забастовку. Право на забастовку не является абсолютным. В ст. 413 ТК РФ указаны категории работодателей, чьи работники не имеют права на забастовку

вообще или при определенных условиях. Кроме того, орган, возглавляющий забастовку в организациях и филиалах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, обязан обеспечивать выполнение минимума необходимых работ (услуг). Спортивные организации к таким работодателям не относятся, поэтому в данной работе столь важные ограничения права на забастовку рассматриваться не будут.

Единственное ограничение актуальное для спортсменов — установленный в ст. 413 ТК РФ запрет проведения забастовок в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Забастовки, объявленные без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ, являются незаконными. При этом суды достаточно строго подходят к оценке законности забастовок и в большинстве случаев признают, что из-за тех или иных формальных нарушений в ходе проведения примирительных процедур или объявления забастовки последняя является незаконной.²³⁰ На данный момент подать заявление в суд субъекта РФ о признании забастовки незаконной могут работодатель или прокурор. Аналогичное право необходимо предоставить спортивной федерации или лиге в случае, если они являются стороной коллективного трудового спора.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению. Это значит, что не позднее, чем на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку, работники должны приступить к работе. В ином случае им грозит привлечение к дисциплинарной ответственности (ст. 417 ТК РФ). В случае со спортсменами, которые в качестве забастовки отказывались лишь от участия в играх, немедленное исполнение решения суда будет означать участие в ближайшем соревновании (игре).

²³⁰ См.: Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. 2014. С. 715; Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Помимо сложного порядка проведения забастовки, значимой причиной для отказа от забастовки служит также правило о том, что работодатель, в соответствии со ст. 414 ТК РФ, имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением могут быть предусмотрены компенсационные выплаты бастующим, но это крайне редкое явление.²³¹

Безусловно, накладывать на работодателя обязательство выплачивать работникам зарплату за время участия в забастовке нельзя. В отличие от приостановки работы в связи с задержкой заработной платы, в случае забастовки в связи с коллективным трудовым спором нет оснований говорить о том, что работодатель виновен в происходящем. Происходит процесс согласования интересов, и правых и виноватых в ходе него нет.

В идеальном мире бастующие работники должны получать компенсацию из забастовочных фондов профсоюзов. Однако в реальности такие фонды есть не у всех профсоюзов, а в тех фондах, которые существуют, средств недостаточно для того, чтобы покрыть финансовые потери всех бастующих.

Для спортсменов выходом из ситуации могла бы стать забастовка, в ходе которой они отказывались бы только от участия в соревнованиях, продолжая выполнять остальную часть своей трудовой функции. В таком случае за фактически отработанное время спортсмен должен получить заработную плату. Конечно, финансовые потери будут и в такой ситуации, так как большая часть заработной платы спортсменов состоит из премий, которые выплачиваются за выполнение различных показателей, которых можно достичь только во время соревнований. Однако спортсмены смогут получить хотя бы часть зарплаты.

Применять меры дисциплинарной ответственности к работникам за участие в законной забастовке работодатель не вправе. Тем не менее, он может определенными действиями противодействовать проведению забастовки.

²³¹ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М., 2016 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Крайняя мера такого воздействия — локаут. В ст. 415 ТК РФ локаут понимается достаточно узко — как *«увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке»*. Такой локаут в России запрещен. Однако иные варианты поведения работодателя как мера защиты своих интересов, которые являются запрещенными в ряде стран, в России допустимы.

Истории спорта известны несколько таких локаутов, которые повлекли за собой серьезные последствия. Мы уже упоминали про локауты, которые были в НХЛ. Именно эта лига стала первой профессиональной спортивной лигой, которая в 2004 году пошла на полную отмену сезона из-за того, что не смогла договориться с ассоциацией игроков по поводу условий нового коллективного соглашения. В сезоне-2012/13 в НХЛ также был объявлен локаут, который длился 119 дней, из-за чего в общей сложности было отменено 510 игр. Переговоры по поводу нового соглашения в очередной раз «провалились» и руководство Лиги объявило локаут, во время которого клубы и хоккеисты не имели никаких юридических обязательств перед друг другом, и хоккеисты могли уехать играть в другие лиги. Так, часть хоккеистов временно переехала в КХЛ. Когда в 2013 году соглашение профсоюз и НХЛ все-таки подписали, хоккеисты вернулись в свои американские клубы.

Представляется, что легализовывать локаут даже в виде приостановления трудовых договоров в России преждевременно. В нашей стране пока нет таких сильных профсоюзов как в тех странах, где такой локаут допустим. Однако в отношении спортсменов с целью сохранения целостности соревнований и защиты работодателей следует предусмотреть правило о том, что коллективные трудовые споры на уровне спортивной федерации или лиги могут быть связаны только со стадией коллективных переговоров по поводу нового соглашения. В заключаемые соглашения при этом должен включаться пункт о взаимном обязательстве о поддержании социального мира при соблюдении сторонами условий соглашения, в частности об отказе от забастовок при условии выполнения другими сторонами соглашения его положений. Иными словами,

при таком формате социального партнерства коллективный трудовой спор может возникнуть только, если стороны не договорятся об условиях нового соглашения. Если спортсмены нарушат это требование и объявят забастовку во время действия коллективного договора, такая забастовка должна быть признана незаконной.

В заключение разговора о забастовках отметим два важных момента.

Во-первых, на данный момент спортсмены лишены возможности объявить законную забастовку на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, что обусловлено отсутствием на этих уровнях отношений по социальному партнерству. На этих уровнях фактически отсутствуют объединения работодателей, а спортивные федерации и лиги не обладают трудовой правосубъектностью, в связи с чем не могут быть стороной коллективного трудового спора. Соглашения, заключаемые между профсоюзами спортсменов и отдельными лигами, актом социального партнерства с позиции ТК РФ не являются, что не допускает проведение забастовки в случае их неисполнения.

Единственная на данный момент легальная возможность провести масштабную забастовку на уровне лиги или отдельного вида спорта — проводить примирительные процедуры в каждом отдельном клубе, а затем одновременно объявить забастовки. С учетом необходимости утверждения объявления о забастовке на общем собрании или конференции, сделать это во всех клубах, да еще и одновременно, практически невозможно.

Во-вторых, крайне важно, чтобы регламенты спортивных федераций и лиг не предусматривали спортивной ответственности за участие спортсменов в законной забастовке, и, прежде всего, за отказ от участия в соревнованиях.

В начале данного параграфа мы предположили, что в России существуют дополнительные причины, которые препятствуют проведению коллективных трудовых споров и забастовок с участием спортсменов именно в нашей стране. По итогу проведенного исследования, можно обозначить эти причины.

Представляются, что ими являются:

- большое количество формальностей, связанных с проведением и оформлением процедуры коллективного трудового спора, в том числе сложность объявления законной забастовки;

- отсутствие профсоюзов во многих видах спорта, слабость существующих профсоюзов в спорте и недоверие к ним со стороны спортсменов;

- отсутствие объединений работодателей в рамках отдельных видов спорта или лиг;

- отсутствие в законодательстве специальных норм, регулирующих процесс социального партнерства и порядок разрешения коллективных трудовых споров с участием спортсменов, несмотря на наличие в спорте таких влияющих на трудовые отношения субъектов как федерации и лиги;

- отсутствие трудовой правосубъектности у общероссийских спортивных федераций, а также лиг, которые устанавливают права и обязанности спортсменов и их работодателей в рамках сферы труда;

- отсутствие известных примеров в российской практике, когда через коллективный трудовой спор спортсмены добивались удовлетворения своих требований.

Безусловно, изменение сложившейся ситуации и устранение всех названных проблем — дело сложное и длительное. Полагаем, что изложенные в диссертации предложения могли бы быть взяты за основу при разработке отдельных статей ТК РФ, посвященных социальному партнерству и коллективным трудовым спорам с участием спортсменов. После того, как соответствующие нормы появятся в ТК РФ, их нужно будет перенести и в регламентные нормы. Особенно это важно в лигах, в которых участвуют не только российские клубы.

§3. УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ ПОСРЕДСТВОМ МЕДИАЦИИ

Разрешение трудового спора в юрисдикционных органах, к сожалению, не всегда приводит к урегулированию разногласий или конфликта, лежащих в основе спора. Более того, разрешение спора в юрисдикционных органах может стать поводом для возникновения или усиления межличностного конфликта между спортсменом и руководством физкультурно-спортивной организации, что вполне может привести к новому трудовому спору.

Более эффективным, чем разрешение спора в юрисдикционном органе, способом урегулирования разногласий с точки зрения сохранения нормальных деловых отношений являются переговоры сторон с участием посредника, в том числе медиатора. Посредник не дает переговорам превратиться в высказывание взаимных претензий и угроз и в то же время не разрешает спор за стороны, а лишь содействует им в поиске взаимоприемлемого решения с той или иной степенью вмешательства в данный процесс. Посредник не ищет правых и виноватых, а пытается выявить истинные интересы работника и работодателя, причины и условия, породившие разногласия, с тем чтобы, используя эту информацию помочь сторонам примириться.

Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»²³² (далее — Закон о медиации) определяет процедуру медиации как *«способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения»*. Определяя допустимую сферу применения медиации, статья 1 Закона о медиации указывает, что данную процедуру можно применять, в том числе, и при разрешении споров, возникающих из трудовых правоотношений. В то же время закон прямо запрещает применять

²³² Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изм. и доп. от 26.07.2019 № 197-ФЗ) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162; 2019. №30. Ст. 4099.

процедуру медиации к коллективным трудовым спорам. Рассматривая данные положения закона важно остановиться на двух нюансах.

Во-первых, из сферы применения процедуры медиации исключены коллективные трудовые споры. Однако означает ли это, что медиация в таких спорах не применяется? Отвечая на поставленный вопрос, необходимо учитывать следующее. Согласно ГПК РФ и Закону о медиации, медиация — один из видов посредничества, который должен проводиться в соответствии с Законом о медиации. Таким образом, в законе закреплено узкое (формальное) понятие медиации как специфического вида посредничества, осуществляемого в порядке, установленном Законом о медиации, медиатором, требования к которому установлены указанным законом.

В то же время медиацию можно рассматривать как совокупность медиативных техник и методов медиативного характера, с помощью которых третье лицо (посредник) содействует сторонам в урегулировании разногласий. Как указывает Л.В. Зайцева, *«в широком смысле под медиацией можно понимать такую технологию переговорного процесса, когда усилия его участников организуются и координируются независимым посредником, нейтральным третьим лицом, не обладающим полномочиями по разрешению спора»*²³³.

В широком смысле медиацию понимают и в зарубежных странах, и в международных актах. Например, согласно Директиве 2008/52/ЕС Европейского Парламента и Совета от 21.05.2008²³⁴ относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах, медиация означает *«любой процесс вне зависимости от его обозначения, в котором две или более стороны спора прибегают к помощи третьей стороны с целью достижения соглашения о разрешении их спора, и вне зависимости от того,*

²³³ Зайцева Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 37; Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: дис. на соиск. уч. степ. док. юрид. наук. Тюмень, 2016. С. 193.

²³⁴ Директива № 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета от 21.05.2008 относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах // [Электронный ресурс] URL: <https://mediacia.com/what-is-mediation/documents/> (дата обращения: 30.04.2021).

был ли этот процесс инициирован сторонами, предложен или назначен судом или предписывается национальным законодательством государства-члена ЕС». Другими словами, это любые переговоры с участием третьего нейтрального лица, которое содействует сторонам в достижении взаимоприемлемого решения.

В связи со сказанным необходимо согласиться с Л.В. Зайцевой и С.К. Загайновой в том, что правильнее было бы говорить не о запрете применения к коллективным трудовым спорам медиации как способа и технологии урегулирования спора, а о неприменении норм Закона о медиации к посредничеству в коллективном трудовом споре, так как последнее урегулировано ТК РФ.²³⁵ Посредник в ходе разрешения коллективного трудового спора, как и медиатор, использует медиацию как способ и технологию урегулирования разногласий для того, чтобы помочь сторонам найти взаимоприемлемое решение. В связи с указанным необходимо скорректировать формулировку п. 5 ст. 1 Закона о медиации, указав в ней, что положения настоящего Закона не применяются к коллективным трудовым спорам.

Во-вторых, определяя сферу применения медиации, законодатель использует формулировку не «индивидуальные трудовые споры», а «споры, вытекающие из трудовых правоотношений». Таким образом закон допускает урегулирование с помощью медиации разногласий, о которых еще не заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. И в этом смысле законодатель обоснованно выбрал термин «споры, вытекающие из трудовых правоотношений», а не «индивидуальные трудовые споры», так как, являясь внесудебным способом разрешения спора, медиация может проводиться и до обращения в юрисдикционные органы, и во время

²³⁵ См.: Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М., 2016 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор главы — Л.В. Зайцева; Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (постатейный) / В.О. Аболонин, К.Л. Брановицкий, С.К. Загайнова и др.; отв. ред. С.К. Загайнова, В.В. Ярков. М.: Инфотропик Медиа, 2012 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс». Автор комментария к статье 1 — С.К. Загайнова.

рассмотрения ими спора и даже после завершения разбирательства и вынесения решения по существу спора, тогда как под индивидуальными трудовыми спорами ст. 388 ТК РФ понимает только разногласия, о которых заявлено в орган по разрешения индивидуальных трудовых споров.

В то же время, используя термин «споры, вытекающие из трудовых правоотношений», законодатель необоснованно забыл о спорах, вытекающих из отношений, непосредственно связанных с трудовыми, например, о спорах по поводу отказа в заключении трудового договора или споров о материальной ответственности. Представляется, что указанная в Законе о медиации формулировка — не осознанное ограничение категории трудовых споров, которые могут быть рассмотрены с участием медиатора, а терминологический дефект. В связи с этим следует согласиться со С. Ю. Головиной, которая отмечает, что *«подобные конфликты также могут разрешаться с помощью процедуры медиации, но для этого в Законе о медиации надо уточнить предмет его регулирования»*²³⁶.

Несмотря на формальную возможность урегулировать трудовой спор с помощью медиатора, ряд исследователей высказывает сомнения в том, что медиацию допустимо применять к индивидуальным трудовым спорам. Обосновываются сомнения тем, что медиация характерна для отношений, возникающих между равноправными сторонами, а отношения работника и работодателя основаны на власти и подчинении. Работодатель может оказать давление на работника и (или) ввести его в заблуждение, что в свою очередь, может привести к отказу работником от своих прав и гарантий, закрепленных законодательством, что недопустимо²³⁷.

Признавая определенную обоснованность высказанных в доктрине сомнений, вместе с тем следует отметить, что отсутствие давления должен

²³⁶ См.: Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²³⁷ См., например: Бережнов А. А. Указ. соч. С. 182; Забрамная Е.Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (Сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 397-398, 401; Князева Н.А. Указ. соч. С.101.

обеспечить независимый медиатор, который может прекратить процедуру медиации, если посчитает, что ее дальнейшее проведение нецелесообразно. Кроме того, если медиативное соглашение сторон суд утверждает в качестве мирового соглашения, он проверяет, чтобы условия соглашения не противоречили закону.

Если же медиативное соглашение заключили без передачи спора на рассмотрение суда, соглашение может удостоверить нотариус. Такое право у нотариусов появилось в 2019 году²³⁸. Как отмечает В.В. Ярков, статья об удостоверении медиативных соглашений была включена в главу X Основ законодательства РФ о нотариате²³⁹ «Удостоверение сделок», поэтому все общие правила об удостоверении сделок нотариусом относятся и к медиативному соглашению.²⁴⁰ Таким образом, перед удостоверением такого соглашения нотариус в соответствии со ст. 54 Основ законодательства РФ о нотариате обязан разъяснить сторонам и медиатору (медиаторам) смысл и значение соглашения и проверить, соответствует ли его содержание намерениям сторон и не противоречит ли оно требованиям закона.

Если сомнения по поводу применения медиации в спорах о праве допустимы, то представляется бесспорным, что медиация может быть эффективным способом разрешения споров об интересе. Такие споры фактически возможно разрешить только на основе соглашения сторон, так как юрисдикционные органы индивидуальные трудовые споры об интересе не рассматривают. Кроме того, медиативное соглашение, в отличие от соглашения, достигнутого в рамках любого другого посредничества, может быть нотариально удостоверено, что является дополнительной гарантией для работника, который не уверен в том, что работодатель выполнит обещанное.

²³⁸ Федеральный закон от 26.07.2019 № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 30. Ст. 4099.

²³⁹ Основы законодательства Российской Федерации о нотариате, утв. Верховным Советом РФ 11.02.1993 № 4462-1 (с изм. и доп. от 30.04.2021 № 120-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 46. Ст. 2615. СЗ РФ. 2021. № 18. Ст. 3064.

²⁴⁰ См.: Ярков В.В. Медиация в нотариальной деятельности: новые возможности и их пределы // Нотариус. 2020. № 1 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Кроме того, медиация как совокупность медиативных техник и методов медиативного характера может быть крайне эффективна при разрешении межличностных конфликтов, которые возникают между работниками, работником и коллективом, работником и работодателем в лице его представителя. Как отмечает И.А. Костян, значение межличностных конфликтов в трудовом праве оставлено без должного внимания. Между тем такие конфликты зачастую *«либо служат причиной возникновения трудовых споров, либо непосредственно влияют на дальнейшее поведение конфликтующих сторон, на сохранение в коллективе социального мира»*.²⁴¹ В этом смысле медиация как способ разрешения межличностного конфликта может одновременно быть способом профилактики возникновения трудовых споров²⁴² и (или) сохранения нормального социально-психологического климата в коллективе. В Трудовом кодексе Франции, например, прямо сказано, что при конфликте в связи с психологическим преследованием работника другим работником применяется медиация.²⁴³

Однако ошибочно было бы считать, что любые споры можно разрешить с помощью медиации. Медиация – не волшебная таблетка и эффективна лишь в определенных ситуациях. Ключевым в определении того, стоит ли использовать медиацию, является медиабельность спора, то есть свойство спора, в силу которого он может быть урегулирован в процедуре медиации²⁴⁴.

Помимо критериев медиабельности спора, которые прописаны в законе, есть и неформальные критерии. Как указал Астраханский областной суд,²⁴⁵ медиация может быть эффективна в трудовых спорах, в том числе, при следующих обстоятельствах:

²⁴¹ Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой. М., 2019. С. 222-224. Автор главы — Костян И.А.

²⁴² См.: Зайцева Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях. С. 39.

²⁴³ Code du travail // [Электронный ресурс] URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата обращения: 30.04.2021). Article L1152-6.

²⁴⁴ См.: Попова Ю.А., Илюшников Д.С. Основные формы применения медиации: досудебная и судебная // Власть Закона. 2016. № 4 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁴⁵ Методические рекомендации «Применение процедуры медиации при рассмотрении гражданских дел в судах общей юрисдикции», утв. Президиумом Астраханского областного суда 09.04.2015 // [Электронный ресурс] URL: <http://kamizyaksy.ast.sudrf.ru/modules.php?name=information&id=139> (дата обращения: 30.04.2021).

- работник и работодатель намерены продолжить отношения;
- стороны хотят сохранить конфиденциальность;
- в деле велики репутационные риски;
- дело является сложным, непредсказуемым, прецедентным.

При этом спор не может быть урегулирован посредством медиации, если стороны находятся в неприязненных отношениях и истец обратился в суд, прежде всего, для того чтобы доставить проблем другой стороне спора. Хоть Астраханский областной суд и говорил о медиации в рамках рассмотрения гражданских дел в суде, медиация и вне суда актуальна в силу тех же причин. При этом к непредсказуемым делам, в ходе которых рационально обращаться к медиации, следует относить ситуации, не урегулированные законом, а также ситуации, когда судебная практика по определенному вопросу не сложилась или правовые позиции сторон небезупречны. Во всех этих случаях непредсказуемость решения юрисдикционного органа, которое может быть как в одну, так и в другую сторону, может сподвигнуть стороны пойти друг другу на уступки.²⁴⁶

Ст. 36.5 Закона о спорте предусматривает, что общероссийская спортивная федерация или соответствующая профессиональная спортивная лига вправе устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Для целей досудебного урегулирования споров федерация или лига вправе прибегать к процедуре медиации в соответствии с Законом о медиации. Из такого положения следует, что спортивные федерации и лиги могут закрепить в регламентных актах и обязательный досудебный порядок урегулирования разногласий с помощью медиации.²⁴⁷ Однако учитывая сказанное выше, закреплять медиацию как обязательный досудебный порядок урегулирования трудовых споров нецелесообразно, так как

²⁴⁶ О причинах, способных побудить работников и работодателей обратиться к медиации, см. также: Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. С.206-211.

²⁴⁷ В ходе анализа регламентных актов выявить федерации или лиги, которые установили бы обязательный досудебный порядок урегулирования разногласий с помощью медиации, не удалось.

обязательная медиация менее эффективна, чем добровольная.²⁴⁸ Кроме того, установление обязательной медиации противоречит принципу добровольности медиации, закрепленному в ст. 3 Закона о медиации.

Порядок проведения медиации регулируется в Законе о медиации в общих чертах. Вся конкретика устанавливается в соглашении о проведении процедуры медиации, которое заключают стороны. При этом, согласно ст. 11 Закона о медиации, в указанном соглашении стороны, в том числе, могут предусмотреть, что медиатор самостоятельно определяет порядок проведения медиации. При разрешении споров с участием спортсменов, учитывая их нестабильный рабочий график, самостоятельное определение сторонами спора порядка проведения медиации весьма удобно, так как позволяет выбрать подходящие для всех время, продолжительность, место и формат переговоров.

Медиатора стороны спора выбирают по взаимному согласию. При этом личные качества и подготовка медиатора играют одну из ключевых ролей в эффективности переговоров. Несмотря на крайне важную роль медиатора, Закон о медиации предъявляет к нему минимальные требования. Для того чтобы быть непрофессиональным медиатором, согласно ст. 15 Закона о медиации, достаточно быть совершеннолетним, обладать полной дееспособностью и не иметь судимости. Чтобы выполнять функции медиатора на профессиональной основе, согласно ст. 16 Закона о медиации, требуется достигнуть 25 лет, получить любое высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации. Кроме того в соответствии со ст. 15 Закона о медиации медиаторами не могут быть лица, замещающие государственные должности РФ, субъектов РФ, должности государственной гражданской и муниципальной службы.

Единственное отличие в полномочиях медиатора-профессионала и медиатора-непрофессионала состоит в том, что проводить медиацию по

²⁴⁸ См.: Борисова Е.А. Российская процедура медиации: концепция развития // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2011. № 5. С. 19.

спорам, переданным на рассмотрение суда до начала проведения процедуры медиации, согласно ст. 16 Закона о медиации, может только медиатор-профессионал. Учитывая это, существование непрофессиональных медиаторов вызывает в доктрине критику. Различные авторы предлагают оставить возможность проведения медиации только на профессиональной основе²⁴⁹, а также создать систему контроля качества профессиональных медиативных услуг. В этих целях предлагается вести реестр медиаторов, установить их обязательное членство в саморегулируемой организации медиаторов, предусмотреть систему аккредитации или сертификации и ответственность медиаторов в виде приостановления или прекращения аккредитации или сертификации, исключения из реестра медиаторов.²⁵⁰

Соглашаясь с необходимостью создания системы контроля качества деятельности медиаторов, представляется нерациональным ограничивать круг возможных медиаторов только медиаторами-профессионалами. Фактически ключевое отличие профессионалов и непрофессионалов состоит в наличии у первых дополнительного образования по вопросам применения процедуры медиации. Признавая важность такого обучения, вместе с тем необходимо отметить, что многолетний опыт практической работы в сфере урегулирования разногласий и разрешения споров вполне может заменить такое обучение. Медиатор, не получивший «корочку», может быть гораздо эффективнее тех, кто получил образование в сфере медиации. Поэтому вопрос о компетентности медиатора должен оставаться на усмотрение сторон.

Вместе с тем реестр медиаторов, носящий информационный характер, в котором было бы указано, в какой сфере специализируется медиатор, какие у него образование и стаж работы в той или иной сфере, мог бы помочь сторонам сделать правильный выбор. В этой связи представляется

249 См., например: Анисимов Л. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Князева Н.А. Указ. соч. С.104-105; Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации // Современное право. 2016. № 7 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁵⁰ См.: Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

необходимым создание таких реестров различными ведомствами. Министерство спорта нужно наделить полномочиями вести список медиаторов, обладающими знаниями в области спорта, а Минтруд — знаниями в области трудового права. Включение медиаторов в данный список должно быть заявительным.

Помимо обозначенных требований к кандидатуре медиатора, в статьях 11 и 15 Закона о медиации также указаны определенные ограничения в деятельности медиатора, направленные на обеспечение его независимости и объективности. В частности, медиатор не вправе быть представителем стороны, оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь, разглашать конфиденциальную информацию, участвовать в урегулировании разногласий, если он заинтересован в результате.

Помимо этого, медиатор не может, если стороны не договорились об ином, вносить предложения об урегулировании спора, что представляется нецелесообразным. Медиатор, видя ситуацию со стороны, может озвучить свое предложение по урегулированию спора, не настаивая на его принятии. Это лишь расширит перечень возможных вариантов решения проблемы. Принимать ли предложенный вариант, взять его за основу, выработав другое решение, или отвергнуть — выбор сторон.

Процедура медиации должна проводиться на основе принципов беспристрастности и независимости медиатора. Учитывая это, введение в организациях, в том числе в физкультурно-спортивных организациях, должности штатного медиатора, не соответствует требованиям закона. Независимость и беспристрастность такого медиатора всегда будет поставлена под вопрос в виду того, что он находится в трудовых отношениях с работодателем, что подразумевает подчинение и подконтрольность работодателю в рамках работы. В то же время в организации вполне может быть штатный конфликтолог, который используя, в том числе медиативные техники, будет разрешать межличностные конфликты.

Исходя из принципа беспристрастности и независимости медиатора, целесообразно установить в Законе о спорте запрет на выступление в качестве медиаторов в трудовых спорах и спортивных агентов. Несмотря на то, что в некоторых видах спорта, например, футболе агенты называются посредниками, фактически они являются представителями какой-либо из сторон. Кроме того, они могут иметь и другую косвенную заинтересованность в определенном исходе спора, а потому, как правило, не могут быть полностью беспристрастными и независимыми.

В то же время, с учетом важности примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов, представляется необходимым наличие штатного медиатора или посредника в общероссийских спортивных федерациях, Олимпийском и Паралимпийском комитетах России. С этой целью в указанных организациях может быть введена отдельная должность медиатора (посредника) или его полномочия могут быть возложены на иного сотрудника. В любом случае штатный медиатор (посредник) должен пройти обучение основам применения процедуры медиации, а его помощь должна быть для сторон бесплатной. Указанные специалисты независимы от сторон спора, беспристрастны и в то же время заинтересованы в скорейшем разрешении спора в целях обеспечения стабильности в спорте.

Что касается медиаторов и посредников в профессиональных спортивных лигах, то представляется допустимой лишь схема, существующая на данный момент в КХЛ, когда медиаторами выступают арбитры юрисдикционного органа, разрешающего в рамках лиги трудовые споры с участием спортсменов (ст. 43 Дисциплинарного регламента КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2025/2026²⁵¹, далее — Дисциплинарный регламент КХЛ). В ином случае могут быть сомнения в беспристрастности медиатора (посредника). Лига хоть и не является

²⁵¹ Дисциплинарный регламент КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2025/2026, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 27.06.2021 (протокол № 119) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.khl.ru/official/documents/>. Ст. 43 (дата обращения 01.07.2021).

объединением работодателей в том смысле, под которым этот термин понимает трудовое право, но все же в значительной степени ее решения зависят именно от позиции клубов.

Статус таких медиаторов (посредников) целесообразно урегулировать Законе о спорте, внутренних документах федераций, лиг, Олимпийского и Паралимпийского комитетов (в том числе могут быть предъявлены требования к образованию посредника (медиатора), знанию им специфики конкретного вида спорта, опыту работы в данном виде спорта и т.д.). При этом если в данных документах будет предусмотрена должность именно медиатора, документы не должны противоречить Закону о медиации, в соответствии с которым медиатор будет выполнять свою функцию.

Важными достоинствами медиаторов (посредников), действующих в рамках федераций, лиг, Олимпийского и Паралимпийского комитетов, является то, что такие медиаторы (посредники) максимально могут учесть специфику определенного вида спорта. Кроме того, принимая во внимание, что за свою работу медиатор (посредник) будет получать вознаграждение от федерации, лиги, Олимпийского и Паралимпийского комитета, для сторон спора медиация или посредничество должны быть бесплатными. Неисполнение или ненадлежащее исполнение достигнутых с участием таких медиаторов (посредников) договорённостей целесообразно, в свою очередь, предусмотреть в регламентных актах спортивных федераций и лиг в качестве самостоятельного основания для привлечения виновных лиц к ответственности в виде спортивных санкций²⁵².

Сформулированные предложения относительно использования средств медиации при разрешении индивидуального трудового спора, носят рекомендательный характер. Другими словами, предложенный порядок урегулирования разногласий посредством медиации является

²⁵² Спортивная санкция — мера ответственности за нарушение субъектом физической культуры и спорта правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, антидопинговых правил, норм и требований, утвержденных международными спортивными организациями, общероссийскими спортивными федерациями, профессиональными спортивными лигами, иными организаторами спортивных соревнований (ст. 2 Закона о спорте).

альтернативным, то есть таким, который стороны вправе по желанию использовать в своих интересах. Равным образом высказанные рекомендации не ограничивают права спорящих сторон в выборе кандидатуры посредника или медиатора. Внедрение в деятельность федераций, лиг, Олимпийского и Параолимпийского комитетов посреднических процедур лишь подразумевает создание «площадки», где можно бесплатно урегулировать разногласия при участии третьего независимого лица, знакомого со спецификой спорта. Если, исходя из предмета разногласий, у какой-либо стороны возникнет сомнение в том, что конкретно в данной ситуации представитель спортивной федерации, Олимпийского или Паралимпийского комитета не может быть беспристрастным, за помощью можно обратиться и к иному посреднику.

Также целесообразно ввести возможность проведения бесплатных посреднических процедур в рамках Национального Центра Спортивного Арбитража (НЦСА) при АНО «Спортивная арбитражная палата» (далее — АНО «САП»), а также установить правила такого посредничества в документах АНО «САП». За основу можно взять правила посредничества, применяемые при проведении данной процедуры Международным спортивным арбитражным судом в г. Лозанна (CAS).²⁵³

Так, посредник CAS участвует в урегулировании разногласий, если между сторонами заключено соглашение о медиации. Такое соглашение может иметь форму оговорки в трудовом договоре или отдельного соглашения. Стороны совместно выбирают посредника из списка посредников, утвержденных Международным советом спортивного арбитража (ICAS). Если стороны не достигли соглашения по поводу кандидатуры посредника, его после консультации со сторонами назначает президент CAS. Посредник должен способствовать урегулированию спора любым способом, который считает целесообразным. В том числе посредник может предлагать решения проблемы, однако он не должен навязывать свое решение сторонам.

²⁵³ CAS Mediation Rules // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/mediation/rules.html> (дата обращения 30.04.2021).

Если разногласия урегулированы, стороны подписывают мировое соглашение. Если нет — могут обратиться для разрешения спора в CAS при условии, что имеется арбитражная оговорка, которая может быть включена и в соглашение о посредничестве. По общему правилу, посредник в последующем не может быть арбитром в делах, касающихся сторон, участвующих в споре. Однако, если посредник входит в список арбитров CAS и стороны явным образом в письменной форме после прекращения процедуры медиации согласились на это, медиатор вправе выступить в том же споре в качестве арбитра и вынести арбитражное решение («Med-Arb процедура»)²⁵⁴.

На данный момент в правилах арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, утв. наблюдательным советом АНО «САП»²⁵⁵ (далее — Правила арбитража индивидуальных трудовых споров в НЦСА), указано лишь, что третейский суд принимает меры для примирения сторон, содействует им в урегулировании спора, однако никаких подробностей этой процедуры не установлено (ст 29 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров в НЦСА).

Согласно п. 6.12.12 Устава Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата»²⁵⁶ (далее — Устав АНО «САП») утверждение списка арбитров НЦСА относится к компетенции Наблюдательного совета. Этот же орган мог бы утверждать список рекомендуемых посредников, в число которых могли бы входить и рекомендуемые арбитры. Такой список облегчил бы поиск компетентных

²⁵⁴ См.: Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁵⁵ Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, утв. наблюдательным советом АНО «САП» 23.12.2020 (протокол №6) // [Электронный ресурс] URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/>. Ст. 29 (дата обращения 01.07.2021).

²⁵⁶ Устав Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата», утв. общим собранием учредителей Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» 20.03.2003 (протокол от № 1) (с изм. и доп., утвержденными Президиумом Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» от 10.10.2017 (протокол №1)) // [Электронный ресурс] URL: <https://olympic.ru/about-committee/official-documents/dokumenty-sportivnogo-arbitrazha/> (дата обращения 01.07.2021).

посредников. Кроме того, к таким посредникам у спортсменов и физкультурно-спортивных организаций было бы больше доверия.

В Законе о спорте, в свою очередь, следовало бы обязать общероссийские спортивные федерации и профессиональные спортивные лиги устанавливать и применять спортивные санкции к субъектам физической культуры и спорта, которые не исполняют соглашения, достигнутое с участием посредника из НЦСА. Аналогичное правило сейчас установлено в ст. 36.4 Закона о спорте при неисполнении решения третейского суда.

В то же время возможность проведения *med-arb* процедуры в рамках разрешения в НЦСА индивидуальных трудовых споров предусмотреть сейчас нельзя, так как такие споры, в соответствии со ст. 18 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров в НЦСА, разрешает арбитраж в составе трех арбитров (единоличный арбитр, согласно ст. 69 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров в НЦСА, может рассмотреть спор лишь в рамках ускоренной процедуры, в целях принятия оперативного решения). Процедура же *med-arb* предполагает, что урегулирование спора начинается с помощью посредника, который в случае недостижения сторонами соглашения в целом или по отдельным вопросам наделяется полномочиями разрешить спор в порядке третейского разбирательства, становясь арбитром. Достоинства данной процедуры в том, что она позволяет исключить повторное заслушивание арбитром объяснений сторон и изучения доказательств, уже изученных посредником ранее.²⁵⁷

Перейдем к срокам проведения медиации. По общему правилу такой срок определяется соглашением о проведении медиации. При этом медиатор и стороны должны принимать все возможные меры, чтобы процедура была прекращена в течение 60 дней. В исключительных случаях срок может быть увеличен по договоренности сторон и при согласии медиатора до 180 дней. Возможность продления срока, согласно ст. 13 Закона о медиации, не

²⁵⁷ См.: Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой. С. 405-406.

распространяется на проведение медиации после передачи спора на рассмотрение суда.

Несмотря на указанные в законе 60 и 180 дней, большинство процедур медиации завершается в более короткие сроки. В том числе по несложным делам, когда стороны настроены на совместную работу, медиация может пройти и за один день. При этом преимуществом медиации по сравнению с юрисдикционными органами является то, что продолжительность процедуры полностью зависит от сторон спора и медиатора. Не нужно тратить время на сбор доказательств, назначать экспертизы, вызывать свидетелей, ждать очереди рассмотрения дела.

Вместе с тем, так как процедура медиации все-таки может быть продолжительной, необходимо дополнить ТК РФ, указав, что время проведения процедуры медиации (со дня заключения соглашения о проведении медиации до момента прекращения процедуры, указанного в ст. 14 Закона о медиации) не включается в сроки, установленные для обращения в КТС и суд. Аналогичную норму необходимо закрепить в правилах арбитража индивидуальных трудовых споров спортсменов и регламентах федераций и лиг, в которых существуют органы, разрешающие трудовые споры с участием спортсменов. В ином случае, особенно при спорах об увольнении, велик риск того, что работодатели будут вступать в медиацию и затягивать ее с целью, чтобы работник пропустил срок на обращение в суд или арбитраж.

Если в ходе медиации стороны смогли достичь взаимоприемлемого решения, они подписывают медиативное соглашение. Если медиация проводилась после передачи спора на рассмотрение суда, последний может утвердить медиативное соглашение в качестве мирового, убедившись в том, что соглашение не противоречит закону и не нарушает прав и законных интересов других лиц (ст. 153.10 ГПК РФ). Аналогичная норма предусмотрена и в отношении утверждения мирового соглашения третейским судом в рамках НЦСА (ст. 59 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров в НЦСА). Некоторые федерации и лиги в

регламентных актах также прописывают возможность утверждения юрисдикционным органом мирового соглашения, заключенного на любой стадии рассмотрения дела в данном органе.²⁵⁸ Утверждается такое соглашение, если оно не противоречит закону и не нарушает права и законные интересы других лиц. Обеспечивается выполнение такого мирового соглашения спортивными санкциями, предусмотренными регламентами.

Если медиативное соглашение достигнуто вне рассмотрения дела в суде, как уже отмечалось ранее, его может удостоверить нотариус. Удостоверенные соглашения обретают, согласно ст. 54 Основ законодательства РФ о нотариате, силу исполнительного документа.

Все иные медиативные соглашения подлежат исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. При этом статус такого соглашения, связанного с трудовым спором, и последствия его невыполнения неясны. Ст. 12 Закона о медиации указывает, что *«медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое в результате медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, представляет собой гражданско-правовую сделку»* Однако признать медиативное соглашение, заключенное в результате урегулирования разногласий между работником и работодателем, гражданско-правовой сделкой нельзя из-за существенных отличий в характере трудовых и гражданских отношений. Поэтому необходимо поддержать предложение С.Ю. Головиной определить в ТК РФ, каков статус медиативного соглашения, заключенного по трудовому спору, и каковы последствия его неисполнения.²⁵⁹

Несмотря на обозначенные недостатки правового регулирования процедуры медиации, данная процедура представляется весьма перспективным механизмом урегулирования разногласий. Как отмечает В.С.

²⁵⁸ См., например: ст. ст. 70, 91 Дисциплинарного регламента КХЛ; ст. 26 Регламента РФС по разрешению споров, утв. Постановлением Исполкома РФС от 15.11.2019 № 191/6 (с изм. и доп., утв. Постановлением Исполкома РФС от 29.04.2021 № 200/8.2) // [Электронный ресурс] URL: https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2/ (дата обращения 01.07.2021).

²⁵⁹ См.: Головина С.Ю. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Каменков, «ни работодатель, ни спортсмен не заинтересованы в разрастании конфликта, в его публичной огласке. Все это не принесет пользы участникам конфликта и самому спорту. И такое настроение сторон спортивно-трудового конфликта является хорошей рациональной основой для проведения медиативных процедур»²⁶⁰.

Говоря о перспективности применения процедуры медиации для урегулирования разногласий, в то же время следует согласиться с Л.В. Зайцевой в том, что именно на стадии возникновения разногласий участие посредника может быть наиболее эффективным, так как это позволит не допустить обострения конфликта.²⁶¹ Кроме того, медиация до обращения в юрисдикционные органы позволит сторонам добиться наибольшей экономии средств, времени и избежать стресса. Чем раньше будет посредничество, тем выше вероятность сохранения конфиденциальности, что особенно важно, если спор рискует попасть в прессу.²⁶² Оперативность, с которой может быть проведена медиация, и свобода в отношении организации ее проведения также могут быть мотиваторами для использования данного механизма урегулирования разногласий.

Что касается медиации уже после обращения в юрисдикционные органы, то необходимо отметить следующее. Спортсмены, как правило, обращаются в юрисдикционные органы, когда отношения с работодателем становятся настолько конфликтными, что примирение уже маловероятно. Вместе с тем взаимоприемлемое решение стороны могут найти и на этом этапе, особенно если у физкультурно-спортивной организации сменилось руководство, что в спорте бывает достаточно часто. Кроме того, уже в ходе судебного разбирательства одна или обе стороны могут усомниться в своих шансах на победу и согласиться «пойти на мировую».

²⁶⁰ Каменков В.В. Потенциал медиации по индивидуальным спортивно-трудовым спорам // Спорт: экономика, право, управление. 2018. № 2. С. 24.

²⁶¹ См.: Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. С 206.

²⁶² См.: Jeffrey Benz. Early Mediation In Sports Disputes Equals Efficient Outcomes. 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.lawinsport.com/topics/item/early-mediation-in-sports-disputes-equals-efficient-outcomes> (дата обращения: 01.07.2021).

В 2019 году в ГПК РФ была введена глава 14.1. «Примирительные процедуры. Мирное соглашение». В том числе в ст. 153.6 ГПК РФ данной главе предусмотрели возможность урегулировать спор путем судебного примирения. Судебным примирителем может быть только судья в отставке, включенный в специальный список, сформированный Верховным Судом РФ. Кандидатура судебного примирителя определяется по взаимному согласию сторон спора и утверждается судом.

Представляется, что на судебном этапе рассмотрения трудового спора вариант урегулирования конфликта с помощью судебного примирителя в целом будет более востребованным, чем медиация. В отличие от медиации судебное примирение бесплатно для сторон. Примиритель может давать сторонам рекомендации, разъяснять законодательство и практику его применения.²⁶³ К тому же бывший судья, наверняка, вызовет у работника больше доверия, чем медиатор.

В то же время вызывает сомнение то, что судебное примирение будет активно использоваться в трудовых спорах с работниками-спортсменами. Таких споров в судах общей юрисдикции рассматривается в целом немного, и большая часть из них касается очевидной задержки заработной платы, когда примирение бессмысленно. В оставшейся же части дел судебное примирение, как уже упоминалось, может быть использовано в случае, если сменилось руководство физкультурно-спортивной организации или, если стороны не уверены в своих позициях.

На данный момент при урегулировании разногласий между работником и работодателем медиацию используют редко. Точное число споров, урегулированных с помощью медиации до суда, определить невозможно, однако статистические данные об урегулировании спора с помощью медиации после обращения в суд, есть. Так, в 2020 году из 232 тысяч рассмотренных судами в первой инстанции с вынесением решения трудовых

²⁶³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.2019 № 41 «Об утверждении Регламента проведения судебного примирения» // РГ. 2019. 12 ноября.

споров лишь в 27 случаях спор был прекращен в связи с применением медиации или судебного примирения.²⁶⁴ В 2019 году таких случаев было 50 среди 327 тысяч разрешенных судом споров.²⁶⁵

Причиной такой статистики является высокая степень конфликтности участников спора, отсутствие навыков и традиций по ведению переговоров, низкий уровень правовой культуры, отсутствие систематического, масштабного и ясного разъяснения работникам и работодателям сущности и преимуществ медиации, незнание о медиации и недоверие к медиаторам. Кроме того, работодатели, рассчитывая на, что работники не будут обращаться в юрисдикционные органы, не хотят нести дополнительные финансовые затраты на посредника.²⁶⁶

Важной причиной непопулярности медиации является и высокий уровень гарантий, предоставляемый работникам при разрешении трудовых споров. Так, при обращении в суд работник освобожден от оплаты пошлин, то есть не несет финансовых расходов, оплата же медиации по общему правилу, согласно ст. 10 Закона о медиации, производится сторонами в равных долях. На примере других стран явно видно, насколько распространена медиация связана с уровнем гарантий, предоставляемых работникам. В тех странах, где при обращении в суд работники несут значительные расходы, например в США и Канаде, медиация распространена широко.²⁶⁷ А, например,

²⁶⁴ Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2020 год // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5671> (дата обращения: 30.04.2021).

²⁶⁵ Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2019 год // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5258> (дата обращения: 30.04.2021).

²⁶⁶ О причинах, препятствующих широкому применению процедуры медиации см. подробнее: Анисимов Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Самохвалов Н.А., Вирченко Ю.А. Правовые препятствия применения института медиации в России и пути их устранения // Юрист. 2017. № 11. С.26-29; Справка о практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.06.2012 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70120182/> (дата обращения 01.07.2021); Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁶⁷ См., подробнее: Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой. С. 214-215; Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34-39; Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние

во Франции, где трудовое законодательство, как и в России, является социально-ориентированным, и работникам предоставляются значительные гарантии, медиация неразвита и большинство трудовых споров разрешаются в судах.²⁶⁸

В то же время с учетом потенциальной эффективности использования медиации до обращения в юрисдикционные органы, представляется необходимым принять меры по совершенствованию правового регулирования процедуры медиации. Следует, в частности:

– уточнить в Законе о медиации предмет регулирования, указав, что медиация применима не только к спорам, возникающим из трудовых отношений, но и к спорам, возникающим из отношений, тесно связанных с трудовыми;²⁶⁹

– скорректировать формулировку п. 5 ст. 1 Закона о медиации, указав вместо «Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам...» «положения настоящего Закона не применяются к коллективным трудовым спорам».

– указать в ТК РФ на медиацию как на средство урегулирования разногласий;²⁷⁰

– закрепить в ТК РФ категории споров, которые не подлежат медиативному разрешению;²⁷¹

– определить в ТК РФ статус медиативного соглашения и последствия его неисполнения сторонами в том случае, если оно не удостоверено нотариусом и заключено вне рамок судебных процедур;

– установить, что время проведения медиации не включается в сроки, установленные для обращения в органы по рассмотрению трудовых споров;²⁷²

законодательства, практика его применения и перспективы развития // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁶⁸ См.: Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁶⁹ Головина С.Ю. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁷⁰ Головина С.Ю. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁷¹ См., например: Головина С.Ю. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. С. 212.

— исключить из Закона о медиации норму о том, что медиатор не вправе вносить, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора;

— наделить Министерство спорта полномочиями вести список медиаторов, обладающими знаниями в области спорта, а Минтруд — знаниями в области трудового права;

— установить в Законе о спорте запрет спортивным агентам быть медиаторами.

Кроме того, как указывалось ранее, целесообразно ввести должности медиатора или посредника в общероссийских спортивных федерациях, Олимпийском и Паралимпийском комитетах России. В случае отсутствия таких должностей полномочия посредника или медиатора могут также выполнять и иные сотрудники указанных организаций. В лигах полномочия медиаторов (посредников) могут осуществлять арбитры юрисдикционного органа, разрешающего в рамках лиги трудовые споры с участием спортсменов. Помимо этого, необходимо ввести практику проведения посреднических процедур в рамках НЦСА и установить правила осуществления такого посредничества.

В то же время, для того чтобы примирительные процедуры стали нормой, принятия мер только в рамках правового поля недостаточно. Необходимы изменения в сознании людей. Для этого государство, профсоюзы и объединения работодателей должны проявить инициативу в вопросе популяризации примирения и посредничества, в том числе медиации. Необходимо проводить активную просветительскую работу, и, прежде всего, рассказывать на бытовых реальных примерах о том, что удалось сделать с помощью переговоров и медиации, и как могло быть иначе. Только когда посредничество в целом станет в обществе привычным явлением, оно будет активно использоваться и в трудовых отношениях.

²⁷² См., например: Анисимов Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Головина С.Ю. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. С. 212.

ГЛАВА 3. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ СПОРТСМЕНОВ В СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ОРГАНАХ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРТИВНЫХ СПОРОВ

§1. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ЮРИСДИКЦИОННЫМИ ОРГАНАМИ СПОРТИВНЫХ ФЕДЕРАЦИЙ И ЛИГ

Спортсмены достаточно редко реализуют право на судебную защиту трудовых прав, свобод и законных интересов. Во многом это связано с наличием в спорте своих органов по рассмотрению споров: спортивного арбитража и юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг. Указанные юрисдикционные органы есть не во всех общероссийских спортивных федерациях и профессиональных спортивных лигах, однако там, где они функционируют, именно эти органы разрешают большинство споров с участием спортсменов.

С.А. Юрлов определяет юрисдикционные органы спортивных федераций как *«структурное подразделение (комитет, комиссия, совет, палата) федерации по виду спорта, действующее на постоянной основе, состоящее из членов (судей, арбитров, членов комиссии и др.), обладающих познаниями в области спорта и уполномоченное разрешать различные категории спортивных споров (дисциплинарные, допинговые, этические и др.)»*²⁷³. То же можно сказать и о юрисдикционных органах профессиональных спортивных лиг. Разрешая по существу спортивные споры, в том числе индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов, такие органы выступают в качестве «квазисудебных»²⁷⁴.

Порядок формирования юрисдикционных органов, рассмотрения спора, принятия решения, его обжалования и исполнения определяется самими спортивными федерациями и лигами и достаточно сильно различается в

²⁷³ Юрлов С.А. Разрешение спортивных споров: вопросы теории и практики. С. 16.

²⁷⁴ См.: Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

разных органах. Наиболее проработанная система разрешения спортивных споров существует в футболе и хоккее с шайбой.

В сфере футбола Российский футбольный союз (РФС) обладает юрисдикцией над спорами на национальном уровне, а Международная федерация футбола (ФИФА) — на международном уровне (ст. 46 Устава РФС). Разрешением трудовых споров с футболистами в России занимается Палата по разрешению споров РФС (далее также Палата РФС). Компетенция Палаты определена в ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров. Регламент РФС не использует термин «индивидуальные трудовые споры», а перечисляет конкретные категории споров, которые вправе рассматривать Палата. Среди них есть и те, которые по своей сути являются индивидуальными трудовыми спорами, например, споры о нарушении условий трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений, положений и иных локальных правовых актов. В отношении таких споров в ст. 2 Регламента предусмотрено их обязательное досудебное разрешение в Палате РФС. При этом Регламент закрепляет не только обязательный досудебный порядок разрешения спора, но и обязательный претензионный порядок. До обращения в Палату, согласно ст. ст. 45, 49 Регламента РФС по разрешению споров, заявитель обязан направить ответчику претензию, установив срок выполнения требований не менее 10 дней (для отдельных случаев установлен более длительный срок). Если заявитель этого не сделает, ответственный секретарь Палаты оставит заявление без движения.

Трудовые споры хоккеистов с шайбой рассматриваются разными органами, в зависимости от того, в какой лиге играет хоккеист. В Континентальной хоккейной лиге (КХЛ) трудовые споры между хоккеистами и клубами, в том числе споры касающиеся исполнения, нарушения, прекращения трудового договора, рассматривает, согласно ст. 37 Правового регламента КХЛ, Дисциплинарный комитет КХЛ. Юрисдикция Дисциплинарного комитета, согласно ст. 36 Дисциплинарного регламента КХЛ, распространяется также на споры в Молодежной хоккейной лиге (МХЛ) и Женской хоккейной лиге (ЖХЛ).

Споры, в том числе трудовые, одной из сторон которых является субъект соревнований, проводимых Федерацией хоккея России (ФХР), а второй стороной — субъект соревнований, проводимых КХЛ, рассматриваются Совместной Дисциплинарной палатой ФХР и КХЛ (ст. 119 Дисциплинарного регламента КХЛ, ст. 2 Дисциплинарного регламента ФХР²⁷⁵). Споры между субъектами соревнований, проводимых ФХР, разрешаются Дисциплинарным комитетом ФХР (ст. ст. 2, 54 Дисциплинарного регламента ФХР). Этот же комитет рассматривает споры, которые возникают в ВХЛ (ст. 154 Регламента Высшей хоккейной лиги – Кубка Шелкового пути. Сезон 2020/2021²⁷⁶, далее — Регламент ВХЛ).

Кроме того, в ВХЛ и системе КХЛ существуют комиссии по контрактным спорам. Это крайне интересные с точки зрения трудового права органы по разрешению споров, которые в определенных регламентами случаях разрешают трудовые споры об интересе, принимая обязательное для исполнения решение по поводу заработной платы хоккеиста.

Долгое время юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг рассматривали споры между работниками-спортсменами и их работодателями исключительно на основе собственных регламентных норм. Ни ТК РФ, ни Закон о спорте не предоставляли органам спортивных федераций и лиг такое право.

Только в 2016 году в статье 36.5 Закона о спорте законодатель предусмотрел, что общероссийские спортивные федерации и соответствующие профессиональные спортивные лиги вправе устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Для этой цели федерациям и лигам предоставили возможность создавать в своей структуре органы, к компетенции которых

²⁷⁵ Дисциплинарный регламент ФХР, утв. решением Правления ФХР 27.06.2016 (протокол № 3/16) (с изм. и доп., утв. решением Правления ФХР 16.09.2020 (протокол №1/20)) // [Электронный ресурс] URL: <https://fhr.ru/hockey-of-russia/docs/> (дата обращения 01.07.2021).

²⁷⁶ Регламент Высшей хоккейной лиги – Кубка Шелкового пути (Всероссийское соревнования по хоккею среди мужских команд). Сезон 2020/2021, утв. ФХР и Правлением НП «ВХЛ» 28.08.2020 (протокол № 1/2020-Пр) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.vhlru.ru/official/368/> (дата обращения 01.07.2021).

может быть отнесено урегулирование (разрешение) всех или отдельных категорий споров, указанных в статье 36.3 Закона о спорте, в том числе индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов.

С учетом ст. 19.2 Закона о спорте можно сделать вывод, что под «соответствующими спортивными лигами» понимаются профессиональные спортивные лиги, указанные в п. 8 ст. 19.2 Закона о спорте, то есть лиги, объединяющие как российские, так и иностранные профессиональные спортивные клубы и являющиеся организатором международных профессиональных спортивных соревнований. Это связано с тем, что, согласно ч. 7 ст. 19.2 Закона о спорте, договоры о делегировании федерациями прав на проведение соревнований иным лигам не могут предусматривать делегирование прав на регулирование вопросов разрешения споров.

Заметим, что Закон о спорте при обозначении органов спортивных федераций и лиг, которые рассматривают споры, не использует термин «юрисдикционные». В регламентных актах данные органы называют по-разному. Например, в ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров прямо указано, что Палата РФС является юрисдикционным органом. Ст. 116 Дисциплинарного регламента КХЛ и ст. 2 Дисциплинарного регламента ФХР также характеризуют Совместную Дисциплинарную палату ФХР и КХЛ как юрисдикционный орган, осуществляющий рассмотрение споров. Напротив, п. 1.1. Положения об арбитраже при ВФВ²⁷⁷ определяет арбитраж при ВФВ как орган для осуществления обязательного досудебного порядка разрешения споров, возникающих между субъектами волейбола без уточнения о юрисдикционном характере деятельности такого органа.

В научных работах органы спортивных федераций также именуется по-разному. О.А. Шевченко называет такие органы «внеюрисдикционными»²⁷⁸, С.В. Алексеев, Л.И. Захарова, А.В. Чеботарёв, С.А. Юрлов —

²⁷⁷ Положение об арбитраже при ВФВ, утв. Президиумом ВФВ 14.06.2019 (протокол № 18) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.volley.ru/pages/1783/> (дата обращения 01.07.2021).

²⁷⁸ Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России. Страницы 15,18, 66, 83, 92,169.

«юрисдикционными»²⁷⁹, Ю.В. Зайцев, Д.И. Рогачев — «юрисдикционными (квазисудебными)»²⁸⁰. Также в некоторых работах, как и в Законе о спорте, данные органы называются просто «органами, рассматривающими споры»²⁸¹, без указания на юрисдикционный или внеюрисдикционный характер их деятельности.

Следует отметить, что понятия «юрисдикция» и «юрисдикционный орган» в научной литературе являются дискуссионными. Часть исследователей считает, что юрисдикционными могут быть только органы государственной власти.²⁸² Однако есть и другая позиция, допускающая отнесение к юрисдикционным как государственных, так и негосударственных органов, которая видится более обоснованной.

Так, С.А. Юрлов, справедливо отмечая, что термин «юрисдикция» больше применим к государственным судам, вместе с тем указывает, что «в связи с развитием государства и общества, появлением новых правовых и общественных институтов данный термин распространился и на иные негосударственные органы, разрешающие споры, в том числе и спортивные»²⁸³. Исследуя тему юрисдикционных органов спортивных федераций, С.А. Юрлов приходит к выводу, что орган спортивной федерации, рассматривающий споры, соответствует двум главным составляющим категории «юрисдикция»: у такого органа есть право на разрешение спора и возможность обеспечить реализацию принятых решений. При этом, как отмечает автор, полномочиями разрешать определенные споры

²⁷⁹ Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. 2014. С. 524; Захарова Л.И. Разрешение споров в области спорта. С. 25-27; Чеботарёв А. В. Указ. соч. С. 138; Юрлов С.А. Юрисдикционный орган спортивной федерации. Органы, разрешающие спортивные споры // Адвокат. 2015. № 8 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Юрлов С.А. Спортивные споры и их разрешение: теория и практика (на примере индивидуальных видов спорта). М., 2015. С. 48-49.

²⁸⁰ Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁸¹ Лебедева М.А. К вопросу о правовой природе органов международных и общероссийских спортивных федераций, рассматривающих индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 48-53.

²⁸² См., например: Архипова Е.Ю. Понятие и назначение юрисдикции в юридической науке // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016. №2 (36). С. 16; Головкин В. В. Понятие и признаки юрисдикции по российскому праву // Научный вестник Омской академии МВД России. 2006. №1. С. 16.

²⁸³ Юрлов С.А. Юрисдикционный орган спортивной федерации. Органы, разрешающие спортивные споры // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

органы спортивных федераций наделяются самими федерациями внутренних документах.²⁸⁴

Соглашаясь в целом с рассуждениями С.А. Юрлова, их необходимо дополнить с учетом появления в Законе о спорте статьи 36.5 о досудебном порядке урегулирования споров в области спорта. С момента введения в действие данной статьи органы спортивных федераций и лиг являются органами, уполномоченными на разрешение споров не только внутренними документами федераций и лиг, но и законом. В этом смысле, если рассматривать юрисдикцию как на то указывал С.С. Алексеев как *«деятельность компетентных органов, уполномоченных на рассмотрение юридических дел и на вынесение по ним юридически обязательных решений»*²⁸⁵, органы спортивных федераций и лиг можно вполне считать юрисдикционными. При этом органы федераций и лиг можно сравнить с КТС, которая не является государственным органом, однако в доктрине её признают юрисдикционным органом.²⁸⁶ Как КТС, так и органы спортивных федераций и лиг уполномочены государством разрешать споры по существу, издавать обязательные для сторон спора решения и имеют возможность обеспечить исполнение последних.

То, что юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг имеют особый статус и не являются КТС, органами медиации или постоянно действующими третейскими судами²⁸⁷ убедительно доказали в своих работах Ю.В. Зайцев, Д.И. Рогачев,²⁸⁸ и М.В. Лебедева.²⁸⁹ Вместе с тем доводы указанных авторов нуждаются в дополнениях, в том числе с учетом изменений в законодательстве и регламентных актах. Поэтому полагаем

²⁸⁴ См.: Юрлов С.А. Юрисдикционный орган спортивной федерации. Органы, разрешающие спортивные споры // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁸⁵ Алексеев С.С. Государство и право. Начальный курс. М., 1994. С. 148.

²⁸⁶ См.: Бережнов А. А. Указ. соч. С. 44, 122; Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. С. 89.

²⁸⁷ После принятия Федерального закона от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» корректнее говорить о сравнении органов федераций и лиг с постоянно действующими арбитражными учреждениями и состава органа федерации или лиги для рассмотрения конкретного спора с третейским судом, под которым понимается единоличный арбитр или коллегия арбитров.

²⁸⁸ См.: Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

²⁸⁹ См.: Лебедева М.А. К вопросу о правовой природе органов международных и общероссийских спортивных федераций, рассматривающих индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов.

необходимым продемонстрировать основные характерные черты юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг, принимая во внимание последние изменения в актах, регулирующих рассмотрение споров, и приводя актуальные на сегодняшний день примеры.

Начать необходимо с самого создания юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг. Такие органы создаются исключительно по решению федерации или лиги, которые не должны получать чье-либо согласия или уведомлять госорганы или суды о создании собственных юрисдикционных органов. Этим, в том числе, органы спортивных федераций и лиг отличаются от постоянно действующих арбитражных учреждений (далее — ПДАУ) и КТС. Так, КТС в соответствии со ст. 384 ТК РФ создается на уровне отдельного работодателя или в его структурных подразделениях, по решению работодателя и представительного органа работников. ПДАУ же, согласно ст. 44 Федерального закона от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации»²⁹⁰ (далее — Закон об арбитраже), создаются при некоммерческих организациях и требуют получения последними права на осуществление функций ПДАУ от Минюста России, для чего им необходимо предоставить в ведомство ряд документов.

В состав юрисдикционного органа спортивной федерации или лиги, согласно ст. 36.5 Закона о спорте, должно входить не менее пяти членов. Требования о необходимости соблюдения при формировании таких органов принципа равного представительства работников и работодателей, как это требуется при формировании КТС, закон не выдвигает. В то же время сами федерации и лиги могут предусмотреть соответствующий порядок в регламентных актах.

Так, Палата по разрешению споров РФС формируется на основе равного представительства членов Палаты от футбольных клубов и от профсоюза футболистов. В Палату входят:

²⁹⁰ Федеральный закон от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 27.12.2018 № 531-ФЗ) // СЗ РФ. 2016. №1 (часть I). Ст. 2; 2018. №53 (часть I). Ст. 8457

- 10 представителей клубов, выдвигаемых лигами;
- 10 представителей футболистов, выдвигаемых общероссийским профсоюзом футболистов;
- председатель и его заместитель, которых избирают члены Палаты на основе списка, утвержденного Исполкомом РФС.

Состав Палаты, согласно статьям 7-9 Регламента РФС по разрешению споров, утверждает Исполком (Бюро Исполкома) РФС.

В других федерациях и лигах требования о равном представительстве в органе, рассматривающем трудовые споры, работников и работодателей нет. Например, в Арбитраж при ВФВ входит 10 арбитров, включая председателя и его заместителя. Председателя выбирает Конференция ВФВ, а остальных членов Президиум ВФВ на 4 года (п. 2.1 Положения об арбитраже при ВФВ). В состав Дисциплинарного комитета КХЛ могут входить не более 18 Арбитров, утверждаемых Председателем Дисциплинарного комитета (ст. 42 Дисциплинарного регламента КХЛ). Таким образом, в данных органах нет требования не только о равном представительстве работников и работодателей, но и вообще о представительстве в этих органах спортсменов.

Интересно, что равное представительство работников и работодателей не требуется и в комиссиях по контрактным спорам КХЛ и ВХЛ, которые разрешают споры об интересе. Более того, в регламенте ВХЛ вообще нет требования о включении в состав комиссии хотя бы одного представителя спортсменов (ст. 3 Приложения № 33 к Регламенту ВХЛ). В комиссию по контрактным спорам КХЛ ранее в обязательном порядке входил представитель профсоюза, однако с сезона 2021/2022 его участие стало необязательным (хотя представителя профсоюза и могут привлечь к рассмотрению спора) (ст. 4 Приложения № 17 к Правовому регламенту КХЛ).

Что касается требований к членам юрисдикционных органов федераций и лиг, то Закон о спорте выдвигает лишь одно — не менее трети от состава должны иметь высшее юридическое образование (ст. 63.5 Закона о спорте). Это также отличает членов органов спортивных федераций и лиг от членов

КТС, требований к которым закон не предъявляет, а также от медиаторов и третейских судей, к которым законом предъявляет иные требования, в частности минимальный возраст и отсутствие судимости (ст 11 Закона об арбитраже, ст. ст. 15, 16 Закона о медиации).

В регламентных нормах, как правило, предъявляются требования к наличию у части членов органа, в том числе у его председателя, юридического образования, а также к авторитету арбитров и их независимости. Например, члены Палаты по разрешению споров РФС должны быть гражданами РФ и не могут быть членами Исполкома РФС, Комитета по статусу игроков, а также занимать должности Руководителей лиг и (или) РФС. У Председателя Палаты и его заместителя должны быть высшее юридическое образование и опыт работы по юридической специальности не менее пяти лет. При этом Председатель Палаты и его заместитель, согласно статьям 7 и 9 Регламента РФС по разрешению споров, не могут быть работниками субъектов футбола, в том числе клубов, лиг, РФС и общероссийского профессионального союза футболистов, являющегося членом РФС. Арбитры Дисциплинарного комитета КХЛ, согласно ст. 42 Дисциплинарного регламента КХЛ, должны иметь *«заслуженный авторитет, положительную деловую репутацию и гражданскую позицию, а также обладать знаниями для всестороннего, объективного и независимого разрешения споров»*. Председатель Дисциплинарного комитета и его заместитель, в соответствии со ст. 41 Дисциплинарного регламента КХЛ, должны иметь высшее юридическое образование.

В любом случае, какие бы требования не были установлены в регламентах, члены юрисдикционных органов, разрешающие спор, как правило, хорошо знакомы со спецификой конкретного вида спорта, что является несомненным достоинством рассмотрения спора в указанных органах.

Заметим, что в Законе о спорте не определена ответственность членов юрисдикционных органов за принятые решения. Урегулирование данного

вопроса полностью отдано на откуп федерациям и лигам. Поэтому, если в регламентах не установлено иное, члены органов федераций и лиг могут принимать незаконные и необоснованные решения без каких-либо последствий. Представляется, что такое положение дел недопустимо. В связи с этим в ст. 36.5 Закона о спорте необходимо закрепить аналог нормы, которая содержится в ст. 8 Регламента РФС по разрешению споров, о том, что в случае, если количество отмененных решений органа, превышает 30% за год, уполномоченный орган федерации или лиги должен рассмотреть вопрос об отчете органа о своей деятельности и об изменении ее состава.

Обратиться в органы спортивных федераций и лиг могут как спортсмены, так и их работодатели, что отличает данные органы от КТС. Основанием для рассмотрения спора органами спортивных федераций и лиг является норма регламента и заявка (иной аналогичный документ) на участие в соревнованиях. Заключать отдельное соглашение о рассмотрении спора в органе спортивной федерации или лиге закон не требует, что отличает юрисдикционные органы федераций и лиг от третейского суда. На рассмотрение последнего индивидуальный трудовой спор, согласно ст. 348.13 ТК РФ, может быть передан только при наличии арбитражного соглашения в виде отдельного документа.²⁹¹

Вместе с тем стоит отметить, что на практике в трудовые договоры со спортсменами нередко включается условие о рассмотрении индивидуальных трудовых споров в органах федераций и лиг. Это связано с тем, что такие договоры заключаются по утвержденной федерацией или лигой типовой форме (в тех федерациях и лигах, где такие формы утверждены), в которых часто указывается на конкретный орган, в котором должен рассматриваться спор, или прописывается общая фраза о том, что споры разрешаются в

²⁹¹ Для рассмотрения иных спортивных споров заключать отдельное арбитражное соглашение о передаче спора на рассмотрение третейского суда необязательно. Такое соглашение считается заключенным, в том числе, если оно включено в регламентные нормы, устав федераций и лиг и имеется письменное согласие субъектов спорта, выраженное в заявках, заявлениях, заявочных формах и иных документах, свидетельствующих об их волеизъявлении руководствоваться арбитражным соглашением (ст. 36.2 Закона о спорте).

соответствии с таким-то регламентом. С учетом этого даже в случае, когда в регламенте закреплено правило о том, что споры рассматриваются только при наличии выраженного в трудовом договоре согласия сторон²⁹², у спортсменов фактически нет выбора по поводу того, соглашаться ли на рассмотрение спора в органе федерации или лиги либо нет.

В компетенцию органов спортивных федераций и лиг, согласно ст. 36.5 Закона о спорте, может входить разрешение всех или части спортивных споров, перечисленных в ст. 36.3 Закона о спорте (включая индивидуальные трудовые споры). Какие именно из указанных споров вправе разрешать органы конкретной федерации или лиги определяется их регламентными нормами. Причем в рамках федерации или лиги может быть создан один орган, который рассматривает все споры, или целая система органов.

Как и суды общей юрисдикции, третейские суды и КТС, органы спортивных федераций и лиг выносят обязательные для сторон решения, разрешая спор по существу. Этим они отличаются от посредников, в том числе медиаторов.²⁹³ Медиаторы и другие посредники, используя медиативные техники, лишь помогают сторонам найти взаимоприемлемое решение и не вправе принимать решение вместо сторон.

Заметим, что некоторые органы спортивных федераций и лиг разрешают не только индивидуальные трудовые споры о праве, но и споры об интересе (хоть и в весьма специфической форме). Так, в КХЛ и ВХЛ действуют комиссии по контрактным спорам.²⁹⁴

Комиссия КХЛ, согласно ст.2 Приложения № 17 к Правовому регламенту КХЛ, принимает к рассмотрению споры только в трех случаях. Во-первых, это ситуации, когда хоккеист в возрасте до 21 года не согласен со

²⁹² См., например, ст. 40 Дисциплинарного комитета КХЛ.

²⁹³ В доктрине высказывается мнение, что органы спортивных федераций и лиг являются разновидностью органов медиации, статус которых, правда, значительно отличается от установленного в Законе о медиации. См., например: Погорелов М.А. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов с участием спортсменов и тренеров // Спорт: экономика, право, управление. 2012. № 3. С. 17-19.

²⁹⁴ Оговоримся, что вся система переходов хоккеистов в рамках КХЛ и ВХЛ вызывает большие вопросы с точки зрения ее соответствия принципу свободы труда. Игроки имеют различные статусы, от которых зависит то, насколько хоккеист свободен в выборе места работы. Подобная модель является стандартной для лиг, созданных по североамериканской модели (в том числе КХЛ), однако совершенно «не вписывается» в рамки российского трудового права.

сделанным ему текущим работодателем квалификационным предложением (фактически это предложение о заключении нового договора). Дело в том, что, если текущий работодатель такого спортсмена при завершении срока действия трудового договора сделает ему квалификационное предложение в размере 150% и 170% (на первый и второй сезоны соответственно) или более от суммы заработной платы хоккеиста за последний сезон завершающегося трудового договора, хоккеист не вправе, согласно регламентным нормам, уйти в другой клуб КХЛ. В то же время спортсмен может в период с 1 мая и не позднее чем за 7 дней до начала предсезонных сборов обратиться в комиссию КХЛ. Последняя примет решение о сроке и максимально возможной сумме контракта²⁹⁵, которая может быть предложена хоккеисту.

Если текущий клуб согласен с установленной комиссией суммой, хоккеист обязан подписать контракт на указанных условиях с текущим клубом. В ином случае у хоккеиста есть неделя с момента вынесения решения комиссией для поиска нового клуба. При этом новый клуб не может платить хоккеисту больше, чем определила комиссия КХЛ.

Если игрок найдет новый клуб, текущий клуб может повторить предложение потенциального работодателя. И только если текущий клуб этого не сделает, хоккеист переходит в новый клуб с выплатой компенсации новым клубом старому. Если хоккеист не найдет новый клуб, он обязан принять условия, предложенные текущим клубом в квалификационном предложении (а не в размере, определенном комиссией КХЛ).

Второй случай, в котором комиссия КХЛ рассмотрит спор, — ситуация, когда хоккеист в статусе «Закрепленные права» или «Конфликт»²⁹⁶ при возвращении в систему КХЛ считает, что условия его трудового договора или квалификационного предложения не соответствуют уровню его профессионального мастерства. Подать в таком случае заявление в комиссию можно с 1 июня по 25 декабря. Как и в первом случае, после принятия

²⁹⁵ Формулировка регламента КХЛ.

²⁹⁶ Подробнее о статусах «Закрепленные права» и «Конфликт» см. в статьях 11 и 13 Правового Регламента КХЛ.

комиссией КХЛ решения о сумме контракта текущий клуб может согласиться с установленной комиссией суммой, и тогда хоккеист обязан подписать договор на указанных условиях.

Если клуб в течение 5 рабочих дней с момента вынесения решения этого не сделает, хоккеисту предоставляется 5 дней с момента получения отказа от текущего клуба для поиска нового клуба. В отличие от первой ситуации, сумма контракта в предложении нового клуба должна быть не менее суммы, которая определена комиссией. При переходе новый клуб также выплачивает старому компенсацию. Если хоккеист в течение 5 дней не найдет новый клуб, он обязан принять условия, предложенные старым клубом в квалификационном предложении.

Третья ситуация, когда комиссия КХЛ примет спор к рассмотрению, — хоккеист оспаривает обоснованность прекращения выплаты ему премии за мастерство полностью или частично в том случае, когда хоккеист был направлен в команду клуба ВХЛ в течение сезона или фарм-клуба и не был выбран ни одним другим клубом из списка отказов. Данный спор является спором о праве, поэтому не будем останавливаться на нем подробно.

В аналогичных случаях споры рассматривает и комиссия ВХЛ. Однако стоит отметить, что в случае признания комиссией ВХЛ несоответствия условий квалификационного предложения или контракта уровню профессионального мастерства хоккеиста в статусе «Закрепленные права» или «Конфликт» при его возвращении в клуб, комиссия принимает решение о сумме контракта. Дальнейшей процедуры, по которой хоккеист может найти новый клуб, не предусмотрено. Помимо указанных выше споров, комиссия ВХЛ, в соответствии со статьями 2 и 10 Приложения № 33 Регламента ВХЛ, также рассматривает споры, связанные с заключением трудового договора с хоккеистом в статусе «Ограниченно свободный агент»²⁹⁷.

Перейдем к требованиям к определению состава юрисдикционного органа федерации или лиги для рассмотрения конкретного спора. В законе

²⁹⁷ Подробнее о статусе «Ограниченно свободный агент» см. в ст. 118 Регламента ВХЛ.

таких требований нет, а в регламентных нормах данный вопрос решается по-разному. Однако в любом случае ни в одном юрисдикционном органе спортивной федерации или лиги стороны не принимают участия в определении арбитров, которые будут рассматривать спор. Этим рассмотрение дела в органах спортивных федераций и лиг также отличается от рассмотрения споров в третейском суде и медиаторами. Кандидатуры медиатора, а также всех или части третейских судей стороны определяют по соглашению между собой.

Персональный состав органов федераций и лиг для разрешения конкретного спора определяет, как правило, председатель органа или его заместитель. При этом количество арбитров определяется либо строго в соответствии с регламентными нормами, либо председателем или его заместителем по своему усмотрению. Например, в Дисциплинарном комитете КХЛ споры могут рассматриваться единолично, двумя или тремя арбитрами, а также постоянным коллегиальным составом арбитров, который правомочен принимать решение при участии в разрешении дела не менее 8 Арбитров. Решение о количестве арбитров и составе, рассматривающем спор, принимает Председатель комитета (ст. 42 Дисциплинарного регламента КХЛ). В Арбитраже при ВФВ правила другие: спор всегда рассматривается в составе трех членов арбитража, в том числе Председателя Арбитража и/или его Заместителя, которые определяют состав арбитража на конкретный спор (п. 3.9, 4.3 Положения об арбитраже при ВФВ).

В Палате по разрешению споров РФС споры рассматриваются не менее чем тремя членами Палаты, включая Председателя Палаты или его заместителя, которые определяют состав арбитров на конкретный спор. При этом при формировании конкретного состава должен соблюдаться принцип равного представительства членов Палаты от футбольных клубов и футболистов (ст. 11 Регламента РФС по разрешению споров). Дела также могут быть рассмотрены единолично Председателем Палаты или его заместителем, если денежные требования заявителя по делу отсутствуют

либо не превышают 1 млн. руб., и стороны дали согласие на единоличное рассмотрение дела. Кроме того, Председатель или его заместитель единолично рассматривают дела об установлении факта наличия задолженности футбольного клуба, утратившего профессиональный статус (ст. 54.1 Регламента РФС по разрешению споров).

Разрешение споров в юрисдикционных органах спортивных федераций и лиг выгодно отличается, прежде всего, от рассмотрения споров в судах общей юрисдикции, своей оперативностью. Сроки, в которые споры должны быть рассмотрены в органах федераций и лиг, устанавливаются сами федерации и лиги, однако, как правило, такие сроки достаточно короткие и соблюдаются на практике. Например, Арбитраж при ВФВ, согласно п. 3.2 Положения об Арбитраже при ВФВ, обязан вынести решение в течение 30 дней после принятия заявления. Палата по разрешению споров РФС рассматривает заявление в течение 30 дней, если заявление подано вне регистрационного периода, и в течение 7 дней, если заявление подано в регистрационный период. Сроки могут быть увеличены до 60 и 14 дней, соответственно (ст. 40 Регламента РФС по разрешению споров).

Рассмотрение спора в органах спортивных федераций и лиг происходит на основе принципа конфиденциальности. Заседания органов федераций и лиг проходят в закрытом формате, если стороны не договорились об ином²⁹⁸. Члены органов не вправе без согласия сторон разглашать сведения, ставшие известными им в ходе разбирательства.

Информация о разбирательствах и решения органов, как правило, не публикуются. Единственное исключение — сфера футбола. На официальном сайте РФС выкладывается информация об итогах заседания Палаты по разрешению споров РФС, где указано, какие дела, между кем рассматривались и какое решение принято (без указания финансовой информации), что не позволяет говорить о полной конфиденциальности

²⁹⁸ См., например, ст. 4 и 17 Регламента РФС по разрешению споров, ст. 39 Дисциплинарного регламента КХЛ, п. 3.11 Положения об арбитраже ВФВ.

разбирательства. Что касается непосредственно решений, то на сайте РФС публикуется лишь их малая часть. При этом в таких решениях исключаются сведения, являющиеся персональными данными сторон спора, а также финансовая информация. При согласии сторон решение, в соответствии со ст. 57 Регламента РФС по разрешению споров, может быть опубликовано с указанием персональных данных.

Заметим, что конфиденциальность является достоинством разрешения трудовых споров с участием спортсменов в юрисдикционных органах федераций и лиг для сторон конкретного спора. В целом же такая закрытость имеет и отрицательные черты. Как отмечает С.В. Алексеев, *«конфиденциальность процессов по разрешению споров не дает возможности напрямую контролировать объективность и правильность данных решений извне»*.²⁹⁹ Кроме того, отсутствие решений в открытом доступе не позволяет проанализировать практику разрешения конкретных споров с тем, чтобы понимать, как тот или иной орган трактует регламентные нормы.

Устанавливая специальные правила рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции и КТС, законодатель исходит из необходимости предоставления дополнительных гарантий работникам, которые являются более слабой стороной в отношениях с работодателем. Однако большинство регламентов придерживается принципа равенства сторон и не предоставляет работникам дополнительных гарантий. Например, в случае проигрыша рассмотрение спора в органах спортивных федераций и лиг, в зависимости от регламентных норм, может обойтись спортсмену дороже, чем рассмотрение спора в суде или КТС. При обращении в эти органы работники не уплачивают пошлины, а если работник проиграл трудовой спор, работодатель не может взыскать с него судебные расходы, включая расходы на оплату услуг представителя и на проведение экспертизы.³⁰⁰ В

²⁹⁹ Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте. 2014. С. 532.

³⁰⁰ См., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020 № 67-КГ20-4 // [Электронный ресурс] URL: <https://vsrf.ru/lk/practice/cases> (дата обращения 01.07.2021).

регламентных актах может быть установлено обратное.

Так, в пунктах 1.6 и 4.5 Положении об арбитраже при ВФВ сказано, что сторона, проигравшая дело, возмещает стороне, в пользу которой было вынесено решение, все понесенные по делу расходы, в том числе уплаченный при подаче заявления взнос (15 тыс. руб. для юрлиц, и 10 тыс. руб. для физических лиц). Если требования удовлетворены частично, расходы присуждаются пропорционально размеру удовлетворенных требований.

Палата по разрешению споров РФС также, как правило, взыскивает расходы с проигравшей стороны (ст. ст. 12, 36 Регламента РФС по разрешению споров). При частичном удовлетворении требований издержки присуждаются заявителю пропорционально размеру удовлетворенных требований, а ответчику – пропорционально размеру требований, в удовлетворении которых заявителю отказано. Для частных ситуаций в статьях 35 и 36 Регламента установлены особые правила компенсации расходов и уплаты взносов.

В Дисциплинарном комитете ФХР взносы за рассмотрение дела составляют для физических лиц 15 тыс. руб., для юридических лиц – 30 тыс. руб. Работники, обращающиеся в комитет с требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, могут быть освобождены от уплаты взноса полностью или частично, однако решение об этом принимается Председателем комитета или его заместителем исключительно по их усмотрению (ст. 90 Дисциплинарного регламента ФХР).

Формально юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг не связаны и сроками на обращение в суд, установленными в ст. 392 ТК РФ. Но на практике в регламентных нормах для трудовых споров часто установлены те же сроки, что указаны в ст. 392 ТК РФ, однако встречаются и более продолжительные сроки. Например, согласно ст. 3 Регламента РФС по разрешению споров, в Палату РФС спортсмен или клуб могут обратиться, если с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, прошло не более двух лет. Такой порядок выгоден, прежде всего, спортсменам, которые часто пропускают сроки, предусмотренные для

обращения в суд или КТС. Однако, так как удлиненные сроки на обращение в орган установлены и для спортсменов, и для клубов, нельзя говорить о том, что это дополнительная гарантия, установленная федерацией для спортсменов, как более слабого субъекта трудовых отношений.

Важным отличием в рассмотрении споров в юрисдикционных органах спортивных федераций по сравнению с судами общей юрисдикции и КТС является применимое право. Суды и КТС рассматривают споры на основе нормативных правовых актов, соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудового договора. Органы же общероссийских федераций и лиг, помимо указанных источников, обосновывают свои решения нормами самой общероссийской федерации или лиги, международной федерации и решениями CAS.

Так, при рассмотрении споров Палата РФС руководствуется НПА РФ, международными договорами РФ, Уставом РФС, нормами, принимаемыми ФИФА, УЕФА³⁰¹ и РФС, решениями CAS в части определения практики применения указанных норм, обычаями делового оборота, а также договорами, соглашениями, если они заключены в соответствии с законодательством РФ (ст. 1 Регламента РФС по разрешению споров). Арбитры Дисциплинарного комитета КХЛ руководствуются при принятии решений законодательством РФ, регламентами КХЛ, ВХЛ, МХЛ, ЖХЛ, другими официальными документами КХЛ, ИИХФ³⁰², ФХР и иными НПА. При участии в споре иностранного клуба Дисциплинарный комитет учитывает нормы иностранного и международного права (ст. 38 Дисциплинарного регламента КХЛ).

Стоит отметить, что в регламентных актах спортивных федераций и лиг достаточно много положений, которые противоречат национальному законодательству. Поэтому, принимая решение о том, в каком органе защищать свои права и интересы, спортсмен или его работодатель, исходят не только из

³⁰¹ Союз европейских футбольных ассоциаций

³⁰² Международная федерация хоккея на льду

удобства, оперативности и возможности последующего исполнения решения, но и из того, в каком органе у них больше шансов выиграть дело. К сожалению, из-за того, что юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг не публикуют свои решения, проанализировать то, как именно данные органы трактуют регламенты и какие правила применяют при противоречии между регламентными нормами и законодательством, не представляется возможным. Исключение составляет сфера футбола, в которой публикуется часть решений юрисдикционных органов.

Анализ опубликованных решений Палаты РФС позволил сделать вывод о высокой степени их проработки. Данные решения хорошо структурированы и понятны для футболистов, что является их несомненным достоинством. Большая часть решений Палаты РФС является достаточно обоснованной, хотя встречаются и дискуссионные с точки зрения трудового права решения, в которых Палата РФС толкует нормы ТК РФ так, чтобы «оправдать» сложившуюся в футболе, но не соответствующую национальному законодательству, практику.

В качестве примера можно привести два дела, которые Палата РФС включила в обзор практики за 2018 год.³⁰³ Оба дела касались увольнения спортсменов с выплатой компенсации в соответствии с так называемой «опцией выкупа» — условием трудового договора, по которому одна сторона в любой момент может расторгнуть трудовой договор с выплатой другой стороне компенсации, предусмотренной трудовым договором (заранее согласованное расторжение трудового договора или «buy-out»). Согласно практике юрисдикционных органов и CAS расторжение трудового договора, совершенное в соответствии с таким условием, не влечет наложения на сторону, расторгнувшую трудовой договор спортивных санкций, так как такое расторжение договора рассматривается как правомерное.

³⁰³ Обзор практики Палаты РФС по разрешению споров за 2018 год // [Электронный ресурс] URL: <https://rfs.ru/subject/1/committees/19/documents> (дата обращения 01.07.2021). Пункты 2 и 4.

В обоих делах Палата³⁰⁴ указала, что трудовые договоры расторгнуты правомерно. Палата отметила, что *«включение в трудовой договор «опции выкупа» трудового договора или так называемого «buy-out clause» является чрезвычайно распространенной практикой в современном футболе. Смысл указанной опции – установить ещё при заключении трудового договора сумму, при выплате которой либо футболист, либо клуб могут расторгнуть договор без выплаты какой-либо дополнительной компенсации или наложения спортивных санкций».*

Увольнение по «опции выкупа» Палата, как и клубы, сочла увольнением по соглашению сторон, так как такое увольнение стороны согласовали на этапе заключения трудового договора. Палата указала, что стороны, предусмотрев в договоре «опцию выкупа», *«как раз достигли соглашения и договорились о возможности расторжения трудового договора, как стороны клуба, так и со стороны футболиста. Заключение отдельного соглашения о расторжении Трудового договора, по мнению Палаты, не является обязательным».*

Палата подчеркнула, что «опция выкупа» в этих делах не носит одностороннего характера. По трудовому договору у футболиста, как и у клуба, было право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, выплатив компенсацию. Интересам футболистов «опция выкупа» не противоречит, так как они получили компенсацию. Сославшись на практику ФИФА и CAS, Палата отметила, что *«учитывая, что в пункте трудового договора стороны явным образом сформулировали выкуп за сумму, которая соответствует минимальному размеру установленному Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, Палата не находит противоречий с ТК РФ или Регламентами РФС и ФИФА и приходит к выводу, что выкуп в пользу Клуба является действительным».*

Также Палата указала, что размер компенсации был в обоих случаях

³⁰⁴ В Обзоре практики не указано, рассматривали ли дела разные составы Палаты РФС или это был один состав.

определен в трудовом договоре, а потому не подлежит изменению. Палата устанавливает размер компенсации только, если он не закреплен в договоре. В то же время в первом деле Палата взыскала с клуба в пользу футболиста недостающую сумму компенсации на том основании, что такая компенсация является выходным пособием и должна выплачиваться без удержания НДФЛ.³⁰⁵

Данные решения Палаты РФС весьма спорны с точки зрения трудового права. Не оспаривая правомерность решения в части, касающейся определения размера компенсации, вывод о не противоречии «опции выкупа» ТК РФ представляется неверным. То, что стороны на этапе заключения трудового договора предусмотрели в нем возможность одностороннего расторжения договора как спортсменом, так и клубом, не означает, что стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора. В данном случае нет реального взаимного волеизъявления сторон на прекращение отношений. Не случайно в первом деле клуб подтвердил, что трудовой договор фактически был расторгнут по его инициативе на основании «опции выкупа», а в приказе и трудовой книжке записи об увольнении на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ были сделаны только для формального соблюдения порядка расторжения договора.

У спортсмена и без указания на то в трудовом договоре, в соответствии с ТК РФ, есть право уволиться в любой момент. Единственные ограничения, установленные в этом отношении для спортсменов, — более длительный по сравнению с другими работниками срок предупреждения работодателя об увольнении (не менее чем за месяц) и выплата компенсации, если она предусмотрена договором. Что же касается установления «опции выкупа» в пользу работодателя, то с точки зрения трудового права речь идет об установлении в трудовом договоре дополнительного основания его

³⁰⁵ В обзоре практики Палаты РФС не указаны стороны спора, однако, исходя из описанных в обзоре фактических обстоятельств, можно сделать вывод, что первое дела — это спор между Русланом Заерко и ФК «Нижний Новгород», который в дальнейшем был рассмотрен в CAS. Единоличный арбитр CAS оставил решение Палаты РФС в силе (Arbitration CAS 2019/A/6246 Ruslan Zaerko v. FC Nizhny Novgorod & Football Union of Russia (FUR), award of 27 May 2020 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

прекращения. Однако ТК РФ не позволяет включать дополнительные основания увольнения спортсменов в договор даже по соглашению сторон. Если же такое условие оказывается в договоре, оно не должно применяться на основании ст. 9 ТК РФ как ограничивающие права и снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. В ином случае, то есть если работодатели могли бы в момент заключения трудового договора включать в него подобную «опцию выкупа», потеряло бы смысл такое основание увольнения как сокращение штата или численности работников, так как работодатель в любой момент мог бы расторгнуть трудовой договор со ссылкой на соответствующий пункт трудового договора.

Таким образом, условие «опции выкупа» противоречит российскому трудовому законодательству и ухудшает положение спортсмена как работника. Если бы суд общей юрисдикции рассматривал дело о признании такого увольнения незаконным, он, наверняка бы, принял решение в пользу работника. В то же время указанное условие является распространенным в трудовых договорах с футболистами, что принимается во внимание юрисдикционными футбольными органами, которые при принятии решения учитывают, в том числе, обычаи делового оборота. Данный пример наглядно показывает, что одна и та же ситуация может быть разрешена судами и юрисдикционными органами федераций и лиг по-разному.

Органы спортивных федераций и лиг имеют свой механизм исполнения решений. Данный механизм состоит в возможности применения к стороне, не исполняющей решение органа спортивной федерации или лиги, спортивных санкций, установленных регламентными нормами: штрафов, снятия турнирных очков, дисквалификации, запрета регистрировать новых спортсменов. Силой государственного принуждения решения данных органов не обеспечиваются в отличие от решений КТС, медиативных соглашений, удостоверенных нотариусом или утвержденных судом в качестве мирового соглашения, а также решений третейских судов, на

принудительное исполнение которых суд общей юрисдикции выдал исполнительный лист.

Так, если решение Палаты по разрешению споров РФС не будет исполнено в течение 14 рабочих дней или иной срок, установленный Палатой либо согласованный сторонами в соглашении о порядке исполнения решения, Палата накладывает на другую сторону штраф (штрафы, если клуб или футболист продолжает не выполнять решение). Если решение не исполняется более 6 месяцев и сторона заявляет о неисполнении уже минимум в четвертый раз, с клуба снимаются 3 турнирных очка, а на футболиста накладывается дисквалификация на срок 4 месяца в соревновательный период (ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров). В ВФВ вступившее в силу решение Арбитража ВФВ должно быть исполнено в течение 5 дней. В ином случае стороне грозит штраф в размере до 200 тыс. руб. Если и после этого решение не будет исполнено, с виновника могут снять турнирные очки или исключить из числа участников соревнований (п. 4.9, 4.10, 4.15, 4.16 Положения об арбитраже при ВФВ).

Кроме того, нередко спортивные федерации и лиги применяют не только санкции за неисполнение решения, но и обеспечительные меры, побуждающие к его исполнению. Например, Палата РФС по ходатайству футболиста может запретить клубу регистрироваться новых футболистов до полного исполнения решения. По ходатайству клуба данная обеспечительная мера может быть заменена внесением на счет РФС денежных средств в размере взыскиваемой суммы. Замена допускается, если общий размер взыскиваемых с клуба средств составляет не менее 1 млн. руб. и есть особые обстоятельства, которые могут привести к отмене решения и (или) повороту его исполнения (ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров).

Отметим, что механизм исполнения решений через санкции, закрепленные в регламентных нормах, является в большинстве случаев крайне эффективным. Однако если проигравшая сторона перестала быть субъектом спорта, решение спортивной федерации или лиги становится невозможно

исполнить принудительно, что является одним из главных недостатков рассмотрения споров в таких органах.

Кроме того, если проигравшей стороной, не исполняющей решение, является спортсмен, сложности с принудительным исполнением решения могут возникнуть при переходе спортсмена в иную лигу или под юрисдикцию иной национальной федерации. Данная проблема могла бы быть решена с помощью международной федерации по соответствующему виду спорта, которая могла бы распространить санкции на спортсмена до мирового масштаба. Однако для этого соответствующие правила должны быть прописаны в регламентах международной федерации, и влияние последней должно распространяться на федерацию или лигу, в которую перешел спортсмен. В ином случае принудительно исполнить решение не удастся, если только между международной федерацией и независимой лигой или федерацией не подписано какое-либо соглашение о сотрудничестве, гарантирующее, что решение будет исполняться на территории этих независимых лиг и федераций. Аналогичное соглашение может быть и напрямую заключено между профессиональными лигами.

В качестве примера, хоть и не связанного с исполнением решения по трудовому спору, но наглядно демонстрирующего невозможность исполнения решений на территории независимых от международных федераций лиг и национальных федераций, является дело российского нападающего «Вашингтон Кэпиталз» Евгения Кузнецова. В 2019 году Международная федерация хоккея (ИИХФ) дисквалифицировала Евгения на 4 года за употребление кокаина. Согласно решению ИИХФ, дисквалификация распространяется на все соревнования, проводимые под эгидой ИИХФ, в том числе Евгений не может играть в КХЛ. Однако Национальная хоккейная лига (НХЛ), в которой играет Евгений и которая является независимой лигой и не подчиняется правилам ИИХФ и Всемирного антидопингового агентства, решила, что это чрезмерное наказание. В итоге в рамках НХЛ Евгения дисквалифицировали на три матча

и удержали из его зарплаты 285 тыс. долларов, что не является для данного хоккеиста значительной суммой.

Обжалуются решения органов спортивных федераций и лиг в спортивный арбитраж, что является еще одним отличием рассмотрения споров в данных органах и в КТС или спортивном арбитраже, где установлен иной порядок обжалования.

То, в какой арбитраж необходимо подавать жалобу зависит от регламентных норм. Статьи 36.4 и 36.5 Закона о спорте предоставляют федерациям и лигам возможность самостоятельно решать, в какой арбитраж будет обжаловаться решение: в Национальный центр спортивного арбитража (НЦСА) или в иностранное арбитражное учреждение, признанное спортивной федерацией или лигой в учредительных документах (например, решения Палаты по разрешению споров РФС по трудовым спорам обжалуются в Международный спортивный арбитражный суд (CAS)). Кроме того, в регламентных нормах может быть установлена и «двухступенчатая» апелляция, что не противоречит Закону о спорте. Например, согласно статьям 42 и 113 Дисциплинарного регламента ФХР, решения Дисциплинарного комитета ФХР обжалуются в Апелляционный комитет ФХР, а уже решения Апелляционного комитета могут быть обжалованы в CAS.

Обжалованию в суды общей юрисдикции решения юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг не подлежат, что, однако, не мешает суду заново рассмотреть дело. Как справедливо отмечает А.Р. Осипов в отношении решений Палаты РФС по разрешению споров, *«если одна из сторон не согласна с решением Палаты, то она вправе возбудить аналогичное дело в суде, ссылаясь (либо не ссылаясь) на решение Палаты по своему усмотрению»*.³⁰⁶

На возможность повторного рассмотрения дела в суде указывает и сама Палата по разрешению споров РФС: *«даже после обращения в Палату или*

³⁰⁶ Осипов А.Р. Досудебное разрешение споров в РФ на примере Палаты по разрешению споров Комитета по статусу игроков РФС // Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 3 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

после рассмотрения индивидуального трудового спора Палатой, стороны трудовых отношений не лишены права повторно обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора непосредственно в комиссию по трудовым спорам или в суд»³⁰⁷. Сказанное справедливо и для иных юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг.

Таким образом, судья суда общей юрисдикции не должен отказывать в принятии искового заявления или прекращать производство по делу в связи с тем, что юрисдикционный орган спортивной федерации или лиги уже разрешил этот спор. Подтверждение тому есть и в судебной практике. Так Московский городской суд, отменяя определение Нагатинского районного суда, которым было прекращено производство по делу о взыскании задолженности по заработной плате, указал следующее: *«Вопреки выводу суда первой инстанции решение Палаты по разрешению споров РФС от 23 августа 2017 года, принятое по заявлению Н. к НП "МФК "Динамо" о выплате задолженности по трудовому договору, не препятствует обращению в суд за разрешением спора, поскольку Палата по разрешению споров не является третейским судом, а осуществляет внесудебное (досудебное) урегулирование споров»*.³⁰⁸

Отметим, что обращение в суд с целью рассмотреть дело, которое уже рассматривал орган федерации или лиги, имеет смысл лишь, если между спортсменом и его работодателем не заключено арбитражное соглашение о рассмотрении индивидуального трудового спора в спортивном арбитраже, а также, если истец уверен, что ответчик не заявит по этому основанию возражение в отношении рассмотрения дела в суде.

Таким образом, проведенное исследование наглядно показало, что юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг представляют собой особого рода органы, рассматривающие спортивные споры, в том числе

³⁰⁷ Решение Палаты РФС, опубликованное на сайте РФС 29.10.2020 (дата и номер решения в файле отсутствуют) // [Электронный ресурс] URL: <https://rfs.ru/subject/1/committees/19/documents> (дата обращения 01.07.2021).

³⁰⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.04.2019 по делу № 33-1899 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов. Указанные органы отличаются от КТС, арбитража и медиаторов порядком формирования, работы, принятия решений, их исполнения и обжалования. Основанием деятельности юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг являются ст. 36.5 Закона о спорте и оговорки в регламентах. Рассмотрение спора в таких органах имеет как достоинства (знание членами органов специфики конкретного вида спорта, оперативность разрешения спора, конфиденциальность процесса, если стороны не оговорят иное, и эффективный в большинстве случаев механизм исполнения решения), так и недостатки (прежде всего, невозможность исполнения решения, если проигравшая сторона перестала быть субъектом спорта). При этом следует заметить, что обращение спортсменов за разрешением споров в основном в органы спортивных федераций объясняется не только достоинствами этих органов, но и устоявшейся практикой, а также опасением спортивных санкций за несоблюдение установленного регламентными нормами порядка разрешения спора.

Несмотря на популярность рассмотренного механизма разрешения споров, сравнительный анализ Закона о спорте и ТК РФ показал, что положение юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг в законе определено недостаточно четко.

Закон о спорте в статье 36.5 предоставляет общероссийским спортивным федерациям и профессиональным спортивным лигам право устанавливать обязательный досудебный порядок разрешения спортивных споров, в том числе индивидуальных трудовых споров, в своих органах (подчеркнем, что в законе используется термин «индивидуальные трудовые споры», а не разногласия между работником и работодателем³⁰⁹). В то же время ТК РФ в числе органов, разрешающих индивидуальные трудовые споры, называет лишь КТС, суды, дополнительно указывая, что трудовые споры со

³⁰⁹ В актах спортивных федераций и лиг используются разные термины. Например, в Регламенте ВФВ указано «индивидуальные трудовые споры», а в Регламенте РФС по разрешению споров обобщающего названия нет, однако в ст. 18 перечислены конкретные категории споров, которые вправе рассматривать Палата. Среди них есть те, которые по своей сути являются индивидуальными трудовыми спорами.

спортсменами могут быть переданы на рассмотрение в арбитраж (ст. ст. 382, 348.13 ТК). Органы спортивных федераций и лиг в ТК РФ не упоминаются. При этом ст. 382 ТК РФ уточняет, что индивидуальные трудовые споры могут разрешаться только органами, предусмотренными ТК РФ.

Согласно ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между нормами ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ. С учетом ст. 5 ТК РФ, а также принимая во внимание, что органы спортивных федераций и лиг именно разрешают споры по существу, сложившуюся ситуацию нельзя признать допустимой. Противоречие между ТК РФ и Законом о спорте не могло не привести (и привело) на практике к спорам о компетенции.

Крайне интересно в этой связи дело, которое рассмотрела Палата по разрешению споров РФС.³¹⁰ Данное дело касалось индивидуального трудового спора не с футболистом, а с тренером, однако в отношении компетенции Палаты рассматривать индивидуальные трудовые споры данное обстоятельство значения не имеет.

Тренер подал в Палату РФС заявление о признании расторжения трудового договора клубом досрочно в одностороннем порядке без уважительных причин и взыскании компенсации за такое увольнение. В ответ клуб заявил ходатайство о прекращении производства по делу в связи с тем, что спор не подлежит рассмотрению и разрешению в Палате. В обоснование довода о том, что Палата не уполномочена рассматривать индивидуальные трудовые споры, клуб ссылался как раз на противоречие между Законом о спорте и ТК РФ.

Однако Палата РФС отказала клубу в удовлетворении ходатайства и рассмотрела спор по существу. В решении Палата подробно объяснила,

³¹⁰ Решение Палаты РФС, опубликованное на сайте РФС 29.10.2020 (дата и номер решения в файле отсутствуют) // [Электронный ресурс] URL: <https://rfs.ru/subject/1/committees/19/documents> (дата обращения 01.07.2021).

почему отклонила доводы клуба об отсутствии у нее компетенции рассматривать индивидуальные трудовые споры. Палата указала, что вправе рассматривать такие споры на основании ст. 36.5 Закона о спорте, которая не противоречит ТК РФ.

В своих рассуждениях Палата исходила из того, законодательство РФ предусматривает следующие способы разрешения индивидуальных трудовых споров: *«1) в досудебном (внесудебном) порядке (в отношении субъектов футбола – посредством рассмотрения спора в Палате); 2) в судебном порядке посредством рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам или суде»*.

Прочитав ст. 352 ТК РФ, в которой перечислены основные способы защиты трудовых прав и свобод, Палата пришла к выводу, что ТК РФ регулирует только судебный порядок защиты трудовых прав, а досудебный (внесудебный) порядок защиты трудовых прав в сферу регулирования ТК РФ не входит. Поскольку ТК РФ не регулирует порядок досудебного (внесудебного) урегулирования споров, равно как и не запрещает урегулирование индивидуальных трудовых споров в таком порядке, ст. 36.5 Закона о спорте не противоречит ТК РФ и не требует внесения в ТК РФ изменений.

Палата подчеркнула, что система рассмотрения индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке, в том числе в Палате, не конкурирует, не заменяет и не подменяет систему рассмотрения споров в судебном порядке. Соблюдение досудебного (внесудебного) порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров, предусмотренного ст. 36.5 Закона о спорте, не ограничивает и не нарушает права работника и работодателя на судебную защиту их трудовых прав и свобод, в том числе права на обращение в суд или КТС. В этой связи ст. 36.5 Закона о спорте признана Палатой не противоречащей ТК РФ и подлежащей применению.

Аргументы Палаты достаточно спорны. Как минимум, рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС не является судебным порядком рассмотрения спора, а представляет собой классический для трудового права

досудебный порядок разрешения спора. Кроме того, в Законе о спорте используется термин «индивидуальный трудовой спор», который, как уже указывалось, согласно ст. 391 ТК РФ, представляет собой неурегулированные разногласия, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. А такими органами по ст. 382 ТК РФ являются только суды, КТС и иные органы, предусмотренные ТК РФ (на данный момент это только третейские суды для спортсменов). Если бы ст. 36.5 Закона о спорте предусматривала урегулирование разногласий, а не разрешение индивидуального трудового спора, противоречия с ТК РФ бы не было. Но в этом случае органы федераций и лиг не могли бы разрешать по существу споры, а должны были бы помогать урегулировать разногласия, выступая посредниками.

Для того чтобы не давать повода для подобных споров, необходимо регламентировать ТК РФ деятельность органов спортивных федераций и лиг, связанную с разрешением трудовых споров. В связи с этим статью 348.13 ТК РФ целесообразно дополнить нормой о том, что индивидуальные трудовые споры спортсменов (и тренеров) могут быть рассмотрены и разрешены в органах общероссийской спортивной федерации или профессиональной спортивной лиги, при соблюдении двух условий. Во-первых, такая возможность должна быть закреплена в регламентных нормах соответствующей федерации и лиги. Во-вторых, орган федерации или лиги должен соответствовать требованиям, установленным в ст. 36.5 Закона о спорте:

— в состав органа должно входить не менее пяти членов, при этом не менее одной трети из них должны иметь высшее юридическое образование;

— орган управления федерации или лиги на основании устава должен утвердить положение об органе, разрешающем споры, и его состав;

— должна быть возможность обжалования решений органов федераций и лиг в арбитражное учреждение, указанное в Законе о спорте.

Отдельное внимание необходимо уделить положению о юрисдикционных органах федераций и лиг. Само по себе наличие регламента не гарантирует его качество и достаточную проработанность. В то же время, так как органы спортивных федераций и лиг принимают обязательное для сторон спора решение, регламент, регулирующий статус и деятельность таких органов, должен быть максимально подробным. Поэтому предлагается в Законе о спорте прописать, какие положения в обязательном порядке должны содержать такие регламенты: подробные правила формирования органа, требования к его членам, правила подачи заявления, отводов, принятия, обжалования и исполнения решений и т.д.³¹¹ Возможно, Минспорту России следует задуматься над составлением рекомендуемой формы такого регламента, которая могла бы служить ориентиром для тех спортивных федераций и лиг, которые решат создать свои юрисдикционные органы или усовершенствовать порядок их деятельности.

Закрепляя в ТК РФ возможность разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов органами общероссийских спортивных федераций и лиг необходимо одновременно решить четыре вопроса:

— все ли индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться органами спортивных федераций и лиг?

— стоит ли устанавливать обязательный досудебный порядок?

— как быть, когда субъектом трудовых отношений со спортсменом выступает спортивная федерация?

— предоставлять ли право рассматривать споры органам международных спортивных федераций?

Первый поставленный вопрос связан с компетенцией органов спортивных федераций и лиг. В этом смысле следует определить, должны ли они иметь право рассматривать индивидуальные трудовые споры, которые,

³¹¹ В некоторых странах такой подход уже реализован. Например, в ст. 88 Закона Испании о спорте перечислены основные положения, которые должны содержаться в документах спортивных федераций и лиг, предусматривающих для разрешения споров функционирование систем примирения или арбитража. См.: Государственное управление в сфере спорта: Учебник для магистров, Понкин И.В., Редькина А.И., Соловьёв А.А., Шевченко О.А. / Науч. ред.: И.В. Понкин. М., 2017. С. 440.

согласно ст. 391 ТК РФ, подлежат рассмотрению непосредственно в судах, в том числе споры о восстановлении на работе.³¹²

Представляется, что в этой части необходим дифференцированный подход. Правом разрешать трудовые споры, отнесенные ст. 391 ТК РФ к исключительной компетенции судов, целесообразно наделять только те органы, которые соответствуют дополнительным, в сравнении с установленными Законом о спорте, требованиям. Во-первых, срок работы органа не может быть менее трех лет со дня его создания. Это время позволит решить многие организационные вопросы, и накопить опыт рассмотрения менее сложных дел. Во-вторых, необходимо чтобы треть состава органов спортивных федераций и лиг наряду с высшим юридическим образованием обладали стажем работы по юридической специальности или преподавательской деятельности не менее трех лет. Это гарантирует более высокую квалификацию арбитров.

Что касается обязательного досудебного порядка разрешения споров, о котором говорит Закон о спорте, необходимо отметить следующее. Еще до включения в Закон о спорте нормы о досудебном порядке разрешения споров в органах спортивных федераций и лиг, в доктрине обосновывалась необходимость установления обязательности такого порядка разрешения спортивных споров³¹³ и индивидуальных трудовых споров в сфере спорта в частности.³¹⁴ Указывалось, что обязательный досудебный порядок разгрузит суды и арбитраж, а также обеспечит большую компетентность при принятии решения.³¹⁵ Возможно, сказанное справедливо для других спортивных споров, однако к установлению обязательного досудебного порядка

³¹² На данный момент некоторые регламенты исключают из компетенции юрисдикционных органов федераций и лиг споры о восстановлении на работе. Например, Палата РФС рассматривает споры, связанные с расторжением трудового договора, однако в регламенте прямо указано, что это не может повлечь восстановление работника на работе (статьи 9 и 10 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов, утв. Постановлением Исполкома РФС от 24.07.2020 № 196.4 (с изм. и доп., утв. Постановлением Исполкома РФС от 29.04.2021 № 200/8.2) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rfs.ru/subject/1/documents> (дата обращения 01.07.2021).

³¹³ См.: Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Юрлов С.А. Спортивные споры и их разрешение: теория и практика (на примере индивидуальных видов спорта). С. 55.

³¹⁴ См.: Осипов А.Р. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³¹⁵ См.: Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Юрлов С.А. Спортивные споры и их разрешение: теория и практика (на примере индивидуальных видов спорта). С. 55.

разрешения индивидуальных трудовых споров следует отнестись критически.

Во-первых, в ситуациях, когда очевидно, что физкультурно-спортивная организация скоро перестанет быть субъектом спорта, обращаться в органы федерации или лиги нецелесообразно, поскольку спортивные санкции работодателя уже не пугают. В этом случае рациональнее сразу подавать иск в суд общей юрисдикции.

Во-вторых, обязательный досудебный порядок могут установить все общероссийские федерации и лиги, независимо от того, как качественно их органы разрешают споры. В связи с этим у спортсмена или его работодателя могут быть сомнения в независимости или компетентности арбитров органов федераций и лиг (особенно, если эти органы только созданы). В этом случае сторона спора, получившая отрицательное решение, будет оспаривать его в арбитраже или обратится в суд общей юрисдикции только в силу того, что сочтет причиной своего «проигрыша» некомпетентность или зависимость арбитров. Всё это только затянет спор.

В-третьих, органы, рассматривающие спор, как правило, находятся в Москве, что может быть неудобно для сторон спора, которые находятся в других регионах РФ. Данную проблему мог бы решить дистанционный формат участия в заседании, однако для этого необходимо, чтобы возможность такого формата была предусмотрена в регламентных нормах.

В связи со сказанным предлагается предусмотреть в ст. 36.5 Закона о спорте исключение из правила о возможности установления обязательного досудебного порядка разрешения споров для индивидуальных трудовых споров. У федераций и лиг должно остаться право устанавливать досудебный порядок разрешения таких споров, однако он не должен быть обязательным.

Для того чтобы мотивировать спортсменов обращаться за разрешением спора в органы федераций и лиг необходимо не устанавливать обязательный досудебный порядок, а совершенствовать механизм рассмотрения споров в указанных органах. Если рассмотрение споров в конкретном органе будет эффективным и быстрым, спортсмены сами будут обращаться в него.

В этой связи вряд ли можно признать обоснованными спортивные санкции за обращение в суд без соблюдения досудебного порядка в отношении трудовых споров, установленные регламентами спортивных федераций и лиг³¹⁶. Особенно сомнительными такие санкции выглядят сейчас, когда ТК РФ не предоставляет органам федераций и лиг права разрешать трудовые споры.

На данный момент, так как Закон о спорте предоставляет органам федераций и лиг право устанавливать обязательный досудебный порядок, его несоблюдение может трактоваться как основание для возвращения судом искового заявления (ч. 1 ст. 135 ГПК РФ) или оставления заявления без рассмотрения (абз. 2 ст. 222 ГПК РФ). Однако представляется, что пока норму об обязательном досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов не закрепят в ТК РФ, суды не должны возвращать иски или оставлять их без рассмотрения из-за несоблюдения досудебного порядка.

Суды общей юрисдикции, сталкиваясь с исками спортсменов и заявлениями работодателей о том, что не соблюден обязательный досудебный порядок, принимают разные решения. Например, Нагатинский районный суд г. Москвы определением от 09.06.2020 по делу № 2-1967/20 оставил без рассмотрения заявление о взыскании заработной платы в связи с тем, что не был соблюден досудебный порядок разрешения спора в Арбитраже при ВФВ.³¹⁷ Суд сослался на право федерации устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования споров, а также на пункт трудового договора, в котором было указано, что работник обязан соблюдать, в том числе, регламенты ВФВ. Мосгорсуд такое решение отменил.³¹⁸ Правда,

³¹⁶ Например, в российском футболе за несоблюдение правила об обязательном досудебном разрешении споров футболисту грозит дисквалификация на срок от трех до шести месяцев и (или) штраф до 1 млн руб., а клубу — запрет на регистрацию новых футболистов в течение от одного до двух регистрационных периодов и (или) штраф до 1 млн руб. (Приложение № 3 к Регламенту по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

³¹⁷ Определение Нагатинского районного суда г. Москвы от 09.06.2020 по делу № 2-1967/20 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

³¹⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2020 по делу № 33-35366/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

мотивировал это суд тем, что третейские суды не могут рассматривать трудовые споры и арбитражное соглашение между сторонами не заключено. Однако такое обоснование достаточно спорно. Арбитраж при ВФВ — не постоянно действующее арбитражное учреждение и не третейский суд в том смысле, в котором это понимает Закон об арбитраже. Вероятно, судей ввело заблуждение название органа — Арбитраж при ВФВ.

В другом деле районный суд сразу отказал в оставлении иска без рассмотрения ввиду несоблюдения спортсменом досудебного порядка разрешения спора в Палате РФС. Суд сослался на то, что в ТК РФ о таком порядке ничего не сказано. К тому же после обращения в суд, но до начала судебного заседания спортсмен все-таки обратился в Палату РФС, которая приостановила рассмотрение заявления до разрешения дела в суде.³¹⁹

Противоречивая судебная практика только подчеркивает, что необходимо урегулировать статус юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг в ТК РФ.

Следующий вопрос касается возможности принятия органом спортивной федерации объективного решения по трудовому спору, когда работодателем такого спортсмена выступает общероссийская спортивная федерация. Отметим, что на данный момент трудовые договоры спортсмены, как правило, заключают с клубами или центрами спортивной подготовки, а не федерациями. В то же время не исключено, что члены сборных команд России могут вступить в трудовые отношения с федерацией, поэтому данный вопрос также нуждается в проработке.

Учитывая, что федерация, как правило, контролирует формирование органа, принимающего решения, и оплачивает работу арбитров, индивидуальные трудовые споры между федерацией и ее работниками-спортсменами не должны рассматриваться в органах самих федераций. Такие споры необходимо передавать в «Национальный центр спортивного

³¹⁹ Решение районного суда г. Рязани от 29.01.2019 по делу № 2-213/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения 01.07.2021).

арбитража» при АНО «Спортивная арбитражная палата» или рассматривать в суде либо в комиссии по трудовым спорам.

Наконец, необходимо рассмотреть вопрос о том, предоставлять ли право рассматривать индивидуальные трудовые споры органам международных спортивных федераций. Закон о спорте, закрепляя в ст. 36.5 возможность установления обязательного досудебного порядка разрешения споров в органах общероссийских федераций, об органах международных спортивных федерациях умалчивает. Однако на практике они также рассматривают споры при определенных условиях, закрепленных во внутренних документах самих федераций. Яркий пример — Палата по разрешению споров ФИФА (FIFA Dispute Resolution Chamber, DRC), которая разрешает часть футбольных споров, имеющих международный масштаб, в том числе трудовые споры между спортсменами и клубами.

Деятельность и практика Палаты ФИФА хорошо исследованы: данным вопросам посвящены многочисленные статьи и книги³²⁰, что неудивительно, ведь Палата ФИФА, трактуя регламентные нормы ФИФА и обеспечивая их выполнение, является крайне важным элементом обеспечения могущества ФИФА во всем мире. Публикация же части решений Палаты на сайте ФИФА позволяет выявить позицию данного органа по спорным вопросам, возникающим в рамках футбола. Вместе с тем при анализе литературы, касающейся деятельности Палаты ФИФА, следует учитывать, что ФИФА периодически вносит изменения в регламенты, которые регулируют деятельность Палаты. Так, в январе 2021 года была утверждена новая редакция Правил, регулирующих процедуры Комитета по статусу игроков и Палаты по

³²⁰ См., например: Алексеев С. В., Саттаров Н. Г., Бредихин А. А. К вопросу о компетенции палаты ФИФА по разрешению споров // Спорт: экономика, право, управление. 2018. №2. С. 5-8; Бредихин А.А. Принцип *lex sportiva* в системе разрешения трудовых споров между футболистом и спортивным клубом (на основе анализа решений Палаты ФИФА по разрешению споров и Спортивного арбитражного суда) // Молодежь в науке: Новые аргументы: Сборник научных работ VI Международного молодежного конкурса. Ч. 2. / Отв. редактор А.В. Горбенко. 2017. С. 129-137; Бредихин А.А. Решения Спортивного арбитражного суда и Палаты ФИФА по разрешению споров, обладающие силой прецедента (на примере трудовых споров в сфере футбола) // Международное правосудие. 2019. № 3 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; De Weger F. The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber. 2nd ed. The Hague: T.C.M. Asser Press. 2016.

разрешению споров³²¹ (далее — Процедурные правила ФИФА), а в феврале 2021 года — новая редакция Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА³²². В мае 2021 года были внесены изменения в Устав ФИФА, которыми предусмотрено создание единого Футбольного суда (FIFA Football Tribunal). Последний включает в себя три палаты: Палату по разрешению споров (DRC), Палату по статусу игроков (Players Status Chamber) и Палату агентов (Agent Chamber).³²³ Согласно уставу, деятельность Футбольного суда регулируется правилами, утвержденными Советом ФИФА. На момент подготовки диссертации данные правила опубликованы не были, однако, согласно ст. 74 Устава ФИФА, Палата по разрешению споров продолжит функционировать и будет интегрирована в Футбольный суд с даты официального учреждения Палаты по статусу игроков и Палаты агентов, в связи с чем, вероятно, серьезных изменений в деятельности Палаты по разрешению споров не будет.

По состоянию на июнь 2021 года Палата ФИФА формируется на основе равного представительства работников и работодателей и состоит из председателя, его заместителя, 13 представителей игроков и 13 представителей клубов (ст. 4 Процедурных правил ФИФА). Рассмотрение трудовых споров в Палате бесплатное. Срок на обращение в Палату составляет два года с момента события возникновения спора. Если срок истек, Палата откажет в разрешении спора, даже если ответчик не заявлял о пропуске заявителем срока (ст. 18 Процедурных правил ФИФА, ст. 25 Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА).

Иногда футболисты и клубы пытаются использовать возможность разрешить спор как в государственных судах, так и в органах международных федераций. Они обращаются в суды, а после, в случае неполучения желаемого решения, идут в Палату ФИФА. Однако, как отмечают

³²¹ Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber. January 2021 Edition // URL: <https://www.fifa.com/legal/documents> (дата обращения: 01.07.2021).

³²² Regulations on the Status and Transfer of Players. February 2021 Edition // URL: <https://www.fifa.com/legal/documents> (дата обращения: 08.05.2021).

³²³ FIFA Statutes. May 2021 Edition // URL: <https://www.fifa.com/legal/documents>. Art. 54. (дата обращения: 01.07.2021).

М.А. Прокопец, Д.И. Рогачев и Ф. де Вегер *«Палата ФИФА очень болезненно относится к случаям поиска лучшего суда»(forum shopping), особенно когда это связано с обращением футболистов или клубов в гражданские суды»*.³²⁴

Палата отказывает в рассмотрении спора, если выяснится, что тождественный спор находится на рассмотрении иного юрисдикционного органа или, что такой орган уже вынес решение по данному спору. Более того, как указывают на основе изучения практики Палаты ФИФА, С.В. Алексеев, Н.Г. Саттаров и А.А. Бредихин *«Палата ФИФА отказывает в рассмотрении спора даже в том случае, если заявителем был отозван иск из национального суда общей юрисдикции»*.³²⁵

К компетенции Палаты ФИФА относится разрешение, в том числе, трудовых споров между футболистом и клубом, имеющих международный масштаб (когда гражданство футболиста отличается от страны нахождения клуба), если только на национальном уровне в рамках ассоциации и/или коллективного договора не создан независимый орган, гарантирующий справедливое разбирательство и уважающий принцип равного представительства игроков и клубов (ст. ст. 22, 24 Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА).

Анализ практики решений Палаты ФИФА показал, что в трудовых спорах, имеющих международный масштаб, ответчики часто заявляют об отсутствии у Палаты компетенции рассматривать спор со ссылкой на то, что последний, согласно трудовому договору, должен рассматривать иной орган (как правило, национальная футбольная палата или государственный суд). При таком заявлении ответчика Палата ФИФА, прежде всего, проверяет наличие и оформление оговорки о разрешении спора иным органом.

Такая оговорка, согласно ст. 22 Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА, должна быть включена в трудовой договор либо в

³²⁴ Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³²⁵ Алексеев С. В., Саттаров Н. Г., Бредихин А. А. Указ. соч. С. 7. См. также: Бредихин А.А. Решения Спортивного арбитражного суда и Палаты ФИФА по разрешению споров, обладающие силой прецедента (на примере трудовых споров в сфере футбола) // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

коллективный договор, применимый к сторонам. Согласно практике Палаты, оговорка должна быть четкой и устанавливать исключительную компетенцию какого-либо органа. Достаточно ясными и недвусмысленными Палата признала, например, следующие формулировки: *«15.1. Если конфликты не решаются путем прямых переговоров, стороны подчиняются исключительной юрисдикции Трибунала Баку (Республика Азербайджан) в исключение любого другого форума»*³²⁶; *«Все вопросы и споры, связанные с исполнением, толкованием и прекращением действия настоящего договор, а также вопросы о возможной компенсации должны решаться исключительно Кырджалинским районным судом, который является единственным компетентным судом»*³²⁷.

Формулировки, которые отсылают к «уполномоченным органам» или дают выбор между несколькими органами, Палата признает неочевидными, и даже при их наличии рассматривает спор. Например, в одном деле ответчик сослался на следующий пункт трудового договора: *«в случае разногласий, возникающих в связи с применением настоящего контракта, обязуются подавать апелляцию в Палату посредничества и разрешения споров или в Специальный суд Федерации футбола Эквадора»*. Члены Палаты обратили внимание на «или» и указали, что такая оговорка не позволяет однозначно установить компетентный орган по разрешению споров.³²⁸

Если в оговорке, которую Палата признала очевидной, указано на государственный суд, Палата признает отсутствие у себя компетенции рассматривать спор, указывая, что ст. 22 Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА не наносит ущерб праву клуба и футболиста разрешать

³²⁶ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 20.11.2020, REF 20-01338 (Badaliy Dago vs Neftçi PFK) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³²⁷ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020, REF 20-01088 (Zoran Gajic vs PFC Arda Kardzhali 1924) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³²⁸ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 19.11.2020, REF 20-01231 (Facundo Andrés Affranchino vs CD Olmedo) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

трудовые споры в национальном суде.³²⁹

Если дело касается иного органа, Палата ФИФА проверяет, соответствует ли он ее требованиям. Так, такой орган должен гарантировать справедливое разбирательство и уважать принцип равного представительства футболистов и клубов.³³⁰ Важно, что доказать соответствие национального органа указанным критериям — задача ответчика. Если он не предъявит убедительные доказательства того, что национальный орган соответствует требованиям ФИФА, Палата признает за собой компетенцию рассматривать спор, даже если в договоре есть четкая оговорка о рассмотрении спора таким национальным органом.³³¹

Палата ФИФА рассматривает споры в составе трех членов (с учетом принципа равного представительства работников и работодателей) включая председателя или его заместителя. Если сумма иска по трудовому спору менее 200 тыс. швейцарских франков спор может рассмотреть член Палаты ФИФА единолично (ст. 24 Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА). Как отмечают М.А. Прокопец, Д.И. Рогачев и Ф. де Вегер не приветствуется ситуация, когда арбитры имеют ту же национальность, что и стороны в споре.³³² Это подтверждает и практика Палаты. Например, в решении от 15.07.2016 № 07161753а года Палата ФИФА подчеркнула, что вопреки информации, содержащейся в письме, посредством которого стороны были проинформированы о составе Палаты, член J воздержался от участия в разрешении дела, так как имеет то же гражданство, что и клуб. Для

³²⁹ Decisions of the Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020, REF 20-01088 (Zoran Gajic vs PFC Arda Kardzhali 1924); on 20.11.2020, REF 20-01338 (Badaliy Dago vs Neftçi PFK) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³³⁰ Подробнее о требованиях к национальным органам см. Циркуляр ФИФА № 1010 от 20.12.2005 (Circular no. 1010: Independent and duly constituted arbitration tribunal), а также Стандартные правила Национальной палаты по разрешению споров ФИФА (National Dispute Resolution Chamber (NDRC) Standard Regulations) // FIFA Legal Handbook, edition September 2020 // URL: https://www.fifa.com/who-we-are/legal/rules-and-regulations/documents/C_901_985; Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³³¹ Decisions of the Dispute Resolution Chamber on 13.08.2020, REF 20-00780 (Aleksandar Gojkovic vs Larissa FC), on 22.10.2020, REF 20-00118 (Davi Wanderlei Silva vs. FKS Stal Mielec), on 22.10.2020, REF 20-01055 (Sadam Sulley vs FK Senica) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³³² См.: Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

выполнения требования о равном представительстве представителей клуба и футболистов член К также воздержался от участия в спорте, и Палата вынесла решение в присутствии трех членов³³³.

Разбирательство, как правило, ведется в письменной форме. Однако, если члены Палаты сочтут это необходимым, стороны могут быть вызваны на устное слушание. В таких случаях слушания проходят в штаб-квартире ФИФА в Цюрихе (Швейцария) (ст. ст. 8, 10, 11 Процедурных правил ФИФА).

Разбирательство в Палате ФИФА идет на одном из четырех официальных языков ФИФА (английский, французский, испанский или немецкий). Поэтому все документы, представляемые в Палату, должны быть представлены на языке оригинала, а также, если язык оригинала отличается от официальных языков ФИФА, переведены на один из этих языков. Если сторона спора представит документы на иных языках без перевода, Палата не будет учитывать данный документ при принятии решения.³³⁴

Исполнение решений Палаты ФИФА обеспечивается применением к клубам и футболистам спортивных санкций, которые распространяются на все общенациональные федерации, входящие в ФИФА. В 2018 году в Процедурные правила ФИФА была введена статья 24bis, согласно которой, обязывая клуб или футболиста выплатить другой стороне денежные средства, Палата, одновременно сразу указывает в решении последствия невыполнения решения в установленные сроки (сроки приостанавливаются в случае обжалования решения в CAS): дисквалификация до шести месяцев для спортсмена или запрет регистрации новых игроков для клубов продолжительностью до трех регистрационных периодов. Как указывается в Циркуляре ФИФА № 1686 от 08.08.2019³³⁵ основная цель нововведения —

³³³ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 15.07.2016 № 07161753a // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³³⁴ Decisions of the Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020, REF 20-00118 (Davi Wanderlei Silva vs. FKS Stal Mielec), on 04.11.2020, REF 20-00237 (Juan Manuel Cobelli vs ASD Marina di Ragusa) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³³⁵ Circular no. 1686: Art. 24bis of the Regulations on the Status and Transfer of Players – execution of monetary decisions by FIFA Players' Status Department // FIFA Legal Handbook, edition September 2020 // URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> C. 874.

обеспечить быстрое выполнение решений без задержек.

Ранее в данном параграфе диссертации отмечалось, что юрисдикционные органы национальных спортивных федераций и суды общей юрисдикции принимают решения, применяя разное право. При рассмотрении споров в международных юрисдикционных органах это проявляется еще сильнее. Если национальные органы спортивных федераций все-таки учитывают российское законодательство и обосновывают им свои решения, то в международных юрисдикционных органах национальное законодательство практически не принимается во внимание.

Так, для Палаты ФИФА регламенты ФИФА, согласно ст. 18 Процедурных правил ФИФА, имеют очевидное преимущество над национальным законодательством. В случае противоречия между регламентами и национальным законодательством Палата ФИФА будет руководствоваться регламентами. Как подчеркнула Палата в решении от 13.07.2017 № 07170099, основная цель регламентов ФИФА - создать стандартный набор правил, которым подчиняются все участники футбольного сообщества. Эта цель была бы недостижима, если бы Палате пришлось применять национальное законодательство конкретной стороны.³³⁶

Так как законодательство стран значительно отличается, регламенты ФИФА в любом случае будут противоречить законодательству какой-либо страны. Например, российское законодательство не содержит запрета на установление испытательного срока для спортсменов. Поэтому если такой срок будет установлен и в последующем клуб уволит спортсмена в связи с непрохождением испытания, это не вызовет вопросов у судов общей юрисдикции. Однако Палата ФИФА такое условие, как правило, считает недействительным, как противоречащее регламентным нормам ФИФА³³⁷. Это объясняется тем, что испытательные срок нарушает фундаментальный

³³⁶ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 13.07.2017 № 07170099-E // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

³³⁷ См.: Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

принцип, действующий в футболе, – принцип сохранения контрактной стабильности.

Большое количество споров с участием футболистов связано с увольнением за прогул. При этом футболисты, как правило, не просят о восстановлении на работе, а требуют установить, что увольнение было произведено без обоснованной причины, и взыскать в связи с этим с клуба компенсацию, предусмотренную регламентами нормами для такой ситуации. По ТК РФ прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение смены или четырех часов подряд. Однако Палата ФИФА не признает отсутствие игрока в течение непродолжительного времени, в том числе нескольких дней, обоснованной причиной для увольнения. Кроме того, для того чтобы ФИФА посчитала прогул обоснованной причиной, клуб должен направить футболисту уведомление с просьбой прекратить нарушение³³⁸. Разрешая спор, Палата ФИФА будет исходить из своей практики и регламентов ФИФА, а не ТК РФ, поэтому в подобной ситуации увольнение за отсутствие в течение, например, двух дней, скорее всего, будет признано Палатой ФИФА необоснованным.³³⁹

Несмотря на то, что в итоге Палата ФИФА может принять решение, которое расходится с национальным законодательством, применение, прежде всего, регламентов достаточно обосновано. Спортсмены часто переходят из клуба в клуб, в том числе переезжают для этого в другие страны. Идея ФИФА состоит в том, чтобы футболисту не нужно было изучать законодательство каждой страны, а достаточно было бы знать регламентные нормы ФИФА, так как в случае спора он сможет обратиться за восстановлением нарушенных прав в ее органы.

В этой связи следует согласиться с М.А. Прокопцом, Д.И. Рогачевым и Ф. де Вегером в том, что установление подведомственности споров с участием

³³⁸ См.: Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³³⁹ Decision of the Dispute Resolution Chamber on 19.11.2020, REF 20-01412 (Danilo Pantic vs Fehervar FC) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions/> (дата обращения 01.07.2021).

иностранных футболистов Палате ФИФА весьма целесообразно и установлено исключительно в интересах футболистов.³⁴⁰ С учетом сказанного, представляется, что механизм разрешения спора, позволяющий обратиться в органы международной спортивной федерации, при условии, что спортсмен не является гражданином РФ, вполне допустим, так как направлен на обеспечение защиты прав такого спортсмена. В связи с этим предлагается закрепить в законе возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием названной категории работников в органах международных спортивных федераций, если это предусмотрено их регламентами.

Подводя небольшой итог, отметим, что анализ регламентных актов показал наличие у спортсменов разных возможностей по защите своих прав. Это объясняется тем, что конкретная система разрешения споров устанавливается нормами спортивных федераций и лиг и отличается в зависимости от вида спорта и (или) лиги. В одних федерациях и лигах собственных органов по урегулированию споров нет, поэтому последние рассматриваются в судах или арбитраже. Например, споры в рамках таких видов спорта как водное поло, пулевая и стендовая стрельба подлежат рассмотрению в НЦСА (п. 8.1 Регламента Федерации водного поло России по статусу и переходам спортсменов³⁴¹, п. 12.3 Устава Стрелкового Союза России).³⁴² В других федерациях и лигах органы, рассматривающие трудовые споры, существуют, но регламенты их деятельности недостаточно подробные, а оценить эффективность работы этих органов невозможно в силу конфиденциальности их деятельности (например, Арбитраж при ВФВ). В третьей группе федераций и лиг действуют достаточно подробные правила формирования и деятельности юрисдикционных органов, и принимаемые ими

³⁴⁰ См.: Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³⁴¹ Регламент Федерации водного поло России по статусу и переходам спортсменов, утв. Президиумом Федерации водного поло России 10.07.2009 (с изм. и доп. от 16.06.2020) // [Электронный ресурс] URL: https://www.waterpolo.ru/federation/documents?DocumentSearch%5Bcategory_id%5D=1&DocumentSearch%5BsRelevant%5D=&DocumentSearch%5Bname%5D= (дата обращения 01.07.2021).

³⁴² Устав Общероссийской спортивной общественной организации Федерации пулевой стрельбы и стендовой стрельбы «Стрелковый Союз России», утв. на учредительной Конференции Общероссийской спортивной общественной организации «Стрелковый Союз России» 27.12.1991 (в редакции, утв. на Конференции 20.10.2020) // [Электронный ресурс] URL: <http://shooting-russia.ru/about/ustav/> (дата обращения 01.07.2021).

решения в большинстве случаев являются обоснованными (например, Палата РФС). Наряду с этим следует отметить, что в зависимости от регламентных норм обжаловать решения юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг нужно в разные арбитражные учреждения, что также сказывается на возможности реализации спортсменами права на защиту.

Потенциально юрисдикционные органы федераций и лиг могут быть очень эффективным механизмом защиты трудовых прав спортсменов. В идеале такие органы должны существовать в каждой общероссийской федерации и соответствующей профессиональной лиге, действуя на основании подробного регламента и имея в своем составе членов, обладающих достаточной квалификацией для разрешения трудовых споров. Однако принуждать федерации и лиги создавать такие органы нецелесообразно. Формально создаваемые в силу юридической обязанности органы не смогут обеспечивать эффективную защиту прав спортсменов. Вместе с тем более четкий и закреплённый в ТК РФ и Законе о спорте механизм, направленный на обеспечение функционирования органов спортивных федераций и лиг, позволил бы не только повысить эффективность работы уже созданных органов, но и мотивировать другие федерации и лиги создавать свои органы по разрешению индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов.

§2. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ СПОРТСМЕНОВ В СПОРТИВНОМ АРБИТРАЖЕ

Помимо юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг рассматривать спортивные споры, в том числе индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов, может спортивный арбитраж. Когда в 2016 году в главе 5.1. Закона о спорте законодатель допустил использование такого механизма разрешения индивидуальных трудовых споров, это была локальная революция. Спортсмены и тренеры стали первыми (и пока остаются единственными) категориями работников, которые в современном российском трудовом праве получили возможность обращаться за разрешением трудовых споров в арбитраж.

Специалисты, которые занимаются разрешением споров со спортсменами, а также многие теоретики восприняли нововведения с энтузиазмом. Например, М.А. Андрианова и А.И. Муранов указывают, что включение в Закон о спорте статей о возможности рассмотрения трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже было *«разумным и целесообразным шагом, прежде всего продиктованным потребностями практики»*³⁴³. Соглашаясь с указанными авторами, отметим, что создание центра национального арбитража, в котором могли бы рассматриваться индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов — большой шаг вперед, который направлен на обеспечение реализации спортсменами и их работодателями права на защиту, в том числе на обеспечение доступности этой защиты.

Вместе с тем, не все специалисты посчитали нововведения удачными. Например, Н.В. Пугачева и Н.В. Самсонов указывают, что рассмотрение трудовых споров с участием профессиональных спортсменов в третейском суде в рамках арбитража не отвечает интересам самих спортсменов, так как третейское судебное разбирательство предназначено для разрешения споров

³⁴³ Андрианова М.А., Муранов А.И. Проблема арбитрабельности индивидуальных трудовых споров в сфере профессионального спорта и спорта высших достижений: возможное несоответствие федерального закона о физкультуре и спорте ГПК РФ и Трудовому кодексу РФ // Актуальные проблемы международного частного, гражданского права и арбитража: сб. науч. трудов / Под общ. ред. А.А. Костина; [отв. ред.: М.А. Андрианова, Е.В. Вершинина, А.Г. Волеводз, Н.А. Потапов]. М., 2018. С. 267.

между равными участниками правоотношения, что в отношениях спортсмен-работодатель не наблюдается.³⁴⁴

Отчасти замечания Н.В. Пугачевой и Н.В. Самсонова справедливы, однако необходимо учитывать, что в суды общей юрисдикции и КТС спортсмены и так почти не обращались, а защитить трудовые права и законные интересы в юрисдикционных органах спортивных федераций и лиг, а также в Международном спортивном суде (CAS) удавалось не всегда. Трудовые споры, безусловно, отличаются от гражданских споров, которые традиционно разрешаются в арбитраже, однако с учетом сложившейся практики и ситуации в мире спорта, национальный орган, способный рассматривать трудовые споры во всех видах спорта, был просто необходим. Другой вопрос, что рассмотрение в арбитраже трудовых споров не может не обладать спецификой, которую законодатель изначально в законе не предусмотрел.

Однако в 2020 году изменения Закона о спорте нашли свое отражение в нормах ТК РФ, в который была введена статья 348.13 «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений». В данной статье как раз и закрепили возможность передачи индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов в арбитраж. Одновременно с введением данной статьи в ТК РФ были внесены новые изменения в Закон о спорте, которые установили некоторые особые правила разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже: были установлены требование о необходимости заключения арбитражного заключения в виде отдельного документа, особые правила уплаты арбитражных расходов, дополнительные правила формирования рекомендуемого перечня арбитров с тем, чтобы часть арбитров выдвигал общероссийский профсоюз и др.

³⁴⁴ См.: Пугачева Н.В., Самсонов Н.В. К вопросу о подведомственности индивидуальных трудовых споров профессиональных спортсменов и тренеров // Перспективы развития гражданского процессуального права: сборник по материалам IV Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию СЮИ-СГЮА (г. Саратов, 3 октября 2020 г.) / под ред. О.В. Исаенковой. Саратов, 2020 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Включение в ТК РФ ст. 348.13 устранило существующее противоречие между ТК РФ и Законом о спорте. Однако данная статья ТК РФ, как представляется, не лишена изъянов и требует доработки.

Так, согласно ст. 348.13 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры спортсменов рассматриваются КТС и судами, а также могут быть переданы в арбитраж. В то же время в ст. 391 ТК РФ указаны категории трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах. Это вызывает вопрос о том, могут ли указанные в ст. 391 ТК РФ споры, в том числе споры о восстановлении на работе, рассматриваться в арбитраже. Ответ на этот вопрос должен быть утвердительным — да, могут. Никаких исключений по поводу того, какие индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться в арбитраже, в ст. 348.13 ТК РФ нет. При этом ст. 348.13 ТК РФ является специальной и была введена в ТК РФ позднее, чем ст. 391 ТК РФ, а потому ее положения следует трактовать как то, что в арбитраже могут рассматриваться все индивидуальные трудовые споры спортсменов.

В то же время в целях правовой определенности представляется необходимым внести изменения в ч. 1 ст. 348.13 ТК РФ, дополнив ее словами «в том числе споры указанные в ч. 2 ст. 391 ТК РФ»: *«Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, в том числе споры указанные в ч. 2 ст. 391 ТК РФ, (далее - индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров) рассматриваются <...>».*

Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что в Постановление Пленума Верховного Суда РФ о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров в связи с изменениями законодательства не были внесены никакие дополнения. В указанном Постановлении по-прежнему отмечено, что разрешение индивидуальных трудовых споров относится к компетенции судов общей юрисдикции, и лишь споры по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора со спортсменом, носящих гражданско-правовой

характер, могут передаваться по соглашению сторон в специализированные третейские суды. Такое положение дел нельзя признать допустимым, в связи с чем Верховному суду следует привести Постановление Пленума в соответствие с законодательством.

В России на данный момент существуют два крупных постоянно действующих арбитражных учреждения (далее — ПДАУ), которые администрируют разрешение третейскими судами спортивных споров. Первый — Международный коммерческий арбитражный суд при Торгово-промышленной палате РФ (правопреемник Спортивного арбитража при Торгово-промышленной палате РФ). Второе ПДАУ — Национальный центр спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата» (НЦСА), который был создан в 2018 году вместо Спортивного арбитражного суда при АНО «Спортивная арбитражная палата».

Индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов в России могут быть предметом арбитража, администрируемого исключительно НЦСА. Это учреждение единственное, которое соответствует требованиям предъявляемым статьями 36.2 и 36.3 Закона о спорте к учреждению, которое вправе администрировать арбитраж по индивидуальным трудовым спорам с участием спортсменов. Так, НЦСА образуется при АНО «Спортивная арбитражная палата», учредителем которой является Олимпийский комитет России, и в Наблюдательный совет которого входят представители Олимпийского и Паралимпийского комитетов, общероссийских спортивных федераций, профессиональных спортивных лиг и общероссийского профсоюза в области физической культуры и спорта.

В конце 2020 года НЦСА опубликовал Правила арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА, а с начала 2021 года арбитры, согласно информации с официального сайта НЦСА, стали эти споры рассматривать. Крайне важно при этом, что третейские суды рассматривают трудовые споры не только по первой инстанции, но и в порядке обжалования

решений юрисдикционных органов общероссийских спортивных федераций и лиг, которые признали НЦСА в своих регламентах.³⁴⁵

Трудовые споры с участием спортсменов разрешает также Международный спортивный арбитражный суд (Court of Arbitration for Sport, далее — CAS) (Лозанна, Швейцария). Процесс разрешения споров в CAS регулируется Кодексом спортивного арбитража (Code of Sports-related Arbitration)³⁴⁶ (далее — Кодекс спортивного арбитража CAS) и законодательством Швейцарии.

CAS обладает широкой компетенцией, рассматривая, при наличии арбитражной оговорки, любые споры, которые так или иначе связаны со спортом. В ходе своей деятельности CAS рассматривает споры в качестве первой инстанции (в Палате обычного арбитража (ordinary arbitration division)) и в качестве апелляционной по отношению к органам спортивных федераций и лиг инстанции (в Палате апелляционного арбитража (appeals arbitration division))³⁴⁷.

Называясь международным, вместе с тем CAS не имеет отношения «к системе международного правосудия, создаваемой с участием государств или на основе норм международного права».³⁴⁸ CAS был учрежден в 1983 году Международным олимпийским комитетом (далее — МОК). Позднее Верховный суд Швейцарии в одном из дел высказал рекомендацию реорганизовать CAS так, чтобы он стал юридически, организационно и финансово независим от МОК, что и было сделано. Учредителем обновленного CAS стал специально созданный для этого Международный

³⁴⁵ Центр администрирует арбитраж индивидуальных трудовых споров как с участием российских, так и иностранных юридических лиц и граждан (ст. 5 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров).

³⁴⁶ Code of Sports-related Arbitration (in force as from 1 July 2020) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/code-procedural-rules.html> (дата обращения 01.07.2021).

³⁴⁷ Апелляция также может быть подана в CAS на решение, вынесенное CAS, действующим в качестве суда первой инстанции, если такая апелляция прямо предусмотрена правилами федерации или спортивного органа (ст. R47 Кодекса спортивного арбитража CAS). Однако на практике такая оговорка почти не встречается (Журова М.А. Процессуальные аспекты успешной подачи апелляции в спортивный арбитражный суд (Швейцария) // Спортивное право в Республике Беларусь. Сборник статей. Выпуск 7. 2017. С. 319).

³⁴⁸ Пешин Н.Л. О статусе и юрисдикции Спортивного арбитражного суда в Лозанне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 5 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

совет спортивного арбитража (ICAS), который занимается администрированием и финансированием деятельности CAS.³⁴⁹

Говоря о CAS необходимо учитывать следующее. Российский законодатель в Законе о спорте ограничил компетенцию иностранных арбитражных учреждений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. По общему правилу, разрешать такие споры в иностранном арбитраже недопустимо. Однако есть исключения. Так, согласно ч. 3 ст. 36.3 Закона о спорте, индивидуальные трудовые споры могут быть переданы на рассмотрение иностранного арбитражного учреждения в случаях, прямо предусмотрено нормами международных спортивных федераций. Кроме того, согласно ч. 2 ст. 36.5 Закона о спорте, общероссийские спортивные федерации и профессиональные спортивные лиги, предусматривая в своей структуре органы, разрешающие спортивные споры, в том числе трудовые споры с участием спортсменов, могут предусмотреть, что решения таких органов будут обжаловаться в иностранное арбитражное учреждение, которое федерация или лига признала в учредительных документах. Например, решения Палаты по разрешению споров РФС обжалуются именно в CAS.

В то же время в ст. 348.13 ТК РФ, устанавливающей особенности рассмотрения трудовых споров спортсменов, об иностранных арбитражных учреждениях ничего не сказано. Напротив, в ТК РФ указано лишь на возможность передачи спора *«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»*. Под эти критерии подходит лишь НЦСА. В связи с указанным ТК РФ и Закон о спорте необходимо привести в этой части в соответствие, указав в ТК РФ,

³⁴⁹ Подробнее об истории создания CAS: Алексеев С.В. Международное спортивное право: Учебник для вузов / Под ред. П.В. Крашенинникова. М., 2013. С.777-782; Пешин Н.Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Johan Lindholm. The Court of Arbitration for Sport and Its Jurisprudence: An Empirical Inquiry into Lex Sportiva. Т.М.С. Asser Press/Springer. 2019. С. 3-5.

что в предусмотренных Законом о спорте случаях индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов и тренеров могут рассматриваться иностранными арбитражными учреждениями.

Традиционно в виде достоинств арбитража в целом называют быстроту, конфиденциальность процесса, относительную экономичность третейских процедур и возможность выбора независимых арбитров. Когда говорят о спортивном арбитраже, к достоинствам также добавляют то, что разрешение спора в третейском суде позволяет учесть специфику спорта³⁵⁰. Как указывает Е.В. Погосян, специализированные на спортивных спорах третейские суды *«позволяют сочетать знания в области спортивных отношений, которыми не обладают профессиональные судьи государственных судов, независимость и оперативность функционирования с обязательностью их решений»*³⁵¹.

Однако действительно ли все указанные достоинства имеют место быть в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров в спортивном арбитраже? Какие особенности имеет такой арбитраж? Чтобы ответить на поставленные вопросы, необходимо провести сравнительное исследование правил, по которым рассматривает споры CAS, российского законодательства и совсем недавно появившихся Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА.³⁵²

Начать необходимо с проблемы, которую уже неоднократно поднимали представители спортивного права — принцип добровольности в спортивном

³⁵⁰ См., например: Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Захарова Л.И. Разрешение споров в области спорта. С. 68-69; Захарова С. А. Проблемы защиты прав спортсменов в судах международной юрисдикции // Спорт: экономика, право, управление. 2020. №2. С. 27; Николюкин С.В. Спортивные арбитражи как регуляторы конфликтов в области спорта // Спорт: экономика, право, управление. 2011. № 4 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Понкин И.В., Редькина А.И. Разрешение споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений в порядке арбитража (третейского разбирательства) // Спорт: экономика, право, управление. 2018. № 3. С. 32; Чеботарева Д. А. Проблемы реализации спортсменом права на защиту в апелляционном порядке в Международном спортивном арбитраже в Лозанне (cas/tas) // Проблемы экономики и юридической практики. 2017. №3. С. 97.

³⁵¹ Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³⁵² Несмотря на то, что трудовые споры со спортсменами CAS по первой инстанции рассматривает редко, опыт данного суда по разрешению спортивных споров по первой инстанции представляется важным для настоящего исследования.

арбитраже.³⁵³ Учитывая высказанные такими специалистами идеи, предлагается взглянуть на принцип добровольности именно в рамках разрешения индивидуальных трудовых споров, а не спортивных споров в целом.

Общее правило, которое долгое время существует на практике в сфере спорта, — арбитражным соглашением считается, в том числе, оговорка в регламентных нормах спортивной федерации или лиги о рассмотрении споров в определенном органе. Спортсмен и физкультурно-спортивные организации соглашаются с оговоркой, когда подают заявку (иной аналогичный документ) на участие в соревнованиях. Никаким образом повлиять на содержание регламента в такой ситуации они не могут, в виду чего возникают сомнения в добровольности принятия такой оговорки. Как отмечает С.А. Юрлов *«истинной причиной принятия спортсменом третейской оговорки, содержащейся в подобных документах, является не его добровольное волеизъявление и действие в собственном интересе, а опасение потерять право на занятие спортом»*.³⁵⁴ Таким образом, имеет место быть навязывание рассмотрения спора в арбитраже.

В первоначальной редакции главы 5.1., появившейся в Законе о спорте в 2016 году, аналогичное правило было установлено и в отношении арбитража трудовых споров. Однако в 2020 году в ТК РФ для индивидуальных трудовых споров предусмотрели исключение — они стали единственными спортивными спорами, для передачи которых в арбитраж между сторонами должно быть заключено исключительно отдельное арбитражное соглашение. До заключения такого соглашения спортсмены должны быть ознакомлены под подпись с правилами арбитража.

³⁵³ См., например: Пешин Н.Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Юрлов С.А. Разрешение спортивных споров: вопросы теории и практики. С. 11,15; Юрлов С.А. Третейское разбирательство в сфере спорта: некоторые вопросы теории и практики // Современное право. 2017. № 4 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³⁵⁴ Юрлов С.А. Третейское разбирательство в сфере спорта: некоторые вопросы теории и практики // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Безусловно, изменения 2020 года были крайне необходимы, однако представляется, что принятых мер недостаточно.³⁵⁵ Арбитражное соглашение работодатель и спортсмен, согласно ст. 348.13 ТК РФ, могут заключить одновременно с заключением трудового договора, в период его действия, а также при возникновении конкретного спора. Возможность заключать арбитражные соглашения на любом этапе отношений абсолютно обоснована для гражданских отношений. Однако в отношении трудовых споров с участием спортсменов необходимо учитывать следующее.

Скорее всего, арбитражное соглашение будет подписано при заключении трудового договора. В этот момент спортсмен не может спрогнозировать будущие отношения, в том числе то, какие споры могут возникнуть на том или ином этапе. Кроме того, спортсмен, как более слабая сторона отношений (и трудовых с работодателем, и спортивных с лигой или федерацией), фактически не обладает в момент заключения трудового договора свободой выбора относительно подписания соглашения о передаче в будущем спора на рассмотрение в арбитраж. Выбор за него делает федерация или лига, когда предусматривают в своих регламентных актах, в каких органах будут рассматриваться споры. Конечно, теоретически, спортсмен может отказаться подписать отдельное арбитражное соглашение, но представить себе такую ситуацию на практике достаточно сложно, особенно если положения об арбитраже есть в установленной лигой или федерацией и обязательной к применению типовой форме трудового договора.

Например, в КХЛ в типовые формы трудовых договоров со спортсменами включены оговорки о том, что споры подлежат рассмотрению Дисциплинарным комитетом КХЛ или Совместной Дисциплинарной палатой ФХР и КХЛ, решение которых может быть обжаловано в НЦСА, а арбитражное соглашение является приложением к трудовому договору. При этом, согласно ст. 16 Правового регламента КХЛ, контракт должен

³⁵⁵ Необходимость решения проблемы с принудительным арбитражем для иных спортивных споров нами не отрицается, однако выходит за рамки диссертации, в связи с чем не рассматривается.

заключаться только в соответствии с типовыми формами, утвержденными КХЛ. Контракты, отличные от Типовой формы, к регистрации в Лиге не принимаются и претензии по ним не рассматриваются.

Таким образом, фактически арбитражное соглашение о передаче индивидуального трудового спора с участием спортсмена на рассмотрение в арбитраж, заключенное в виде отдельного документа, в данной ситуации является формальным и носит добровольно-принудительный характер. При этом, в отличие от аналогичных оговорок о рассмотрении споров в юрисдикционных органах спортивных федераций и лиг, при обращении работника, подписавшего арбитражное соглашение, в суд общей юрисдикции, последний, в соответствии со ст. 222 ГПК РФ, оставит заявление без рассмотрения, если работодатель заявит возражение о рассмотрении дела в суде.

Учитывая, что рассмотрение третейским судом спора может быть экономически затруднительно для спортсмена даже с учетом особых правил, о которых речь пойдет далее, а также в целях обеспечения права спортсмена на выражение добровольного волеизъявления на разрешение спора в арбитраже с учетом сложившейся ситуации, представляется целесообразным предусмотреть в ТК РФ и Законе о спорте, что арбитражное соглашение о передаче индивидуального трудового спора с участием спортсменов на рассмотрение в арбитраж должно заключаться только по поводу конкретного трудового спора. Это не исключит возможность понуждения спортсмена к заключению соглашения, но, по крайней мере, минимизирует ее и позволит спортсмену принять взвешенное решение в зависимости от конкретной ситуации.

Правила арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА были приняты уже после дополнения ТК РФ ст. 348.13, поэтому полностью учитывают необходимость заключения спортсменом и его работодателем отдельного арбитражного соглашения, и принимают споры к рассмотрению только при его наличии.

CAS же придерживается «классического» для спортивного права подхода,

согласно которому арбитражным соглашением может быть и оговорка в регламенте федерации или лиги. Кодекс спортивного арбитража CAS предусматривает, что CAS может рассматривать споры в рамках первой инстанции на основе оговорки об арбитраже, предусмотренной договором, регламентом или арбитражным соглашением. Что касается апелляционной процедуры, то CAS рассмотрит заявление, если уставы или правила федерации или лиги либо условия конкретных договоров предусматривают возможность подачи апелляции в CAS (ст. R27 Кодекса спортивного арбитража CAS). Никаких особенностей для трудовых споров в CAS не установлено. Таким образом, принцип добровольности рассмотрения споров в CAS подлежит ограничительному толкованию.³⁵⁶

Что касается сроков на обращение в арбитраж за разрешением индивидуального трудового спора, то НЦСА предусматривает два вида сроков. Если спор передается в арбитраж как в первую инстанцию, подать иск нужно в сроки, указанные в ст. 392 ТК РФ для обращения в суд. Если спортсмен или его работодатель обжалуют решение юрисдикционного органа федерации или лиги, то подать заявление необходимо в десятидневный срок, если иное не установлено регламентами федерации или лиги. Третейский суд может восстановить пропущенный срок, если признает причины пропуска срока уважительными (ст. 7 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА).

Срок на обращение в CAS по первой инстанции в Кодексе спортивного арбитража не установлен. Что же касается апелляционного обжалования, то в CAS предусмотрены более длительные сроки, чем в НЦСА, что достаточно обосновано, учитывая сложность обращения в этот орган, в том числе, другой язык. Так, апелляцию на решение органа спортивной федерации или лиги можно подать в CAS, по общему правилу, в течение 21 дня с момента получения решения, в отношении которого подаётся апелляция, если иной срок

³⁵⁶ См.: Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

не установлен в регламентах федераций и лиг или соглашением сторон. В указанный срок, согласно ст. R49 Кодекса спортивного арбитража CAS, необходимо передать в CAS только заявление о намерении подать апелляционную жалобу (Statement of Appeal). Это краткий документ, который должен содержать сведения, указанные в ст. R48 Кодекса спортивного арбитража CAS. В заявлении о намерении подать апелляционную жалобу, если это применимо, следует указывать, в том числе, просьбу о приостановлении исполнения обжалуемого решения до завершения разбирательства. Если подать соответствующее ходатайство позднее, его рассмотрят только в исключительных обстоятельствах, по мотивированному заявлению заявителя или когда срочность стала очевидной уже после подачи заявления о намерении подать апелляционную жалобу (например, если процесс рассмотрения дела окажется медленнее, чем заявитель мог разумно ожидать).³⁵⁷

На подачу подробной апелляционной жалобы (appeal brief) у заявителя есть еще 10 дней (ст. R51 Кодекса спортивного арбитража CAS). 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. Кроме того, заявитель изначально может для ускорения процесса подать апелляционную жалобу вместе с заявлением о намерении подать жалобу. В таком случае документ лучше озаглавить «апелляционное заявление и апелляционная записка».³⁵⁸

В ходе апелляционного разбирательства арбитры заново рассматривают дело по существу, основываясь на правиле de novo. Как неоднократно указывалось в практике CAS, процедура апелляционного арбитража CAS не ограничивается только решением вопроса о том, было ли обжалуемое решение правильным или нет.³⁵⁹ CAS не связан фактическими или юридическими

³⁵⁷ См.: Dr. Manuel Arroyo. Arbitration in Switzerland. The Practitioner's Guide. Kluwer Law International. 2013. С. 997.

³⁵⁸ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1013

³⁵⁹ 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 01.07.2021).

выводами или доказательствами, представленными в предыдущей инстанции. Поэтому арбитры могут при необходимости рассмотреть новые факты и доказательства, представленные как заявителем, так и ответчиком.³⁶⁰ В то же время арбитры вправе (но не обязаны) исключить доказательства, представленные сторонами только в CAS, если они были доступны им или могли быть разумно обнаружены ими до вынесения оспариваемого решения. Как указано в деле Александра Зинченко против его бывшего клуба «Шахтер», в практике CAS существует тенденция допускать такие доказательства, если только сторона, предъявляющая доказательства, не действовала недобросовестно.³⁶¹ Например, в указанном деле CAS, вопреки заявлениям футболиста, признал приемлемыми доказательства, предъявленные клубом только в CAS в виду того, что на момент расследования по делу в ФИФА спорные доказательства не были доступны «Шахтеру». Арбитры не усмотрели недобросовестности клуба в рассматриваемом деле. Коллегия подчеркнула, что если бы у «Шахтера» была информация о переходе игрока из ФК «Уфа» в ФК «Манчестер Сити» в момент расследования в ФИФА, он бы, несомненно, передал ее в ФИФА, так как утаивание этой информации не могло принести клубу никакого преимущества.³⁶²

По итогу рассмотрения дела арбитры могут вынести новое решение, которое заменяет оспариваемое решение, или отменить решение и вернуть дело в предыдущую инстанцию (ст. R57 Кодекса спортивного арбитража CAS). Как правило, на новое рассмотрение дело возвращают только в исключительных ситуациях.³⁶³

Одним из преимуществ арбитража в доктрине называют возможность выбора независимых арбитров для разрешения конкретного спора. Как отмечают И.В. Понкин и А.И. Редькина, имея право выбрать арбитров,

³⁶⁰ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1036.

³⁶¹ Arbitration CAS 2017/A/4935 FC Shakhtar Donetsk v. Olexandr Vladimirovich Zinchenko, FC UFA & Fédération Internationale de Football Association (FIFA), award of 26 October 2017 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

³⁶² Там же.

³⁶³ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1042.

стороны могут привлечь к разрешению спора объективно лучших специалистов.³⁶⁴ Соглашаясь с этим утверждением, подробно остановимся на требованиях к арбитрам, так как данный вопрос видится ключевым в вопросе эффективности разрешения спора.

В НЦСА единый рекомендованный список арбитров, в соответствии с п. 6.12.12 Устава АНО «САП», утверждает Наблюдательный совет АНО «Спортивная Арбитражная Палата». Так как НЦСА является ПДАУ и действует на основании Закона об арбитраже, рекомендованный им список арбитров должен соответствовать требованиям, указанным в ст. 47 Закона об арбитраже:

- список должен состоять не менее чем из 30 человек и быть доступным на сайте ПДАУ (по состоянию на май 2021 года в рекомендуемый список НЦСА входит 85 арбитров³⁶⁵);

- не менее одной трети арбитров из рекомендованного списка должны иметь ученую степень, присужденную на территории РФ, по специальностям, указанным в приказе Минюста России от 14.10.2016 № 236 (отметим, что трудового права в списке нет);

- не менее половины арбитров должны обладать опытом разрешения гражданско-правовых споров в качестве третейских судей и (или) арбитров в третейских судах (арбитраже) и (или) в качестве судей федерального суда, конституционного (уставного) суда субъекта РФ, мировых судей в течение не менее 10 лет.

Закон о спорте в ч. 7 ст. 36.2 выдвигает к рекомендуемому списку дополнительные требования. Так, не менее половины арбитров из списка должны отвечать, как минимум, одному из требований:

- обладать опытом работы в области физической культуры и спорта не менее пяти лет;

- обладать опытом разрешения споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений в качестве третейских судей не менее четырех лет;

³⁶⁴ См.: Понкин И.В., Редькина А.И. Разрешение споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений в порядке арбитража (третейского разбирательства). С. 32.

³⁶⁵ Сайт НЦСА // [Электронный ресурс] URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitry/> (дата обращения 01.07.2021).

– обладать опытом работы в органах спортивных федераций, профессиональных спортивных лиг, осуществляющих досудебное урегулирование споров, не менее четырех лет.

Остальные арбитры должны иметь ученую степень, присужденную на территории РФ по специальностям, указанным в приказе Минюста России от 14.10.2016 № 236. При этом не менее одной трети арбитров в рекомендованном списке арбитров НЦСА должны составлять арбитры, предложенные общероссийским профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма РФ. Категории лиц, которые не могут быть назначены арбитрами, указаны в ст. 18 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА и ст. 4 Положения о постоянно действующем арбитражном учреждении «Национальный Центр Спортивного Арбитража» при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата»³⁶⁶ (далее — Положение об НЦСА). В том числе арбитрами не могут выступать те, кто выступает представителями сторон в спортивном арбитраже, администрируемом НЦСА.

Требования к рекомендуемому списку арбитров изложены в ст. 5 Положения об НЦСА и повторяют требования из ст. 47 Закона об арбитраже, дополнительно указывая, что не менее половины арбитров должны обладать опытом работы в области профессионального спорта и спорта высших достижений (например, тренером, спортсменом, спортивным судьей) в течение не менее пяти лет.³⁶⁷

Проанализировав требования к рекомендуемому списку арбитров, можно согласиться с М. А. Прокопцом в том, что такие требования должны

³⁶⁶ Положение о постоянно действующем арбитражном учреждении «Национальный Центр Спортивного Арбитража» при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» (приложение № 2 к протоколу Наблюдательного совета АНО «САП» от 03.10.2018 № 3) // URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021).

³⁶⁷ Положение об НЦСА, опубликованное на сайте НЦСА, утверждено 03.10.2018. Формулировки п. 5 Положения, предъявляющие требования к списку арбитров дублируют содержание ч. 7 ст. 36.2 Закона о спорте в редакции до 31.07.2020. Вероятно, именно поэтому на данный момент содержание п. 5 Положения об НЦСА и ч. 7 ст. 36.2 Закона о спорте не совпадает. В том числе в Положении нет появившегося в Законе о спорте 31.07.2020 требования о том, что не менее трети арбитров должны быть выдвинуты профсоюзом. Можно предположить, что документ на сайте просто не был обновлен. В ином случае необходимо констатировать, что формирование рекомендованного списка должно вестись в соответствии с Законом о спорте, который имеет большую юридическую силу, чем Положение НЦСА.

«позволить создать уравновешенный трибунал из арбитров в каждом отдельном споре, который будет включать в себя людей как с опытом в юриспруденции, так и в спорте. Это, в свою очередь, должно обеспечить честное рассмотрение дела и принятие взвешенного решения людьми, которые будут разбираться в сути спора»³⁶⁸.

Вместе с тем необходимо обратить внимание на то, что ни в Законе об арбитраже, ни в Законе о спорте, ни в Положении НЦСА нет требований о том, что в рекомендуемый список арбитров должны входить специалисты и по трудовому праву. Другими словами, третейским судам, администрируемым НЦСА, дали право рассматривать трудовые споры с участием спортсменов, но нигде не прописано, что арбитры должны разбираться в трудовом праве на достаточно высоком уровне. Вероятно, это объясняется спецификой, которой обладают трудовые отношения со спортсменами. «Классическому» специалисту в трудовом праве может быть сложно разобраться в отношениях со спортсменами, так как регламентные нормы спортивных федераций и лиг порой устанавливают правила, которые абсолютно не сочетаются с «классическим» российским трудовым правом. Вместе с тем, несмотря на всю самобытность трудовых отношений со спортсменами, они все же остаются трудовыми и регулируются трудовым правом. Поэтому и в рекомендованном списке арбитров должны быть те, кто в трудовом праве хорошо разбирается. В связи с этим, представляется целесообразным дополнить требования к рекомендуемому списку арбитров в Законе о спорте, указав, что не менее трети арбитров должны иметь опыт работы в сфере разрешения трудовых споров (в том числе с участием спортсменов) или иметь ученую степень, присужденную по специальности, связанной с трудовым правом.³⁶⁹

³⁶⁸ Спортивный арбитраж в России: как это будет работать // [Электронный ресурс] URL: <https://360tv.ru/news/sport/sportivnyj-arbitrazh-v-rossii-kak-eto-budet-rabotat/> (дата обращения 01.07.2021).

³⁶⁹ Стоит отметить, что в рекомендуемом списке на данный момент есть арбитры, которые являются специалистами в области трудового права (например, Р.Ю. Бабаев, М.О. Буянова, Д.И. Рогачев и др.), однако этого недостаточно. Требования к наличию специалистов в области трудового права должно быть закреплено в Законе о спорте так же, как и требования к наличию специалистов в области гражданского права.

Рекомендованный список арбитров, как видно из его названия, носит лишь рекомендательный характер. Согласно ст. 5 Положения об НЦСА стороны могут пригласить разрешить спор и любого другого арбитра, если иное не предусмотрено прямым соглашением сторон. Главное, чтобы такой арбитр, как и арбитры из рекомендованного списка, соответствовал требованиям, указанным в ст. 19 Правил арбитража трудовых споров. Требования в этой статье достаточно обычные для лиц, разрешающих споры: не младше 25 лет, дееспособный, не имеет неснятую или непогашенную судимость и т.д. Однако есть и специфичные требования, характерные именно для спортивного арбитража: в отношении арбитра не должно быть вынесено решения о признании его совершившим антидопинговые нарушения и о применении к нему санкции за совершенные нарушения. Кроме того, арбитр не должен быть привлечен к административной или уголовной ответственности в связи с допинговыми нарушениями.

Из числа лиц, входящих в рекомендованный список арбитров НЦСА, Президиум НЦСА может создавать коллегии, включающие арбитров, специализирующихся на разрешении отдельных категорий споров (ст. 5 Положения об НЦСА). Созданы ли такие коллегии на практике, неизвестно, однако было бы рационально создать коллегия арбитров, специализирующихся на трудовых спорах.

В CAS, напротив, список арбитров носит закрытый характер. Для разрешения спора можно выбрать только того арбитра, который входит в список CAS, сформированный Международным советом спортивного арбитража (ICAS) (ст. ст. S6, ст. R33 Кодекса спортивного арбитража CAS). В соответствии со ст. S13 Кодекса спортивного арбитража CAS в списке должно быть не менее 150 арбитров, однако по состоянию на май 2021 года их гораздо больше — 417.³⁷⁰

В список арбитров CAS включаются лица с юридической подготовкой, признанной компетенцией в области спортивного права и (или)

³⁷⁰ URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/liste-des-arbitres-liste-generale.html>

международного арбитража, хорошим знанием спорта в целом и хорошим владением хотя бы одним рабочим языком CAS. ICAS включает арбитров в список по предложению, в том числе МОК, международных спортивных федераций, национальных олимпийских комитетов, а также комиссий спортсменов данных организаций (ст. S14 Кодекса спортивного арбитража CAS).

Закрытый список CAS иногда подвергается критике, которая связана с опасениями того, что может возникнуть некий элитный клуб арбитров. Однако у закрытого списка есть и сторонники, которые говорят о том, что нахождение в нем только экспертов-юристов, обладающих достаточным для компетентного разрешения споров в сфере спорта знаниями и опытом, является несомненным достоинством закрытого списка³⁷¹.

Рассуждая о том, необходим ли по примеру CAS закрытый список арбитров в НЦСА, следует обратить внимание на позицию Швейцарского федерального Верховного суда. Данный суд в одном из своих решений сделал акцент на том, что список CAS достаточно длинный для того, чтобы предоставлять сторонам широкий выбор арбитров с учетом национальности, языка и вида спорта.³⁷² Список арбитров НЦСА, в отличие от списка CAS, пока не очень длинный и входят в него не только юристы. В связи с этим, а также учитывая территориальные масштабы нашей страны, установление закрытого списка арбитров НЦСА на данном этапе представляется нерациональным.

Отличается CAS и НЦСА и порядком формирования непосредственно третейского суда, который рассматривает конкретный спор. С учетом сложности многих трудовых споров в НЦСА предусмотрено их коллегиальное разрешение тремя арбитрами. Одного арбитра выбирает истец, а второго — ответчик. Если истец и (или) ответчик не сделали свой выбор в установленный срок, кандидатуру (кандидатуры) арбитров за него (них) назначает НЦСА.

³⁷¹ См.: Louise Reilly. Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes // Journal of Dispute Resolution. 2012. Issue 1. С. 65.

³⁷² См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 996.

После того как два арбитра будут выбраны, НЦСА назначает председателя третейского суда, который должен иметь высшее юридическое образование (ст. 18, ст. 19 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА).

Интересно, что иные спортивные споры в рамках НЦСА могут по совместному решению сторон спора разрешаться как единолично, так и коллегиально тремя арбитрами (ст. 18 Регламента арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений).³⁷³ В отношении же индивидуальных трудовых споров единоличное рассмотрение возможно лишь в рамках ускоренной процедуры арбитража по предложению Президиума НЦСА с учетом характера спора и необходимости принятия оперативного решения и при условии согласия сторон. С учетом такого большого количества ограничений, единоличное рассмотрение трудового спора арбитром, как видится, будет редким явлением.

Таким образом, НЦСА выделяет трудовые споры с участием спортсменов среди других спортивных споров и предусматривает для них коллегиальное рассмотрение, но не производит деление трудовых споров, рассматриваемых по первой инстанции и в порядке обжалования — и те, и те споры разрешают три арбитра. В CAS, наоборот, формирование состава третейского суда различается в зависимости от того в рамках какой процедуры рассматривается дело, а характер спора (трудовой или нет) на состав суда не влияет.

В рамках рассмотрения дела по первой инстанции в CAS дело рассматривает один или три арбитра. Если в арбитражном соглашении стороны не предусмотрели, сколько арбитров будет разрешать спор, за них это с учетом обстоятельств дела решает президент Палаты обычного арбитража (ст. R40.1 Кодекса спортивного арбитража CAS).

Способ назначения арбитров из списка CAS стороны могут определить в соглашении. В ином случае действует порядок, указанный в ст. R40.2 Кодекса спортивного арбитража CAS. Если выбрать необходимо одного арбитра, то у

³⁷³ Регламент арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (в ред. от 23.12.2020), утв. наблюдательным советом АНО «САП» 03.10.2018 (протокол от №3) // [Электронный ресурс] URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021).

сторон есть 15 дней, чтобы согласовать его кандидатуру. В ином случае арбитра назначает президент Палаты. Если спор предстоит рассматривать трем арбитрам, каждая сторона спора выбирает по одному арбитру, а те совместно — председателя коллегии. Если арбитры не могут достичь договоренности, председателя коллегии назначает президент Палаты.

В рамках процедуры апелляции спор, как правило, рассматривается тремя арбитрами, если только стороны не согласовали рассмотрение спора одним арбитром, или если президент Палаты апелляционного арбитража не принял решение о передаче апелляции на рассмотрение одному арбитру с учетом обстоятельств дела, включая тот факт, выплатил ли ответчик свою часть вноса за рассмотрение спора (ст. R50 Кодекса спортивного арбитража CAS).

Как и при рассмотрении дела в первой инстанции, если арбитров трое, каждая сторона выбирает по одному арбитру. Однако председателя коллегии назначает президент палаты апелляционного арбитража после консультации с арбитрами, а не избирают два выбранных арбитра. Если по соглашению сторон или по решению президента Палаты должен быть назначен единоличный арбитр, его назначает президент, а не выбирают стороны (ст. ст. R53, R54 Кодекса спортивного арбитража CAS).

Какой же порядок формирования третейского суда более удачный для рассмотрения индивидуальных трудовых споров: обязательное коллегиальное рассмотрение спора как в НЦСА или рассмотрение спора одним или тремя арбитрами по выбору сторон? И первый, и второй вариант имеют свое обоснование. С одной стороны, решение, принятое коллегиально, скорее всего, будет более обоснованным, что крайне важно в виду того, что решения третейского суда не может быть пересмотрено другим судом по существу. С другой стороны, количество арбитров прямо влияет на размер арбитражных расходов. Чем больше арбитров, тем больше трат. Кроме того, единоличное рассмотрение дела позволяет более оперативно рассмотреть спор. Как отмечает эксперт в области международного арбитража Мануэль Арройо, часто задержки в разрешении споров в CAS связаны с тем, что

бывает достаточно тяжело согласовать дату, когда свободны не только стороны и их адвокаты, но и все арбитры.³⁷⁴

Представляется, что можно попытаться соединить два этих подхода, оставив в Правилах арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА норму о коллегиальном рассмотрении споров для дел по обжалованию решений юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг, и предусмотрев, что при рассмотрении спора в первой инстанции стороны сами по соглашению вправе решить один или три арбитра будут рассматривать спор. Если стороны не договорятся, то решение данного вопроса следует возложить на должностное лицо из НЦСА. Такой подход позволит сократить расходы сторон, спор между которыми рассматривается по первой инстанции и не имеет значительной сложности.

Еще одним достоинством арбитража называют относительную экономичность третейских процедур. Однако данное достоинство при разрешении трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже имеет значительные особенности. Об экономичности для спортсменов в этом случае говорить не приходится, что связано с высоким уровнем гарантий, предоставляемых работникам российским законодательством. Обращение в суд для работника-спортсмена бесплатно, он не платит госпошину и не компенсирует работодателю судебные расходы, даже если проиграл дело.³⁷⁵ В арбитраже же всё по-другому. Даже с учетом того, что в Законе о спорте закрепили особые правила оплаты арбитражных расходов по трудовым спорам, уровень предоставляемых в этой сфере работникам гарантий гораздо меньше, чем в суде общей юрисдикции.

В НЦСА спортсмены освобождаются от уплаты арбитражного сбора при подаче иска о разрешении трудового спора. По итогам дела распределение между сторонами арбитражных расходов, в том числе арбитражного сбора, производится третейским судом в соответствии с соглашением сторон, а при

³⁷⁴ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1010.

³⁷⁵ См., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020 № 67-КГ20-4 // <https://vsrf.ru/lk/practice/cases>.

отсутствии такого соглашения пропорционально удовлетворенным и отклоненным требованиям (ст. 36.2 Закона о спорте, ст. 5 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА).

Размер арбитражного вноса зависит от характера требований и их размера и указан в Приложении к Правилам арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА «Положение об арбитражных сборах и расходах» (далее — Положение об арбитражных сборах и расходах). Например, если работник потребует взыскать заработную плату в размере до 100 тыс. руб., арбитражный сбор составит 40 тыс. руб. На этапе подачи иска платить этот сбор не нужно, однако в случае проигрыша сбор могут взыскать с работника. В этом случае работнику также придется уплатить и иные арбитражные расходы в сумме, которую определит третейский суд с учетом соглашения сторон. Помимо этого, третейский суд может возложить на стороны арбитража или на одну из них обязанность внести аванс (предварительный платеж) для покрытия дополнительных арбитражных расходов, связанных с разрешением спора. Если работодатель откажется платить возложенный на него аванс, НЦСА или третейский суд могут обязать работника внести весь аванс (ст. 7 Положения об арбитражных сборах и расходах).

Таким образом, рассмотрение спора в третейском суде потенциально для работника гораздо более затратное, чем в государственном суде. Конечно, если работник выиграет дело, расходы будут минимальными. Однако быть заранее абсолютно уверенным в своей победе в споре приходится нечасто. Если позиция работника несовершенна, он может отказаться от защиты своих действительно нарушенных прав и законных интересов только из-за того, что не может нести соответствующие расходы. Ведь спортсмены, это не только футболисты РФПЛ или КХЛ, которые зарабатывают десятки миллионов рублей в год, но и низкооплачиваемые спортсмены, для которых 40 тыс. руб. или даже меньше — месячная заработная плата.

Для работодателей же «экономичность третейской процедуры», действительно, в зависимости от предъявляемых требований и итога

рассмотрения спора может иметь место. Однако даже при этом выгода не будет иметь такого значительного размера, как при рассмотрении в арбитраже гражданских споров.

В то же время, нельзя не отметить, что особые правила уплаты арбитражных сборов и расходов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров — огромное достоинство НЦСА по сравнению с иными спортивными арбитражами, в том числе CAS. Законодатель попытался совместить привычное для арбитража распределение расходов и необходимость установления правил, которые хотя бы прямо не препятствовали обращению работника в арбитраж (имеется в виду отсутствие необходимости уплаты арбитражного сбора при подаче иска).

CAS устанавливает особенности уплаты расходов при обжаловании решений международных федераций по дисциплинарным вопросам (ст. R65 Кодекса спортивного арбитража CAS). Аналогичных особых правил для трудовых споров нет, поэтому рассмотрение спора в CAS «по карману» далеко не всем работникам. Именно дороговизна процесса в CAS была одной из причин легализации разрешения трудовых споров с участием спортсменов в российском арбитраже. Как указывалось в пояснительной записке к законопроекту, который вводил в ТК РФ ст. 348.13, стоимость рассмотрения споров в иностранных третейских судах начинается от 10 тыс. евро.³⁷⁶ Конечно, конечная сумма расходов будет зависеть от многих обстоятельств (начиная с количества арбитров и заканчивая необходимостью привлечения экспертов и поездки в Швейцарию на устные слушания), однако в большинстве случаев сумма будет крайне высокой. Поэтому говорить об экономичности третейской процедуры в CAS при разрешении трудовых споров, с учетом российских реалий, невозможно.

После подачи иска или заявления о намерении подать апелляционную жалобу в CAS заявитель уплачивает невозмещаемый сбор в канцелярию суда

³⁷⁶ Пояснительная записка к законопроекту // [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/918227-7> (дата обращения 01.07.2021)

в размере 1000 швейцарских франков (по состоянию на июль 2021 года примерно 80 тыс. руб.), без которого CAS не будет предпринимать никаких действий (ст. R64.1 Кодекса спортивного арбитража CAS). Кроме того, канцелярия CAS 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 CAS, иск или апелляция считается отозванной, и CAS прекращает арбитражное разбирательство (ст. R64.2 Кодекса спортивного арбитража CAS).

Иными словами, спортсмен, который, согласно регламентным нормам, может рассмотреть спор на определенной стадии только в CAS, может это сделать лишь, если будет иметь возможность помимо сбора в размере примерно 80 тыс. руб. при подаче заявления в CAS оплатить еще минимум половину аванса, определенного CAS. Скорее всего, работнику придется уплатить весь аванс, так как вторая сторона, то есть работодатель, может отказаться это делать без объяснения причин. Если работник не сможет оплатить весь аванс, CAS не станет рассматривать дело. Помимо этого, спортсмену придется оплатить расходы на юристов, которые могут разрешить спор в CAS, перевод документов и т.д.

Окончательную сумму арбитражных расходов, согласно ст. R64.4 Кодекса спортивного арбитража CAS, определяет канцелярия CAS в конце разбирательства. Указанная сумма зависит от множества критериев, но на сайте CAS³⁷⁷ можно посмотреть примерные суммы расходов и правила, по которым они рассчитываются. Окончательный расчет арбитражных расходов может быть указан в арбитражном соглашении или сообщен сторонам отдельно после вынесения решения (ст. R64.4 Кодекса спортивного арбитража CAS). Как указывает Мануэль Арройо, последний вариант

³⁷⁷ Сайт CAS // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/arbitration-costs.html> (дата обращения 01.07.2021)

является наиболее частым на практике³⁷⁸. При этом в любом случае в решении арбитры определяют, какая сторона несет арбитражные расходы или в какой пропорции стороны разделяют их (ст. R64.5 Кодекса спортивного арбитража CAS).³⁷⁹ Таким образом, в последующем, в случае выигрыша, спортсмен может взыскать все или часть понесенных расходов с работодателя, но в момент подачи иска или жалобы спортсмену необходимо быть готовым «здесь и сейчас» понести большие расходы.

Всё сказанное, безусловно, является препятствием, прежде всего, для работника в защите своих прав и законных интересов и ставит вопрос о доступе к правосудию. Однако в CAS есть процедура, которая называется «Legal Aid» (правовая помощь). 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 CAS³⁸⁰ установлены определенные условия и правила получения такой помощи, поэтому нельзя утверждать, что при ее получении процесс в CAS становится для спортсмена бесплатным. Однако сама идея оказания помощи как финансового характера, так и бесплатных услуг представителей крайне удачная. Представляется, что ее необходимо реализовать и в НЦСА. Финансирование понесенных центром из-за этого расходов могло бы взять на себя Министерство спорта РФ.

Большая доступность разрешения спора в рамках НЦСА для российских спортсменов и физкультурно-спортивных организаций, по сравнению с разрешением споров в CAS, также проявляется в больших возможностях для личного участия в заседании третейского суда. Так, CAS рассматривает споры в Лозанне (Швейцария), где российским гражданам нужна виза. НЦСА же

³⁷⁸ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1072.

³⁷⁹ Проанализировать практику распределения арбитражных расходов не представляется возможным в виду того, что из опубликованных решений CAS данная информация удаляется.

³⁸⁰ Guidelines on Legal Aid before the Court of Arbitration for Sport as from 1 November 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/legal-aid.html> (дата обращения 01.07.2021).

находится в Москве, а также по предложению и за счет сторон третейский суд по согласованию с НЦСА может провести заседание в другом городе (ст. 30 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА).

В то же время следует отметить, что споры не всегда разрешаются в очных заседаниях. В CAS при рассмотрении спора по первой инстанции председатель третейского суда, согласно ст. R44.2 Кодекса спортивного арбитража CAS, может принять решение о проведении слушания посредством видеоконференции. Кроме того, после консультаций со сторонами арбитры, если сочтут себя достаточно хорошо проинформированными, могут на основании решить не проводить слушания (ст. ст. R44.2, R57 Кодекса спортивного арбитража CAS). В этом случае решение будет выноситься только на основании рассмотрения письменных сообщений сторон. Правда, во время апелляции это происходит редко, так как стороны почти всегда требуют проведения слушаний, поскольку это их единственная возможность опровергнуть аргументы другой стороны. Арбитры, как правило, идут навстречу сторонам, и, если последние не договорятся о том, что слушание не нужно, принимают решение о его проведении.³⁸¹

Что касается НЦСА, то заседания третейских судов проводятся в очной или, в случае обстоятельств непреодолимой силы, в очной дистанционной форме. Кроме того, третейский суд может рассмотреть спор на основе имеющихся в деле документов без вызова лиц, участвующих в деле, и без проведения устного слушания, если такой порядок установлен прямым соглашением сторон или, если третейский суд сочтет это целесообразным, и ни одна из сторон не будет настаивать на проведении устного слушания дела (ст. 47 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА). Учитывая огромную территорию нашей страны и в целях облегчения доступа к правосудию, представляется, что в НЦСА должна быть возможность проведения заседаний посредством видеоконференции по решению

³⁸¹ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1043, 1045.

председателя третейского суда и с согласия сторон, без привязки к обстоятельствам непреодолимой силы.

Большая доступность разрешения споров в НЦСА по сравнению с CAS также проявляется в языке, на котором ведется дело. В НЦСА – это русский язык, а в CAS — французский, английский или испанский (с 2020 года). Стороны по соглашению выбирают один из этих языков, а при отсутствии соглашения это делает председатель третейского суда либо президент Палаты. Если обе стороны, третейский суд и канцелярия CAS согласны, на основании ст. R29 Кодекса спортивного арбитража CAS может использоваться другой язык. В случае с тремя арбитрами заседание на русском языке маловероятно, но, если спор рассматривает один арбитр, он вполне может быть русскоговорящим.³⁸² Если обе стороны тоже русскоговорящие, спор может рассматриваться на русском (и такие прецеденты были).

Одним из достоинств арбитража также называют конфиденциальность разбирательства. Однако в рамках спортивного арбитража, в том числе арбитража трудовых споров с участием спортсменов, говорить об абсолютной конфиденциальности не приходится.

Так, в разделе, касающемся обычной арбитражной процедуры CAS, прямо закреплен принцип конфиденциальности. Согласно ст. R43 Кодекса спортивного арбитража CAS стороны, арбитры и сотрудники CAS обязаны не разглашать какую-либо информацию, связанную со спором, а решения, по общему правилу, не публикуются.

В разделе о процедуре апелляционного арбитража принцип конфиденциальности не закреплен, хотя арбитры обязаны соблюдать конфиденциальность в силу общих правил, закрепленных в ст. S19 Кодекса спортивного арбитража CAS. Как верно отметила в этой связи Е.В. Погосян, *«в Спортивно-арбитражном кодексе ясно установлена презумпция публичности решений, принятых по результатам апелляционного*

³⁸² По состоянию на май 2021 года в списке девять русскоязычных арбитра, но ни одного россиянина // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/liste-des-arbitres-liste-generale.html?GenNoADDSlct=5&nmlpt=&LngCkbx%5B%5D=6>.

производства. Поэтому правильнее было бы говорить о принципе относительной конфиденциальности»³⁸³.

Такой принцип относительной конфиденциальности состоит в том, что CAS может публично объявить о начале любой процедуры апелляционного арбитража, составе третейского суда и дате слушания, если стороны не договорятся об ином (ст. R52 Кодекса спортивного арбитража CAS). Решение, принятое в рамках апелляции, его короткое изложение и/или пресс-релиз с изложением результатов разбирательства CAS публикует, за исключением случаев, когда обе стороны требуют конфиденциальности (ст. R59 Кодекса спортивного арбитража CAS).

На практике в открытый доступ выкладываются не все неконфиденциальные решения, что иногда вызывает критику специалистов. Так, Мануэль Арройо указывает, что практика выборочной публикации создает впечатление непрозрачности и дает преимущество юристам, которые регулярно выступают в CAS, и адвокатам, которые работают в тех же фирмах, что и арбитры CAS, поскольку у них есть доступ к более широкому кругу решений и прецедентов.³⁸⁴

В НЦСА если стороны не договорились об ином или иное не предусмотрено законодательством, арбитраж является конфиденциальным, а устное слушание проводится в закрытом заседании. Арбитры, стороны арбитража, третьи лица, их представители, эксперты, переводчики, свидетели, члены НЦСА не вправе разглашать информацию об арбитраже без согласия всех сторон арбитража и третьих лиц. В то же время НЦСА, прямо указывая в ст. 48 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров, что это не является нарушением конфиденциальности, оставляет за собой право на публикацию арбитражных решений без информации, позволяющей идентифицировать персональные данные сторон арбитража, или с ними, при условии согласия сторон. На момент написания диссертации

³⁸³ Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс.

³⁸⁴ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1059.

ни одного решения НЦСА еще не опубликовал, но обезличенные решения, например, в виде ежегодных обзоров практики могли бы оказать положительное влияние на российский спорт.

Что касается такого преимущества третейской процедуры, как быстрота разрешения споров, следует отметить следующее. Третейский суд и НЦСА принимают меры к тому, чтобы рассмотрение дела было завершено в возможно короткий срок. При этом в любом случае рассмотрение дела должно быть завершено в срок, не превышающий 60 календарных дней. По просьбе третейского суда или по своей инициативе НЦСА может продлить срок рассмотрения дела не более чем на 30 календарных дней (ст. 55 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА). Насколько указанные сроки соблюдаются на практике пока сказать сложно в виду небольшого количества рассмотренных споров и отсутствия публичной информации о них.

Обычная процедура в CAS процедура длится от 6 до 12 месяцев.³⁸⁵ В апелляционной процедуре решение должно быть вынесено и сообщено сторонам в течение трех месяцев после передачи дела в апелляцию. Этот срок может быть продлен президентом апелляционной палаты по обоснованному ходатайству со стороны председателя состава (ст. R59 Кодекса спортивного арбитража CAS). Принять решение в трёхмесячный срок становится возможным благодаря тому, что каждый процедурный шаг (подача жалобы, отзыва) должен быть выполнен в течение определенного срока, а возможность изменить требования, дополнить аргументы, предоставить новые доказательства, как правило, ограничена. Стороны не вправе делать этого после подачи апелляционной жалобы и отзыва, если только не договорятся об ином или, если об ином не распорядился президент Палаты на основании исключительных обстоятельств.

Стоит отметить, что и в НЦСА, и в CAS предусмотрена ускоренная процедура арбитража. И если в Кодексе спортивного арбитража CAS данная

³⁸⁵ Frequently Asked Questions // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/general-information/frequently-asked-questions.html> (дата обращения 01.07.2021).

процедура подробно не расписана (ясно лишь, что она может быть с согласия сторон, а состав арбитров или президент палаты, если арбитры еще не назначены, могут давать указания для такой процедуры), то в Правилах арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА ускоренной процедуре арбитража посвящена целая глава. В ст. 67 Правил, в частности, определено, что такая процедура направлена на ускоренное разрешение спора путем ограничения количества этапов обмена сторонами арбитража процессуальными документами и сокращения сроков процессуальных действий. Ускоренная процедура проводится без устных слушаний в случае, если арбитражное соглашение напрямую предусматривает арбитражную процедуру на основании письменных документов без проведения устных слушаний или, если стороны согласились на это в ответ на предложение третейского суда.

Третейский суд в рамках ускоренной процедуры также формируется в особом порядке. Если такой порядок стороны не предусмотрели в арбитражном соглашении, активную роль в процессе формирования третейского суда берет на себя НЦСА, который сам предлагает сторонам кандидатуры арбитров, а стороны могут согласиться или заявить мотивированный отвод.

Крайне важное значение, от которого зависит результат дела, имеет применимое третейским судом право. В рамках рассмотрения дела по первой инстанции арбитры CAS разрешают спор в соответствии с нормами права, выбранными сторонами, или, при отсутствии такого выбора, в соответствии с законодательством Швейцарии. Кроме того, стороны могут уполномочить третейский суд принимать решения «по праву добра и справедливости» («ex aequo et bono») (ст. R45 Кодекса спортивного арбитража CAS).

В рамках процедуры апелляции коллегия решает спор в соответствии со спортивными регламентами и, в дополнение, с нормами права, выбранными сторонами, или, при отсутствии такого выбора, в соответствии с законодательством страны, в которой федерация, ассоциация или орган, связанный со спортом, который вынес оспариваемое решение, имеет

постоянное местонахождения, или в соответствии с нормами права, которые коллегия считает целесообразными (ст. R58 Кодекса спортивного арбитража CAS). Поскольку многие международные федерации находятся в Швейцарии, часто именно швейцарское законодательство применяется в качестве вспомогательного материального права в дополнение к спортивным регламентам.³⁸⁶

Например, в деле 2018/A/6045³⁸⁷, определяя применимое право, арбитры учли, что в трудовом договоре между португальским футболистом и ФК «Локомотив Москва» было указано, что в случае спора применимым правом будет только российское законодательство. В то же время арбитры признали, что обратившись в КАС, стороны косвенно согласились со ст. R57 Кодекса спортивного арбитража CAS. Исходя из этой статьи, стороны могут определить только субсидиарно применимое право. Первостепенными будут регламентные нормы, в данном случае — правила ФИФА, чье решение обжаловал футболист. Российское же право в данном споре, по решению коллегии арбитров, следует рассматривать как вспомогательное средство, применимое к вопросам, не урегулированным правилами ФИФА, такими как конкретный расчет причитающихся сумм заработной платы и бонусов.

В данном деле клуб не смог обосновать, почему в конце сезона истцу, в отличие от других игроков команды, не выплатили премию за участие в Кубке России, хотя он принял участие во всех матчах Кубка, и в четырех из пяти указанных матчей, в том числе в финале, выходил на поле в стартовом составе. С учетом данных обстоятельств и на основании ч. 2 ст. 22 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, а также на основании ст. 132 ТК РФ, согласно которой запрещена дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда, арбитры решили, что футболисту положена та же

³⁸⁶ См.: Louise Reilly. Указ. соч. С. 69.

³⁸⁷ Arbitration CAS 2018/A/6045 Manuel Henrique Tavares Fernandes v. FC Lokomotiv Moscow, award of 17 February 2020 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

премия, что и его товарищам по команде, которые участвовали в большинстве матчей Кубка России.

В другом деле решение принималось на основании регламентов РФС и российского права. В том числе единоличный арбитр со ссылкой на российскую судебную практику указал, что доктрина недействительной сделки не распространяется на трудовые отношения.³⁸⁸

Довольно часто арбитры CAS в решениях ссылаются на предыдущие решения CAS и даже делают целый обзор практики решений CAS по тому или иному вопросу³⁸⁹.³⁹⁰ Причем доля решений CAS, в которых цитируются предыдущие решения, со временем увеличилась и с 2007 года держится на уровне 70-80 процентов.³⁹¹ Как отмечает Н.Л. Пешин, *«на практике при рассмотрении дел каждая панель арбитров учитывает предыдущие решения суда и основывает свои решения на правовых позициях CAS, сформулированных ранее. То есть речь не идет о том, что арбитры обязаны принимать решения, основанные на предшествующих прецедентах, но логика и основания вынесения решения по аналогичным предыдущим делам всегда исследуется в рамках нового процесса»*³⁹².

Публикация решений и регулярные отсылки к предыдущим решениям, безусловно, способствовали тому, что CAS получил такой авторитет. На международном уровне CAS стал *«ключевым действующим лицом в спортивной правовой системе»*.³⁹³ Фактически CAS не только разрешает споры, но и занимается толкованием положений регламентных норм спортивных федераций, ориентируя другие органы по разрешению спортивных споров и

³⁸⁸ Arbitration CAS 2016/A/4733 Sergei Serdyukov v. FC Tyumen & Football Union of Russia (FUR), award of 7 April 2017 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

³⁸⁹ Например, в деле «Андерлехт» против Матиаса Суареса и «Бельграно» коллегия арбитров сделала в решении обзор практики CAS по отдельным вопросам расчета компенсации за досрочное прекращение футболистом трудового договора без уважительной причины (Arbitration CAS 2018/A/5607 SA Royal Sporting Club Anderlecht (RSCA) v. Matías Ezequiel Suárez & Club Atlético Belgrano de Córdoba (CA Belgrano) & CAS 2018/A/5608 Matías Ezequiel Suárez & CA Belgrano v. RSCA, award of 22 January 2019 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).)

³⁹⁰ Подробнее о прецедентном характере решений CAS: Johan Lindholm. Указ. Соч. С. 85-115.

³⁹¹ См.: Johan Lindholm. Указ. соч. С. 95

³⁹² Пешин Н.Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³⁹³ Понкин И.В., Редькина А.И. «Надлежащее управление» в нормативном пространстве спорта: роль *lex sportiva* и Международного спортивного арбитражного суда // Закон. 2020. № 8 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

самих субъектов спорта действовать определенным образом³⁹⁴.

Закон о спорте прямо предписывает НЦСА при разрешении спора руководствоваться не только НПА, действующими на территории РФ, но и *«Олимпийской хартией МОК, Сводом правил Международного паралимпийского комитета, Всемирным антидопинговым кодексом, актами международных спортивных организаций и международных спортивных федераций, положениями (регламентами) спортивных соревнований, утвержденными их организаторами, а также нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями и профессиональными спортивными лигами»* (ст. 36.2 Закона о спорте).

В ст. 32 Правил арбитража трудовых споров норма ст. 36.2 Закона о спорте дублируется и дополняется. Так, в ст. 32 Правил арбитража трудовых споров предусмотрено, что в порядке арбитража спора с иностранным участием, а также, в случае если стороны арбитража избрали в качестве применимого иностранное право, третейский суд разрешает спор в соответствии с нормами права, которые избрали стороны спора. При отсутствии какого-либо указания сторон третейский суд применяет право, определенное в соответствии с коллизионными нормами, которые он считает применимыми.

Таким образом, перед НЦСА стоит крайне сложная и амбициозная задача. Суды разрешают споры на основе нормативных правовых актов, а юрисдикционные органы спортивных федераций и лиг, прежде всего, на основе регламентов федераций и лиг. НЦСА же должен соединить эти подходы: разрешать споры на основе регламентов с оглядкой на национальное законодательство или наоборот. От того, как арбитры будут разрешать споры при наличии противоречий между законом и регламентными актами, и того, насколько в последующем арбитры будут придерживаться ранее вынесенных решений, будет прямо зависеть то, как станет развиваться спорт в нашей

³⁹⁴ Примеры рассмотренных CAS споров, повлиявших на сферу спорта, см., например: Бредихин А.А. Решения Спортивного арбитражного суда и Палаты ФИФА по разрешению споров, обладающие силой прецедента (на примере трудовых споров в сфере футбола) // СПС «КонсультантПлюс»; Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

стране и получит ли НЦСА такой же авторитет на национальном уровне, как CAS на международном.

И в третейском суде, администрируемым НЦСА, и в CAS решение принимается большинством голосов. Однако в НЦСА арбитр, не согласный с мнением большинства, обязан подписать арбитражный акт с оговоркой об особом мнении и изложить в письменной форме особое мнение, которое приобщается к материалам дела (ст. 33 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров НЦСА). А в CAS особые мнения не признаются и не принимаются во внимание (ст. ст. R46, R59 Кодекса спортивного арбитража CAS). Учитывая то, насколько большое значение решения CAS играют в сфере спорта, и то, что на них ориентируются иные спортивные юрисдикционные органы, отсутствие особых мнений, вероятно, призвано «не вносить смуту» и формировать единую судебную практику. В то же время это не мешает арбитру CAS сообщить свое особое мнение непосредственно сторонам. Кроме того, если арбитр категорически не согласен с одним или несколькими разделами арбитражного решения, он может запросить, чтобы в соответствующих отрывках был упомянут тот факт, что изложенное в нем решение принято большинством коллегии.³⁹⁵

В НЦСА арбитражное решение, согласно ст. 57 Правил арбитража индивидуальных трудовых споров, признается обязательным и подлежит немедленному исполнению сторонами, если в нем не установлен иной срок исполнения. Оспорить решение третейского суда можно по общим правилам оспаривания решений третейских судов, установленных главой 46 ГПК РФ. При этом ст. 40 Закона об арбитраже указывает, что прямым соглашением стороны могут предусмотреть, что арбитражное решение является для них окончательным. В таком случае производство по делу об оспаривании такого решения третейского суда подлежит прекращению (п. 19, 20 Обзора рассмотрения судами дел, связанных с выполнением функций содействия и контроля в отношении третейских судов и международных коммерческих

³⁹⁵ См.: Dr. Manuel Arroyo. Указ. соч. С. 1055.

арбитражей³⁹⁶). Однако даже в случае признания в соглашении сторон окончательности решений третейского суда, суд общей юрисдикции не выдаст исполнительный лист на принудительное исполнение решения третейского суда по индивидуальному трудовому спору со спортсменом, если такое решение нарушает публичный порядок РФ (ст. 426 ГПК РФ).

Представляется, что правило об окончательности решения и невозможности его обжалования по соглашению сторон не должно применяться к индивидуальным трудовым спорам, так как работодатель изначально может ввести работника-спортсмена в заблуждение относительно такого условия соглашения. Однако недопустимость окончательности таких решений будет возможна только, если закрепить соответствующее изъятие в Законе об арбитраже или Законе о спорте, что и предлагается сделать.

Решение CAS является окончательным и обязательным для сторон. Жалоба на такое решение может быть подана лишь в Верховный суд Швейцарии из-за грубых нарушений: отсутствия компетенции, несоответствия решения публичному порядку, нарушения основополагающих процессуальных правил (ненадлежащим образом сформированный арбитражный суд, принятие решения за пределами заявленных требований, несоблюдение равенства сторон или их права быть заслушанными).³⁹⁷ При этом решение не подлежит обжалованию, если стороны не имеют постоянного места жительства, проживания или ведения бизнеса в Швейцарии и прямо отказались от обжалования в соглашении (ст. ст. R46, R59 Кодекса спортивного арбитража CAS).³⁹⁸ На практике Верховный суд Швейцарии крайне редко отменяет решения CAS.³⁹⁹

³⁹⁶ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с выполнением функций содействия и контроля в отношении третейских судов и международных коммерческих арбитражей, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2018 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. № 9.

³⁹⁷ См. подробнее: Козин А.П., Токарев И.С., Евсеев Е.В. Актуальные проблемы защиты прав российских спортсменов в судах международной юрисдикции // Современное право. 2020. № 9. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Пешин Н.Л. Указ. соч. // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс»; Питчен Ж. Суд спортивного арбитража (CAS) в Лозанне: Международный арбитражный суд по вопросам спорта и процедура олимпийского арбитража // Спорт: экономика, право, управление. 2011. № 3 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

³⁹⁸ В практике Верховного суда Швейцарии были случаи, когда суд признавал отказ от права на оспаривание решения CAS ничтожным, так как CAS для спортсмена «обязательный безальтернативный арбитраж и имеет

Если решение не исполняется добровольно, оно может быть исполнено принудительно. В этих целях, сторона, выигравшая спор в НЦСА, может в соответствии с главой 47 ГПК РФ получить исполнительный лист. Однако в большинстве случаев этого не понадобится, так как исполнение решения третейского суда будет обеспечиваться спортивными санкциями, которые общероссийские спортивные федерации и профессиональные спортивные лиги обязаны устанавливать и применять к субъектам физической культуры и спорта, не исполняющим решений третейского суда (ст. 36.2 Закона о спорте).

Благодаря тому, что решение третейского суда обеспечено как силой государственного принуждения, так и возможностью применения спортивных санкций, с точки зрения обеспечения исполнения решений данный механизм разрешения трудовых споров с участием спортсменов является самым эффективным из рассмотренных в диссертации.

Решения CAS также могут быть принудительно исполнены с помощью двух механизмов⁴⁰⁰. Во-первых, решение может быть исполнено через Нью-Йоркскую конвенцию 1958 г. о признании и приведении в исполнение арбитражных решений, которую ратифицировала и РФ. Во-вторых, решение может быть обеспечено применением спортивных санкций со стороны спортивных федераций и лиг. Правда, возможность применения таких санкций зависит от регламентных норм спортивных федераций и лиг. Например, ФИФА приводит в исполнение только «апелляционные» решения CAS, когда органы ФИФА рассматривали спор по первой инстанции.

место дисбаланс положения сторон в спортивных отношениях». См. Н. 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 // [Электронный ресурс] URL:https://zakon.ru/blog/2018/02/09/%E2%80%9Erazve_oni_imeyut_pravo_ne_vypolnyat_reshenie_sportivnogo_suda_na_zlobu_dnya_ili_pro_osobennyj_porya (дата обращения 01.07.2021).

³⁹⁹ См.: Johan Lindholm. Указ. соч. С. 34

⁴⁰⁰ Подробнее об исполнении решений CAS см.: Анцелиович А.А., Пацаев А.А. Признание и исполнение решений спортивного арбитражного суда на территории российской федерации // Спорт: экономика, право, управление. 2019. №3. С. 13-16; Н. 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 // [Электронный ресурс] URL:https://zakon.ru/blog/2018/02/09/%E2%80%9Erazve_oni_imeyut_pravo_ne_vypolnyat_reshenie_sportivnogo_suda_na_zlobu_dnya_ili_pro_osobennyj_porya.

В целом же принудительный механизм исполнения решений в виде спортивных санкций является очень эффективным, благодаря чему на практике в государственные суды за исполнением решений CAS почти не обращаются.⁴⁰¹ Если же это все-таки происходит, государственные суды, как правило, признают решения CAS исполнимыми, иногда даже нарушая для этого нормы национального права. Как отмечает Н.Л. Пешин, отсутствие до 2016 года возможности рассматривать трудовые споры с участием спортсменов в арбитраже, не мешало российским судам признавать решения CAS, вынесенные в отношении дел, связанных с трудовыми спорами исполнимыми. В то же время не исключено, что российский суд может отказать приводить в исполнение арбитражное решение CAS, например, в силу того, что в ст. 348.14 ТК, устанавливающей особенности рассмотрения трудовых споров спортсменов, об иностранных арбитражных учреждениях ничего не сказано, или же в виду того, что между сторонами не было заключено отдельное соглашение о передаче индивидуального спора в CAS, как того требует ст. 348.14 ТК РФ, а CAS рассматривал спор на основании оговорки в регламенте.

Таким образом, сравнив основные характеристики разрешения трудовых споров в CAS и НЦСА, можно отметить явное влияние российского трудового права, направленного на защиту работника как более слабой стороны трудовых отношений, на деятельность НЦСА, в котором установлено различное правовое регулирование разрешения в арбитраже индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов (и тренерами) и всех остальных спортивных споров. В CAS такого деления нет, а трудовые споры рассматриваются в том же порядке, что и гражданские споры.

⁴⁰¹ См.: Н. 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 // [Электронный ресурс]
URL:https://zakon.ru/blog/2018/02/09/%E2%80%9Erazve_oni_imeyut_pravo_ne_vypolnyat_reshenie_sportivnogo_suda_na_zlobu_dnya_ili_pro_osobennyj_poryadok.

Можно констатировать, что потенциально⁴⁰² НЦСА при разрешении трудовых споров обладает теми же достоинствами, что и CAS: есть возможность выбрать компетентных независимых арбитров, исполнение решения обеспечивается как силой государственного принуждения, так и возможностью применения спортивных санкций, процесс разрешения спора носит конфиденциальный характер (с определенными изъятиями) и при условии сотрудничества сторон может быть достаточно быстрым. В то же время сказать, что разрешение споров в арбитраже обходится «дешевле», чем в государственных судах, в отношении трудовых споров нельзя.

При этом НЦСА является более доступным для субъектов российского спорта способом защиты своих прав и законных интересов, чем CAS, что обусловлено, в том числе, влиянием на деятельность НЦСА российского трудового права, направленного на защиту работника как более слабой стороны трудовых отношений. Главным образом это проявляется в том, что, в отличие от CAS, в НЦСА установлены особые правила распределения арбитражных расходов, в частности работник-спортсмен освобожден от обязанности по уплате арбитражного сбора при подаче иска о разрешении трудового спора. Кроме того, большая доступность проявляется в том, что НЦСА находится в Москве, а производство ведется на русском языке. С учетом этого НЦСА может стать в России таким же популярным и авторитетным органом по разрешению споров, как и CAS в мире. Формальные предпосылки для этого есть, однако, конечно, в первую очередь успешность разрешения споров в третейских судах, администрируемых НЦСА, будет зависеть от качества вынесенных решений.

⁴⁰² В виду того, что трудовые споры третейские суды, администрируемые НЦСА, начали рассматривать только в 2021 году, говорить о реальных, а не закрепленных на бумаге, достоинствах пока рано.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках диссертации было проведено первое комплексное исследование теоретических и практических вопросов, посвященных особенностям рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов, в котором рассмотрены механизмы разрешения трудовых споров как в общем порядке, так и в специализированных органах по разрешению спортивных споров (спортивном арбитраже и органах спортивных федераций и лиг). Проведенный анализ доктрины, законодательства и практики его применения позволил сформулировать следующие основные выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования рассмотрения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов.

Во-первых, основанием для установления особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием спортсменов является ряд факторов. К ним относятся: влияние на труд спортсменов регламентных норм спортивных федераций и лиг, специфика сектора рынка труда, наличие в спорте особых субъектов (спортивных федераций и лиг), повышенная зависимость спортсменов от работодателя, публичный характер спорта, эффективность обеспечения исполнения решений с помощью спортивных санкций, частые командировки и переезды спортсменов, необходимость поддержания соревновательного равновесия, целостности соревнований, стабильности состава команд, а также наличие уже сложившейся практики разрешения споров «внутри спортивной семьи».

Во-вторых, разногласия по поводу применения регламентных норм, когда в них закреплены права и обязанности спортсменов и клубов как работников и работодателей, с позиции предусмотренного законом определения «индивидуальный трудовой спор» таким спором не являются. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть только в связи с разногласиями о применении локального нормативного акта работодателя, в котором учтены регламентные нормы. Исследовав возможные негативные

последствия этого явления для спортсменов, в работе аргументирован вывод о необходимости расширения предмета трудовых споров со спортсменами. Предлагается на законодательном уровне предусмотреть, что индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов (и тренеров) могут возникать, в том числе, по поводу применения норм уставов и регламентов спортивных федераций и лиг, являющихся организаторами международных соревнований, содержащих права и обязанности спортсменов и физкультурно-спортивных организаций как работников и работодателей.

В-третьих, комиссия по трудовым спорам наряду с органами спортивных федераций и лиг может быть эффективным механизмом защиты прав и интересов спортсменов. Однако для этого порядок работы комиссии, ее компетенцию и требования к ее членам необходимо пересмотреть. С этой целью, в частности, предложено введение двухэтапного урегулирования разногласий, когда на первом этапе комиссия выступает посредником и «площадкой» для проведения переговоров в целях урегулирования любых разногласий без возможности вынесения обязательного для сторон решения. На втором этапе к компетенции комиссии относится разрешение по существу спора о праве, не относящегося к исключительной компетенции судов, в т.ч. утверждение мирового соглашения, принятие отказа от требований или признания требований по таким спорам; утверждение соглашения сторон по вопросам установления новых условий труда; и выдача предписаний о предупреждении (недопущении) нарушения.

В-четвертых, спортсмены, как и иные работники, сталкиваются с длительностью процесса разрешения трудовых споров в судах. В целях сокращения продолжительности рассмотрения дел, а также в целях повышения качества принимаемых решений, поддержано предложение ввести специализацию судей, которые в первую очередь рассматривали бы именно трудовые споры, а на уровне выше районных судов — специальные составы судей, которые занимались бы только трудовыми спорами.

В-пятых, с учетом важности примирительных процедур необходимо предпринять меры по совершенствованию общего механизма применения медиации при урегулировании разногласий между работниками и работодателями, а также меры по установлению особенностей осуществления примирительных процедур при урегулировании разногласий между спортсменами и их работодателями. В частности, целесообразно ввести должность медиатора или посредника в общероссийских спортивных федерациях, Олимпийском и Параолимпийском комитетах России, а также возложить полномочия медиаторов на членов юрисдикционных органов спортивных лиг. Статус таких посредников и медиаторов подлежит урегулированию в Законе о спорте, внутренних документах спортивных федераций, лиг, Олимпийского и Параолимпийского комитетов.

Кроме того, целесообразно ввести практику проведения посреднических процедур в рамках НЦСА, закрепив в Законе о спорте обязанность общероссийских спортивных федераций и лиг устанавливать и применять спортивные санкции к субъектам физической культуры и спорта, которые не исполняют соглашения, достигнутые с участием посредника из НЦСА.

В-шестых, существует зависимость порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов от конкретного вида спорта и /или «принадлежности» спортсмена к определенной лиге. В результате спортсмены имеют неодинаковые возможности реализации права на защиту, обусловленные особенностями конкретной системы (систем) разрешения споров, установленной нормами спортивных федераций и лиг.

В-седьмых, причинами обращения спортсменов за разрешением споров в основном в органы спортивных федераций или арбитраж являются, прежде всего, быстрота рассмотрения споров в этих органах, знание лицами, разрешающими спор, специфики конкретного вида спорта, эффективность механизма исполнения решений с помощью спортивных санкций, а также положения регламентных актов спортивных федераций и лиг, обязывающие спортсменов обращаться за разрешением спора в данные органы.

В-восьмых, несмотря на достоинства разрешения споров в юрисдикционных органах спортивных федераций и лиг, установление обязательного досудебного порядка рассмотрения споров в указанных органах является нецелесообразным в виду недостатков, которые могут препятствовать эффективной реализации права на защиту. Для того чтобы мотивировать спортсменов обращаться за разрешением спора в органы федераций и лиг необходимо не устанавливать обязательный досудебный порядок, а совершенствовать механизм рассмотрения споров в указанных органах.

В-девятых, требования, предъявляемые Законом о спорте к деятельности органов спортивных федераций и лиг по разрешению спортивных споров, являются недостаточными. В Законе о спорте необходимо также предусмотреть минимальные положения, которые должны содержаться в положении об органе спортивной федерации или лиги, разрешающем споры, в том числе трудовые.

В-десятых, в регулировании отношений, возникающих в ходе разрешения трудовых споров с участием спортсменов, закрепленном в нормах трудового законодательства и законодательства о спорте содержатся пробелы и противоречия. Для их разрешения необходимо, в частности, регламентировать нормами ТК РФ деятельность органов спортивных федераций и лиг, связанную с разрешением трудовых споров с участием спортсменов, а также указать в ТК РФ, что индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов могут быть в соответствии с Законом о спорте переданы на рассмотрение в иностранное арбитражное учреждение.

В-одиннадцатых, органы общероссийских спортивных федераций и соответствующих лиг целесообразно наделить неодинаковыми полномочиями по разрешению индивидуальных трудовых споров. Правом разрешать трудовые споры, отнесенные ст. 391 ТК РФ к непосредственной компетенции судов, рационально наделять только те органы, срок деятельности которых составляет не менее трех лет, и в состав которых входит не менее одной трети

арбитров с юридическим образованием и стажем работы по юридической специальности или преподавательской деятельности не менее трех лет.

В-двенадцатых, заключение арбитражного соглашения о передаче индивидуального трудового спора со спортсменом на рассмотрение в арбитраж нередко является формальным и носит добровольно-принудительный характер. Не отрицая всех достоинств арбитража, в целях обеспечения права спортсмена на выражение добровольного волеизъявления на разрешение спора в арбитраже обоснована целесообразность установления права заключения арбитражного соглашения только для разрешения конкретного индивидуального трудового спора, исключая тем самым формальное его заключение одновременно с подписанием трудового договора.

В-тринадцатых, разрешение спора в НЦСА является более доступным для российских спортсменов, по сравнению с разрешением спора в CAS, способом защиты своих трудовых прав и законных интересов, что обусловлено, в том числе, влиянием на деятельность НЦСА российского трудового права, направленного на защиту работника как более слабой стороны трудовых отношений. Главным образом это проявляется в том, что, в отличие от CAS, в НЦСА установлены особые правила распределения арбитражных расходов, в частности работник-спортсмен освобожден от обязанности по уплате арбитражного сбора при подаче иска о разрешении трудового спора.

В-четырнадцатых, в целях совершенствования правового регулирования разрешения трудовых споров в рамках арбитража, администрируемого НЦСА, рационально внести изменения в правила формирования рекомендуемого списка арбитров НЦСА, формирования состава третейского суда, а также порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в рамках НЦСА. В частности, целесообразно внедрить практику оказания помощи физическим лицам с низким доходом, обращающимся в НЦСА, и определить правила предоставления такой помощи, возложив в Законе о спорте обязанность выделять финансирование на реализацию программы по оказанию помощи на Министерство спорта РФ.

Правила о формировании третейского суда для рассмотрения конкретного спора целесообразно изменить, поставив их в зависимость от того, в рамках какой инстанции третейский суд рассматривает дело. Для дел по обжалованию решений юрисдикционных органов спортивных федераций и лиг необходимо оставить норму о коллегиальном рассмотрении споров. При рассмотрении спора в первой инстанции определение количества арбитров (один или три), рассматривающих спор, должно оставаться на усмотрение сторон.

В-пятнадцатых, учитывая специфику труда спортсменов, их взаимодействия между собой, а также наличие в спорте особых субъектов, а именно спортивных федераций и лиг, в диссертации обоснована необходимость признания и закрепления в ТК РФ новых специализированных уровней социального партнерства: уровень общероссийской спортивной федерации и уровень лиги, являющейся организатором международных соревнований в соответствии с частью 8 статьи 19.2 Закона о спорте.

Сторонами социального партнерства в этом случае следует признавать профсоюз спортсменов (иной представительный орган спортсменов, избранный на общем собрании спортсменов), объединение работодателей (постоянное или временное), федерацию или федерацию совместно с лигой-организатором международных соревнований. В целях обеспечения реализации полномочий по заключению трехсторонних соглашений и участию в разрешении коллективных трудовых споров, общероссийские спортивные федерации и лиги, являющиеся организаторами международных соревнований, необходимо наделить трудовой правосубъектностью.

В-шестнадцатых, в целях совершенствования системы разрешения коллективных трудовых споров в диссертации предложен порядок выдвижения спортсменами требований к соответствующему объединению работодателей и спортивной федерации или федерации и лиге в случае возникновения спора на уровне общероссийской федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований. При разработке соответствующего порядка учтена возможность существования в рамках

федерации или лиги одного, нескольких профсоюзов, отсутствия профсоюза и выражения спортсменами недоверия к профсоюзам.

В-семнадцатых, целесообразно предусмотреть в ТК РФ, что при разрешении коллективного трудового спора с участием спортсменов возложить функцию администрирования трудового арбитража на НЦСА. В целях обеспечения реализации права на разрешение коллективных трудовых споров с участием спортсменов в трудовом арбитраже необходимо разработать регламент рассмотрения коллективных трудовых споров в НЦСА и наделить стороны коллективного трудового спора правом заключать соглашение о передаче спора на рассмотрение в НЦСА, что позволит сократить время на поиск арбитров, организацию и разработку регламента работы временного арбитража.

В-восемнадцатых, с учетом необходимости обеспечения спортсменов правом на оказание давления на работодателей, спортивную федерацию и лигу путем проведения забастовки, предложено разрешить проведения такой забастовки в рамках коллективного трудового спора на уровне общероссийской спортивной федерации или лиги, являющейся организатором международных соревнований, по особым правилам. Во-первых, такая забастовка, при условии выполнения сторонами действующего соглашения, может быть признана допустимой только в связи с заключением нового соглашения. Во-вторых, правом принимать решение об объявлении забастовки следует наделить общее собрание (конференцию) спортсменов, относящихся к федерации или лиге. В противном случае реализация права на забастовку лишь одной частью спортсменов, может серьезным образом отразиться на целостности соревнований.

Предложенные в диссертации меры по совершенствованию правового регулирования и практики рассмотрения трудовых споров направлены на обеспечение реализации спортсменами и их работодателями права на защиту, а также на повышение эффективности разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов.

БИБЛИОГРАФИЯ

Нормативные правовые акты РФ

1) Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2) Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изм. и доп. от 01.07.2021 №243-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532; 2021. №27 (часть I). Ст. 5071.

3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 28.06.2021 № 220-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3; 2021. №27 (часть I). Ст. 5048.

4) Основы законодательства Российской Федерации о нотариате, утв. Верховным Советом РФ 11.02.1993 № 4462-1 (с изм. и доп. от 30.04.2021 № 120-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 46. Ст. 2615; СЗ РФ. 2021. № 18. Ст. 3064.

5) Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. от 11.06.2021 № 171-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2020. № 24 (часть I). Ст. 4189.

6) Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изм. и доп. от 28.11.2015 № 355-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741; 2015. №48. Ст. 6721.

7) Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп. от 22.12.2020 № 442-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849; 2020. №52. Ст. 8588.

8) Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» (с изм. и доп. от 02.07.2021 № 351-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242; 2021. № 27 (часть I). Ст. 5179.

9) Федеральный закон от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2008. № 9. Ст. 812.

10) Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изм. и доп. от 26.07.2019 № 197-ФЗ) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162; 2019. №30. Ст. 4099.

11) Федеральный закон от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 27.12.2018 № 531-ФЗ) // СЗ РФ. 2016. №1 (часть I). Ст. 2; 2018. №53 (часть I). Ст. 8457.

12) Федеральный закон от 22.11.2016 № 396-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в части регулирования спорта высших достижений и профессионального спорта» // СЗ РФ. 2016. № 48.

13) Федеральный закон от 26.07.2019 № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 30. Ст. 4099.

14) Федеральный закон от 31.07.2020 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и статьи 3 и 22.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2020. № 31. Ст. 5004.

15) Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 № 1181 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации и об отмене актов и отдельных положений актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

и федерального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания» // СЗ РФ. 2020. №33. Ст. 5384.

16) Приказ Минспорта РФ от 13.02.2019 № 109 «О внесении изменений в приказ Минспорта России от 14.07.2015 № 732 "Об утверждении ограничений на участие спортсменов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации, во всероссийских спортивных соревнованиях по виду спорта "футбол"» // [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.07.2021).

17) Приказ Минспорта РФ от 03.12.2019 № 1022 «О внесении изменений в приказ Минспорта России от 14.07.2015 № 732 "Об утверждении ограничений на участие спортсменов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации, во всероссийских спортивных соревнованиях по виду спорта "футбол"» // [Электронный ресурс] URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.07.2021).

Нормативные правовые акты РФ, утратившие силу

1) Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8.

2) Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8

Акты международных организаций

1) Директива № 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета от 21.05.2008 относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах // [Электронный ресурс] URL: <https://mediacia.com/what-is-mediation/documents/> (дата обращения: 01.07.2021).

2) Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже». Принята в г. Женеве 29.06.1951 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

3) Рекомендация № 130 Международной организации труда «О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения». Принята в г. Женеве 29.06.1967 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

Зарубежные нормативные правовые акты:

1) Code du travail (Трудовой кодекс Франции) // [Электронный ресурс] URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата обращения: 01.07.2021).

Документы, регулирующие деятельность спортивного арбитража и медиации в спорте

1) Устав Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата», утв. общим собранием учредителей Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» 20.03.2003 (протокол от № 1) (с изм. и доп., утвержденными Президиумом Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» от 10.10.2017 (протокол №1)) // [Электронный ресурс] URL: <https://olympic.ru/about-committee/official-documents/dokumenty-sportivnogo-arbitrazha/> (дата обращения 01.07.2021).

2) Положение о постоянно действующем арбитражном учреждении «Национальный Центр Спортивного Арбитража» при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» (приложение № 2 к протоколу Наблюдательного совета АНО «САП» от 03.10.2018 № 3) // URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021).

3) Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, утв. наблюдательным советом АНО «САП» 23.12.2020

(протокол №6) // [Электронный ресурс] URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021).

4) Регламент арбитража споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (в ред. от 23.12.2020), утв. наблюдательным советом АНО «САП» 03.10.2018 (протокол от №3) // [Электронный ресурс] URL: <http://sportarbitrage.ru/arbitrazh/rules/> (дата обращения 01.07.2021).

5) CAS Mediation Rules (Правила медиации в CAS) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/mediation/rules.html> (дата обращения 01.07.2021).

6) Code of Sports-related Arbitration (Кодекс спортивного арбитража CAS) (in force as from 1 July 2020) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/code-procedural-rules.html> (дата обращения 01.07.2021).

7) Guidelines on Legal Aid before the Court of Arbitration for Sport as from 1 November 2020 (Руководящие принципы оказания юридической помощи в CAS) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.tas-cas.org/en/arbitration/legal-aid.html> (дата обращения 01.07.2021).

Документы спортивных федераций и лиг

1) Дисциплинарный регламент ФХР, утв. решением Правления ФХР 27.06.2016 (протокол № 3/16) (с изм. и доп., утв. решением Правления ФХР 16.09.2020 (протокол №1/20)) // [Электронный ресурс] URL: <https://fhr.ru/hockey-of-russia/docs/> (дата обращения 01.07.2021).

2) Дисциплинарный регламент Континентальной Хоккейной Лиги. Сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 14.07.2017 (протокол № 75) (с изм. и доп., утвержденными Советом Директоров ООО «КХЛ» 30.04.2021 (протокол № 118)) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.khl.ru/official/documents/> (дата обращения 01.07.2021).

3) Дисциплинарный регламент КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2025/2026, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 27.06.2021 (протокол № 119) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.khl.ru/official/documents/> (дата обращения 01.07.2021).

4) Положение об арбитраже при ВФВ, утв. Президиумом ВФВ 14.06.2019 (протокол № 18) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.volley.ru/pages/1783/> (дата обращения 01.07.2021).

5) Правовой регламент КХЛ. Сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 27.06.2021 (протокол № 119) // URL: <https://www.khl.ru/official/documents/> (дата обращения 01.07.2021)

6) Правовой регламент КХЛ. Сезоны 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 14.07.2017 (протокол № 75) (с изм. и доп., утв. Советом Директоров ООО «КХЛ» 09.10.2020 (протокол № 118)) // URL: <https://www.khl.ru/official/documents/> (дата обращения 01.07.2021).

7) Регламент Федерации водного поло России по статусу и переходам спортсменов, утв. Президиумом Федерации водного поло России 10.07.2009 (с изм. и доп. от 16.06.2020) // [Электронный ресурс] URL: https://www.waterpolo.ru/federation/documents?DocumentSearch%5Bcategory_id%5D=1&DocumentSearch%5BisRelevant%5D=&DocumentSearch%5Bname%5D= (дата обращения 01.07.2021).

8) Регламент общественной организации «Всероссийская федерация волейбола» (ВФВ), утв. Президиумом ВФВ 14.06.2019 (протокол № 18) (с изм. и доп., утв. Президиумом ВФВ 14.11.2019 (протокол № 20)) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.volley.ru/pages/465/> (дата обращения 01.07.2021).

9) Регламент РФС по разрешению споров, утв. Постановлением Исполкома РФС от 15.11.2019 № 191/6 (с изм. и доп., утв. Постановлением Исполкома РФС от 29.04.2021 № 200/8.2) // [Электронный ресурс] URL: https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2/ (дата обращения 01.07.2021).

10) Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, утв. Постановлением Исполкома РФС от 24.07.2020 № 196.4 (с изм. и доп., утв. Постановлением Исполкома РФС от 29.04.2021 № 200/8.2) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rfs.ru/subject/1/documents> (дата обращения 01.07.2021).

11) Регламент Высшей хоккейной лиги – Кубка Шелкового пути (Всероссийское соревнования по хоккею среди мужских команд). Сезон 2020/2021, утв. ФХР и Правлением НП «ВХЛ» 28.08.2020 (протокол № 1/2020-Пр) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.vhlru.ru/official/368/> (дата обращения 01.07.2021).

12) Устав Общероссийской спортивной общественной организации Федерации пулевой стрельбы и стендовой стрельбы «Стрелковый Союз России», утв. на учредительной Конференции Общероссийской спортивной общественной организации «Стрелковый Союз России» 27.12.1991 (в редакции, утв. на Конференции Общероссийской спортивной общественной организации «Стрелковый Союз России» 20.10.2020) // [Электронный ресурс] URL: <http://shooting-russia.ru/about/ustav/> (дата обращения 01.07.2021).

13) Устав РФС, утв. Учредительной конференцией 08.02.1992 (с изм. и доп., внесенными конференцией РФС 28.05.2019) // [Электронный ресурс] URL: https://rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=1 (дата обращения 01.07.2021).

14) Circular no. 1010: Independent and duly constituted arbitration tribunal // FIFA Legal Handbook, edition September 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/who-we-are/legal/rules-and-regulations/documents/P.901>. (дата обращения 01.07.2021).

15) Circular no. 1686: Art. 24bis of the Regulations on the Status and Transfer of Players – execution of monetary decisions by FIFA Players' Status Department // FIFA Legal Handbook, edition September 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/who-we-are/legal/rules-and-regulations/documents/P.874>. (дата обращения 01.07.2021).

16) National Dispute Resolution Chamber (NDRC) Standard Regulations// FIFA Legal Handbook, edition September 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/who-we-are/legal/rules-and-regulations/documents/P.985>. (дата обращения 01.07.2021).

17) Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber (Правила, регулирующие процедуры Комитета по

статусу игроков и Палаты ФИФА по разрешению споров) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/documents> (дата обращения: 01.07.2021).

18) Regulations on the Status and Transfer of Players (Регламент по статусу и переходам игроков ФИФА) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/documents> (дата обращения: 01.07.2021).

Научная и учебная литература

1) Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. 168 с.

2) Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. 688 с.

3) Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 377 с.

4) Алексеев С.В. Международное спортивное право: Учебник для вузов / Под ред. П.В. Крашенинникова. М., 2013. 895 с.

5) Алексеев С.В. Спортивное право: понятие и характеристика спортивных споров // Судья. 2014. № 2. С. 9-16.

6) Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт». М, 2014. 647 с.

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

8) Алексеев С. В., Саттаров Н. Г., Бредихин А. А. К вопросу о компетенции палаты ФИФА по разрешению споров // Спорт: экономика, право, управление. 2018. №2. С. 5-8.

9) Алексеев С. В. Спортивное право: договорные отношения в спорте: учебное пособие для вузов / С. В. Алексеев, М. О. Буянова, А. В. Чеботарев / под ред. С. В. Алексеева. М., 2020. 107 с.

10) Алексеев С.С. Государство и право. Начальный курс. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1994. 192 с.

- 11) Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой. М., 2019. 416 с.
- 12) Андрианова М.А., Муранов А.И. Проблема арбитрабельности индивидуальных трудовых споров в сфере профессионального спорта и спорта высших достижений: возможное несоответствие федерального закона о физкультуре и спорте ГПК РФ и Трудовому кодексу РФ // Актуальные проблемы международного частного, гражданского права и арбитража: сб. науч. трудов / под общ. ред. А.А. Костина; [отв. ред.: М.А. Андрианова, Е.В. Вершинина, А.Г. Волеводз, Н.А. Потапов]. М., 2018. С. 256-282.
- 13) Анисимов Л. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9. С. 44-53.
- 14) Анцелиович А.А, Пацаев А.А. Признание и исполнение решений спортивного арбитражного суда на территории российской федерации // Спорт: экономика, право, управление. 2019. №3. С. 13-16.
- 15) Архипова Е.Ю. Понятие и назначение юрисдикции в юридической науке // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016. №2 (36). С. 13-18.
- 16) Базыкин А.Е. Спортивные споры в сфере трудовых отношений с участием тренера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 39-43.
- 17) Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. СПб, 2008. 116 с.
- 18) Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Саратов, 2017. 270 с.
- 19) Бережнов А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2012. 231 с.
- 20) Бесецкая Н.А. «Спортивный конфликт и спор: проблемы определения и разграничения понятий». Сборник статей «Спортивное право в Республике Беларусь». 2017. Выпуск 7. Научное электронное издание // [Электронный ресурс] URL: https://union.by/files/00214/obj/110/3333/doc/сборник%20Спорт_право_2017.pdf.

С. 155-164 (дата обращения 01.07.2021).

21) Борисова А.В., Котельникова Е.А. Новеллы института группового иска в гражданском судопроизводстве России // Арбитражный и гражданский процесс. 2020. № 4. С. 16-19.

22) Борисова Е.А. Российская процедура медиации: концепция развития // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2011. № 5. С. 66-78.

23) Братановский С.Н. Законодательство о спорте: проблемы развития и совершенствования // Государство и право. М., 1997. №10. С. 16-21.

24) Бредихин А.А. Принцип *lex sportiva* в системе разрешения трудовых споров между футболистом и спортивным клубом (на основе анализа решений Палаты ФИФА по разрешению споров и Спортивного арбитражного суда) // Молодежь в науке: Новые аргументы: Сборник научных работ VI Международного молодежного конкурса. Ч. 2. / Отв. редактор А.В. Горбенко. 2017. С. 129-137.

25) Бредихин А.А. Решения Спортивного арбитражного суда и Палаты ФИФА по разрешению споров, обладающие силой прецедента (на примере трудовых споров в сфере футбола) // Международное правосудие. 2019. № 3. С. 59-68.

26) Бриллиантова А.М. Спортивный арбитраж как способ рассмотрения споров в области спорта (сравнительно-правовой аспект) // Теория и практика физической культуры. 2004. № 6. С. 21-25.

27) Буянова М.О. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. М., 2010. 293 с.

28) Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №2. С. 48-60.

29) Васильев И. А., Дорский А.А., Кашаева А.А., Сеницына Н.И., Шабалина Е.А. Вопросы применения критериев профессионального статуса футболиста (первая часть) // Образование и право. 2019. №9. С. 192-199.

- 30) Васильев И. А., Дорский А.А., Кашаева А.А., Сеницына Н.И., Шабалина Е.А. Вопросы применения критериев профессионального статуса футболиста (Окончание) // Образование и право. 2019. №11. С. 150-157.
- 31) Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. С.57-64.
- 32) Васильевич В.П. К вопросу о правовом регулировании профессиональной деятельности спортсмена // Юридическая наука. 2020. №11. С. 29-33.
- 33) Ведешкина Т.П. Место и роль актов общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права // Электронное приложение к "Российскому юридическому журналу". 2020. № 3. С. 63-69.
- 34) Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1925. 364 с.
- 35) Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №1. С.29-36.
- 36) Говоров П.С. Факторы дифференциации труда спортсменов в командных видах спорта // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7. С. 1405-1408.
- 37) Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2015. 245 с.
- 38) Головкин В.В. Понятие и признаки юрисдикции по российскому праву // Научный вестник Омской академии МВД России. 2006. №1. С. 14-18.
- 39) Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. Пермь, 1969. 159 с.
- 40) Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6. С. 119-126.

- 41) Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Российский юридический журнал. 2016. № 6. С. 115-123.
- 42) Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР // уч. пособие по спецкурсу, М., 1974. 144 с.
- 43) Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учеб. пособие. 4-е изд. М., 1984. 81 с.
- 44) Государственное управление в сфере спорта: Учебник для магистров, Понкин И.В., Редькина А.И., Соловьёв А.А., Шевченко О.А. / Науч. ред.: И.В. Понкин. М., 2017. 485 с.
- 45) Григорян А.М. Медиация в трудовых спорах: особенности применения // [Электронный ресурс] URL: <http://mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/140-mediatsiya> (дата обращения 01.07.2021).
- 46) Грось Л. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел: учеб. пособие. М., 1985. 77 с.
- 47) Гусов К. Н., Шевченко О. А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учеб. пособие. 2-е изд. М., 2012. 95 с.
- 48) Дрыжов А.А. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2012. 143 с.
- 49) Забрамная Е.Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (Сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 396-401.
- 50) Зайцев Ю. В., Рогачев Д. И. Трудовые будни в мире спорта: особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. М., 2012. 180 с.
- 51) Зайцева Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 36-40.
- 52) Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве:

сравнительно-правовое исследование: дис. на соиск. уч. степ. док. юрид. наук. Тюмень, 2016. 412 с.

53) Захарова Л.И. Разрешение споров в области спорта: учебное пособие. М., 2021. 192 с.

54) Захарова С. А. Проблемы защиты прав спортсменов в судах международной юрисдикции // Спорт: экономика, право, управление. 2020. №2. С. 27-29.

55) Журова М.А. Процессуальные аспекты успешной подачи апелляции в спортивный арбитражный суд (Швейцария) // Спортивное право в Республике Беларусь. Сборник статей. Выпуск 7. 2017. С. 318-328.

56) Каменков В.В. Потенциал медиации по индивидуальным спортивно-трудовым спорам // Спорт: экономика, право, управление. 2018. № 2. С. 21-25.

57) Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. 728 с.

58) Н. 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 // [Электронный ресурс] URL:https://zakon.ru/blog/2018/02/09/%E2%80%9Erazve_oni_imeyut_pravo_ne_vypolnyat_reshenie_sportivnogo_suda_na_zlobu_dnya_ili_pro_osobennyj_porya (дата обращения 01.07.2021).

59) Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Воронеж, 2015. 215 с.

60) Козин А.П., Токарев И.С., Евсеев Е.В. Актуальные проблемы защиты прав российских спортсменов в судах международной юрисдикции // Современное право. 2020. № 9. С. 115-119.

61) Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М., 2016. 318 с.

62) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. 7е изд., перераб. и доп. М., 2008 // [Электронный ресурс] СПС «Гарант».

63) Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (постатейный) / В.О. Аболонин, К.Л. Брановицкий, С.К. Загайнова и др.; отв. ред. С.К. Загайнова, В.В. Ярков. М., 2012 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

64) Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2000. 244 с.

65) Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел (2-е изд., дополненное и переработанное). М., 2006. 318 с.

66) Коршунова Т. Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. № 6. С. 36-37.

67) Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М., 2010. 189 с.

68) Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. 448 с.

69) Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Ульяновск., 2003. 28 с.

70) Лебедева М.А. К вопросу о правовой природе органов международных и общероссийских спортивных федераций, рассматривающих индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 48-53.

71) Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2016. 294 с.

72) Леонов А. С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2009. 158 с.

73) Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Третья международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: Материалы конференции. М., 2010. С. 57-63.

74) Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991. 83 с.

75) Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. 938 с.

76) 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., 2009. 1152 с.

77) Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. 256 с.

78) Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005. 448 с.

79) Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. 196 с.

80) Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты: автореф. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. 36 с.

81) Мостовщиков А.Г. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Томск, 2003. 196 с.

82) Николаева Л. А. Судебная защита трудовых прав граждан. Алма-Ата, 1968. 193 с.

83) Николукин С.В. Спортивные арбитражи как регуляторы конфликтов в области спорта // Спорт: экономика, право, управление. 2011. № 4. С. 21-26.

84) Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в Российской Федерации (общеправовой анализ): дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2008. 193 с.

85) Осипов А.Р. Досудебное разрешение споров в РФ на примере Палаты по разрешению споров Комитета по статусу игроков РФС // Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 3 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».

86) Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / под ред. Ю.П. Орловского. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2007. 564 с.

87) Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2009. 180 с.

88) Пенцов Д.А. Защита прав игроков при их переходе (трансфере) из одного клуба в другой // Спорт: экономика, право, управление. 2010. № 2. С. 10-16.

89) Пешин Н.Л. О статусе и юрисдикции Спортивного арбитражного суда в Лозанне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 5. С. 125-139.

90) Питчен Ж. Суд спортивного арбитража (CAS) в Лозанне: Международный арбитражный суд по вопросам спорта и процедура олимпийского арбитража // Спорт: экономика, право, управление. 2011. № 3. С. 17-19.

91) Погорелов М.А. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов с участием спортсменов и тренеров // Спорт: экономика, право, управление. 2012. № 3. С. 17-19.

92) Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров: монография. М., 2011. 144 с.

93) Погосян Е.В. Спортивные споры: понятие и классификация // Арбитражный и гражданский процесс. 2009. № 8. С. 33-36.

- 94) Понкин И.В., Редькина А.И. Разрешение споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений в порядке арбитража (третейского разбирательства) // Спорт: экономика, право, управление. 2018. № 3. С. 29-33.
- 95) Понкин И.В., Редькина А.И. «Надлежащее управление» в нормативном пространстве спорта: роль *lex sportiva* и Международного спортивного арбитражного суда // Закон. 2020. № 8. С. 44-50.
- 96) Попова Ю.А., Илюшников Д.С. Основные формы применения медиации: досудебная и судебная // Власть Закона. 2016. № 4. С. 46-57.
- 97) Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Пермь. 2005. 24 с.
- 98) Прокопец М. А., Рогачев Д. И., Вегер Ф. де. Разрешение футбольных споров. Анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна). М., 2012. 488 с.
- 99) Пугачева Н.В., Самсонов Н.В. К вопросу о подведомственности индивидуальных трудовых споров профессиональных спортсменов и тренеров // Перспективы развития гражданского процессуального права: сборник по материалам IV Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию СЮИ-СГЮА (г. Саратов, 3 октября 2020 г.) / под ред. О.В. Исаенковой. Саратов, 2020. С. 345-349.
- 100) Рогачев Д. И. О новом Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Материалы II международной научно-практической конференции. «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Рогачев Д.И., Прокопец М.А. М., 2009.
- 101) Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. 410 с.
- 102) Савельева Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Челябинск, 2002. 184 с.

- 103) Самохвалов Н.А., Вирченко Ю.А. Правовые препятствия применения института медиации в России и пути их устранения // Юрист. 2017. № 11. С. 26-29.
- 104) Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры (проблемы теории и практики): дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. СПб, 2002. 229 с.
- 105) Сафонов В. А., Баранов Д. С. Акты общероссийских спортивных федераций в системе источников трудового права: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 29-33.
- 106) Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. 228 с.
- 107) Советское трудовое право: Учеб./ Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. 608 с.
- 108) Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54-58.
- 109) Стародубцев В., Свистунова Н., Зиннатова Д., Купцова М., Могутова Н., Рейзман Е., Белинская А., Музычкина В., Котова Е., Орлова М. 2020: к чему готовиться кадровикам // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 1. С. 11-18;
- 110) Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть I. Ярославль, 1913. 422 с.
- 111) Терминология спорта: Толковый словарь спортивных терминов / Сост. Ф.П. Суслов, Д.А. Тышлер. М., 2001. 479 с.
- 112) Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 1999. 235 с.
- 113) Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. - 2-е изд., испр. и доп. М., 2008 544 с.
- 114) Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, - 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. 600 с.
- 115) Трудовое прав России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2014. 854 с.

116) Трудовое процедурно-процессуально право: Учеб. пособие / Под. ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002. 500 с.

117) Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М., 2015. 407 с.

118) Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации // Современное право. 2016. № 7. С. 98-110.

119) Тарасов Д. Прошу Леонченко и Грамматикова прекратить попытки извлечь дивиденды из моей ситуации. Обращение в трудовую инспекцию выглядит глупо // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sports.ru/football/1037701863.htm> (дата обращения 01.07.2021).

120) Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34-39.

121) Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 93-99.

122) Черкашина А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2006. 29 с.

123) Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств: автореф. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2018. 25 с.

124) Чеботарёв А. В. Трудоправовой аспект нарушения спортсменом и тренером антидопинговых правил в Российской Федерации: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2020. 194 с.

125) Чеботарева Д. А. Проблемы реализации спортсменом права на защиту в апелляционном порядке в Международном спортивном арбитраже

в Лозанне (CAS/TAS) // Проблемы экономики и юридической практики. 2017. №3. С. 97-98.

126) Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2005. 165 с.

127) Шевченко О.А. Детерминанты спорта, определяющие обособленность и специфику трудовых отношений профессиональных спортсменов // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 3. С. 389-395.

128) Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: дис. на соиск. уч. степ. д-ра. юрид. наук. М., 2014. 371 с.

129) Юрлов С.А. Юрисдикционный орган спортивной федерации. Органы, разрешающие спортивные споры // Адвокат. 2015. № 8. С. 68-71.

130) Юрлов С.А. Спортивные споры и их разрешение: теория и практика (на примере индивидуальных видов спорта). М., 2015. 284 с.

131) Юрлов С.А. Разрешение спортивных споров: вопросы теории и практики: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук. М., 2017. 25 с.

132) Юрлов С.А. Третейское разбирательство в сфере спорта: некоторые вопросы теории и практики // Современное право. 2017. № 4. С. 90-97.

133) Яворчук Н.Н. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты // Российский ежегодник трудового права. 2009. №5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2010. С. 256-278.

134) Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 2007. 33 с.

135) Ярков В.В. Медиация в нотариальной деятельности: новые возможности и их пределы // Нотариус. 2020. № 1. С. 3-6.

Литература на иностранном языке

- 1) Baumann A. Play Ball: What Can Be Done to Prevent Strikes and Lockouts in Professional Sports and Keep the Stadium Lights On // Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary. 2012. Volume 32. Issue 1. Article 4. P. 251-307.
- 2) Benz J. Early Mediation In Sports Disputes Equals Efficient Outcomes. 2020 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.lawinsport.com/topics/item/early-mediation-in-sports-disputes-equals-efficient-outcomes> (дата обращения 01.07.2021).
- 3) De Weger F. The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber. 2nd ed. The Hague: T.C.M. Asser Press. 2016. 495 p.
- 4) Dr. Manuel Arroyo. Arbitration in Switzerland. The Practitioner's Guide. Kluwer Law International. 2013. P. 935-1083.
- 5) Berry R. and Gould W/. A Long Deep Drive to Collective Bargaining: Of Players, Owners, Brawls, and Strikes. // Case Western Reserve Law Review. 1981. Volume 31. Issue 4. P. 685-813.
- 6) Lindholm J. The Court of Arbitration for Sport and Its Jurisprudence: An Empirical Inquiry into Lex Sportiva. T.M.C. Asser Press/Springer. 2019. 353 p.
- 7) Reilly L. Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes // Journal of Dispute Resolution. 2012. Issue 1. P. 63-81.

Материалы судебной практики

- 1) Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 07.12.2018 // [Электронный ресурс] СПС «КонсультантПлюс».
- 2) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 №52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // РГ. 2015. №270.
- 3) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 18.04.2017 № 10 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного

процессуального кодекса Российской Федерации об упрощенном производстве» // РГ. 2017. №88.

4) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.2019 № 41 «Об утверждении Регламента проведения судебного примирения» // РГ. 2019. № 254.

5) Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. №1.

6) Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. №7.

7) Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с выполнением функций содействия и контроля в отношении третейских судов и международных коммерческих арбитражей, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2018 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. № 9.

8) Методические рекомендации «Применение процедуры медиации при рассмотрении гражданских дел в судах общей юрисдикции», утв. Президиумом Астраханского областного суда 09.04.2015 // [Электронный ресурс] URL: <http://kamizyaksky.ast.sudrf.ru/modules.php?name=information&id=139> (дата обращения 01.07.2021).

9) Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2019 год // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5258> (дата обращения: 01.07.2021).

10) Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2020 год // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5671> (дата обращения: 01.07.2021).

11) Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020 № 67-КГ20-4 // [Электронный

ресурс] URL: <https://vsrf.ru/lk/practice/cases> (дата обращения 01.07.2021).

12) Справка о практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.06.2012 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70120182/> (дата обращения 01.07.2021).

13) Апелляционное определение Астраханского областного суда от 10.01.2018 по делу № 33-87/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

14) Апелляционное определение Астраханского областного суда от 05.02.2020 по делу № 33-246/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

15) Апелляционное определение Астраханского областного суда от 09.09.2020 по делу № 33-2476/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

16) Апелляционное определение Белгородского областного суда от 14.04.2017 по делу № 33-1352/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

17) Апелляционное определение Белгородского областного суда от 13.03.2018 по делу № 33-1075/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

18) Апелляционное определение Белгородского областного суда от 28.07.2020 по делу № 33-3275/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

19) Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 01.03.2016 по делу № 33-3921/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

20) Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 15.01.2019 по делу № 33-89/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

21) Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 15.01.2019 по делу № 33-91/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

22) Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 30.08.2016 по делу № 33-2063/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

23) Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2019 по делу № 33-124/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

24) Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 22.03.2016 по делу № 33-618/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

25) Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 04.03.2016 по делу № 33-3342/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

26) Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 22.08.2018 по делу № 33-11239/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

27) Апелляционное определение Воронежского областного суда от 24.10.2017 по делу № 33-8067 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

28) Апелляционное определение Воронежского областного суда от 26.04.2018 по делу № 33-2751/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

29) Апелляционное определение Воронежского областного суда от 25.09.2018 по делу № 33-6489 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

30) Апелляционное определение Воронежского областного суда от 05.02.2019 по делу № 33-595/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

31) Апелляционное определение Иркутского областного суда от 08.02.2018 по делу № 33-1092/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

32) Апелляционное определение Иркутского областного суда от 10.11.2016 по делу № 33-14941/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

33) Апелляционное определение Калужского областного суда от 26.01.2017 по делу № 33-262/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

34) Апелляционное определение Калужского областного суда от 27.04.2017 по делу № 33-1418/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

35) Апелляционное определение Калужского областного суда от 27.04.2017 по делу № 33-1420/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

36) Апелляционное определение Калужского областного суда от 27.04.2017 по делу № 33-1425/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

37) Апелляционное определение Калужского областного суда от 04.05.2017 по делу № 33-1435/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

38) Апелляционное определение Калужского областного суда от 04.05.2017 по делу № 33-1436/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

39) Апелляционное определение Калужского областного суда от 04.05.2017 по делу № 33-1433/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

40) Апелляционное определение Калужского областного суда от 04.05.2017 по делу № 33-1434/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

41) Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 10.11.2016 по делу № 33-14150/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

42) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 14.07.2016 по делу № 33-15761/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

43) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 02.08.2016 по делу № 33-18963/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

44) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.10.2016 по делу № 33-25576/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

45) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 01.11.2016 по делу № 33-29061/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

46) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 03.11.2016 по делу № 33-28984/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

47) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 02.02.2017 по делу № 33-2965/17 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

48) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 16.03.2017 по делу № 33-8210/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

49) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 13.04.2017 по делу № 33-8070/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

50) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 02.05.2017 по делу № 33-13368/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

51) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 04.05.2017 по делу № 33-13779/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

52) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 10.10.2017 по делу № 33-31997/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

53) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 07.11.2017 по делу № 33-35396/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

54) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 19.12.2017 по делу № 33-40793/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

55) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 06.12.2018 по делу № 33-39264/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

56) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 25.03.2019 по делу № 33-2378/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

57) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 23.05.2018 по делу № 33-1472/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

58) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 15.05.2019 по делу № 33-1673/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

59) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.06.2020 по делу № 33-1525/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

60) Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2016 по делу № 33-26105 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

61) Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2017 по делу № 33-35222 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

62) Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2018 по делу № 33-24943/18 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

63) Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 по делу № 33-25283 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

64) Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2018 по делу № 33-24941 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

65) Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2018 по делу № 33-20713 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

66) Апелляционное определение Московского городского суда от 26.07.2018 по делу № 33-27405 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

67) Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2018 по делу № 33-2521 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

68) Апелляционное определение Московского городского суда от 26.04.2019 по делу № 33-18899 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

69) Апелляционное определение Московского городского суда от 12.06.2019 по делу № 33-31130 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

70) Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2020 по делу № 33-6972/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

71) Апелляционное определение Московского областного суда от 11.09.2019 по делу № 33-24939/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

72) Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2020 по делу № 33-35366/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

73) Апелляционное определение Московского областного суда от 20.07.2020 по делу № 33-17187/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

74) Апелляционное определение суда Новосибирского областного суда от 31.05.2016 по делу № 33-5442/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

75) Апелляционное определение суда Новосибирского областного суда от 14.06.2016 по делу № 33-5859/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

76) Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 08.11.2016 по делу № 33-13700/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

77) Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 06.02.2018 по делу № 33-1294/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

78) Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 15.09.2020 по делу № 33-2897/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

79) Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19.12.2017 по делу № 33-15060/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

80) Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 02.11.2016 по делу № 33-8443/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

81) Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 06.06.2017 по делу № 33-3894/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

82) Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 14.09.2017 по делу № 33-3014/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

83) Апелляционное определение Пермского краевого суда от 24.07.2017 по делу № 33-7774 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

84) Апелляционное определение Пермского краевого суда от 31.07.2017 по делу № 33-8401 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

85) Апелляционное определение Приморского краевого суда от 02.02.2016 по делу № 33-766/16// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

86) Апелляционное определение Приморского краевого суда от 08.10.2019 по делу № 33-10584/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

87) Апелляционное определение Приморского краевого суда от 25.02.2020 по делу № 33-767/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

88) Апелляционное определение Рязанского областного суда от 15.05.2019 по делу № 33-1131/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

89) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2016 по делу № 33-10843/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

90) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.08.2016 по делу № 33-13562/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

91) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17.08.2016 по делу № 33-13493/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

92) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.08.2016 по делу № 33-13342/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

93) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.08.2016 по делу № 33-146666/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

94) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 29.11.2016 по делу № 33-21351/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

95) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.12.2016 по делу № 33-21970/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

96) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.12.2016 по делу № 33-21786/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

97) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.03.2017 по делу № 33-2201/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

98) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.06.2017 по делу № 33-9248/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

99) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.06.2017 по делу № 33-10107/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

100) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.09.2017 по делу № 33-14935/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

101) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.09.2017 по делу № 33-15027/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

102) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.09.2017 по делу № 33-16341/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

103) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.02.2018 по делу № 33-2455/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

104) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.02.2018 по делу № 33-146666/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

105) Апелляционное определение Самарского областного суда от 27.08.2019 по делу № 33-10258/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

106) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 01.03.2018 по делу № 33-722 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

107) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 12.03.2018 по делу № 33-715 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

108) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33-2650 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

109) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.05.2019 по делу № 33-4400 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

110) Апелляционное определение Смоленского областного суда от 11.06.2019 по делу № 33-1995/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

111) Апелляционное определение Тверского областного суда от 04.03.2016 по делу № 33-791 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

112) Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 07.06.2019 по делу № 33-3736/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

113) Апелляционное определение суда Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 12.07.2016 по делу № 33-4928/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

114) Апелляционное определение суда Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 16.05.2017 по делу № 33-3532/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

115) Апелляционное определение суда Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 19.06.2018 по делу № 33-4151/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

116) Апелляционное определение Ярославского областного суда от 15.07.2016 по делу № 33-4973/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

117) Апелляционное определение Ярославского областного суда от 16.03.2020 по делу № 33-1575/2020 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

118) Заочное решение Автозаводского районного суда города Нижнего Новгорода от 12.03.2019 по делу № 2-660/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

119) Заочное решение Автозаводского районного суда города Нижнего Новгорода от 03.07.2019 по делу № 2-309/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

120) Заочное решение Вахитовского районного суда города Казани от 20.06.2019 по делу № 2-5447/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

121) Заочное решение Калужского районного суда Калужской области от 27.04.2018 по делу № 2-3430/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

122) Заочное решение Кировского районного суда города Красноярска от 04.10.2018 по делу № 2-2798/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

123) Заочное решение Куйбышевского районного суда города Омска от 28.03.2016 по делу № 2-2102/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

124) Заочное решение Куйбышевского районного суда города Омска от 02.06.2016 по делу № 2-3526/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

125) Заочное решение Левобережного районного суда города Воронежа от 09.11.2017 по делу № 2-2281/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

126) Заочное решение Нижнекамского городского суда Республики Татарстан от 24.07.2018 по делу № 2-2767/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

127) Заочное решение Октябрьского районного суда города Кирова от 01.06.2017 по делу № 2-1973/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

128) Заочное решение Октябрьского районного суда города Кирова от 14.08.2017 по делу № 2-2516/2017

129) Заочное решение Октябрьского районного суда города Кирова от 16.08.2017 по делу № 2-2605/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

130) Заочное решение Октябрьского районного суда города Кирова от 14.02.2018 по делу № 2-601/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

131) Заочное решение Октябрьского районного суда города Саратова от 04.04.2017 по делу № 2-1641/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

132) Заочное решение Свердловского районного суда города Костромы от 28.02.2019 по делу № 2-917/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

133) Определение Березниковского городского суда Пермского края от 08.11.2018 по делу № 2-3171/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

134) Определение Краснодарского краевого суда от 18.06.2019 по делу № 4Г-2032/2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

135) Определение Левобережного районного суда города Воронежа от 05.02.2018 по делу № 2-2281/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

136) Определение Московского городского суда от 01.07.2019 по делу № 4Г/3-5858/19

137) Определение Мотовилихинского районного суда города Перми от 15.03.2017 по делу № 2-1034/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

138) Определение Нагатинского районного суда города Москвы от 09.06.2020 по делу № 2-1967/20

139) Определение Октябрьского районного суда города Ставрополя от 30.06.2016 по делу № 2-2369/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

140) Определение Свердловского районного суда города Перми от 20.12.2018 по делу № 2-4811/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

141) Определение Свердловского районного суда города Перми от 20.12.2018 по делу № 2-6166/2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

142) Постановление Арбитражного суда Московского округа от 24.07.2018 по делу № А40-153783/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).

143) Решение Автозаводского районного суда города Тольятти от 01.10.2018 по делу № 2-9379// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

144) Решение Автозаводского районного суда города Тольятти от 14.01.2019 по делу № 2-2-706// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

145) Решение Автозаводского районного суда города Тольятти от 14.02.2020 по делу № 2-1251// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

146) Решение Автозаводского районного суда города Тольятти от 06.03.2019 по делу № 2-2-1977// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

147) Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 11.07.2016 по делу № № 2-3959/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

148) Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 18.07.2016 по делу № № 2-3894// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

149) Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 18.07.2016 по делу № 2-3941// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

150) Решение Артемовского городского суда Приморского края от 23.12.2016 по делу № 2-3240// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

151) Решение Балаковского районного суда города Саратовской области от 14.08.2018 по делу № 2-1-4158// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

152) Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 12.04.2019 по делу № 2-1081 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

153) Решение Балаковского районного суда города Саратовской области от 26.06.2019 по делу № 2-1691// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

154) Решение Вольского районного суда города Саратовской области от 13.02.2019 по делу № 2-1-156// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

155) Решение Железнодорожного городского суда Курской области от 15.03.2019 по делу № 2-465// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

156) Решение Железнодорожного городского суда Курской области от 15.03.2019 по делу № 2-469 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

157) Решение Железнодорожного городского суда Курской области от 20.03.2019 по делу № 2-434 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

158) Решение Железнодорожного городского суда Курской области от 21.03.2019 по делу № 2-433 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

159) Решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 07.02.2017 по делу № 2-27/17 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

160) Решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 20.03.2017 по делу № 2-82 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

161) Решение Задонского районного суда города Липецкой области от 06.09.2018 по делу № 2-А343-2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

162) Решение Задонского районного суда города Липецкой области от 19.10.2018 по делу № 2-А338-2018 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

163) Решение Задонского районного суда города Липецкой области от 04.03.2019 по делу № 2-А58-2019 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

164) Решение Засвияжского районного суда города Ульяновска от 16.10.2018 по делу № 2-3363// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

165) Решение Засвияжского районного суда города Костромы от 30.10.2018 по делу № 2-3628 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

166) Решение Индустриального районного суда города Барнаул от 23.12.2019 по делу № 2-4708 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

167) Решение Калининского районного суда города Новосибирск от 15.03.2016 по делу № 2-435 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

168) Решение Калужского районного суда Калужской области от 27.10.2016 по делу № 2-10763 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

169) Решение Калужского районного суда Калужской области от 08.02.2017 по делу № 2-660/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

170) Решение Канавинского районного суда города Нижнего Новгорода от 02.03.2017 по делу № 2-203// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

171) Решение Каспийского городского суда Республики Дагестан от 10.02.2020 по делу № 2-12// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

172) Решение Каспийского городского суда Республики Дагестан от 10.02.2020 по делу № 2-11// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

173) Решение Каспийского городского суда Республики Дагестан от 10.02.2020 по делу № 2-9// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

174) Решение Каспийского городского суда Республики Дагестан от 10.02.2020 по делу № 2-10// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

175) Решение Каспийского городского суда Республики Дагестан от 10.02.2020 по делу № 2-13// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

176) Решение Коминтерновского районного суда города Воронежа от 02.11.2017 по делу № 2-5284/17 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

177) Решение Красноармейского районного суда города Волгограда от 11.07.2016 по делу № 2-3522// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

178) Решение Красноармейского районного суда города Волгограда от 18.07.2016 по делу № 2-3381/2016 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

179) Решение Красногорского городского суда Московской области от 21.09.2016 по делу № 2-5922// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

180) Решение Краснопереконского районного суда города Ярославля от 19.12.2018 по делу № 2-1945// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

181) Решение Красноперкопского районного суда города Ярославля от 25.12.2019 по делу № 2-2072// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

182) Решение Красноперкопского районного суда города Ярославля от 10.06.2020 по делу № 2-313// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

183) Решение Красноярского городского суда Самарской области от 14.11.2019 по делу № 2-1838// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

184) Решение Куйбышевского районного суда города Омска от 06.04.2016 по делу № 2-2229// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

185) Решение Левобережного районного суда города Липецка от 24.08.2016 по делу № 2-1855// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

186) Решение Ленинского районного суда города Владивостока от 23.05.2019 по делу № 2-2392// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

187) Решение Ленинского районного суда города Владивостока от 08.09.2020 по делу № 2-1780// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

188) Решение Ленинского районного суда города Воронежа от 14.06.2018 по делу № 2-3230/18 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

189) Решение Ленинского районного суда города Воронежа от 12.10.2018 по делу № 2-5225/18 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

190) Решение Ленинского районного суда города Саранска от 20.05.2016 по делу № 2-1565// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

191) Решение Ленинского районного суда города Омска от 24.10.2016 по делу № 2-6746// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

192) Решение Ленинского районного суда города Челябинска от 27.04.2018 по делу № 2-686// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

193) Решение Metallургического районного суда города Челябинска от 12.02.2020 по делу № 2-716// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

194) Решение Metallургического районного суда города Челябинска от 22.03.2018 по делу № 2-663// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

195) Решение Миасского городского суда Челябинской области от 20.06.2018 по делу № 2-1385// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

196) Решение Мотовилихинского районного суда города Перми от 22.05.2017 по делу № 2-908// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

197) Решение Нагатинского районного суда города Москвы от 08.04.2019 по делу № 2-1520// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

198) Решение Нововятского районного суда города Кирова от 19.10.2017 по делу № 2-747// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

199) Решение Новокуйбышевского городского суда Самарской области от 27.05.2020 по делу № 2-221// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

200) Решение Савеловского районного суда города Москвы от 16.02.2016 по делу № 02-0320// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

201) Решение Савеловского районного суда города Москвы от 07.07.2019 по делу № 2-2726/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

202) Решение Симоновского районного суда города Москвы от 25.05.2016 по делу № 2-2114/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

203) Решение Савеловского районного суда города Москвы от 27.02.2018 по делу № 2-45/18 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

204) Решение Советского районного суда города Томск от 23.03.2016 по делу № 2-22// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

205) Решение Сургутского городского суда Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 10.03.2016 по делу № 2-2590// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

206) Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 15.12.2016 по делу № 2-15447// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

207) Решение Одинцовского городского суда Московской области от 29.01.2020 по делу № 2-756// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

208) Решение Одинцовского городского суда Московской области от 13.03.2020 по делу № 2-85// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

209) Решение Октябрьского районного суда города Белгорода от 12.03.2020 по делу № 2-602// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

210) Решение Октябрьского районного суда города Белгорода от 26.10.2016 по делу № 2-5434// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

211) Решение Октябрьского районного суда города Орска от 31.05.2016 по делу № 2-1100 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

212) Решение Октябрьского районного суда города Саратова от 27.04.2016 по делу № 2-1587/14 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

213) Решение Октябрьского районного суда города Саратова от 27.04.2016 по делу № 2-1586/14 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

214) Решение Октябрьского районного суда города Саратова от 27.04.2016 по делу № 2-1587/14 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

215) Решение Октябрьского районного суда города Саратова от 17.05.2017 по делу № 2-933/17 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

216) Решение Октябрьского районного суда города Саратова от 20.04.2017 по делу № 2-930// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

217) Решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 09.07.2019 по делу № 2-2156// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

218) Решение Орджоникидзевского районного суд г. Екатеринбурга от 01.06.2016 по делу № 2-3847/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

219) Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 15.03.2016 по делу № 2-1358/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

220) Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 19.04.2016 по делу № 2-1612/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

221) Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 25.08.2016 по делу № 2-5350/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

222) Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 15.06.2017 по делу № 2-2116// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

223) Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 29.01.2019 по делу № 2-3698 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

224) Решение Первомайского районного суда города Краснодара от 29.04.2016 по делу № 2-5804// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

225) Решение Первомайского районного суда города Краснодара от 15.08.2016 по делу № 2-22961/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

226) Решение Первомайского районного суда города Краснодара от 15.08.2016 по делу № 2-22249/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

227) Решение Первомайского районного суда города Краснодара от 03.11.2016 по делу № 2-26392/16 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

228) Решение Первомайского районного суда города Мурманска от 26.05.2017 по делу № 2-2896// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

229) Решение Преображенского районного суда города Москвы от 05.02.2019 по делу № 2-689/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

230) Решение Приволжского районного суда города Астраханской области от 11.11.2019 по делу № 2-956// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

231) Решение Приволжского районного суда города Астраханской области от 29.05.2020 по делу № 2-320// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

232) Решение Прикубанского районного суда города Краснодара от 27.02.2019 по делу № 2-424// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

233) Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 09.11.2018 по делу № 2-1115// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

234) Решение Рыбинского городского суда Ярославской области от 13.10.2017 по делу №2-2747/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

235) Решение Синарского районного суда города Каменска-уральского от 12.05.2016 по делу № 2-994// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

236) Решение Свердловского районного суда города Перми от 10.01.2019 по делу № 2-5634// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

237) Решение Свердловского районного суда города Перми от 17.05.2019 по делу № 2-1939// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

238) Решение Свердловского районного суда города Перми от 29.08.2019 по делу № 2-4064// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

239) Решение Советского районного суда города Астраханской области от 28.05.2020 по делу №.2-386/202 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

240) Решение Советского районного суда города Владивостока от 19.03.2019 по делу № 2-1122// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

241) Решение Советского районного суда города Владивостока от 19.03.2019 по делу № 2-1123// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

242) Решение Советского районного суда города Владивостока от 20.05.2019 по делу № 2-1466// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

243) Решение Советского районного суда города Владивостока от 05.06.2019 по делу № 2 – 1279// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

244) Решение Советского районного суда города Владивостока от 05.06.2019 по делу № 2 – 1294// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

245) Решение Советского районного суда города Владивостока от 05.06.2019 по делу № 2 – 1278// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

246) Решение Советского районного суда города Владивостока от 17.06.2019 по делу № 2-1142// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

247) Решение Советского районного суда города Владивостока от 17.06.2019 по делу № 2-1143// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

248) Решение Советского районного суда города Владивостока от 04.07.2019 по делу № 2-1144/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

249) Решение Советского районного суда города Владивостока от 04.07.2019 по делу № 2-1145/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

250) Решение Советского районного суда города Владивостока от 04.07.2019 по делу № № 2-1146/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

251) Решение Советского районного суда города Владивостока от 04.07.2019 по делу № 2-1147/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

252) Решение Советского районного суда города Нижнего Новгорода от 22.08.2016 по делу № 2-5932// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

253) Решение Советского районного суда города Нижнего Новгорода от 01.02.2017 по делу № 2-2163// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

254) Решение Советского районного суда города Рязани от 29.01.2019 по делу № 2-213// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

255) Решение Сызранского городского суда Самарской области от 09.12.2019 по делу № 2-2-3324/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

256) Решение Тушинского районного суда города Москвы от 19.06.2019 по делу № 2- 1518/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

257) Решение Ханты–Мансийского районного суда Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 03.04.2017 по делу № 2-1568// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

258) Решение Центрального районного суда города Волгоград от 22.05.2019 по делу № 2-3579// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

259) Решение Центрального районного суда города Воронежа от 08.12.2016 по делу № 2-5983// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

260) Решение Центрального районного суда города Воронежа от 29.06.2017 по делу № 2-2699// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

261) Решение Центрального районного суда города Кемерово от 01.03.2018 по делу № 2-1102// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

262) Решение Центрального районного суда города Кемерово от 31.08.2018 по делу № 2-3560// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

263) Решение Центрального районного суда города Красноярска от 27.02.2017 по делу № 2-880// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

264) Решение Центрального районного суда города Твери от 10.10.2017 по делу № 2-2035/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

265) Решение Центрального районного суда города Читы от 02.10.2017 по делу № 2-3496// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

266) Решение Фрунзенского районного суда г. Ярославля от 21.07.2017 по делу №2-1883/2017 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

267) Решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 07.02.2019 по делу № 2-601/19 // [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

268) Решение Энгельского районного суда города Саратова от 20.09.2017 по делу № 2-1-6437// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

269) Решение Энгельского районного суда города Саратова от 09.01.2018 по делу № 2-1-346// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

270) Решение Энгельского районного суда города Саратова от 25.12.2018 по делу № 2-165// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

271) Решение Электростальского городского суда Московской области от 07.06.2018 по делу № 2-630// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

272) Решение Якутского городского суда города Мурманска от 23.06.2016 по делу № 2-7626// [Электронный ресурс] ГАС РФ «Правосудие» (дата обращения: 01.02.2021).

273) 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 01.07.2021).

274) Arbitration CAS 2017/A/4935 FC Shakhtar Donetsk v. Olexandr Vladimirovich Zinchenko, FC UFA & Fédération Internationale de Football Association (FIFA), award of 26 October 2017 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

275) Arbitration CAS 2018/A/6045 Manuel Henrique Tavares Fernandes v. FC Lokomotiv Moscow, award of 17 February 2020 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

276) Arbitration CAS 2016/A/4733 Sergei Serdyukov v. FC Tyumen & Football Union of Russia (FUR), award of 7 April 2017 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

277) Arbitration CAS 2018/A/5607 SA Royal Sporting Club Anderlecht (RSCA) v. Matías Ezequiel Suárez & Club Atlético Belgrano de Córdoba (CA Belgrano) & CAS 2018/A/5608 Matías Ezequiel Suárez & CA Belgrano v. RSCA, award of 22 January 2019 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

278) Arbitration CAS 2019/A/6246 Ruslan Zaerko v. FC Nizhny Novgorod & Football Union of Russia (FUR), award of 27 May 2020 // [Электронный ресурс] URL: <http://jurisprudence.tas-cas.org/> (дата обращения 01.07.2021).

279) European Court of Justice. Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA v. Jean-Marc

Bosman and Others and Union des Associations Européennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman. Case C-415/93. Judgment of 15 December 1995 // [Электронный ресурс] URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415&rid=1> (дата обращения 01.07.2021).

280) European Court of Justice. Igor Simutenkov v. Ministerio de Educación y Cultura, Real Federación Española de Fútbol. Case C-265/03/2005. Judgment of 12 april 2005 // [Электронный ресурс] URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0265&rid=1> (дата обращения 01.07.2021).

Решения органов спортивных федераций

1) Обзор практики Палаты РФС по разрешению споров за 2018 год // [Электронный ресурс] URL: <https://rfs.ru/subject/1/committees/19/documents> (дата обращения 01.07.2021).

2) Решение Палаты РФС, опубликованное на сайте РФС 29.10.2020 (дата и номер решения в файле отсутствуют) // [Электронный ресурс] URL: <https://rfs.ru/subject/1/committees/19/documents> (дата обращения 01.07.2021).

3) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 15.07.2016 № 07161753a // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

4) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 13.07.2017 № 07170099-E // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

5) Decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 13.08.2020 REF 20-00780 (Aleksandar Gojkovic vs Larissa FC) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

6) Decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020 REF 20-01055 (Sadam Sulley vs FK Senica) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

7) Decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020 REF 20-00118 (Davi Wanderlei Silva vs. FKS Stal Mielec) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

8) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 22.10.2020 REF 20-01088 (Zoran Gajic vs PFC Arda Kardzhali 1924) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

9) Decisions of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 04.11.2020 REF 20-00237 (Juan Manuel Cobelli vs ASD Marina di Ragusa) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

10) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 19.11.2020 REF 20-01412 (Danilo Pantic vs Fehervar FC) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

11) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 19.11.2020 REF 20-01231 (Facundo Andrés Affranchino vs CD Olmedo) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).

12) Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber on 20.11.2020 REF 20-01338 (Badaliy Dago vs Neftçi PFK) // [Электронный ресурс]

URL: <https://www.fifa.com/legal/football-tribunal/dispute-resolution-chamber-decisions> (дата обращения 01.07.2021).