Компенсация за досрочное расторжение трудового договора спортсменом: правовая природа, критерии и пределы

Терейковская Александра Андреевна
аспирант, кафедра трудового права, Уральский государственный юридически университет им. В. Ф. Яковлева, aa.tereykovskaya@gmail.com

Статья посвящена определению размера денежной компенсации, выплачиваемой работодателю при досрочном расторжении трудового договора спортсменом без уважительных причин. Рассматриваются правовая природа компенсации и проблемы применения статьи 348.12 Трудового кодекса Российской Федерации, обусловленные отсутствием законодательно установленных критериев и предельного размера такой выплаты. Анализируются подходы судов, юрисдикционных органов спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг к расчету и снижению размера компенсации. Исследуется допустимость учета расходов на спортивную подготовку, заработной платы, трансферных и иных затрат работодателя. Обосновывается необходимость разграничения расходов на подготовку спортсмена и обычных затрат работодателя, связанных с организацией его трудовой деятельности. Предлагаются критерии определения размера компенсации, направленные на обеспечение ее соразмерности и баланса между имущественными интересами работодателя и правом спортсменов на свободный труд.

Ключевые слова: спортсмен, компенсация, досрочное расторжение трудового договора, материальная ответственность, профессиональный спорт.

Появление статьи 348.12 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), предусматривающей возможность установления обязанности спортсмена выплатить работодателю компенсацию при расторжении трудового договора без уважительных причин, было обусловлено необходимостью обеспечения договорной стабильности и защиты экономических интересов спортивных организаций. Как отмечалось в пояснительной записке к законопроекту № 421913-4, общие положения трудового законодательства позволяли иностранным клубам привлекать российских спортсменов без компенсации отечественным спортивным организациям, тогда как в международной спортивной практике компенсационные механизмы традиционно используются для обеспечения стабильности профессионального спорта.

Как отмечает С. Ю. Головина, предусмотренная статьей 348.12 ТК РФ денежная выплата представляет собой пример легального ухудшения положения работника, поскольку отсутствие законодательно установленного предельного размера компенсации создает возможность экономического сдерживания перехода спортсмена посредством установления в трудовом договоре значительных сумм выплаты.

Статья 26 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 29.04.1999 № 80-ФЗ допускала досрочный переход спортсмена в другой клуб только с согласия спортивных организаций, однако эффективность данного механизма ограничивалась положениями ТК РФ о праве работника расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе. Возникший пробел обусловил включение в 2008 году в ТК РФ главы 54.1 и закрепление специального компенсационного механизма в статье 348.12.

В научной литературе распространен подход к рассматриваемой компенсации как к выплате штрафного характера. А. М. Лушников и М. В. Лушникова рассматривают ее как «денежную неустойку», ограничивающую трудовые права спортсменов, а Е. М. Офман и М. С. Сагандыков указывают на превентивно-карательный характер компенсации, поскольку установление ее в значительном размере фактически ограничивает возможность спортсмена досрочно прекратить трудовые отношения без уважительных причин.

Некоторые исследователи приходят к выводу о том, что такая компенсация представляет собой неустойку, отмечая при этом, что право работодателя на нее возникает лишь тогда, когда такая компенсация прямо прописана в трудовом договоре при его заключении, изменении или дополнении. Вместе с тем пункт 1 статьи 10 Регламента по статусу и переходам (трансферам) футболистов Российского Футбольного Союза (далее - РФС) в редакции от 18 июля 2026 года допускает определение размера компенсации Палатой по разрешению споров и при отсутствии соответствующего условия в трудовом договоре. Таким образом, Регламент фактически допускает взыскание компенсации, не согласованной сторонами трудового договора, что вступает в противоречие со статьей 348.12 ТК РФ, предусматривающей возможность установления такой выплаты именно трудовым договором.

А. С. Леонов не относит указанную выплату к материальной ответственности работника, поскольку ее размер определяется трудовым договором и непосредственно не связан с фактическими расходами работодателя на подготовку спортсмена. Вместе с тем на практике такие расходы нередко учитываются при расчете компенсации.

В судебной практике и практике юрисдикционных органов спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг сформировались различные подходы к определению размера компенсации за расторжение трудового договора спортсменом без уважительных причин. При определении размера компенсации необходимо разграничивать случаи, когда работодатель непосредственно несет расходы на спортивную подготовку работника, и заключение трудового договора с уже сформировавшимся спортсменом. В последнем случае включение таких расходов в компенсацию представляется необоснованным, поскольку они, как правило, понесены спортивной

школой или иной организацией до возникновения трудовых отношений с клубом. Дальнейшее совершенствование профессионального мастерства спортсмена также не может само по себе служить основанием для возмещения расходов на его подготовку.

С. В. Алексеев и О. А. Шевченко подчеркивают договорный характер рассматриваемой компенсации, обращаясь, в частности, к делу Мутузалема. Вместе с тем компенсацию по статье 348.12 ТК РФ необходимо разграничивать с трансферными выплатами, поскольку она не предполагает обязательного перехода спортсмена в новый клуб и возлагается непосредственно на спортсмена, досрочно расторгнувшего трудовой договор без уважительных причин.

Первоначальная редакция статьи 348.12 ТК РФ связывала компенсацию с расходами работодателя на спортивную подготовку и ограничивала ее двумя третями среднего годового заработка спортсмена, предусматривая пропорциональное уменьшение при оставшемся сроке договора менее года. Однако при принятии главы 54.1 ТК РФ законодатель отказался от установления предельного размера выплаты, передав его определение сторонам трудового договора, что обусловило неопределенность допустимых критериев ее расчета.

Отсутствие законодательных критериев обусловило формирование неоднородных подходов к расчету компенсации судами и юрисдикционными органами федераций и лиг. Один из подходов к определению размера компенсации основывается на учете расходов спортивной организации, связанных с обеспечением деятельности спортсмена, включая затраты на экипировку, питание, проживание и организацию тренировочного процесса. Однако включение таких расходов в размер компенсации представляется спорным. В частности, питание может предоставляться как дополнительная гарантия по статье 348.10 ТК РФ, а обеспечение экипировкой относиться к расходам на организацию труда. Поэтому их последующее возложение на спортсмена в составе компенсации представляется необоснованным.

Другой подход судов допускает взыскание компенсации при отсутствии документально подтвержденных расходов работодателя. Так, по требованию футбольного клуба о взыскании 500 тысяч рублей суд снизил размер компенсации до 50 тысяч рублей, исходя из принципов соразмерности и баланса интересов сторон. При определении ее размера были учтены оставшийся срок действия трудового договора, размер заработной платы спортсмена и его дохода по новому месту работы, а также отсутствие доказательств фактических или возможных потерь клуба вследствие прекращения трудовых отношений. Вместе с тем методика определения взысканной суммы судом обоснована не была. Представляется, что при отсутствии доказанных имущественных потерь работодателя такая компенсация приобретает преимущественно штрафной характер, поскольку ее размер не соотносится с конкретными расходами или иными неблагоприятными имущественными последствиями досрочного прекращения трудового договора.

В решении арбитража при Всероссийской федерации волейбола по спору о взыскании со спортсменки 20 миллионов рублей компенсации арбитры исходили из необходимости определенности предусмотренного договором способа расчета и документального подтверждения расходов. В состав компенсации были включены ежегодное вознаграждение, обязательные взносы и налоги, тогда как иные расходы исключены ввиду неопределенности их содержания либо отсутствия соответствующих условий в трудовом договоре. В результате спортсменка была обязана выплатить более 5 миллионов рублей, а во взыскании оставшейся суммы клубу отказано.

Представляется, что такой подход, несмотря на стремление ограничить состав компенсации конкретными и документально подтвержденными выплатами, не в полной мере соответствует их правовой природе. В частности, спорным представляется взыскание с работника ранее выплаченной заработной платы. Принимая участие в спортивных соревнованиях, спортсмен выполнял свою трудовую функцию, тогда как работодатель получал результат его трудовой деятельности. Следовательно, выплаченная заработная плата представляет собой вознаграждение за уже выполненную работу и не может рассматриваться как расходы работодателя, подлежащие возврату в связи с расторжением трудового договора.

В редакции Регламента Международной федерации футбола (далее – ФИФА) по статусу и переходам игроков 2024 года размер компенсации, если он не был определен договором, устанавливался с учетом национального законодательства, «специфики спорта» и иных объективных критериев, включая вознаграждение по прежнему и новому контрактам, оставшийся срок договора (но не более пяти лет), амортизированные расходы прежнего клуба и нарушение в защищенный период. При этом Палата по разрешению споров ФИФА и Спортивный арбитражный суд (далее – КАС) обладали значительной свободой усмотрения и оценивали договорный размер компенсации с позиции соразмерности.

Изменение Регламента по статусу и переходам игроков ФИФА в 2025 году стало следствием дела Лассана Диарра. В 2014 г. футбольный клуб «Локомотив» расторг трудовой договор с футболистом вследствие нарушения им контрактных обязательств и потребовал взыскать 20 миллионов евро компенсации на основании статьи 17 Регламента. В период рассмотрения спора предусмотренная данной нормой солидарная ответственность нового клуба затрудняла трудоустройство игрока, поскольку потенциальные работодатели опасались возникновения обязанности по выплате компенсации прежнему клубу.

В 2015 году Палата по разрешению споров ФИФА обязала Диарра выплатить «Локомотиву» 10,5 миллионов евро компенсации, рассчитанной с учетом «специфики спорта» и неамортизированных трансферных расходов клуба. В 2016 году КАС оставил решение в силе. Одновременно Диарра обратился в бельгийский суд, утверждая, что правила ФИФА препятствовали его трудоустройству. Впоследствии Апелляционный суд Монса (Бельгия) передал в Суд Европейского союза вопрос о соответствии соответствующих положений Регламента статьям 45 и 101 Договора о функционировании Европейского союза (далее - ДФЕС). Суд Европейского союза признал, что солидарная ответственность игрока и нового клуба и механизм международного трансферного сертификата создавали существенные финансовые и юридические риски, ограничивающие свободу передвижения работников. Соответствующие положения также были признаны ограничением конкуренции «по объекту» в смысле статьи 101 ДФЕС.

Несмотря на изменение Регламента ФИФА по статусу и переходам игроков вследствие решения Суда Европейского союза по делу Диарра, статья 10 Регламента РФС о статусе и переходах (трансферах) футболистов соответствующих изменений не претерпела. При определении размера компенсации по-прежнему учитываются заработная плата и иные выплаты по договорам с прежним и новым клубами, оставшийся срок прежнего трудового договора, расходы клуба в отношении футболиста, расторжение договора в защищенный период, а также иные объективные критерии. Таким образом, перечень обстоятельств, учитываемых при расчете компенсации, остается открытым, что предоставляет юрисдикционному органу значительную свободу усмотрения при определении ее размера.

В одном из недавних решений Палаты по разрешению споров РФС досрочное расторжение трудового договора футболистом не было признано обусловленным существенным нарушением со стороны клуба ввиду несоблюдения претензионного порядка согласно Регламенту о статусе и переходах футболистов. Палата также исходила из принципа договорной стабильности, рассматривая досрочное расторжение договора как крайнюю меру, допустимую при невозможности продолжения трудовых отношений и риске причинения существенного ущерба одной из сторон. Вместе с тем установление дополнительных, не предусмотренных ТК РФ условий реализации права работника на прекращение трудовых отношений представляется спорным с позиции принципа свободы труда. Предусмотренный статьей 348.12 ТК РФ увеличенный месячный срок предупреждения работодателя уже направлен на обеспечение стабильности отношений в профессиональном спорте и предоставляет клубу возможность принять меры по замене спортсмена.

При определении размера компенсации Палата учитывала оставшийся срок и остаточную стоимость трудового договора (XX рублей * X месяцев) = XX рублей), а также отсутствие у спортсмена нового клуба и, соответственно, дохода по новому трудовому договору. Наряду с обязанностью выплатить компенсацию к спортсмену была применена спортивная санкция в виде дисквалификации.

Новая редакция статьи 17 Регламента ФИФА, вступающая в силу в 2027 году, существенно конкретизирует порядок определения компенсации при нарушении контракта игроком. При отсутствии согласованного сторонами размера компенсации клуб вправе требовать полного возмещения причиненного ему ущерба, при определении которого учитываются, в частности, стоимость услуг игрока,

утраченная трансферная выплата или трансферная стоимость, расходы на замену спортсмена и иные доказанные потери. При этом в качестве общего правила устанавливается минимальный размер компенсации, равный остаточной стоимости нарушенного контракта, отступление от которого допускается лишь при чрезвычайных обстоятельствах. В случае недобросовестного поведения дополнительно может быть присуждена штрафная выплата в размере до шести месячных заработных плат. Если же размер компенсации заранее установлен контрактом, соответствующее условие применяется с учетом права Палаты ФИФА снизить чрезмерно высокую сумму либо не применять явно несправедливое условие.

Кроме того, новый клуб более не несет автоматической ответственности за выплату компенсации: солидарная ответственность возникает только при доказанности того, что он склонил игрока к нарушению контракта. Вместе с тем, если игрок заключает новый контракт в течение 45 дней после расторжения прежнего без уважительной причины, такое склонение презюмируется, а новый клуб должен доказать обратное; в противном случае он несет солидарную ответственность.

Несмотря на более детальное регулирование порядка определения компенсации, новая редакция статьи 17 Регламента ФИФА не устраняет проблему правовой неопределенности. Перечень учитываемых при определении ущерба клуба обстоятельств остается открытым и включает такие категории, как стоимость услуг игрока, утраченная трансферная стоимость, расходы на его замену и иные причиненные убытки. Особые сомнения вызывает установление минимального размера компенсации на уровне остаточной стоимости трудового договора, поскольку после его расторжения клуб освобождается от обязанности выплачивать соответствующее вознаграждение спортсмену. В результате размер компенсации может превышать фактически причиненный работодателю ущерб. Спорным представляется и учет утраченной трансферной стоимости, которая при отсутствии конкретного предложения о переходе игрока может носить предположительный характер и фактически представлять собой неполученный доход клуба.

В этой связи особое значение приобретает вопрос о влиянии новой модели ФИФА на российское регулирование. Представляется, что применение новой модели расчета компенсации ФИФА в российском футболе в полном объеме не соответствует принципам трудового законодательства. Несмотря на самостоятельную правовую природу компенсации, предусмотренной статьей 348.12 ТК РФ, ее размер не должен включать потери, относящиеся к предпринимательскому риску работодателя. Между тем Регламент ФИФА допускает учет утраченной трансферной стоимости, расходов на замену игрока и иных потерь клуба, которые могут представлять собой неполученные доходы, не подлежащие взысканию с работника в силу статьи 238 ТК РФ. Спорным является и установление минимальной компенсации в размере остаточной стоимости контракта независимо от фактических потерь клуба, поскольку после расторжения договора работодатель освобождается от выплаты спортсмену соответствующей заработной платы. Кроме того, применение в трудовых отношениях правила об определении компенсации при отсутствии соответствующего условия в трудовом договоре не согласуется с частью 4 статьи 348.12 ТК РФ. Таким образом, непосредственное воспроизведение модели ФИФА в регулировании РФС фактически означало бы установление спортивным регламентом более широких пределов имущественной ответственности спортсмена, что не согласуется со статьей 252 ТК РФ.

Российские суды исходят из того, что компенсация, предусмотренная статьей 348.12 ТК РФ, не является материальной ответственностью работника, в связи с чем положения статьи 242 ТК РФ к ней непосредственно не применяются. Вместе с тем А.М. Агузаров придерживается позиции о том, что требование компенсации за расторжение трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин неправомерно, поскольку фактически речь идет об убытках. В трудовом праве материальная ответственность работника ограничена прямым действительным ущербом, тогда как неполученные доходы и упущенная выгода возмещению не подлежат. По мнению Е. Б. Хохлова, «именно этим материальная ответственность по нормам трудового права отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву, основанной на принципе полного возмещения вреда согласно статье 15 ГК РФ».

В связи с этим возникает вопрос о допустимости использования гражданско-правового подхода к определению размера компенсации в трудовых отношениях со спортсменами. Действительно, при досрочном расторжении трудового договора спортсменом прямой действительный ущерб в традиционном понимании, как правило, не возникает. Возможные потери клуба выражаются преимущественно в неполученных доходах или недостижении предполагаемого спортивного результата и по своей природе ближе к упущенной выгоде, возмещение которой трудовым законодательством с работника не допускается.

По аналогии с механизмом возмещения расходов работодателя по ученическому договору при определении размера компенсации, подлежащей выплате спортсменом в случае досрочного расторжения трудового договора без уважительных причин, представляется обоснованным исходить из принципа пропорциональности, предполагающего соотнесение подлежащих возмещению расходов с неотработанной частью срока договора. Такой подход соответствует правовой природе соответствующих выплат, направленных на компенсацию неокупившихся вложений работодателя. Включение в состав компенсации всех расходов, понесенных работодателем за весь период работы спортсмена, представляется необоснованным, поскольку приводит к фактическому возложению на работника предпринимательского риска работодателя. Вместе с тем в силу части 4 статьи 348.12 ТК РФ в трудовом договоре подлежит закреплению размер денежной выплаты, подлежащей выплате спортсменом в случае досрочного расторжения трудового договора без уважительных причин, что обеспечит определенность правового регулирования и предсказуемость последствий такого досрочного расторжения.

Необоснованным представляется включение в размер компенсации заработной платы, которую спортсмен получил бы до окончания срока трудового договора, а также ранее выплаченного ему вознаграждения. В первом случае работодатель после прекращения трудовых отношений освобождается от обязанности по дальнейшей выплате заработной платы, поэтому взыскание соответствующей суммы со спортсмена не связано с возмещением фактически понесенных работодателем потерь. Во втором случае заработная плата уже выплачена спортсмену за фактически выполненную работу, поэтому основания для ее последующего возврата отсутствуют. Требование о возврате заработной платы фактически означает пересмотр уже исполненных обязательств сторон и не связано с возмещением прямого действительного ущерба в смысле статьи 238 ТК РФ. Более того, такие условия противоречат самой природе заработной платы как гарантированного законом вознаграждения за труд.

При расчете компенсации также не должны учитываться разница между заработной платой у прежнего и нового работодателей. Подобный подход фактически ориентирован на компенсацию неполученных доходов работодателя либо на перераспределение экономической выгоды, полученной работником при заключении нового трудового договора. Кроме того, обусловленность размера компенсации условиями нового трудового договора означает зависимость объема ответственности работника от действий третьего лица (нового работодателя), что противоречит принципу правовой определенности и выходит за пределы конструкции, предусмотренной статьей 348.12 ТК РФ.

Расчет компенсации исходя из трансферной выплаты, ранее произведенной клубом за переход спортсмена, представляется необоснованным. Такая выплата связана непосредственно с переходом спортсмена из одного клуба в другой и не является потерей работодателя, возникшей вследствие последующего расторжения трудового договора. В связи с этим ее включение в размер компенсации фактически приводит к возложению на спортсмена расходов, относящихся к предпринимательскому риску клуба.

При этом важно учитывать, что договорная стабильность в профессиональном спорте обеспечивается не только выплатой компенсации, но и иными механизмами, включая увеличенный срок предупреждения работодателя об увольнении и установленные спортивными регламентами периоды переходов спортсменов.

Таким образом, проведенный анализ показывает, что компенсация, предусмотренная статьей 348.12 ТК РФ, обладает самостоятельной трудоправовой природой и не может быть полностью отождествлена ни с материальной ответственностью работника, ни с

гражданско-правовой неустойкой. Отсутствие законодательных критериев и предельного размера выплаты создает риск ее использования в качестве средства экономического сдерживания свободы труда спортсменов.

Наиболее обоснованным представляется подход, при котором по аналогии с возмещением расходов работодателя по ученическому договору размер компенсации определяется исходя из фактически понесенных и документально подтвержденных расходов работодателя на специальную подготовку спортсмена, рассчитываемых пропорционально неотработанной части срока трудового договора. Обычные расходы работодателя на организацию трудовой деятельности спортсмена в состав такой выплаты включаться не должны.

Необоснованным является расчет компенсации исходя из оставшейся либо ранее выплаченной заработной платы, разницы в вознаграждении по прежнему и новому договорам, а также трансферных расходов клуба. Дополнительной гарантией правовой определенности выступает требование части 4 статьи 348.12 ТК РФ о закреплении размера компенсации в трудовом договоре. Вместе с тем наличие соответствующего условия не исключает оценки установленной суммы судами и юрисдикционными органами спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг с позиции ее соразмерности, разумности и справедливости. Представляется, что механизм определения компенсации должен обеспечивать баланс экономических интересов работодателя и гарантированного спортсмену права на свободный труд, не допуская превращения такой выплаты в меру штрафного характера.

Литература

1. Агузаров А. М. Современные аспекты правового регулирования труда спортсменов и тренеров: дис. канд. юрид. наук. Москва, 2013.
2. Алексеев С. В., Шевченко О. А. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом по инициативе работодателя // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 4.
3. Головина С.Ю. Влияние либерализации трудового законодательства на качество трудовой жизни (на примере России и Казахстана) / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 12–15.
4. Коляда Н. Я. Правовое регулирование трудовых отношений между профессиональными спортсменами и физкультурно-спортивными организациями в Российской Федерации // Вестник науки и образования. 2021. № 6-2 (109). С. 43-51.
5. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
6. Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: дис. …доктора юрид. наук. Москва, 2009.
7. Офман Е. М., Сагандыков М. С. Механизм расчета денежной выплаты при расторжении трудового договора по инициативе работника – профессионального спортсмена // Вестник Томского гос. ун-та. Право. 2021. № 41. С. 185-192.
8. Трудовое право России: Учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. 448 с.

Compensation for Early Termination of an Employment Contract by an Athlete: Legal Nature, Criteria and Limits

Tereykovskaya A.A.

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev

The article examines the determination of the amount of monetary compensation payable to an employer when an athlete terminates an employment contract early without valid reasons. It considers the legal nature of such compensation and the issues arising from the application of Article 348.12 of the Labour Code of the Russian Federation due to the absence of statutory criteria and a maximum amount for such payment. The approaches adopted by courts, jurisdictional bodies of sports federations, and professional sports leagues to calculating and reducing the amount of compensation are analysed. The article examines whether expenses related to sports training, wages, transfer fees, and other costs incurred by the employer may be taken into account. It substantiates the need to distinguish between expenses incurred for an athlete's training and the employer's ordinary costs associated with organising the athlete's employment. Criteria for determining the amount of compensation are proposed with a view to ensuring its proportionality and maintaining a balance between the employer's financial interests and athletes' right to freedom of labour.

Keywords: athlete, compensation, early termination of an employment contract, material liability, professional sport.

References

1. Aguzarov A. M. Modern Aspects of the Legal Regulation of the Work of Athletes and Coaches: Cand. Sci. (Law) Dissertation. Moscow, 2013.
2. Alekseev S. V., Shevchenko O. A. Additional Grounds for Termination of an Employment Contract with an Athlete at the Employer's Initiative // Laws of Russia: Experience, Analysis, Practice. 2011. No. 4.
3. Golovina S. Yu. The Impact of the Liberalization of Labour Legislation on the Quality of Working Life (the Case of Russia and Kazakhstan) // Labour Law in Russia and Abroad. 2021. No. 4. Pp. 12–15.
4. Kolyada N. Ya. Legal Regulation of Labour Relations between Professional Athletes and Physical Culture and Sports Organizations in the Russian Federation // Bulletin of Science and Education. 2021. No. 6-2 (109). Pp. 43–51.
5. Course of Labour Law: Textbook: In 2 Volumes. Vol. 1. The Essence of Labour Law and the History of Its Development. Labour Rights in the System of Human Rights. General Part. 2nd ed., revised and supplemented. Moscow: Statut, 2009. 879 p.
6. Leonov A. S. Legal Regulation of the Work of Athletes and Coaches: Problems and Prospects for Development: Doctoral Dissertation in Law. Moscow, 2009.
7. Ofman E. M., Sagandykov M. S. Mechanism for Calculating Monetary Compensation upon Termination of an Employment Contract at the Initiative of an Employee – a Professional Athlete // Tomsk State University Journal of Law. 2021. No. 41. Pp. 185–192.
8. Labour Law of Russia: Textbook / S. P. Mavrin, M. V. Filippova, E. B. Khokhlov. St. Petersburg: St. Petersburg State University Publishing House, Faculty of Law Publishing House of St. Petersburg State University, 2005. 448 p.