



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
СПОРТИВНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПО ФУТБОЛУ
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»**

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7043)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № ____

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты: Алкина В.А., Ляхова К.О., Макаревича К.А., Пешнина А.С., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А., рассмотрев заявление футболиста-профессионала А в отношении Клуба Б о взыскании задолженностей, **при участии в заседании** представителей сторон:

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между футболистом-профессионалом А (далее – «Футболист», «Заявитель») и клубом Б (далее – «Клуб», «Ответчик») был заключен трудовой договор № 1 со сроком действия <ДАТА> по <ДАТА> (далее – «Трудовой договор»), а также Приложение № 1 к Трудовому договору (далее – «Приложение № 1»).

Заявитель был принят в Клуб на должность спортсмена-профессионала по футболу (спортсмена-инструктора) Клуба Б.

В соответствии с пп. 8.1-8.2 Трудового договора между сторонами достигнуто соглашение о том, что для максимальной реализации Футболистом своего спортивного потенциала Клуб вправе предоставить ему дополнительные премии и иные выплаты, состав и срок предоставления которых устанавливается в письменной форме и подписываются обеими сторонами настоящего Договора в качестве приложений к настоящему Договору (Приложение № 1). Предоставление дополнительных льгот производится в соответствии с действующими в Клубе положениями.

Годовая фиксированная заработная плата Футболиста установлена п.п. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 Приложения № 1 (с учётом определённого количества проведённых матчей за предыдущий сезон):

- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ).

За период действия Трудового договора Футболисту предоставлялось X периодов отпуска продолжительностью X календарных дней.

<ДАТА> Трудовой договор был прекращен в связи с истечением срока трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

<ДАТА> Футболист направил в Клуб претензию с требованием о выплате

задолженностей.

<ДАТА> Клуб направил ответ на претензию Футболиста, в котором выразил своё несогласие с его аргументами и отказал в удовлетворении требований.

<ДАТА> Футболист направил в Палату по разрешению споров РФС (далее – «Палата») заявление в отношении Клуба о взыскании задолженностей.

<ДАТА> Футболист направил в Клуб уточнённую претензию о выплате задолженностей.

<ДАТА> Ответственный секретарь Палаты в соответствии с п. 2 ст. 48 Регламента РФС по разрешению споров направил Футболисту уведомление об оставлении заявления без движения.

<ДАТА> Футболист направил в Палату дополнения к заявлению, устранив обстоятельства, послужившие основанием для оставления заявления без движения.

<ДАТА> Клуб отказал в удовлетворении требований Футболиста в уточнённой претензии.

<ДАТА> Ответчик направил в Палату отзыв на заявление Заявителя с документами в обоснование доводов.

<ДАТА> Футболист направил в Палату уточнённое заявление.

<ДАТА> Заявитель направил в Палату правовую позицию по делу.

<ДАТА> Заявитель направил в Палату возражения на отзыв Ответчика.

<ДАТА> состоялось заседание Палаты.

Определением Палаты № XX от <ДАТА> было отказано в удовлетворении ходатайства Футболиста об отводе члена Палаты Т.

Кроме того, Палата приняла решение об отложении заседания.

Не согласившись с Определением Палаты № XX от <ДАТА>, Заявитель направил жалобу в Комитет РФС по статусу игроков.

<ДАТА> Комитет РФС по статусу игроков отказал в удовлетворении жалобы Футболиста на определение Палаты № XX от <ДАТА>.

<ДАТА> Клуб по запросу Палаты прислал выписку из Положения о премировании основной команды Б в спортивном сезоне XX-XX годов в виде выдержек (Клуб удалил текст, который, по его мнению, не относится к рассматриваемому спору).

<ДАТА> Ответчик в ответ на уведомление Палаты пояснил, что Заявитель не расписался в листе об ознакомлении с Положением о премировании, действовавшим в Клубе в спортивном сезоне XX-XX годов, в связи с чем соответствующее подтверждение ознакомления не представляется возможным представить в Палату.

<ДАТА> Палата рассмотрела заявление Футболиста в отношении Клуба по существу.

Позиция Заявителя:

Заявитель в заявлениях, пояснениях и в заседании Палаты указал следующее.

По мнению Заявителя, в соответствии с действующим законодательством РФ отпускные не являются частью заработной платы, тем не менее Ответчик весь период действия Трудового договора включал отпускные в размер годовой заработной платы.

Кроме того, Заявитель указал, что за весь период действия Трудового договора Ответчик ни разу не исполнял своей обязанности по предоставлению Заявителю расчётных листков при выплате заработной платы, в связи с чем Заявитель был лишён возможности быть извещённым в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику.

После получения расчётных листков Футболист отметил, что заработная плата платилась равными частями и включала в себя отпускные и ежемесячную доплату к заработной плате в размере XX Евро после налогообложения, установленную п. 5.2 Приложения № 1.

По мнению Футболиста, Клуб, неправомерно включая отпускные в размер годовой заработной платы, за период действия Трудового договора не доплатил Заявителю

заработную плату на общую сумму XX рублей XX копеек. Также Футболист сделал выводы из записок-расчётов о предоставлении отпуска, полученных от Клуба <ДАТА>, что размер отпускных рассчитывался Клубом некорректно и регулярно занижался.

При выплате Футболисту премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг., которая была произведена только <ДАТА>, Клуб удержал размер «перегулянного» отпуска за XX календарных дней в размере XX рубля X копеек после удержания НДФЛ, в результате чего размер годовой заработной платы Футболиста за период с <ДАТА> по <ДАТА>, по мнению Заявителя, уменьшился на указанную сумму и составил меньше положенного по Трудовому договору.

Заявитель обратил внимание, что <ДАТА> по имеющейся у него информации всем футболистам Клуба были выплачены повышенные премии за победы в играх спортивного сезона XX гг. с <Клуб 2> и <Клуб 3>, состоявшиеся <ДАТА> и <ДАТА> соответственно. Данные премии были выплачены в том числе и футболистам, покинувшим Клуб по итогам спортивного сезона XX гг. При этом Футболист указал, что Клуб не исполнил своё обязательство по выплате ему вышеуказанных премий. Обещание по выплате данных премий при всей команде давал лично генеральный директор Клуба <ФИО>. За победу над <Клуб 2> были обещаны футболистам, вышедшим в стартовом составе, двойные премиальные (XX Евро без учёта НДФЛ), за победу над <Клуб 3> - тройные (XX Евро без учёта НДФЛ).

В обоснование данной позиции Футболист также представил в материалы дела аудиозапись, сделанную <ДАТА> Футболистом во время его телефонного разговора с заместителем генерального директора Клуба по экономике и информационным технологиям, а также акт осмотра адвоката от <ДАТА> с приложениями, включающими помимо прочего переписку посредством мессенджера «WhatsApp» с заместителем генерального директора Клуба по экономике и информационным технологиям и другим пользователем, проект соглашения между Ответчиком и Заявителем, направленным заместителем генерального директора Клуба по экономике и информационным технологиям Футболисту посредством мессенджера «WhatsApp» <ДАТА>.

По мнению Заявителя, указанными доказательствами подтверждается признание Ответчиком обещания по выплате повышенных премий за победы в играх спортивного сезона XX гг. с Клуб 2 и Клуб 3, о чём свидетельствуют как содержание разговора между Заявителем и заместителем генерального директора Клуба по экономике и информационным технологиям, так и направленный Заявителю проект соглашения, который обсуждался ими в процессе телефонного разговора <ДАТА>.

Также Футболист считает, что доказательства подтверждают признание сложившейся в Клубе практики, что со стороны Клуба никогда не производилось удержания «перегулянных» отпусков у футболистов; признание того, что Футболисту в период действия Трудового договора выплачивался только оклад (фиксированная сумма за месяц или за год) и не выплачивались отпускные.

По мнению Футболиста, размер суммы, положенный Заявителю, который Ответчик указал в проекте соглашения, определённо подтверждает факт наличия у Ответчика задолженности по повышенным премиальным за победы в играх спортивного сезона XX гг. в играх с Клуб 2 и Клуб 3, так как сумма в размере XX рублей могла образоваться только при включении в неё задолженности по повышенным премиальным за вышеуказанные победы.

Также в обоснование необходимости выплаты премий за победы в играх спортивного сезона XX гг. в играх с Клуб 2 и Клуб 3 Футболист представил в материалы дела выписку с расчётного счёта бывшего футболиста Клуба Ц, которому была выплачена премия осенью XX года по итогам спортивного сезона XX гг.

Кроме того, Футболист указал, что у Клуба перед ним имеются задолженности по отпускным за периоды <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей X копеек, включая НДФЛ, и <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей X копеек, включая НДФЛ.

По мнению Заявителя, Ответчиком на протяжении всего периода действия Трудового договора не оформлялись, не начислялись и не платились отпускные выплаты,

и что Ответчик сфальсифицировал, сфабриковал данные, в частности, бухгалтерские документы в отношении оплаты Заявителю X периодов отпусков в течение действия Трудового договора.

Заявитель обратил внимание Палаты на наличии многочисленных несоответствий в документах Ответчика информации о сроках реальных отпусков Заявителя и якобы оформленных, начисленных и выплаченных в соответствии с документами Ответчика, на основании чего он сделал вывод о том, что Ответчиком не начислялись и не выплачивались отпускные в период реального нахождения Заявителя в отпуске. В то же время в эти периоды Ответчик выплачивал заработную плату.

Также Футболист отметил, что Клуб за время действия Трудового договора ни разу не предоставлял Футболисту расчётные листки, не исполняя свою обязанность, установленную ст. 136 Трудового кодекса РФ.

По мнению Футболиста, Клуб, предоставив Футболисту в нарушение условий Трудового договора большее количество календарных дней оплачиваемого отпуска, сначала нарушил действующее трудовое законодательство РФ, а потом удержал из заработной платы «перегулянный» отпуск, в связи с чем, по мнению Футболиста, имеют место быть виновные действия работодателя, ответственность за которые Клуб возложил на Футболиста.

Заявитель указал, что после прекращения трудовых отношений с Ответчиком впервые получил от Ответчика, как от своего бывшего работодателя, Записки-расчеты по форме Т-60 о предоставлении отпуска работнику за период XX-XX гг., и тогда впервые узнал о том, что он получал отпускные выплаты. Позднее Заявитель получил Ответ от <ДАТА> с приложением расчетных листов по заработной плате за период действия Трудового договора, но без подтверждения их своевременной выдачи Заявителю, хотя это запрашивалось, и, в силу прямого указания закона они должны были ему выдаваться Ответчиком ежемесячно.

Заявитель отметил, что у него есть неопровержимые доказательства того, что именно Ответчик препятствовал скорейшему предоставлению документов, умышленно затягивая вопрос разрешения спора, игнорируя всяческие попытки Заявителя предоставить через своего представителя обоснованные расчеты требований и попытки урегулирования сложившейся ситуации миром.

По мнению Футболиста, заявляя о сроке, в течение которого Заявитель имеет право обратиться за разрешением возникшего спора, Ответчик пытается применить норму права, не подлежащую применению в случае исчисления срока для обращения в Палату (ст. 392 ТК РФ), поскольку, заключая Трудовой договор с Заявителем, именно Ответчик предусмотрел порядок разрешения споров, согласно которому возникающий между сторонами спор передается на рассмотрение в Палату, соответственно Ответчик не может не знать, что Палата в процессуальных вопросах исчисления сроков для обращения в Палату применяет положения п. 3. ст. 3 Регламента РФС по разрешению споров, и на стадии проверки обоснованности заявления проверяет соблюдение процессуального срока подачи заявления (пп. в) п. 3. ст. 48. Регламента РФС по разрешению споров).

Заявитель делает вывод, что вся приводимая Ответчиком судебная практика по применению срока давности обращения в суды общей юрисдикции не может рассматриваться в качестве аргумента, поскольку не является релевантной.

Футболист ссылается на практику Палаты, юрисдикционных органов Футбольного трибунала ФИФА, и приходит к выводу, что при исчислении сроков обращения для обращения за разрешением спора Палатой должен применяться специальный срок, установленный Регламентом РФС по разрешению споров, а заявление Ответчика о пропуске срока исковой давности основано на неверной оценке обстоятельств дела и нежелании признавать обязательные для всех субъектов футбола нормы Регламента РФС по разрешению споров.

По мнению Заявителя, он не пропустил срока обращения в Палату.

Заявитель относится критически к словам Ответчика о том, что досудебное рассмотрение споров субъектами футбола в Палате подменяет собой рассмотрение споров

в компетентном органе. По мнению Заявителя, рассмотрение субъектами футбола споров в юрисдикционных органах РФС является для них обязательным и позволяет им отстаивать свои права не только в соответствии с национальным законодательством, но и согласно регламентирующим документам РФС и ФИФА, которые в первую очередь содержат нормы спортивного права.

Заявитель отдельно отметил, что он не знал, что <ДАТА> и <ДАТА>, <ДАТА>, <ДАТА> ему выплачивались отпускные, а не заработная плата, так как эти даты соответствуют датам выплаты заработной платы.

Футболист со ссылкой на Доклад Роструда указал, что выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не входят в заработную плату, а также отметил, что Ответчик не только неправомерно считает суммы отпускных выплат часть заработной платы, так ещё и включает отпускные в состав компенсационных выплат, входящих в заработную плату в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ.

Заявитель считает, что Ответчик расширяет состав заработной платы вопреки условиям Трудового договора, ссылаясь на формальное определение понятия «заработная плата» (ст. 129 ТК РФ), поскольку, прописывая условия Трудового договора, Ответчик выразил свою волю по всем финансовым условиям, таким образом достигнув соглашения по составу и объему заработной платы (п. 7.1. Трудового договора, пп. 2.1.-2.6 Приложения №1).

В соответствии с п. 4.6 Трудового договора *«Клуб несет и другие обязанности в соответствии с настоящим Договором, законодательством РФ о труде, а также соответствующими директивными документами ФИФА, УЕФА и РФПЛ»*, а п. 6.2 Трудового договора и абз. 2 ст. 348.10 ТК РФ устанавливается императивная обязанность Ответчика по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска, из чего Футболист делает вывод о том, что такие обязательные платежи, как отпускные, были положены Футболисту к выплате отдельно от оговоренной в Трудовом договоре годовой заработной платы.

Заявитель отметил, что размер годовой заработной платы в соответствии с пп. 2.1.-2.5 Трудового договора являлся фиксированным, в том числе и по утверждениям Ответчика, который при включении в него сумм отпускных выплат получал к начислению и выплате требуемую сумму согласно вышеуказанным пунктам Трудового договора.

Футболист указал, что он не получал расчетных листов, получал все выплаты в даты выплат заработной платы, установленные п. 7.2. Трудового договора, не знал о нарушении своего права из данных справок по форме 2-НДФЛ, именно поэтому оснований для претензий финансового характера к работодателю иметь не мог.

По мнению Заявителя, ссылка Ответчика на то, что Футболист в письмах-подтверждениях, предоставляемых в Комиссию РФС по лицензированию, указывал отсутствие каких-либо финансовых претензий к Клубу по заработной плате и иным выплатам, в качестве аргумента определенного толкования Заявителем условий Трудового договора, не имеет правового значения для рассматриваемого спора, так как на момент подписания писем-подтверждений у Футболиста действительно отсутствовали претензии финансового характера к Клубу, потому что из-за многочисленных нарушений последним действующего трудового законодательства РФ, сопоставлении Заявителем данных из справок по форме 2-НДФЛ и реальных выплат, в том числе и их сроков, Заявитель не знал о своих нарушенных правах.

Получая заработную плату в соответствии с п. 2.6. Приложения № 1 в даты выплат заработной платы согласно п. 7.2. Трудового договора, видя в справках по форме 2-НДФЛ только коды дохода 2000 и 2002, но не видя там кода дохода 2012 (бухгалтерский код, указывающий сумму отпускных выплат), не получая от Ответчика положенных ему к обязательной выдаче расчетных листов, у Заявителя не могло возникнуть каких-либо претензий к Ответчику в период действия Трудового договора.

Заявитель сделал вывод о том, что Ответчик вводил его в заблуждение, не предоставляя ему обязательные документы, связанные с работой, поскольку Ответчик не утруждает себя ведением должного документооборота и при восстановлении

предоставленных Заявителю расчетных листов, копий и оригиналов которых у Ответчика, по мнению Заявителя, нет в наличии. Заявитель полагает, что это свидетельствует о попытках Ответчика подбить цифры под ранее совершённые выплаты в пользу Заявителя.

Возражая против представленного Клубом в материалы дела Юридического заключения, подготовленного <ФИО> и <ФИО> <ДАТА> по запросу Ответчика, Заявитель представил в материалы дела Заключение-комментарий доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения <Университет>, члена научно-консультативного совета при Верховном Суде Российской Федерации <ФИО> и юриста, эксперта по трудовому праву, Председателя Комитета РФС по статусу игроков (XX гг.) <ФИО> от <ДАТА>.

В связи с вышеизложенным Заявитель с учетом произведённого уточнения требований просил Палату:

1. Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по годовой заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей X копейки, включая НДФЛ.

2. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за просрочку выплаты годовой заработной платы за период с <ДАТА> по <ДАТА> в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с <ДАТА> по дату фактической выплаты.

3. Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по годовой заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей X копеек, включая НДФЛ.

4. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за просрочку выплаты годовой заработной платы за период с <ДАТА> по <ДАТА> в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с <ДАТА> по дату фактической выплаты.

5. Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по незаконному удержанию из премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг. суммы в размере XX рубля X копеек, не включая НДФЛ.

6. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за просрочку премии за первое место в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с <ДАТА> по дату фактической выплаты.

7. Обязать Клуб выплатить Футболисту премию за игру спортивного сезона XX гг. с Клуб 2 (<ДАТА>, <Результат>) в размере XX Евро, не включая НДФЛ, в рублях по обменному курсу Банка России на дату осуществления платежа.

8. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за просрочку премии за игру спортивного сезона XX гг. с Клуб 2 в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с <ДАТА> по дату фактической выплаты.

9. Обязать Клуб выплатить Футболисту премию за игру спортивного сезона XX гг. с Клуб 3 (<ДАТА>, <Результат>) в размере XX Евро, не включая НДФЛ, в рублях по обменному курсу Банка России на дату осуществления платежа.

10. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за просрочку премии за игру спортивного сезона XX гг. с Клуб 3 в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с (<ДАТА> по дату фактической выплаты.

Позиция Ответчика:

Относительно заявления Футболиста Клуб указал следующее.

По мнению Ответчика, Заявителем пропущен срок исковой давности на обращение за взысканием части сумм предполагаемой задолженности. При этом Клуб заявляет о применении последствий срока исковой давности.

Ответчик ссылается на ч. 2 ст. 392 ТК РФ, согласно которой за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

По своей правовой природе срок, установленный статьей 392 ТК РФ, является сроком исковой давности, что подтверждается сложившейся в России судебной практикой.

Согласно статье 195 Гражданского кодекса РФ исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено.

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

Клуб полагает, срок исковой давности должен применяться вне зависимости от срока, установленного Регламентом РФС по разрешению споров.

По мнению Клуба, увеличенный срок на обращение в Палату является специальным сроком для реализации права на предъявление требования истца в Палату.

Клуб отметил, что срок исковой давности не подлежит изменению по соглашению сторон (ч. 1 ст. 198 ГК РФ). По мнению Клуба, нельзя утверждать, что субъекты футбола, в том числе Ответчик в настоящем деле согласились на увеличение срока исковой давности путем признания обязательности для себя регламентирующих документов РФС или каким-либо иным образом.

Клуб указал, что срок на обращение в Палату существенно отличается по своей природе от сроков исковой давности:

- срок на обращение в Палату является пресекательным и препятствует обращению в Палату (пп. «в» п. 3 ст. 48 Регламента РФС по разрешению споров). Срок исковой давности же сам по себе не мешает реализации права на обращение в компетентный орган (п. 1 ст. 199 ГК РФ).

- срок на обращение в Палату применяется *ex officio*, то есть для его применения не требуется заявление сторон спора (пп. «в» п. 3 ст. 48 Регламента РФС по разрешению споров). Срок исковой давности же применяется исключительно по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения решения по существу (абз. 1 п. 2 ст. 199 ГК РФ).

- при пропуске срока на обращение в Палату требование не рассматривается по существу. При применении же срока давности истцу отказывается в удовлетворении требования по существу такового (абз. 2 п. 2 ст. 199 ГК РФ).

Таким образом, по мнению Ответчика, срок исковой давности и срок на обращение в Палату имеют разную природу, с различным порядком применения таковых и отличающимися последствиями, в связи с чем Ответчик полагает, что в процессе разрешения трудовых споров, подчиненных российскому праву, срок на обращение в Палату и срок исковой давности могут применяться одновременно (первый – *ex officio*, а второй – только по заявлению одной из сторон дела). Иными словами, использование Заявителем права на обращение в Палату в течение двух лет с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, допускается одновременно с возможностью применения к заявленным требованиям по заявлению ответчика годичного срока исковой давности.

Срок исковой давности, установленный Трудовым кодексом РФ, является достаточным для защиты права и учитывает интересы как Футболиста, так и Клуба.

По мнению Клуба, не существует никаких законных оснований для увеличения срока на обращение за защитой своих прав спортсменами, тренерами или футбольными клубами по сравнению с установленными законодательством России. Применение исключительно двухлетнего срока на обращение в Палату ущемляет права добросовестного работодателя и предоставляет преимущество недобросовестным работникам, которые, специально откладывая сроки на обращение за защитой своих прав, увеличивают денежные требования, которые могут быть взысканы с добросовестного субъекта трудовых отношений.

Клуб считает, что неприменение сроков исковой давности или их фактическое увеличение, противоречащее императивному положению статьи 198 ГК РФ, нарушает публичный порядок Российской Федерации, а следовательно, Палате следует применять сроки исковой давности, установленные российским законодательством при разрешении споров.

Ответчик отмечает, что, с учетом практики Палаты и Спортивного арбитражного суда срок исковой давности, равно как и срок обращения в Палату, следует исчислять с

даты предполагаемого нарушения Клубом своей обязанности по выплате сумм заработной платы. Соответственно начало течения срока является первый день периода, с которого началось предполагаемое нарушение условий договора.

Клуб указал, что сумма отпускных выплат, на которую, по утверждению Заявителя, уменьшилась его годовая заработная плата в рамках требования 1, была выплачена <ДАТА> и <ДАТА> – в сумме XX руб. и XX руб. соответственно, что подтверждается расчетными листами за <ДАТА> - <ДАТА>. Следовательно исчисление срока по указанным платежам началось соответственно с <ДАТА> и <ДАТА>.

Заявление в Палату было подано <ДАТА>, следовательно, по мнению Ответчика, по требованию 1 истек как срок исковой давности, так и срок на обращение в Палату, равно как и срок исковой давности и срок на обращение в Палату с требованием о взыскании процентов (требование 2).

Требование 3 Футболиста состоит из двух частей в размере XX руб. и XX руб. Как следует из расчетных листов за <ДАТА>, <ДАТА>, <ДАТА> сумма отпускных выплат в размере XX руб. была выплачена <ДАТА>, сумма в размере XX руб. – <ДАТА>, а сумма в размере XX руб. – <ДАТА>. Следовательно, по мнению Клуба, на дату подачи Заявителем заявления срок исковой давности по требованиям 3 и 4 частично истек (по предполагаемой задолженности с датами выплаты <ДАТА> и <ДАТА> – срок давности истек, с датой выплаты <ДАТА> – не истек).

На основании вышеизложенного, по мнению Ответчика, требования о взыскании с Клуба задолженности по заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX руб., задолженности за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX руб., а также требования о взыскании процентов на вышеуказанные суммы не подлежат удовлетворению в связи с истечением срока исковой давности.

В случае, если Палата посчитает, что сроки исковой давности, установленные ст. 392 ТК РФ, неприменимы к существу данного спора, Клуб просит отказать в удовлетворении требований о взыскании с Клуба задолженности по заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX руб. и процентов на нее в связи с пропуском двухлетнего срока на обращение в Палату.

Клуб отметил, что полностью исполнил свою обязанность по выплате заработной платы в соответствии с условиями Трудового договора.

По смыслу самого Трудового договора, отпускные выплаты включались в состав заработной платы

В соответствии с частью первой статьи 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Буквальное и телеологическое толкование вышеуказанной нормы приводит к выводу, что понятие «заработная плата» охватывает собой все выплаты, полагающиеся работнику в связи с осуществлением им трудовой функции, в том числе оклад и отпускные выплаты.

При заключении Трудового договора стороны исходили именно из такого широкого толкования определения «заработная плата». При условии надлежащего исполнения Футболистом своих трудовых обязанностей, ему полагалась «ежемесячная заработная плата, исходя из годовой зарплаты» определенного размера (п.п. 2.1.-2.5. Приложения № 1), включая все обязательные платежи. Любые иные выплаты сверх понятия «заработная плата» были вынесены сторонами Договора в другие пункты Приложения №1: индивидуальные бонусы (п. 3 Приложения №1), бонус за подписание Договора («подъемные») (п. 4 Приложения №1), компенсация за наем квартиры (п. 5.2 Приложения №1), командные премии (п. 6 Приложения №1).

Ответчик отметил, что на протяжении четырех с половиной лет, что длилось трудоустройство Футболиста в Клубе, и Заявитель, и Ответчик разделяли изложенное выше понятие «зарплаты» как включающей в себя отпускные выплаты. Тем самым последующее поведение сторон Трудового договора оговора не давало и не даёт оснований для каких-либо иных интерпретаций.

Указанное утверждение о том, что Футболист разделял позицию Клуба, подтверждается тем, что в период действия Трудового договора (более X лет) Футболист ни разу не обращался к Клубу с требованием о выплате каких-либо дополнительных выплат, в частности, отпускных выплат.

В письмах-подтверждениях, представляемых в рамках лицензирования РФС, Заявитель ежегодно указывал, что у него отсутствуют какие-либо финансовые претензии к Клубу по заработной плате или иным выплатам.

Ответчик ссылается на указанные письма не как на подтверждение отказа Заявителя от каких-либо требований, а как на достаточное и допустимое доказательство, подтверждающее определённое толкование Футболистом условий Трудового договора.

Таким образом, Клуб делает вывод, что из поведения Заявителя на протяжении всего срока действия Трудового договора, а также с учётом документов, оформленных им, следует, что его толкование положений Трудового договора и Приложения № 1 совпадало до самого последнего момента с толкованием Клуба, и он сам включал любые выплаты (в том числе отпускные), прямо не поименованные в Трудовом договоре или Приложении №1, в понятие заработной платы. Футболист на протяжении более чем XX лет считал, что у Клуба отсутствует перед ним какая-либо задолженность по выплате заработной платы.

Клуб убеждён, что поведение Футболиста следует оценивать в совокупности, применяя при разрешении спора его понимание положений Трудового договора, которое существовало на протяжении всего срока действия соглашения, а не то понимание, которое возникло у Заявителя после прекращения трудоустройства исключительно с намерением причинить вред законным интересам Клуба.

Клуб считает, что Палата в рассматриваемом деле должна согласиться с тем толкованием положений Трудового договора, которое последовательно применял Ответчик и до последнего времени применял Футболист, и, вместе с тем, отвергнуть произвольную недобросовестную интерпретацию, которая после окончания трудоустройства в Клубе появилась у Заявителя.

Более того, Клуб заявляет, что недобросовестное поведение Футболиста представляет собой форму злоупотребления правом (шikanу) (ст. 10 ГК РФ).

Суммируя вышесказанное, Ответчик просит отказать Заявителю в удовлетворении его заявления в части выплаты предполагаемой задолженности по требованиям 1-4 заявления от <ДАТА> в связи с ее отсутствием, так как отпускные выплаты, согласно Договору, включались в понятие «заработная плата».

Также, по мнению Клуба, включение отпускных в понятие заработной платы признается как специалистами в области трудового права, так и российскими государственными органами.

В целях подтверждения своей позиции Клуб получил от Кафедры трудового и социального права юридического факультета <Университет> экспертное юридическое заключение по вопросу включения отпускных выплат в заработную плату с точки зрения трудового законодательства и с учетом формулировок, использованных сторонами в трудовом договоре. Заключение было подготовлено экспертами в области трудового права Российской Федерации: <ФИО>. и <ФИО>.

В заявленных в Палату требованиях Футболист просит обязать Клуб выплатить в его пользу «задолженность по годовой заработной плате» (требования 1 и 3). По мнению Ответчика, в случае если Палата удовлетворит требования Заявителя, то он фактически получит две выплаты заработной платы за один и тот же период, в который он фактически не осуществлял трудовой деятельности в связи с нахождением в отпуске. В свою очередь это приведет к фактическому неосновательному обогащению Футболиста, так как соглашением сторон не установлено право на получение одновременно и заработной

платы, и отпускных выплат.

В итоге эксперты пришли к выводу, что с учетом норм трудового законодательства и формулировок, используемых сторонами в трудовом договоре, сохранение среднего заработка в период отпуска («отпускные выплаты») включаются в понятие «заработная плата» и в размер годовой заработной платы, установленной в трудовом договоре.

В подтверждение своей позиции Клуб также приводит позиции исполнительных и судебных органов.

Таким образом, Ответчик просит отказать Заявителю в удовлетворении его заявления в части выплаты предполагаемой задолженности по требованиям 1-4 в связи с её отсутствием, так как отпускные выплаты следует включать в понятие заработной платы.

Заявитель в требованиях 2, 4, 6, 8 и 10 просит Палату обязать Клуб выплатить ему проценты за предполагаемую невыплату заработной платы и премий со дня предполагаемого образования задолженности по день фактической выплаты в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Ответчик полагает, что заявленное требование Футболиста основано на ошибочном толковании положений статьи 236 Трудового кодекса РФ, противоречит сложившейся в Российской Федерации правоприменительной практике по следующим причинам.

Клуб полагает, что норма статьи 236 Трудового кодекса РФ подлежит применению исключительно в соответствии со сложившейся в Российской Федерации судебной практикой. В случае удовлетворения Палатой в той или иной части основных требований Футболиста, требования по уплате процентов должны быть удовлетворены по дате вступления в силу решения Палаты, а не по дате фактического исполнения решения.

Клуб отмечает, что он законно удержал из окончательного расчета с Футболистом сумму отпускных выплат за неотработанные дни отпуска.

В период с <ДАТА> по <ДАТА> Заявителем было использовано XX дня отпуска, из которых XX дней основного отпуска и XX – дополнительного, в том числе в периоды с <ДАТА> по <ДАТА> и с <ДАТА> по <ДАТА>.

В связи с нахождением Заявителя в отпуске в вышеуказанные периоды ему были выплачены отпускные выплаты, включаемые в размер общей заработной платы, установленной Трудовым договором, а именно:

- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX рублей 25 копеек, включая НДФЛ;
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX рублей 40 копеек, включая НДФЛ.

Вышеуказанные обстоятельства подтверждаются расчётными листками <ДАТА>, <ДАТА>, <ДАТА>.

Согласно п. 6.2 Трудового договора Футболисту предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью XX календарных дней, а также дополнительные дни ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с частью второй статьи 348.10 ТК РФ спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

Локальными актами Клуба или соглашением сторон не было установлено увеличение продолжительности дополнительного отпуска, таким образом он составлял четыре календарных дня в год.

С учетом представленных в материалы дела подсчётов, на момент увольнения Футболист имел XX дней «перегулянного» (предоставленного авансом) отпуска (=XX-XX).

Работодатель вправе удержать при увольнении сумму, превышающую размер, установленный статьей 138 ТК РФ.

Таким образом, при окончательном расчете (выплате премиальных за победу в Первенстве в сезоне XX) Клуб был вправе удержать сумму фактически выплаченных отпускных, полученных за неотработанный период («перегулянный» отпуск, т.е. отпуск,

предоставленный авансом), при этом размер удержания ограничивался исключительно суммой выплачиваемой премии.

Ответчик отметил, что сумма удержания Заявителем не оспаривается, альтернативный расчет не предоставлялся.

На основании вышеизложенного, по мнению Клуба, требования удовлетворению не подлежат в связи с законностью произведенного удержания Клубом из суммы окончательного расчета.

По мнению Клуба, отсутствует обязанность по выплате каких-либо премиальных выплат Футболисту. Заявителем не предоставлено никаких доказательств либо обоснований касательно факта назначения указанных премий, их размера и права Футболиста на их получение.

Каких-либо доказательств наличия обязанности осуществить выплату / фактического осуществления выплат вышеуказанных премий, равно как и их размера Заявителем не приведено.

Из содержания ст. 57, 135 ТК РФ следует, что установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя.

Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Из приведенных норм следует, что премирование работников за достижение определенных показателей труда является обязательным только в случае, если обязанность по такому премированию закреплена в локальном нормативном акте Клуба.

В соответствии с пп. 14 п. 21.1 Устава Клуба к компетенции Совета директоров Клуба относятся вопросы утверждения внутренних документов общества, включая положение о премировании игроков и сотрудников общества. В соответствии с п. 25.9. Устава Клуба, Генеральный директор утверждает объемы и размеры премирования сотрудников при условии предварительного рассмотрения (одобрения) Советом директоров.

Буквальное системное толкование положений ст.ст. 57, 135, 191 ТК РФ, п. 21.1 и п.25.9 Устава Клуба позволяет сделать вывод, что единственным основанием для выплаты премии является соответствующее решение Совета директоров Клуба. При этом никакие обещания Генерального директора Клуба не являются основаниями для выплаты премиальных.

Более того, какие-либо устные договоренности кого-либо в принципе не могут ложиться в основу решения по обязанию осуществить в пользу футболиста любые выплаты, что неоднократно подтверждалось в практике Палаты.

Таким образом, по мнению Ответчика, требования 7-10 Футболиста не подлежат удовлетворению.

На основании вышеизложенного Клуб просил Палату отказать в удовлетворении требований Футболиста в полном объеме.

Компетенция Палаты:

Согласно пп. «в» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров Палата рассматривает и разрешает споры о нарушении условий трудовых договоров футболистов, в том числе трудового договора, заключенного на период временного перевода («аренды»), приложений, дополнительных соглашений к договору и соглашений о расторжении трудового договора, а также о нарушении в отношении футболистов условий коллективных договоров, соглашений, положений и иных локальных правовых актов.

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

Позиция Палаты:

Согласно п. 1 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В обоснование своих позиций стороны имеют право представлять доказательства.

В качестве доказательств согласно ст. 29 Регламента РФС по разрешению споров допускается: объяснения сторон и третьих лиц; письменные и вещественные доказательства; показания свидетелей и объяснения лиц, участвующих в деле; заключения экспертов; аудио- и видеозаписи; иные документы и материалы. Палата оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Выслушав доводы сторон, а также проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

Относительно требования Футболиста о взыскании задолженностей по годовой заработной плате:

<ДАТА> между Футболистом и Клубом был заключен Трудовой договор, а также Приложение № 1.

Заявитель был принят в Клуб на должность спортсмена-профессионала по футболу (спортсмена-инструктора) Клуба.

В соответствии с пп. 8.1-8.2 Трудового договора *между сторонами достигнуто соглашение о том, что для максимальной реализации Футболистом своего спортивного потенциала Клуб вправе предоставить ему дополнительные премии и иные выплаты, состав и срок предоставления которых устанавливается в письменной форме и подписываются обеими сторонами настоящего Договора в качестве приложений к настоящему Договору (Приложение № 1). Предоставление дополнительных льгот производится в соответствии с действующими в Клубе положениями.*

Годовая фиксированная заработная плата Футболиста установлена пп. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 Приложения № 1 (с учётом определённого количества проведённых матчей за предыдущий сезон):

- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ);
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX Евро (не включая НДФЛ).

Футболист просит Палату взыскать с Клуба задолженность по годовой заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей 82 копейки, включая НДФЛ, а также задолженность по годовой заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА> в размере XX рублей X копеек, включая НДФЛ.

В отношении ходатайства Ответчика о пропуске Заявителем срока исковой давности на обращение за взысканием задолженности Палата приходит к следующему выводу.

В силу статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Вместе с тем, согласно п. 3 ст. 3 Регламента РФС по разрешению споров Палата или Комитет рассматривают заявление, если с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, прошло не более 2 (двух) лет.

Палата не соглашается с позицией Ответчика о том, что срок исковой давности, предусмотренный ТК РФ, должен применяться вместе со сроком для обращения в Палату,

установленным Регламентом РФС по разрешению споров, и должен составлять 1 год, как это установлено ст. 392 Трудового кодекса РФ. В соответствии со статьей 36.5. Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – «Закон») общероссийская спортивная федерация или соответствующая профессиональная спортивная лига вправе устанавливать обязательный для субъектов физической культуры и спорта в профессиональном спорте и спорте высших достижений досудебный порядок урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, и создавать в своей структуре органы, к компетенции которых может быть отнесено урегулирование всех или отдельных категорий споров (пункт 2 статьи 36.5. Закона).

Пунктом 1 ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров установлено, что Палата – юрисдикционный орган РФС, осуществляющий в соответствии с Уставом РФС обязательное досудебное разрешение (урегулирование) споров, участниками которых являются футбольные клубы, футболисты, тренеры и иные субъекты футбола в соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также применяет спортивные санкции за нарушение Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также иных Регламентов (положений) в случае прямого на то указания в них.

В соответствии с подпунктом «в» пункта 3 статьи 48 Регламента РФС по разрешению споров установлено, что Палата или Комитет оставляет заявление/жалобу без рассмотрения в случае, если с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, прошло более двух лет.

Таким образом, Российский Футбольный Союз, пользуясь полномочиями, предоставленными ему как общероссийской спортивной федерации, установил обязательный досудебный порядок урегулирования споров, неотъемлемым элементом которого является право субъектов футбола на обращение в Палату в рамках реализации обязательного досудебного порядка в течение 2 (двух) лет с момента события, послужившего основанием для возникновения спора.

В целях соблюдения принципа правовой определенности указанный двухлетний срок для обращения в Палату должен являться и является единственным временным ориентиром, установленным для субъектов футбола, для обращения в Палату за защитой своих нарушенных прав в рамках досудебного порядка урегулирования споров.

Параллельное (одновременное) применение годовичного срока исковой давности, установленного статьей 392 ТК РФ, и пресекающего двухлетнего срока, определенного в Регламенте по разрешению споров РФС, породит правовую неопределенность для субъектов футбола в отношении срока, в течение которого они могут обратиться в Палату для досудебного урегулирования своего спора.

Кроме того, Палата обращает особое внимание на то, что статьей 392 ТК РФ установлен срок для обращения в суд за защитой своих нарушенных прав в то время, как Палата является органом досудебного урегулирования споров, и законодатель не установил обязательное применение срока исковой давности для обращения в суд для целей досудебного урегулирования споров.

Таким образом, Палата полагает, что РФС был вправе установить иной (по сравнению со статьей 392 ТК РФ) срок для обращения в Палату для целей соблюдения обязательного досудебного урегулирования спора, особенно, учитывая то обстоятельство, что установленный в Регламенте РФС по разрешению споров срок для обращения в Палату, не ухудшает положение работников по сравнению с правами, предоставленными ему трудовым законодательством.

Дополнительно Палата считает необходимым обратить внимание на то, что практика Спортивного Арбитражного Суда в г. Лозанне (КАС) подтверждает правомерность позиции Палаты в отношении сроков для обращения в юрисдикционные органы в рамках досудебного урегулирования споров.

Так, например, в деле CAS 2018/A/6045, на которое ссылается Клуб, Коллегия арбитров четко и недвусмысленно указала на то, что ФИФА вправе самостоятельно устанавливать сроки для обращения в свои юрисдикционные органы в рамках

досудебного порядка урегулирования споров, однако, оставила открытым и дискуссионным вопрос о том, насколько установленные ФИФА сроки для обращения в юрисдикционные органы ФИФА являются релевантными и применимыми для рассмотрения споров в КАС, который является арбитражем (третейским судом) и связан положениями швейцарского законодательства в части регулирования трудовых отношений в целом и сроков для обращения в суд за защитой трудовых прав, в частности.

Таким образом, Палата соглашается с позицией Футболиста о том, что так как заработная плата выплачивалась не позднее 10-го числа месяца, следующего за отработанным, а окончательный расчет производится в последний день трудовых отношений, срок подачи заявления в отношении указанных требований следует исчислять, начиная с <ДАТА> и <ДАТА>, и, соответственно, срок на обращение Футболиста в Палату пропущен не был.

Таким образом, Палата отказывает в удовлетворении ходатайства Клуба о пропуске исковой давности к требованиям о взыскании задолженностей по годовой заработной плате.

Относительно вопроса о включении отпускных выплат в состав заработной платы Палата приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ *заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).*

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ *при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника, помимо прочего, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.*

Постановлением Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 07.02.2011 г. №11709/11 установлено, что:

«...статьей 114 Трудового кодекса предусмотрено предоставление работникам ежегодного отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Из приведенных норм следует, что оплата отпуска относится к заработной плате (оплате труда) работника, что подтверждается также положениями статьи 136 Трудового кодекса, определяющей порядок, место и сроки выплаты заработной платы, в том числе срок оплаты отпуска, а также положениями статьи 139 Трудового кодекса, устанавливающей порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков.

Все эти положения содержатся в главе 21 Трудового кодекса "Заработная плата".

Вместе с тем из ошибочного вывода суда кассационной инстанции о том, что оплата отпуска не относится к доходу в виде оплаты труда, не следует, что дата перечисления налога на доходы физических лиц с указанного вида дохода должна

определяться по правилам пункта 2 статьи 223 Налогового кодекса».

По мнению Палаты, указанное решение ВАС РФ является определяющим судебным актом на территории Российской Федерации в части определения правового статуса и места такого института как оплата отпуска в системе норм трудового законодательства Российской Федерации.

Таким образом, из вышеуказанных определений и практики Палата делает вывод, что понятие «заработная плата» охватывает собой все выплаты, полагающиеся работнику в связи с осуществлением им трудовой функции, в том числе выплаты, полагающиеся работнику в связи с нахождением в отпуске в рамках имеющихся трудовых отношений между работников и работодателем.

За период действия Трудового договора Футболисту предоставлялось Х периодов отпуска продолжительностью XX календарных дня. В указанный период времени (почти XX года) Футболист ни разу не предъявлял претензий относительно недоплаты суммы отпускных либо недоплаты заработной платы, иное Футболистом не представлено в Палату.

В связи с нахождением Заявителя в отпуске ему были выплачены отпускные выплаты, включаемые в размер общей заработной платы, установленной Трудовым договором, а именно:

- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX рублей Х копеек, включая НДФЛ;
- за период с <ДАТА> по <ДАТА> – XX рублей Х копеек, включая НДФЛ.

Вышеуказанные обстоятельства подтверждаются расчётными листками за <ДАТА>, <ДАТА>, <ДАТА>.

Исходя из представленных доказательств и обстоятельств дела Палата делает вывод, что при заключении Трудового договора стороны исходили из широкого толкования определения «заработная плата», включающей в себя все выплаты, в том числе отпускные выплаты. При условии надлежащего исполнения Футболистом своих трудовых обязанностей ему полагалась ежемесячная заработная плата, исходя из годовой зарплаты определенного размера, включая все обязательные платежи.

Палата полагает, что Футболист не смог представить убедительных доказательств в подтверждение своего требования о наличии задолженности по заработной плате за указанные периоды работы Футболиста в Клубе.

При этом Палата особо подчеркивает, что вопросы, связанные с соблюдением надлежащего порядка оформления Клубом отдельных элементов трудовых отношений (например, соблюдение порядка оформления отпуска и т.д.), не входят в компетенцию Палаты и не могут являться предметом рассмотрения по настоящему делу.

В задачу Палаты по настоящему делу входит исключительно разрешение вопросов, связанных с надлежащим исполнением Клубом своих обязанностей по выплате заработной платы и иных выплат Футболисту в период действия трудового договора.

Таким образом, Палата приходит к выводу об отсутствии задолженности Клуба перед Футболистом по выплате годовой заработной платы за период с <ДАТА> по <ДАТА>. и по выплате по годовой заработной плате за период с <ДАТА> по <ДАТА>, в связи с чем указанные требования Футболиста не подлежат удовлетворению.

Относительно требования Футболиста о взыскании задолженности по удержанию из премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг.:

Футболист заявил требование о взыскании задолженности по незаконному удержанию из премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг. суммы в XX рубля Х копеек, не включая НДФЛ.

По мнению Футболиста, при выплате премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг., которая была произведена <ДАТА>, Клуб незаконно удержал размер «перегулянного» отпуска за XX календарных дней в размере XX рубля Х копеек после удержания НДФЛ, в результате чего размер годовой заработной платы Футболиста за период с <ДАТА> по <ДАТА> уменьшился на указанную сумму и составил меньше

положенного по Трудовому договору.

В соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ *удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться, помимо прочего, при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.*

Согласно представленным в материалы дела доказательствам, за период действия Трудового договора Футболисту предоставлялось Х периодов отпуска продолжительностью ХХ календарных дня, при этом на момент увольнения Футболист имел ХХ дней фактически «перегулянного», то есть отпуска за неотработанные дни.

Ограничения удержания из заработной платы работника, установленные статьей 138 Трудового кодекса РФ, применяются при каждой её выплате, т.е. при систематических (ежемесячных) выплатах заработной платы. Сумма, которую работодатель вправе удержать с работника за неотработанные дни отпуска при увольнении, ограничена только самой суммой выплат при увольнении, что подтверждается представленной судебной практикой.

При окончательном расчете (выплате премиальных за первое место в Первенства спортивного сезона ХХ гг.) Клуб был вправе удержать сумму фактически выплаченных отпускных, полученных за неотработанный период), при этом размер удержания ограничивался исключительно суммой выплачиваемой премии, и не касался определенного трудовым договором фиксированного размера заработной платы.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что Клуб законно удержал размер отпуска за неотработанный период в размере ХХ рубля Х копеек, не включая НДФЛ.

На основании всего вышеизложенного данное требование Футболиста не подлежит удовлетворению.

Относительно требования Футболиста о взыскании задолженностей по премиям за игры против Клуб 2 и Клуб 3:

Заявитель указал, что <ДАТА>, по информации Футболиста, всем футболистам Клуба были выплачены повышенные премии за победы в играх спортивного сезона ХХ гг. с Клуб 2 и Клуб 3 состоявшиеся <ДАТА> и <ДАТА> соответственно. Данные премии были выплачены в том числе и футболистам, покинувшим Клуб по итогам спортивного сезона ХХ гг. При этом Футболист указал, что Клуб не исполнил своё обязательство по выплате ему вышеуказанных премий. Обещание по выплате данных премий при всей команде давал лично генеральный директор Клуба. За победу над Клуб 2 были обещаны футболистам, вышедшим в стартовом составе, двойные премиальные (ХХ Евро без учёта НДФЛ), за победу над Клуб 3 - тройные (ХХ Евро без учёта НДФЛ).

Палата критически относится к представленным в материалы дела аудиозаписи, сделанной <ДАТА> Футболистом во время его телефонного разговора с заместителем генерального директора Клуба по экономике и информационным технологиям, и акту осмотра адвоката от <ДАТА> с приложениями. Указанные доказательства не доказывают наличие обязанности Клуба по выплате повышенных премиальных за победы в матчах с Клуб 2 и Клуб 3.

Представленная в материалы дела Клубом выписка из Положения о премировании основной команды Клуба в спортивном сезоне ХХ гг. в виде выдержки подтверждает размеры премий за победы в двух указанных матчах, которые были выплачены Футболисту, а также порядок установления возможных дополнительных премий.

Согласно ст. 191 Трудового кодекса РФ *работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.*

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ *работодатель имеет право*

поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

Палата особо отмечает, что позиция Футболиста основана не на Положении о премировании основной команды Клуба в спортивном сезоне XX гг., а на обещаниях Генерального директора Клуба, предположительно сделанных им в устной форме в течение срока Трудового договора. Каких-либо доказательств наличия обязанности осуществить выплату или фактического осуществления выплат вышеуказанных премий, равно как и их размера, Заявителем в Палату не представлено.

В соответствии с пп. 14 п. 21.1 Устава Клуба к компетенции Совета директоров Клуба относятся вопросы утверждения внутренних документов общества, включая положение о премировании игроков и сотрудников общества. Согласно п. 25.9 Устава Клуба Генеральный директор утверждает объемы и размеры премирования сотрудников при условии предварительного рассмотрения (одобрения) Советом директоров.

В материалы дела не представлено решения Совета директоров Клуба о выплате повышенных премиальных за победы в вышеуказанных матчах.

Согласно представленной Заявителем выписке с расчётного счёта бывшего футболиста Клуба Ц, <ДАТА> ему была выплачена премия по итогам спортивного сезона XX гг.

Из данного доказательства не следует вывод о том, что данная выплата была произведена на основании устных обещаний о повышенных премиальных Генерального директора Клуба за победы в матчах с Клуб 2 и Клуб 3. При этом сам Футболист не заявил требования о выплате премии по итогам спортивного сезона XX гг.

Таким образом, Палата приходит к выводу о том, что Футболист не смог доказать наличие у Клуба обязанности по уплате Футболисту стимулирующих выплат (премий) по итогам побед в играх против Клуб 2 и Клуб 3 в спортивном сезоне XX гг.

На основании всего вышеизложенного Палата приходит к выводу, что требование Футболиста о взыскании задолженностей по повышенным премиям за игры против Клуб 2 и Клуб 3 не подлежит удовлетворению.

Относительно требования Футболиста о взыскании процентов за задержку выплат задолженностей:

В своём заявлении Футболист просит взыскать проценты за просрочку выплаты заявленных задолженностей.

Согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ *при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.*

При этом, как указано выше, Палатой установлено отсутствие задолженностей перед Футболистом по выплате годовых заработных плат, по выплате задолженности по удержанию из премии за первое место в Первенстве спортивного сезона XX гг., по выплате повышенных премий за победы над Клуб 2 и Клуб 3, в связи с чем требование о выплате процентов за просрочку указанных выплат также не подлежит удовлетворению.

Относительно уплаты взноса за рассмотрение дела в Палате:

В соответствии с п. 1 ст. 35 Регламента РФС по разрешению споров расходы на рассмотрение дела взыскиваются Палатой с проигравшей стороны, а в исключительных случаях с обеих сторон в соответствии со ст. 36 указанного регламента.

Согласно пп. «в» п. 1 ст. 36 Регламента РФС по разрешению споров взнос за

рассмотрение дела в Палате (от 15 000 рублей до 50 000 рублей) стороны оплачивают по итогам рассмотрения дела в Палате в размере, указанном в решении Палаты.

Учитывая результат вынесенного решения, а также количество времени, затраченного членами Палаты на рассмотрение дела, Палата считает справедливым установить взнос за рассмотрение настоящего спора в размере XX и возложить обязанность по его уплате на Футболиста.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что требования Футболиста не подлежат удовлетворению в полном объеме.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 22, 114, 129, 136, 139, 191, 236, 392 Трудового кодекса РФ, статьями 1, 2, 3, 4, 18, 29, 30, 31, 35, 36, 48, 51, 52, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

Р Е Ш И Л А:

1. Отказать в удовлетворении требований футболиста-профессионала А в отношении АО «ФК «Б» о взыскании задолженностей в полном объеме.

2. Обязать футболиста-профессионала А оплатить в РФС взнос за рассмотрение дела Палатой в размере XX рублей в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления настоящего решения в силу в соответствии со статьей 36 Регламента РФС по разрешению споров.

3. Настоящее решение вступает в силу в порядке, установленном статьей 55 Регламента РФС по разрешению споров.

Настоящее решение может быть обжаловано в соответствии с Регламентом РФС по разрешению споров.

Председательствующий

Берёзов В.А.

Ответственный секретарь

Ершов А.А.