



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»
ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ**

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7043)

Факс: (495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № __

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты: Луца Д.А., Пасунько В.В., Пряхиной М.Ю., Савосько С.Г., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А.,

рассмотрев заявление футболиста-профессионала Б в отношении Футбольного клуба «А» о признании расторжения трудового договора со стороны клуба совершенным досрочно в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) футболиста, взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, задолженности по заработной плате и иным выплатам, **при участии в очном дистанционном заседании посредством видеоконференц-связи:**

от заявителя: Б лично, представитель по доверенности В;

от ответчика: представитель по доверенности Г, Генеральный директор Д;

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между футболистом-профессионалом Б (далее – «Футболист», «Заявитель») и Футбольный клуб «А» (далее – «Клуб», «Ответчик») был заключен трудовой договор со сроком действия по <ДАТА>, на основании которого Заявитель был принят в Клуб на должность спортсмена-профессионала.

<ДАТА> Клуб и Футболист заключили дополнительное соглашение № __ к Трудовому договору (далее – «Дополнительное соглашение № __»). В соответствии с абзацем _ пункта __ Дополнительного соглашения № __ *«в случае, если Футболист сыграет в 70% оставшихся официальных матчей спортивного сезона __ гг. за главную команду «А» (матч считается сыгранным, если Футболист провел на поле не менее 60 минут игрового времени), то настоящий трудовой договор подлежит автоматическому продлению до <ДАТА> без заключения дополнительного соглашения».*

В период действия Договора Футболист провел на поле не менее 60 минут игрового времени в 8 из 15 официальных матчей Клуба в спортивном сезоне __.:

- 8 из 13 матчей Клуба в Первенстве России по футболу среди команд клубов ФНЛ-1;

- 0 из 2 матчей Клуба в переходных матчах за право участвовать в Первенстве России по футболу среди команд клубов РПЛ предстоящего сезона.

<ДАТА> Ответчик направил Заявителя в основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

В связи с истечением срока действия Трудового договора Клубом был оформлен приказ № __ от <ДАТА> об увольнении Футболиста и была внесена соответствующая запись в трудовую книжку Футболиста.

Из расчетного листка за <ДАТА> следует, что Футболисту были начислены, в том

числе:

- отпускные за 3 дня отпуска (с <ДАТА> по <ДАТА>) в размере X руб.;
- компенсация отпуска за 13,67 дней в размере X руб.

<ДАТА> Клуб произвел расчет с Футболистом. В графе «начислено» расчетного листка указана только премия за выигрыш над ФК «Ж» в переходном матче <ДАТА> в размере X рублей. При этом <ДАТА> с учетом задолженности за <ДАТА> Ответчик произвел в пользу Заявителя следующие выплаты:

- «отпускные» за 3 дня в размере X рублей.;
- «расчет при увольнении» в размере X рублей.

<ДАТА> Клуб выплатил Футболисту премию в размере X рублей.

В тот же день Клуб направил в Пенсионный фонд России (ПФР) сведения о трудовой деятельности застрахованного лица с указанием на увольнение Футболиста <ДАТА>. В <ДАТА> Клуб выплатил за Футболиста взносы в ПФР, ФОМС и ФСС исходя из начисления в его пользу суммы X рублей за <ДАТА>. В данную сумму входят заработная плата за <ДАТА>, премиальные выплаты, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении и отпускные.

В <ДАТА> Клуб выплатил за Футболиста взносы в ПФР, ФОМС и ФСС исходя из начисленной ему в <ДАТА> премии, а именно X рубля.

<ДАТА> Клуб на своем официальном сайте, а также на официальной странице Вконтакте, Telegram-канале опубликовал новость о том, что срок действия Трудового договора с Заявителем продлен на один год. Впоследствии Клуб подчеркнул, что данные публикации были сделаны ошибочно и были удалены.

В <ДАТА> в Клубе сменилось руководство и тренерский штаб главной команды. Главным тренером Клуба стал З.

<ДАТА> Футболист присоединился к прохождению командой Клуба тренировочного сбора в городе __. При этом Клуб взял на себя расходы по проживанию и питанию Футболиста, предоставлению ему инвентаря и экипировки. Также Клуб обеспечивал участие Футболиста в тренировочных мероприятиях и товарищеских матчах с главной командой Клуба.

<ДАТА> Клуб направил Футболисту письмо следующего содержания:

«Трудовой договор с Вами был прекращен <ДАТА> в связи с истечением его срока действия. Однако, новый тренерский штаб решил, чтобы Вы приняли участие в тренировочных сборах в качестве просмотрового игрока.

По результатам Вашего просмотра в <ДАТА> руководством ФК «А» и тренерским штабом принято решение не заключать с Вами новый трудовой договор».

<ДАТА> между Футболистом и ФК «И» была достигнута договоренность о заключении трудового договора, и <ДАТА> между ними был заключен трудовой договор сроком действия до <ДАТА>.

В соответствии с п. __ Трудового договора с ФК «И» Футболисту был установлен ежемесячный должностной оклад без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в размере X рублей.

<ДАТА> Футболист направил в Клуб претензию с требованием о выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора, задолженности по заработной плате за <ДАТА>, задолженности по среднему заработку за период нахождения Заявителя в отпуске, задолженности по компенсации за неиспользованный отпуск, задолженности по компенсации расходов на оплату проезда, процентов за нарушение сроков выплат согласно статье 236 Трудового кодекса РФ.

<ДАТА> Клуб по запросу Футболиста направил ему трудовую книжку, приказ о направлении в отпуск с <ДАТА> по <ДАТА>, приказ об увольнении от <ДАТА> с сопроводительным письмом.

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

<ДАТА> Футболист направил в Палату по разрешению споров РФС (далее – «Палата») заявление в отношении Клуба о признании расторжения трудового договора

совершенным Клубом <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Клуба в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста (без уважительных причин), об обязанности выплаты задолженностей, о применении к Клубу штрафа, предусмотренного п. 5.2 Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, о применении к Клубу в качестве обеспечительной меры запрет на регистрацию новых футболистов до полного погашения задолженности перед Футболистом.

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

<ДАТА> состоялось заседание Палаты. Палата приняла решение об отложении заседания, обязав стороны обеспечить явку Футболиста лично, генерального директора Клуба Д, спортивного директора Клуба Е.

<ДАТА> Палата в очном дистанционном заседании посредством видеоконференц-связи рассмотрела заявление Футболиста в отношении Клуба по существу.

Позиция Заявителя:

Заявитель в заявлении и в заседании Палаты указал следующее.

В соответствии с п. __ Трудового договора по соглашению сторон могут быть изменены условия Трудового договора в части определения срока его окончания, либо между Работодателем и Работником может быть заключен новый трудовой договор.

В соответствии с абз. __ п. __ Дополнительного соглашения № __ в случае, если Работник сыграет в 70% оставшихся официальных матчей спортивного сезона __. за главную команду «А» (матч считается сыгранным, если Футболист провел на поле не менее 60 минут игрового времени), то настоящий трудовой договор подлежит автоматическому продлению до <ДАТА> без заключения дополнительного соглашения.

На дату подписания Дополнительного соглашения № 1 основной команде Ответчика осталось провести в Первенстве России по футболу среди команд клубов ФНЛ-1 (далее – Первенство) тринадцать официальных матчей, т.е. с 26-го по 38-ой туры Первенства.

Исходя из условия Дополнительного соглашения № __, Заявителю необходимо было провести на футбольном поле 9 и более матчей.

Заявитель принял участие абсолютно во всех матчах весенней части Первенства, однако провел лишь 8 матчей на футбольном поле 60 и более минут игрового времени.

Помимо указанных выше восьми матчей, в одном из матчей Первенства Заявитель провел на футбольном поле 59 игровых минут, т.е. Заявителю не хватило одной минуты, чтобы этот матч пошел в зачет в соответствии с п. __ Дополнительного соглашения № __ и срок действия Трудового договора был автоматически продлен, как это было указано в упомянутом пункте Дополнительного соглашения № __.

Таким образом, Заявитель указал, что по состоянию на <ДАТА> Ответчик и Заявитель понимали, что из буквального понимания условия п. __ Дополнительного соглашения № __, Заявитель не принял участие в 70% оставшихся матчей основной команды Ответчика в сезоне __ гг.

Однако, несмотря на вышеуказанный факт, Заявитель пояснил, что начиная с <ДАТА> руководство Ответчика в устных разговорах неоднократно озвучивало Заявителю о своем желании продлить срок действия Трудового договора еще на один год.

<ДАТА> руководство Клуба в устном порядке еще раз озвучило, что Ответчик заинтересован в продлении срока действия Трудового договора еще на один год в соответствии с Дополнительным соглашением № __. Заявитель также выразил свое желание продолжить трудовые отношения с Ответчиком.

Тем самым, по мнению Футболиста, стороны признали, что недобор одной минуты в одном конкретном матче Первенства не может стать препятствием для продления срока действия Трудового договора в соответствии с Дополнительным соглашением № __.

С учетом обстоятельств, Заявитель был убежден, что срок действия Трудового договора был продлен, а подписание дополнительного соглашения не требовалось в силу условий пункта __ Дополнительного соглашения № __.

Футболист полагал, что невыполнение им условия, установленного Дополнительным соглашением № ____ о количестве матчей, не имеют существенного значения, поскольку обстоятельства согласия между сторонами продлить срок действия Трудового договора и само его продление подтверждаются следующими фактами:

- стороны не произвели действий по прекращению Трудового договора, порядок которых установлен трудовым законодательством РФ;
- ни одна из сторон Трудового договора не потребовала его расторжения в связи с истечением срока.

В соответствии с ч. 1 ст. 79 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

До <ДАТА> (включительно), т.е. до даты, в которую истекал срок предупреждения Заявителя в соответствии с ч. 1 ст. 79 Трудового кодекса РФ, Заявитель находился в расположении основной команды Ответчика, однако каких-либо письменных уведомлений, обязанность по направлению которых возлагается на Ответчика трудовым законодательством РФ, равно как и в устной форме, Заявитель от Ответчика не получал.

По мнению Заявителя, <ДАТА> Заявитель и Ответчик пришли к соглашению о том, что срок действия Трудового договора продлевается еще на один год, после чего Заявитель был направлен в ежегодный оплачиваемый отпуск до <ДАТА>.

Согласно ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Футболист ссылается также на практику Палаты, а именно на решение Палаты № 178-18 от 22 августа 2018 года, в котором указано следующее:

«В соответствии с ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Ни Клуб, ни Футболист не требовали расторжения срочного Трудового договора, при этом стороны обменялись подписанными экземплярами дополнительного соглашения о продлении Трудового договора.

Даже если бы стороны не согласовывали продление Трудового договора, его срок продлевался бы на основании ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ.

При указанных выше обстоятельствах Палата считает срок действия Трудового договора продлённым на период, указанный в Дополнительном соглашении, предусматривавшем обязанность сторон продлить срок действия Трудового договора при наступлении определенных условий, то есть до <ДАТА>».

Кроме того, Заявитель приводит судебную практику, делая вывод, что у государственных судов, в том числе высших судов Российской Федерации, а также у Палаты выработался единый подход к применению ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ, т.е. если ни от одной из сторон не последовало требование о прекращении срочного трудового договора в установленный срок, такой договор квалифицируется как договор, заключенный на неопределенный срок.

Футболист также отмечает, что в нарушение нормы ст. 84.1 Трудового кодекса РФ с приказом о прекращении трудового договора под роспись он ознакомлен не был.

<ДАТА> Заявитель находился в городе __, однако каких-либо документов, связанных с прекращением Трудового договора, в том числе, приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, Ответчик Заявителю не направлял, так же, как и не предоставлял

Ответчик эти документы Заявителю ранее, т.е. до направления Заявителя в отпуск.

Кроме того, Футболист указал, что трудовая книжка была направлена Ответчиком Заявителю лишь <ДАТА> почтовым отправлением.

Футболист отдельно отметил, что после завершения спортивного сезона __ Ответчик прекратил трудовые отношения с рядом футболистов, у которых завершился срок действия трудового договора. В отношении этих футболистов были изданы приказы об увольнении и предоставлены на подпись самим футболистам и выдавались им на руки их трудовые книжки.

<ДАТА> на официальном сайте Ответчика, равно как и на страницах в социальных сетях Telegram и Вконтакте, Ответчик опубликовал новость следующего содержания:

Официальный сайт Ответчика:

«Б остается в «А»

Контракт N-летнего полузащитника был продлён автоматически, поскольку он сыграл определённое число матчей за наш клуб.

Первую половину прошлого сезона Б выступал за «И», после чего перешёл зимой в «А». В N матчах левый вингер забил N мячей и отдал N голевых передач. В <ДАТА> болельщики признали его лучшим игроком месяца».

Официальный телеграм-канал и страница Вконтакте Ответчика:

«Б еще на год с нами

Контракт N-летнего полузащитника был продлен автоматически, поскольку он сыграл определенное числа матчей за наш клуб.

Первую половину прошлого сезона Б выступал за «И», после чего перешёл зимой в «А». В N матчах левый вингер забил N мячей и отдал N голевых передач. В <ДАТА> болельщики признали его лучшим игроком месяца

Ждем яркого и результативного сезона, Б».

На официальном сайте Ответчика также уже была создана карточка игрока – Б № __ на предстоящий спортивный сезон __ гг., которая была удалена с официального сайта Ответчика после <ДАТА>.

По мнению Заявителя, слова руководства Ответчика во время переговоров <ДАТА> о желании Ответчика продолжить трудовые отношения подтвердились и убедили Заявителя в том, что Заявитель на предстоящий спортивный сезон __ гг. будет являться работником Ответчика. Заявитель также подтвердил свое желание продлить срок действия Трудового договора.

В своем ответе на претензию Ответчик указывает на то обстоятельство, что переговорный процесс касательно продолжения трудовых отношений происходил между Заявителем и предыдущим генеральным директором Ответчика К, а с <ДАТА> у Ответчика новое руководство (генеральный директор и спортивный директор), следовательно, Ответчик ничего об этих переговорах не знал.

Однако, по мнению Заявителя, публикации на страницах в сети Интернет говорят о несостоятельности доводов Ответчика. Даже если предположить, что новое руководство Ответчика ничего не знало о переговорах Заявителя с К о продолжении трудовых отношений, то публикации от <ДАТА> говорят не только об обратном, но и о желании нового руководства Ответчика продолжить трудовые отношения с Заявителем.

Футболист указал, что с <ДАТА> Ответчик направил основную команду в очередной оплачиваемый отпуск, в том числе, Заявителя, сроком до <ДАТА> включительно.

<ДАТА> Заявитель прибыл в распоряжение основной команды Ответчика по месту ее пребывания в городе __.

В период с <ДАТА> по <ДАТА> включительно Заявитель находился в распоряжении основной команды Ответчика.

За этот период Заявитель прошел два сбора с основной командой Ответчика, участвуя как в тренировках, так и в товарищеских матчах.

Вплоть до <ДАТА> никто из руководства Ответчика ни разу не сообщал Футболисту о том, что по мнению Ответчика Заявитель считается уволенным с <ДАТА>.

Заявитель, полагаясь на переговоры с Ответчиком в период до <ДАТА>, принимая во

внимание отсутствию документов об увольнении, публикации Ответчика о продолжении трудовых отношений, предоставление Заявителю работы после отпуска, продолжал исполнять свои обязательства по Трудовому договору и готовиться к предстоящему спортивному сезону совместно с основной командой Заявителя.

<ДАТА> Ответчик в рамках обязательной процедуры направил футболистов основной команды на прохождение углубленного медицинского обследования (далее – УМО) в медицинской клинике Международный центр охраны здоровья, в том числе и Заявителя.

По результатам прохождения Заявителем УМО, ему было выдано медицинское заключение о допуске к участию в спортивных соревнованиях, каких-либо ограничений для Заявителя установлено не было.

В соответствии с ч. 1 ст. 348.3 ТК РФ при заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

В силу ч. 3 ст. 348.3 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров спортсменов, внеочередных медицинских осмотров спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров. Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям.

В соответствии с Регламентом Мелбет-Первенства России по футболу среди команд Первой лиги сезона __ гг. (далее – Регламент Первой лиги) УМО – это медицинское обследование, проходящее в соответствии с законодательством Российской Федерации обязательное медицинское обследование, обеспечивающее контроль за состоянием здоровья и физическим развитием футболиста, определяющее пригодность к выступлениям в Первенстве и позволяющее своевременно выявить опасные для здоровья патологические состояния.

Согласно пп. 7 п. 8.21 Регламента Первой лиги Клуб в течение сезона обязан представить в ФНЛ заверенную печатью Клуба скан-копию документа, подтверждающего факт прохождения игроком углубленного медицинского обследования (УМО) и подписанного врачом по спортивной медицине медицинской организации, имеющей лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей работы (услуги) по лечебной физкультуре и спортивной медицине.

Таким образом, по мнению Футболиста, направление Ответчиком Заявителя подтверждает факт исполнения Ответчиком своей обязанности по направлению футболиста на УМО с целью его последующей заявки на предстоящий спортивный сезон.

Из сообщения в WhatsApp от спортивного директора Ответчика от <ДАТА> и уведомления Ответчика от <ДАТА> Заявитель узнал, что нахождение Заявителя в составе основной команды Клуба расценивалось Ответчиком, якобы, как просмотр Заявителя.

Между тем, Заявитель не владел информацией о том, что Трудовой договор был прекращен <ДАТА>.

Из этого письма Заявитель узнал, что он был просмотрным игроком для нового тренерского штаба Ответчика. Но при этом, каких-либо переговоров Ответчика с Заявителем о прохождении последним просмотрного сбора не было.

Футболист отмечает, что чтобы расценивать Заявителя в качестве просмотрного игрока, в данном случае, Ответчик должен был совершить, как минимум, два последовательных действия:

- уволить Заявителя <ДАТА>;
- предложить Заявителю пройти просмотрный сбор и согласовать все условия его прохождения, в т.ч., условия проживания, питания, медицинского обслуживания, сроки пребывания на просмотре.

Решение тренерского штаба клуба о прохождении того или иного футболиста просмотрного сбора само по себе не влечет обязанность того или иного футболиста

проходить этот просмотрный сбор.

В ответе на претензию Заявителя Ответчик утверждает следующее:

«<ДАТА> начался учебно-тренировочный сбор, к которому Вам предложено было присоединиться для прохождения просмотрных мероприятий под руководством нового тренерского штаба команды».

Заявитель указывает, что, никто не обращался к нему с предложением пройти просмотрный сбор, поскольку Заявитель до <ДАТА> расценивался как работник Клуба.

Футболист ссылается на слова Клуба в ответе на претензию: *«Клуб действительно позволил Вам участвовать в предварительном просмотре вместе с командой в городе __, начиная с <ДАТА>».*

Заявитель отмечает, что с просьбами о возможности тренироваться совместно с командой Ответчика не обращался, поскольку он воспринимал себя работником Клуба, когда уходил в отпуск в <ДАТА> и возвращался из него <ДАТА>.

Футболист указал, что в футболе сложилась практика, когда футбольный клуб, желающий пригласить на просмотр того или иного футболиста, направляет письменное уведомление в действующий клуб футболиста с просьбой дать разрешение футболисту на прохождение такого просмотра. В случае если у футболиста отсутствует действующий клуб, такое письменное уведомление направляется непосредственно футболисту.

Письменное уведомление определяет условия прохождения футболистом сбора и возлагает на клуб-инициатор ряд обязательств, например, по компенсации расходов на проезд футболиста или медицинское лечение футболиста в случае получения им спортивной травмы на просмотрном сборе.

Заявитель считает, что <ДАТА> он уволен не был, в связи с чем в переговорный процесс о прохождении просмотрного сбора в составе основной команды Ответчик с Заявителем не вступал.

Заявитель прибыл на учебно-тренировочные сборы в распоряжение основной команды Ответчика в <ДАТА> в рамках исполнения своей трудовой функции по Трудовому договору и для подготовки к предстоящему спортивному сезону.

По мнению Футболиста, Клуб вплоть до <ДАТА> всеми возможными способами показывал, что Футболист является работником Клуба, а не просмотрным игроком. Одним из таких способов являлись социальные сети Ответчика.

Согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок

Ни Ответчик, ни Заявитель не требовали расторжения срочного Трудового договора.

По мнению Заявителя, поскольку ни одна из сторон Трудового договора не потребовала его расторжения, Трудовой договор переквалифицировался в бессрочный.

В соответствии с п. 1 ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов футболист-профессионал и профессиональный футбольный клуб заключают трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в письменной форме на определенный срок.

Максимальная продолжительность срока действия трудового договора футболиста-профессионала составляет не более 5 (пяти) лет с даты его вступления в силу.

Трудовой договор, не соответствующий требованиям п. 1 ст. 6 Регламента, принимается в целях регистрации футболиста за клуб исключительно в пределах установленных настоящим пунктом сроков.

Следовательно, с учетом регламентных норм РФС, трудовой договор не может иметь статус бессрочного, в связи с чем, максимальный срок действия Трудового договора должен исчисляться до <ДАТА>.

Однако между сторонами было заключено Дополнительное соглашение № __, в соответствии с которым стороны, в том числе, обсудили срок продления Трудового договора на один год.

Таким образом, Заявитель полагает, что срок действия Трудового договора был продлен до <ДАТА>.

<ДАТА> Клуб направил в адрес Футболиста письмо исх. № __ от <ДАТА>, абзац первый которого следующего содержания:

«Как Вам известно, Трудовой договор с Вами был прекращен <ДАТА> в связи с истечением его срока действия. Однако, новый тренерский штаб решил, чтобы Вы приняли участие в тренировочных сборах в качестве просмотрового игрока».

Между тем Заявитель полагал, что действие Трудового договора было продлено.

Также в вышеуказанном письме указано, чтобы Заявитель <ДАТА> сдал гостиничный номер и покинул расположение основной команды Ответчика.

<ДАТА> Заявитель был вынужден покинуть расположение основной команды Ответчика.

По мнению Заявителя, данное письмо однозначно указывает на факт прекращения трудовых отношений со стороны Ответчика, что было подтверждено в публикации на официальном сайте Ответчика от <ДАТА>.

В соответствии с п. __ Трудового договора Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ и ст. 348.11 ТК РФ.

Увольнение (досрочное расторжение Трудового договора) Работника является незаконным и совершенным Работодателем досрочно в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий со стороны Работника, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Основанием для прекращения Трудового договора, в настоящем случае, являлось бы направление Заявителю уведомления в соответствии со ст. 79 ТК о его прекращении с последующим изданием приказа об увольнении Заявителя <ДАТА> и ознакомление Заявителя с приказом об увольнении.

С учетом того, что ни уведомление об истечении срока действия Трудового договора, ни приказ об увольнении Заявителю не направлялись, а также с учетом того, что ни одна из сторон Трудового договора не потребовала его прекращения в связи с истечением срока действия, Футболист делает вывод, что стороны продолжили трудовые отношения в соответствии с Трудовым договором и Дополнительным соглашением № __ к нему, иными словами срок действия Трудового договора был продлен до <ДАТА>.

<ДАТА>, по мнению Заявителя, у Ответчика не имелось правовых оснований и уважительных причин для прекращения Трудового договора, следовательно такое расторжение Трудового договора нельзя назвать законным и правомерным.

Согласно п. 1 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов трудовой договор с футболистом-профессионалом/тренером может быть расторгнут по инициативе профессионального футбольного клуба по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе (ч. 1 ст. 394 ТК РФ, п. 60 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004).

Между тем, согласно п. 8 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера, не могут повлечь восстановление футболиста-профессионала на работе в рамках применения Регламента

В соответствии с п. 2 ст. 9 Регламента в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленным трудовым договором.

Однако Трудовым договором такая компенсация установлена не была.

В случае если размер компенсации (выплаты) не определен трудовым договором, то он определяется Палатой по разрешению споров и не может быть менее 3 (трех) средних

месячных заработков футболиста-профессионала/тренера, кроме случаев, когда оставшийся срок действия трудового договора менее 3 (трех) месяцев.

В таких случаях учитываются следующие критерии:

- Оставшийся срок действия трудового договора с прежним профессиональным футбольным клубом;
- Заработная плата и иные выплаты, причитающиеся футболисту-профессионалу/тренеру по трудовому договору с прежним и новым (если есть) профессиональным футбольным клубом;
- Расходы, понесенные футболистом-профессионалом при переходе (переезде) в прежний и новый (если есть) профессиональные футбольные клубы;
- Приходилось ли прекращение трудового договора на защищенный период (для футболиста-профессионала);
- Иные объективные критерии.

Трудовой договор был расторгнут Ответчиком в защищенный период.

Одним из главенствующих принципов Международной федерации футбола (далее – ФИФА), благодаря которому соблюдается баланс интересов сторон трудового договора, является принцип соблюдения и уважения трудового договора на протяжении всего срока его действия (*pacta sunt servanda*).

Термины «защищенный период», «контрактная стабильность» и условия их применения основаны на принципе *pacta sunt servanda*.

ФИФА придерживается позиции, согласно которой одностороннее прекращение трудового договора без обоснованной причины, особенно во время защищенного периода, имеет особо тяжкие последствия для нарушителя.

Таким образом, Футболист полагает, что при расчете компенсации за досрочное расторжение трудового договора, одним из ключевых критериев будет являться нарушение принципа *pacta sunt servanda*.

По мнению Футболиста, Ответчик не только незаконно уволил Заявителя, но и максимально усложнил Заявителю действия по продолжению его профессиональной футбольной деятельности на выгодных для себя условиях.

Поскольку Заявитель был уволен с нарушением трудового законодательства РФ и в отсутствие оснований, которые ТК РФ относит к виновным действиям (бездействию) работника, а также с нарушением регламентных норм РФС, Заявитель имеет право на получение компенсации.

Таким образом, Заявитель полагает, что Ответчик обязан выплатить ему компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора в отсутствие виновных действий (бездействия) Заявителя за период с <ДАТА> по <ДАТА> включительно.

В соответствии с пп. «i» п. 1 ст. 17 Регламента ФИФА по статусу и трансферу игроков компенсация за досрочное расторжение трудового договора футбольным клубом без уважительных причин, причитающаяся игроку, должна быть эквивалентна остаточной стоимости расторгнутого трудового договора.

Футболист отмечает, что согласно практике Спортивного арбитражного суда, FIFA DRC и юрисдикционных органов РФС размер компенсации, причитающейся футболисту (тренеру) за досрочное расторжение трудового договора футбольным клубом в отсутствие виновных действий (бездействия) работника (без уважительных причин) должен определяться в соответствии с принципом «позитивного интереса», который предусматривает, что сторона трудового договора, обязательства перед которой неисполнены, должна быть поставлена в такое положение, как если бы обязательства перед ней были бы выполнены надлежащим образом.

С учетом указанного принципа, размер компенсации за досрочное расторжение трудового договора, причитающейся футболисту/тренеру, определяется как сумма заработной платы за неистекший срок действия досрочно расторгнутого трудового договора, уменьшенная на сумму заработной платы футболиста (тренера) в новом футбольном клубе за аналогичный период.

В соответствии с п. __ Трудового договора (в редакции Дополнительного соглашения

№ __ от <ДАТА>) Заявителю выплачивается ежемесячная заработная плата в размере Х руб., включающая в себя:

оклад – Х рублей,
районный коэффициент 20 % – Х руб.,
дальневосточную надбавку 0% – Х руб.

В соответствии с п. __ Дополнительного соглашения № __ к Трудовому договору (в редакции Дополнительного соглашения № __ от <ДАТА>) Заявителю, надлежащим образом исполняющему свои трудовые обязанности по Трудовому договору, устанавливается ежемесячная поощрительная выплата в размере Х руб., в том числе НДФЛ и включающая в себя:

поощрительная выплата – Х руб.,
районный коэффициент 20 % – Х руб.,
дальневосточную надбавку 0% – Х руб.

Таким образом, общее ежемесячное вознаграждение Заявителя составляло Х руб.

За неистекший срок действия Трудового договора (период с <ДАТА> по <ДАТА>) Заявителю причиталось ежемесячное вознаграждение в размере Х руб., исходя из расчета: Х руб. х N мес.

<ДАТА> между Заявителем и ООО «ФК И» был заключен трудовой договор № __ со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> включительно.

В соответствии с п. __ указанного трудового договора Заявителю был установлен ежемесячный должностной оклад без учета компенсационных, стимулирующих, и социальных выплат в размере Х руб.

Заработная плата Заявителя за период с <ДАТА> по <ДАТА> включительно, т.е. за N мес. и N дней, составляет размер Х руб.

С учетом установленного размера заработной платы с новым футбольным клубом (ФК «И»), Футболист приводит расчёт компенсации за досрочное расторжение Трудового договора, подлежащий взысканию с Ответчика, составляющий размер Х руб., из расчета:

Х руб. – Х руб. = Х руб.

Футболист указал, что <ДАТА> между Заявителем и Ответчиком был заключен договор денежного займа (далее – Договор займа).

В соответствии с п. __ Договор займа Займодавец (Ответчик) передает Заемщику (Заявителю) денежную сумму в размере Х руб. на условиях, установленных Договором займа, а Заемщик обязуется вернуть указанную сумму и проценты за пользование ею в порядке и сроки, установленные Договором займа.

В соответствии с п. __ Договора займа заем выдается на срок до <ДАТА>.

В соответствии с п. __ Договора займа возврат займа осуществляется два раза в месяц путем удержания из заработной платы за первую половину месяца и заработной платы за месяц по Х руб. в каждом событии по следующему графику:

до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.
до <ДАТА> – Х руб.

Футболист отмечает, что, исходя из расчетного листка за <ДАТА> Ответчик удержал из заработной платы Заявителя не Х руб., как это следует из вышеуказанного графика, а Х руб.

График платежей Договора займа Заявителем и Ответчиком не изменялся, Заявитель свое согласие на удержание из заработной платы суммы большей, чем указано в графике, не давал. Таким образом, Ответчик необоснованно и незаконно удержал из выплат

Заявителя за <ДАТА> денежную сумму X руб.

Заявитель приводит расчеты с учетом условий Договора займа, а также с учетом продления срока действия Трудового договора.

Согласно расчёту Футболиста, у Ответчика имеется задолженность перед Заявителем по заработной плате за <ДАТА> в размере X (без учета НДФЛ), исходя из следующего расчета:

<ДАТА>: X руб. с учетом НДФЛ/253 X руб. без учета НДФЛ (должно было быть начислено) – X руб. (удержание в соответствии с договором займа от <ДАТА>) = X руб. (без учета НДФЛ).

В соответствии с п. __ Трудового договора Заявителю устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней (Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1) и 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ).

Таким образом, у Заявителя было право на отпуск в общем размере 40 календарных дней.

Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно (ч. 1 ст. 122 ТК РФ). При этом рабочий год исчисляется со дня поступления работника на работу (п. 1 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169).

Количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска, на которые работник имеет право, определяется пропорционально продолжительности его работы в течение соответствующего года (ч. 1 ст. 4 Конвенции № 132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках»).

Месяцы, отработанные менее половины, исключаются из расчета, а месяцы, отработанные наполовину или более половины, округляются до полных месяцев (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169).

По мнению Заявителя, он был уволен <ДАТА>.

Количество дней отпуска, на получение которых Заявитель имеет право: 40 дней / 12 мес. x 6 мес. = 20 дней.

В период с <ДАТА> по <ДАТА> (включительно) Заявитель был направлен в ежегодный оплачиваемый отпуск (13 дней).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Расчетным периодом для расчета среднего заработка за период нахождения Заявителя в отпуске будет период с <ДАТА> по <ДАТА> /

За расчетный период Заявителю начислены следующие вознаграждения:

X руб. – ежемесячное вознаграждение (<ДАТА>);

X руб. – премии за достижение спортивных результатов в спортивном сезоне __ гг.;

Итого: X руб.

При определении среднего заработка для оплаты отпусков используется средний дневной заработок (п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г.).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (ч. 4 ст. 139 ТК РФ).

Средний дневной заработок Заявителя: X руб. / 4 / 29,3 = X руб.

Средний заработок за период отпуска (отпускные) = X руб. x 13 дней отпуска = X руб. с учетом НДФЛ/X руб. без учета НДФЛ.

С учетом ранее выплаченной суммы, по мнению Футболиста, задолженность Ответчика перед Заявителем по среднему заработку за период нахождения Заявителя в отпуске составляет размер X руб. без учета НДФЛ.

В силу ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Поскольку Заявитель воспользовался правом на использование ежегодного оплачиваемого отпуска только в количестве 13 дней, по его мнению, ему причитается к уплате компенсация за неиспользованный оплачиваемый отпуск за 7 (семь) календарных

дней.

За расчетный период Заявителю начислены следующие вознаграждения:

X руб. – ежемесячное вознаграждение за период <ДАТА>.

X руб. – премии за достижение спортивных результатов в спортивном сезоне __ гг.;

Итого: X руб.

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, то средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце (п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Таким образом, за расчетный период (с <ДАТА> по <ДАТА>) средний дневной заработок Заявителя составит: X руб. / 32,57 = X руб.

Футболист приводит размер компенсации за неиспользованный отпуск Заявителя: X руб. x 7 дней = X руб.

С учетом выплаченной суммы, Футболист полагает, что задолженность Ответчика перед Заявителем по компенсации за неиспользованный отпуск составляет размер X руб. без учета НДФЛ.

В соответствии с пп. __ п. __ Дополнительного соглашения № __ Ответчик в течение срока действия Трудового договора компенсирует Заявителю стоимость одного авиабилета экономического класса (железнодорожного билета – купе) по маршруту г. __ - г. __, либо по маршруту место проведения учебно-тренировочного сбора или место проведения матча Чемпионата (Первенства) или Кубка России – г. __, после окончания футбольного сезона __ гг.;

Футболист указал, что после окончания спортивного сезона __ гг. Заявитель проследовал по маршруту г. __ - г. __, в связи с чем Заявитель понес расходы в размере X руб., которые подлежат компенсации Ответчиком.

В соответствии с п. 52 и примечанием (п. 7) Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в случае расторжения трудового договора, заключенного с футболистом-профессионалом, по инициативе профессионального футбольного клуба в течение защищенного периода, футбольный клуб уплачивает в пользу футболиста штраф в размере 1 000 000,00 руб. без учета НДФЛ (1 149 425,29 руб. с учетом НДФЛ).

Защищенный период составляет 2 года с даты заключения трудового договора с футболистом, которому исполнилось 28 лет (ст. 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

Дата рождения Заявителя: <ДАТА>.

На дату заключения Трудового договора Заявителю было N год.

Следовательно, защищенный период истек бы <ДАТА> и Трудовой договор был расторгнут во время защищенного периода.

Таким образом, Заявителю должен быть уплачен Ответчиком также указанный штраф.

Кроме того, Заявитель, ссылаясь на статью 236 Трудового кодекса РФ, указал, что Клуб обязан выплатить задолженности с уплатой процентов.

В заседании Палаты Б явился лично и пояснил следующее.

Трудовой договор был подписан <ДАТА> сроком до <ДАТА> с возможностью пролонгации, но Футболист понимал, что ему не хватает 1 матча для автоматического продления Трудового договора.

В <ДАТА> Футболист обратился к Генеральному директору Клуба (на тот момент) К. с вопросами по поводу продления Трудового договора. При этом Футболист понимал, что условия для автоматического продления Трудового договора, установленные Приложением № __, не наступили.

Футболисту было указано, что данные вопросы решает от имени Клуба Д, который на тот момент являлся заместителем генерального директора Клуба.

Д пояснил Футболисту, что у него хорошая статистика и что Клуб рассчитывает на него.

После последнего матча сезона (<ДАТА>) с ФК «Ж» Д пояснил Футболисту, что в ближайшее время будет назначен новый главный тренер Клуба, и Футболист придет в назначенное время в Клуб.

<ДАТА> Футболист ушёл в отпуск.

<ДАТА> на счёт Футболиста поступили деньги от Клуба в сумме Х руб., но Футболист лишь прочитал смс-оповещение о зачислении денежных средств и не понимал, какие именно выплаты поступили от Клуба. В тот же день Футболист увидел публикацию на официальном сайте Клуба о продлении Трудового договора.

<ДАТА> года начальник команды Клуба сказал Футболисту про дату начала предсезонного сбора.

После приезда на сбор Футболист познакомился с Главным тренером Клуба З. Футболисту была выдана экипировка Клуба, и он начал проходить сбор.

Через какое-то время после завершения 1-го сбора (в <ДАТА>) начался 2-ой сбор, перед которым футболисты основного состава, а также Футболист, прошли УМО.

<ДАТА> Футболисту не пришёл аванс (заработная плата) от Клуба, после чего Футболист обратился с вопросом по поводу непоступления аванса к Д.

Д пояснил Заявителю, что для автоматического продления Трудового договора ему не хватило 1 проведённой минуты в сезоне __ гг., в связи с чем есть необходимость подписать дополнительное соглашение к Трудовому договору «задним числом».

На следующий день Главный тренер Клуба З и спортивный директор Клуба Е пояснили Заявителю, что он хороший футболист, но не подходит под стиль игры Клуба и ему необходимо искать себе новую команду.

На следующий день Е не пустил Футболиста на тренировку, так как он не является работником Клуба. Футболисту было разрешено побегать по кругу.

На следующий день начальник команды Клуба принёс Футболисту документы, которые он сфотографировал, не читая, но подписывать отказался.

Спустя некоторое время начальник команды просил Футболиста удалить данные фотографии. Футболист удалил данные фотографии, однако они остались у него в «удалённых фотографиях», и позже Футболист увидел, что там были документы об увольнении, в том числе приказ об увольнении от <ДАТА> («задним числом»).

На следующий день Заявителя перестали пускать на базу; он был недоволен этим. При этом, Футболисту предлагали «различные схемы» по компенсации затрат. Позднее Футболист покинул расположение Клуба, как его и просили.

Заявитель указал, что он не подписал новый трудовой договор с Клубом, но, когда приехал в <ДАТА> на тренировочный сбор, полагал, что трудовые отношения с Клубом есть и считал себя футболистом Клуба. При этом Футболист полагал, что финансовые условия сотрудничества остались такими же, как и были в сезоне __ гг.

Также Заявитель пояснил, что экипировка, выданная ему в <ДАТА> на тренировочных сборах, ничем не отличалась от экипировки, выданной футболистам, у которых был подписанный трудовой договор на предстоящий сезон. При этом у футболистов, которые были на просмотре в Клуба, экипировка отличалась.

Футболист пояснил, что раньше не работал с новым главным тренером Клуба З, при этом З во время сборов утверждал Футболисту, что он ему подходит.

В связи с вышеизложенным Заявитель просил Палату:

1. Признать расторжение Трудового договора совершенным Ответчиком <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Ответчика в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя (без уважительных причин).
2. Обязать Клуб выплатить Футболисту **задолженности**:
 - по компенсации за досрочное расторжение Ответчиком в одностороннем порядке Трудового договора при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя в размере X рублей;
 - по заработной плате за <ДАТА> в размере X рублей. без учета НДФЛ;
 - по среднему заработку за период нахождения Заявителя в отпуске в размере X рублей без учета НДФЛ;
 - по компенсации за неиспользованный отпуск в размере X рублей. без учета НДФЛ;
 - по компенсации расходов за проезд в размере X руб.;
 - Штраф, предусмотренный п. 5.2 Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере 1 149 425 (один миллион сто сорок девять тысяч четыреста двадцать пять) руб. 29 коп.;
 - Проценты за нарушение сроков выплат Заявителю, истребуемых в настоящем заявлении, рассчитанных за период с момента возникновения каждой из задолженностей по день окончательного расчета включительно, в соответствии со *ст. 236 ТК РФ*.
3. Применить к Ответчику в качестве обеспечительной меры запрет на регистрацию новых футболистов до полного погашения задолженности перед Заявителем.

Позиция Ответчика:

Относительно заявления Футболиста Клуб указал следующее.

По мнению Клуба доводы Заявителя являются несостоятельными, а требования – не подлежащими удовлетворению.

Во-первых, срок действия Трудового договора истек <ДАТА>, а условие его автоматического продления не наступило;

Во-вторых, Клуб совершил ряд юридических действий, направленных на прекращение трудовых отношений с Футболистом <ДАТА>;

В-третьих, воля Клуба, выраженная в его фактических действиях, была направлена на прекращение трудовых отношений с Футболистом <ДАТА>.

Трудовой договор был прекращен в связи с истечением срока действия <ДАТА>

Как признают Клуб и Футболист, условие об автоматическом продлении Трудового договора, предусмотренное пунктом __ Дополнительного соглашения, не наступило.

Ответчик не согласен с позицией Заявителя о том, что *«Стороны признали, что недобор одной минуты в одном конкретном матче Первенства не может стать препятствием для продления срока действия Трудового договора в соответствии с Дополнительным соглашением № __»*.

Во-первых, по мнению Ответчика, данная позиция Заявителя не подкреплена никакими доказательствами. Заявитель ссылается только на некие «устные разговоры» с «руководством Ответчика», о которых Клубу неизвестно.

Более того, даже если допустить, что <ДАТА> Футболист общался с предыдущим генеральным директором Клуба и тот сказал Футболисту о заинтересованности в продлении Трудового договора, Трудовой договор от этого не был и не мог быть автоматически продлен.

Клуб отмечает, что Футболистом не подтвержден сам факт существования некоего разговора о признании Трудового договора автоматически продлённым. При этом из данного разговора, даже если он действительно состоялся, никак не следует автоматическое продление срока действия Трудового договора. «Заинтересованность» в продлении трудовых отношений не может приравниваться к их продлению.

Во-вторых, в пункте __ Дополнительного соглашения № __ речь идет не о «матчах Первенства», а об «оставшихся официальных матчах спортивного сезона».

По результатам Первенства Клуб получил право сыграть еще в двух официальных

матчах в спортивном сезоне __ гг., а именно в переходных (стыковых) матчах за право выступать в Чемпионате России по футболу среди команд клубов Премьер-Лиги следующего сезона.

То есть фактически автоматическое продление Трудового договора зависело не только от матча, где Футболист сыграл 59 минут. В действительности Футболист сыграл в 8 официальных матчах из 15 официальных матчей, проведенных Клубом с момента заключения Трудового договора, то есть в 53% матчей вместо необходимых 70%.

Следовательно, противоречит фактическим обстоятельствам и утверждение, что «Заявителю не хватило лишь одной минуты в одном конкретном матче» для наступления условия об автоматическом продлении Трудового договора.

Таким образом, по мнению Клуба, Трудовой договор не был продлен сторонами <ДАТА>, поскольку:

- условие об автоматическом продлении не наступило, причем Футболисту не хватило значительного количества игрового времени, а не одной минуты;

- любой якобы состоявшийся «устный разговор» Футболиста с предыдущим руководством Клуба не повлек и не мог повлечь автоматическое продление Трудового договора, когда условие для такого продления не наступило.

Ответчик отмечает, что Клуб произвел ряд юридически значимых действий, направленных на расторжение Трудового договора.

Во-первых, Клуб издал приказ № __ об увольнении Футболиста в день его увольнения – <ДАТА>.

Во-вторых, <ДАТА> Клуб внес в трудовую книжку Футболиста запись о его увольнении в связи с истечением срока действия Трудового договора.

В-третьих, <ДАТА> Клуб произвел с Футболистом окончательный расчет при увольнении. Клуб осуществил платеж в размере Х руб. с назначением платежа: «*Расчет при увольнении*».

<ДАТА> Футболист получил расчетные листки за <ДАТА>, из которых следует, что Клуб направил его в отпуск с <ДАТА> по <ДАТА> и произвел расчет при увольнении.

В-четвертых, <ДАТА> Клуб отправил в Пенсионный фонд России (ПФР) сведения о трудовой деятельности Футболиста. В данном документе указано, что <ДАТА> Футболист был уволен по причине истечения срока действия трудового договора.

В <ДАТА> осуществил за Футболиста платежи в ПФР, ФОМС и ФСС за <ДАТА> только с суммы премии, начисленной ему за победу Клуба в переходном (стыковом) матче против ФК «Ж» <ДАТА>.

Таким образом, по мнению Ответчика, все действия Клуба были направлены на прекращение срочного трудового договора с Футболистом <ДАТА>.

При этом Клуб считает, что если он выполнил не все действия, требуемые законодательством для оформления прекращения трудовых отношений, то в любом случае несоблюдение процедуры увольнения не влечет автоматически незаконность увольнения.

В обоснование указанного довода Ответчик приводит судебную практику.

Таким образом, по мнению Клуба, даже невыполнение отдельных действий, предусмотренных законодательством, не влечет незаконность увольнения и, соответственно, признание трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Применительно к настоящему делу, даже если Клуб совершил не все законодательно требуемые действия, направленные на формализацию увольнения Футболиста, это в любом случае не влечет незаконность его увольнения <ДАТА> в связи с истечением срока действия Трудового договора.

Также, по мнению Клуба, приведенная Футболистом судебная практика и практика Палаты не поддерживают доводы Футболиста, а юридические действия Клуба очевидно свидетельствуют о прекращении Трудового договора <ДАТА> в связи с истечением срока его действия.

Клуб отмечает, Футболист был направлен в отпуск на 3 дня, а не на 13 дней, как утверждает Заявитель. Футболист не мог об этом не знать, поскольку <ДАТА> истек срок действия Трудового договора и <ДАТА> Клуб выплатил Футболисту отпускные за 3 дня

отпуска; остальные суммы были включены в расчет при увольнении.

Из этого Клуб делает вывод, что с <ДАТА> по <ДАТА> Футболист и не выполнял свою трудовую функцию, и не находился в отпуске, то есть не был в этот период работником Клуба.

Во-вторых, Клуб подтверждает факт нахождения Футболиста с основной командой Клуба, участие в тренировках и 2 товарищеских матчах Клуба. Однако Футболист принимал участие в этих мероприятиях не в качестве работника Клуба, а в рамках предварительного просмотра с целью оценки профессиональных качеств Футболиста новым тренерским штабом Клуба.

По мнению Ответчика, это полностью соответствует формулировке пункта 4¹ статьи 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, который предусматривает следующее:

«Допускается участие футболиста в предварительных просмотрах (участие в тренировочных и иных мероприятиях с футбольной командой, а также в товарищеских футбольных матчах) перед подписанием трудового договора с профессиональным футбольным клубом без возникновения трудовых отношений с этим профессиональным футбольным клубом с целью оценки его профессиональных и деловых качеств».

В-третьих, направление Футболиста на углубленное медицинское обследование (УМО) свидетельствовало о том, что Клуб на <ДАТА> действительно рассматривал возможность подписания нового трудового договора с Футболистом и дальнейшего внесения его в заявку на новый сезон.

Клуб был готов обеспечить прохождение Футболистом УМО, даже понимая, что вопрос с продлением срока трудовых отношений еще окончательно не решен.

По мнению Клуба, такие действия соответствуют пункту 1 статьи 16 Регламента. Согласно данной норме для внесения футболиста в заявку футбольный клуб должен предоставить «заверенную печатью клуба копию документа, подтверждающего факт прохождения данным футболистом углубленного медицинского обследования (УМО) и подписанного врачом лечебной физкультуры (или врачом по спортивной медицине) специального врачебно-физкультурного учреждения (диспансера)». То есть пункт 1 статьи 16 Регламента не предусматривает обязательного прохождения УМО футболистом в качестве работника футбольного клуба, в связи с чем <ДАТА> Клуб направил Заявителя на УМО.

Клуб отмечает, что он направил Футболиста на УМО, чтобы в случае заключения с ним нового трудового договора оперативно внести его в заявку на новый сезон. Более того, при заключении Футболистом трудового договора не с Ответчиком, а с иным клубом медицинское заключение могло бы быть использовано данным клубом для внесения Футболиста в заявку на новый сезон.

В-четвертых, Регламент не закрепляет порядок приглашения футболистов на «просмотровый сбор».

Соответственно, по мнению Клуба, допущение Футболиста до тренировочного сбора вместе с командой спустя 10 дней после его увольнения, включая обеспечение его проживания и питания, участия в тренировках и матчах, а также прохождения УМО, свидетельствовало о надлежащем согласовании условий предварительного просмотра.

Клуб полагает, что отсутствие отдельного документа, содержащего условия прохождения Футболистом предварительного просмотра, не противоречит Регламенту и некой «сложившейся в футболе практике».

В течение всего предварительного просмотра (<ДАТА>) у Футболиста не было никаких претензий к Клубу относительно условий прохождения просмотровых мероприятий. То есть Клуб, несмотря на отсутствие письменно согласованных условий прохождения Футболистом просмотра, обеспечил Футболисту максимально комфортные условия, в которых он бы мог проявить себя перед новым тренерским штабом Клуба и одновременно набрать форму для выступления в новом сезоне (либо за Клуб, либо за иную команду).

Клуб не стал оттягивать окончание предварительного просмотра Футболиста и

сообщил ему о решении тренерского штаба не заключать с ним новый трудовой договор более чем за полмесяца до начала Мелбет-Первой Лиги сезона __ гг. Спустя несколько дней после окончания просмотровых мероприятий в Клубе Футболист успешно заключил трудовой договор с новым клубом (ФК «И»).

Следовательно, Клуб указал, что он обеспечил прохождение Футболистом УМО, чтобы оперативно внести его в заявку на новый сезон, если впоследствии по итогам предварительного просмотра с Футболистом был бы заключен новый трудовой договор.

В-пятых, публикации Клуба в социальных сетях на протяжении июня никак не подтверждают продление трудовых отношений между Клубом и Футболистом. Они лишь доказывают, что Заявитель находился в расположении Ответчика с <ДАТА> по <ДАТА>. Однако этот факт никогда не оспаривался Клубом и не будет оспариваться впоследствии.

Относительно позиции Футболиста о том, что работников Клуба в анонсах товарищеских матчей Клуб указывал по фамилии, а игроков на просмотре – «игрок на просмотре», при этом Футболист всегда включался в список игроков как «Б», Клуб пояснил, что это обстоятельство никак не указывает на то, что Футболист был работником Клуба в <ДАТА>. Однако Клуб дополнительно поясняет, что «игроками на просмотре» были названы новые для Клуба игроки, не выступавшие за Клуб в сезоне __ гг. Футболист в прошлом сезоне выступал за Клуб, его знают болельщики Клуба. Соответственно, Заявитель включался во все публикации Клуба не как «игрок на просмотре», а как «Б», «С.Б» или «С.С.Б».

По мнению Клуба, ошибочно опубликованная на сайте Клуба новость от <ДАТА> также не подменяет и не может подменять собой юридический факт: либо наступление условия об автоматическом продлении Трудового договора, либо заключение соглашения о продлении срока действия Трудового договора, либо заключение нового трудового договора. Более того, <ДАТА> Клуб выпустил опровержение этой новости.

Клуб подчеркивает, что в любом случае публикации на сайте или в социальных сетях Клуба не могут подменять собой подписанный трудовой договор (или соглашение о продлении срока действия трудового договора). Такой подход является устоявшимся в практике Палаты ФИФА по разрешению споров.

По мнению Клуба, публикации на сайте и в социальных сетях, даже если принимать их во внимание, не доказывают факт автоматического продления с Футболистом трудовых отношений. Более того, с учетом практики Палаты ФИФА, они не являются вескими доказательствами как заключения трудового договора, так и, по аналогии, продления срока его действия.

Таким образом, Клуб считает, что не совершал фактических действий, направленных на продление с Футболистом трудовых отношений, что подтверждается следующим:

- Футболист был направлен в отпуск до <ДАТА> (до истечения срока действия Договора). Спустя 10 дней после окончания трудовых отношений Клуб принял Футболиста на предварительный просмотр с целью потенциального заключения нового трудового договора на предстоящий спортивный сезон;
- участие Футболиста в товарищеских матчах и тренировочных мероприятиях с основной командой Клуба являлось частью предварительного просмотра;
- направление Футболиста на УМО свидетельствовало о том, что Клуб рассматривал реальную возможность заключения с Футболистом нового трудового договора и внесения Футболиста в заявку на предстоящий сезон;
- публикации на сайте и в социальных сетях Клуба не порождают никаких юридических фактов и не доказывают факт продления трудовых отношений с Футболистом.

Клуб подчеркивает, что в <ДАТА> Футболист уже не являлся работником Клуба. Соответственно, Клуб не расторгал и не мог расторгнуть Трудовой договор досрочно в одностороннем порядке.

Относительно требования Футболиста о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора Клуб пояснил, что Футболист не имеет права на получение компенсации за досрочное расторжение трудового договора, поскольку, по

мнению Клуба, Трудовой договор был прекращен в связи с истечением срока его действия, а не по одностороннему волеизъявлению Клуба. То есть, по мнению Ответчика, данное требование Заявителя подлежит отклонению.

Относительно требования Футболиста о взыскании задолженности по заработной плате Клуб пояснил следующее.

Поскольку Футболист не являлся работником Клуба с <ДАТА>, то Клуб не начислял и не мог начислять ему заработную плату за <ДАТА>. В этой связи Клуб еще раз обращает внимание на то, что <ДАТА> Клуб выплатил Футболисту все суммы, причитающиеся ему при увольнении <ДАТА>.

Более того, условие о вознаграждении за прохождение предварительного просмотра за <ДАТА> не было согласовано сторонами.

Помимо этого, Футболист в своём заявлении отмечает, что Клуб *«необоснованно и незаконно удержал из выплат Заявителя за <ДАТА> денежную сумму Х руб.»*, то есть Х руб. вместо Х руб., как задолженность по договору денежного займа от <ДАТА>.

Клуб подчеркивает, что данный вычет был произведен правомерно. Футболист в своем Заявлении цитирует пункты __ и __ Договора займа, но игнорирует следующий за ними пункт __ следующего содержания:

«В случае увольнения Заемщика по собственному желанию или по иным причинам, оставшаяся часть займа и начисленных процентов за пользование заемными средствами должны быть возвращены Заемщиком в день увольнения путем внесения денежных средств в кассу Займодавца либо перечисления на расчетный счет, либо удержаны из расчета при увольнении».

В <ДАТА> Клубом из заработной платы Футболиста были удержаны Х рублей., из которых Х рублей относятся к платежам за <ДАТА>, Х рублей – к платежам за <ДАТА>, а Х рублей – сумма начисленных процентов за пользование заемными средствами. Последняя сумма была удержана Клубом на основании пункта __ Договора займа в связи с увольнением Футболиста <ДАТА> как оставшаяся часть займа и проценты.

То есть Клуб считает, что он действовал в полном соответствии с условиями Договора займа, выполнив со своей стороны все обязательства перед Футболистом. Более того, эти действия Клуба еще раз показывают, что Футболист был уволен именно <ДАТА>, а не в какой-либо иной день.

Соответственно, по мнению Ответчика, отсутствует задолженность по заработной плате <ДАТА> перед Футболистом и данное требование Футболиста подлежит отклонению.

Относительно требования Футболиста о взыскании отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск Клуб еще раз указывает, что дата увольнения Футболиста – <ДАТА>. По состоянию на <ДАТА> Клуб выплатил Футболисту отпускные за 3 дня отпуска (с <ДАТА> по <ДАТА>), а также компенсацию за неиспользованный отпуск за 13,67 дней.

Соответственно, по мнению Клуба, требование Футболиста о взыскании отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск также должно быть отклонено, поскольку Клуб произвел с Футболистом полный расчет при увольнении. Это подтверждается документально.

Относительно требования Футболиста о взыскании штрафа за досрочное расторжение Трудового договора Клуб подчеркивает, что данное требование не имеет под собой оснований, поскольку Клуб не расторгнул Трудовой договор досрочно по своей инициативе.

Между тем, даже если Палата признает Договор расторгнутым по инициативе Клуба <ДАТА>, то в любом случае, по мнению Ответчика, с учетом обстоятельств дела данный штраф не подлежит взысканию.

Прежде всего, требуемый Футболистом штраф является спортивной санкцией, то есть он не назначается автоматически. При решении вопроса о его назначении необходимо учитывать обстоятельства конкретного дела.

В настоящем случае срок действия Трудового договора истек <ДАТА>. Условие об автоматическом продлении Трудового договора не наступило. Также Клуб <ДАТА>

произвел полный расчет при увольнении, в срок оформил приказ об увольнении Футболиста и в срок внес соответствующую запись в трудовую книжку Футболиста.

Далее Клуб организовал за свой счет прохождение предварительного просмотра и действительно рассматривал возможность заключения с Футболистом нового трудового договора (направил Футболиста на УМО), а также объявил о результате просмотровых мероприятий более чем за две недели до начала нового сезона, чтобы Футболист имел возможность подписать трудовой договор с иным клубом.

При этом Клуб отмечает, что он не ограничивал Футболиста в части переговоров с другими клубами в период просмотровых мероприятий. Это косвенно подтверждается тем, что почти сразу после окончания просмотра Футболист согласовал условия трудового договора с ФК «И».

Эти обстоятельства, по мнению Ответчика, указывают на то, что трудовые отношения между Клубом и Футболистом прекратились <ДАТА> по истечении срока действия Трудового договора, а не <ДАТА>, как утверждает Футболист.

Таким образом, по мнению Клуба, требование Футболиста о выплате штрафа за досрочное расторжение трудового договора должно быть отклонено.

Вместе с тем, Клуб признал наличие задолженности перед Футболистом по компенсации расходов за проезд в размере X рублей.

Генеральный директор Клуба Д в заседании Палаты пояснил следующее.

Д представили команде в <ДАТА> на выезде в __, на тот момент он работал в должности Заместителя Генерального директора.

С момента начала работы в Клубе он особо не общался с Заявителем, так как его больше интересовали футболисты возрастом до 30-ти лет с учётом их перспективы и развития.

В <ДАТА> Футболист подошёл к Д и просил не воздействовать на главного тренера Клуба таким образом, чтобы он его не ставил в состав, чтобы опция автоматического продления Трудового договора выполнялась.

Д пояснил, что он был занят поисками нового главного тренера и никак не воздействовал на предыдущего главного тренера, никак не мог повлиять на его решения, пояснил Футболисту, что он никак не будет воздействовать на главного тренера.

Позднее Футболист сообщил Д, что он сыграл определённое количество матчей.

Д пояснил, что он не проверял, сколько матчей и минут провёл Футболист.

После окончания сезона из Клуба ушло примерно 80 процентов футболистов команды, 6 футболистов ушло в клубы Российской Премьер-Лиги, после чего болельщики Клуба выражали своё недовольство данными обстоятельствами.

В этот момент Д вспомнил слова Футболиста про автоматическое продление Трудового договора, не проверяя сообщил это пресс-службе, которая опубликовала новость о продлении Трудового договора на сайте и в социальных сетях, чтобы немного погасить гнев болельщиков, который на них обрушился.

Во время отпуска Футболиста (<ДАТА>) Д в ответ на вопросы Футболиста сообщил ему о необходимости приехать на предсезонный сбор Клуба <ДАТА>, чтобы новый главный тренер Клуба посмотрел на него в работе (так как у Клуба осталось мало футболистов).

По ходу предсезонного сбора Д узнал от сотрудников Клуба, что условия Дополнительного соглашения № __ для автоматического продления Трудового договора не были достигнуты и что предыдущий генеральный директор Клуба подписал приказ о его увольнении <ДАТА>.

Начальник команды, посмотрев новость на сайте, выдал Футболисту экипировку (хотя у него не было таких указаний, это техническая ошибка начальника команды).

На приказе об увольнении стоит подпись прошлого генерального директора Клуба, соответственно, указанный приказ был сделан не «задним числом». После <ДАТА> К не появлялся в Клубе и точно не мог сделать никакой документ «задним числом».

<ДАТА> работникам Клуба должен был выплачиваться аванс, его выплата была перенесена на понедельник, <ДАТА>.

Футболисту не пришёл аванс, так как не было подписанного трудового договора. В связи с неполучением аванса Футболист выразил Д своё недовольство. Д подошёл к новому главному тренеру Клуба у З с вопросом, нужен ли ему Футболист в составе для выступления в новом сезоне, пояснив, что он находится на просмотре. З сказал ему, что Футболист ему не подходит.

Данное решение главного тренера Клуба было объявлено Футболисту, с чем тот был не согласен, возмущался и говорил, что у него есть новый контракт, чем выразил своё недовольство.

Д позвонил спортивному директору Клуба; Клуб предложил Футболисту компенсировать расходы и затраты, понесённые им во время просмотра, но Футболист отказался, так как, по его мнению, у него были трудовые отношения с Клубом.

Д подчеркнул, что приглашал Футболиста на сбор именно как просмотрового футболиста, а пресс-служба Клуба ошибочно опубликовала пресс-релиз о продлении Трудового договора.

Спортивный директор Клуба Е, вызванный в заседание Палаты в качестве свидетеля в порядке ст. 31 Регламента РФС по разрешению споров, пояснил следующее.

Е является спортивным директором Клуба начиная с <ДАТА>. До этой даты Е не находился в Клубе.

После прихода на работу в Клуб он смотрел, каких футболистов можно оставить на предстоящий сезон, а каких нельзя, у 80 процентов футболистов Клуба заканчивались контакты.

Было много футболистов, которые были вызваны на просмотр.

Совместно с Д было принято решение, что, в связи с тем, что Футболист ранее был в команде, нужно пригласить Футболиста на сбор, чтобы новый главный тренер Клуба З мог оценить его спортивный потенциал и принять решение по поводу его возможного будущего в Клубе, так как у З другая специфика игры по сравнению с предыдущим главным тренером Клуба.

Е пояснил Футболисту, что необходимо проявлять свои сильные качества, чтобы показать себя в новой модели игры.

После этого команда собралась на сборах, новый тренерский штаб во главе с З наблюдал за игрой Футболиста.

На то, что Футболист тренировался в экипировке футболистов с действующими контрактами, Е не обращал внимание. При этом Заявитель рассматривался как футболист с истёкшим сроком действия Трудового договора <ДАТА>, а его нахождение на сборе с <ДАТА> рассматривалось как просмотр. Про функцию автоматического продления Трудового договора Е не знал.

Главный тренер команды Клуба З в разговоре с Е говорил, что у него есть вопросы по поводу возраста Футболиста и его интенсивности в игре, и интересовался, как будет относиться Футболист к тому, если будет получать мало игрового времени.

Когда Футболист начал высказывать недовольство по факту неполучения аванса за <ДАТА>, стало понятно, что необходимо оперативно принимать решение по поводу будущего Футболиста в Клубе. Е поговорил с З, который сообщил ему, что не видит Футболиста у себя в команде.

После этого Е вызвал к себе Футболиста и сообщил, что на него в Клубе не рассчитывают и не планируют подписывать с ним трудовой договор.

Решение о направлении футболистов на УМО принимал Е, доктор Клуба, З Футболист, являясь футболистом на просмотре, был направлен на УМО как возрастной футболист.

На основании вышеизложенного Клуб просил Палату удовлетворить требование Футболиста в части взыскания компенсации расходов за проезд в размере Х, в удовлетворении оставшихся требований Футболиста Клуб просил отказать.

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, показания свидетеля, а также проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

Относительно требования Футболиста о признании расторжения Трудового договора совершенным Клубом досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Клуба) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста (без уважительных причин):

<ДАТА> между Футболистом и Клубом был заключен Трудовой договор, а также Дополнительное соглашение № __. В соответствии с абзацем __ пункта __ Дополнительного соглашения № __ «в случае, если Футболист сыграет в 70% оставшихся официальных матчей спортивного сезона __ гг. за главную команду «А» (матч считается сыгранным, если Футболист провел на поле не менее 60 минут игрового времени), то настоящий трудовой договор подлежит автоматическому продлению до <ДАТА> без заключения дополнительного соглашения».

В период действия Договора Футболист провел на поле не менее 60 минут игрового времени в 8 из 15 официальных матчей Клуба в спортивном сезоне __ гг.:

- 8 из 13 матчей Клуба в Первенстве России по футболу среди команд клубов ФНЛ-1;
- 0 из 2 матчей Клуба в переходных матчах за право участвовать в Первенстве России по футболу среди команд клубов РПЛ предстоящего сезона.

Таким образом, Футболист не выполнил условия, установленные абзацем 2 пункта __ Дополнительного соглашения № __ для автоматического продления Трудового договора до <ДАТА> без заключения дополнительного соглашения.

<ДАТА> Ответчик направил Заявителя в основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

В связи с истечением срока действия Трудового договора Клубом был оформлен приказ № __ от <ДАТА> об увольнении Футболиста и была внесена соответствующая запись в трудовую книжку Футболиста. Приказ об увольнении и трудовая книжка были направлены Футболисту <ДАТА>

Клуб произвел расчёт с Футболистом, а также направил в Пенсионный фонд России (ПФР) сведения о трудовой деятельности застрахованного лица с указанием на увольнение Футболиста <ДАТА>. В <ДАТА> Клуб выплатил в отношении Футболиста взносы в ПФР, ФОМС и ФСС исходя из начисления в его пользу суммы Х рублей за <ДАТА>. В данную сумму входят заработная плата за <ДАТА>, премиальные выплаты, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении и отпускные.

В <ДАТА> Клуб выплатил за Футболиста взносы в ПФР, ФОМС и ФСС исходя из начисленной ему в июне премии, а именно Х рубля.

Несмотря на это, <ДАТА> Клуб на своем официальном сайте, а также на официальной

странице Вконтакте, Telegram-канале опубликовал новость о том, что срок действия Трудового договора с Заявителем продлен на один год. Впоследствии Клуб признал указанные публикации ошибочными и удалил их.

В <ДАТА> в Клубе сменилось руководство и тренерский штаб главной команды Клуба.

<ДАТА>, Футболист присоединился к прохождению командой Клуба тренировочного сбора в г. __. При этом Клуб взял на себя расходы по проживанию и питанию Футболиста, предоставлению ему инвентаря и экипировки. Также Клуб обеспечивал участие Футболиста в тренировочных мероприятиях и товарищеских матчах с главной командой Клуба.

<ДАТА> Клуб направил Футболисту письмо следующего содержания:

«Трудовой договор с Вами был прекращен <ДАТА> в связи с истечением его срока действия. Однако, новый тренерский штаб решил, чтобы Вы приняли участие в тренировочных сборах в качестве просмотрового игрока.

По результатам Вашего просмотра в <ДАТА> руководством ФК «А» и тренерским штабом принято решение не заключать с Вами новый трудовой договор».

Были ли продлены / возникли ли заново трудовые отношения между Футболистом и Клубом в <ДАТА>?

В заявлении Футболиста, возражениях Клуба, а также в ходе заседания Палаты как Б лично, так и представители Заявителя и Ответчика не оспаривали, что условия для автоматического продления Трудового договора без заключения дополнительного соглашения, установленные абзацем __ пункта __ Дополнительного соглашения № __, не наступили.

После истечения срока действия Трудового договора стороны имели возможность продолжить трудовые отношения, подписав дополнительное соглашение к Трудовому договору либо новый трудовой договор.

Из материалов дела и показаний Заявителя следует, что Футболисту было известно, что действие Трудового договора истекало <ДАТА>, что существует условие для автоматической пролонгации Трудового договора. Он также осознавал, что условие не было выполнено и автоматическая пролонгация не наступила, тем не менее он не предпринял никаких действий для продления трудовых отношений.

Возможные устные разговоры о продлении Трудового договора с предыдущим и/или будущим руководством Клуба не могли повлечь автоматического продления Трудового договора без заключения и подписания соответствующих документов.

Материалами дела подтверждается, что Клубом был оформлен приказ № __ от <ДАТА> об увольнении Футболиста и была внесена соответствующая запись в трудовую книжку Футболиста. Приказ об увольнении и трудовая книжка были направлены Футболисту <ДАТА>.

К доводу Футболиста о том, что в настоящем деле должны быть применены положения статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми *«в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок»*, Палата относится критически. Прежде всего, Палата отмечает, что в соответствии с частью 1 статьи 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов *«футболист-профессионал и профессиональный футбольный клуб заключают трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в письменной форме на определённый срок»*. Таким образом, срок трудового договора является обязательным элементом трудовых правоотношений между футболистом-профессионалом и профессиональным футбольным клубом. Иными словами, регламентирующие нормы Российского футбольного союза не предусматривают

возможности заключения между футболистом-профессионалом и профессиональным футбольным клубом трудового договора на неопределенный срок.

Таким образом, даже если бы Палата установила, что ни одна из сторон Трудового договора не потребовала его расторжения, Футболист продолжил работу после истечения срока Трудового договора, и такой трудовой договор считался бы в этом случае заключенным на неопределенный срок, указанный трудовой договор в части условия о неопределенном сроке его действия противоречил бы Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и не подлежал бы регистрации в порядке, установленном Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу), и соответственно, не был бы обеспечен механизмами правовой защиты, предусмотренными Регламентом РФС по разрешению споров и Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу).

Вместе с тем Палата отмечает, что в настоящем споре Футболистом не было доказано ни одно из двух обязательных условий «трансформации» срочного трудового договора в договор, заключенный на неопределенный срок в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Во-первых, действия Клуба, связанные с количеством дней отпуска, который был оформлен Футболисту, выплатой отпускных и направлением информации в Пенсионный фонд России, свидетельствуют о том, что Клуб совершил действия, свидетельствующие о прекращении действия срочного Трудового договора с Футболистом в связи с истечением его срока.

<ДАТА> Клуб произвёл с Футболистом окончательный расчёт при увольнении, направил ему расчётные листки, отправил в Пенсионный фонд России (ПФР) сведения о трудовой деятельности Футболиста, сообщив, что <ДАТА> Футболист был уволен по причине истечения срока действия Трудового договора.

Факт выплаты Футболисту Клубом <ДАТА> отпускных за 3 дня отпуска подтверждает, что Футболист был направлен в отпуск на период с <ДАТА> по <ДАТА>, а в период с <ДАТА> по <ДАТА> Футболист не находился в отпуске и не являлся работником Клуба.

Тот факт, что Клуб не направил Футболисту уведомление о прекращении действия Трудового договора в связи с истечением срока его действия, сам по себе автоматически не свидетельствуют о том, что Клуб желал продолжать трудовые отношения с Футболистом. Наоборот, как Палата уже указала ранее, Клуб совершил ряд действий, которые явно обозначали намерение Клуба не продлевать трудовые отношения с Футболистом. Помимо этого, Футболисту было известно о том, что срок его Трудового договора истекает до <ДАТА>.

Во-вторых, Футболист не смог доказать, что он продолжил работать в Клубе после <ДАТА>.

Согласно п. 4¹ ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов *Допускается участие футболиста в предварительных просмотрах (участие в тренировочных и иных мероприятиях с футбольной командой, а также в товарищеских футбольных матчах) перед подписанием трудового договора с профессиональным футбольным клубом без возникновения трудовых отношений с этим профессиональным футбольным клубом с целью оценки его профессиональных и деловых качеств.*

После окончания сезона __ годов сменился тренерский штаб Клуба, и новым главным тренером Клуба З было принято решение пригласить Футболиста на сбор в целях его просмотра и оценки профессиональных качеств Футболиста.

Футболисту была выдана экипировка, он принимал участие в тренировках Клуба и в 2 товарищеских матчах.

Также Клуб направил Футболиста на углубленное медицинское обследование (УМО), так как Клубом рассматривалась возможность заключения нового трудового договора с Футболистом, что следует из объяснений Генерального директора Клуба Д и спортивного директора Клуба Е.

Статьей 16 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов предусмотрено в том числе то, что *В случае прямого указания в регламенте соревнования клуб для Внесения футболиста в заявку также обязан представить в РФС или*

соответствующую Лигу заверенную печатью клуба копию документа, подтверждающего факт прохождения данным футболистом углубленного медицинского обследования (УМО) и подписанного врачом лечебной физкультуры (или врачом по спортивной медицине) специального врачебно-физкультурного учреждения (диспансера).

Таким образом, нормы Регламента не предусматривают обязательного прохождения УМО футболистом в качестве работника футбольного клуба.

Допущение Футболиста до тренировочного сбора вместе с командой спустя 10 дней после его увольнения, выдача экипировки, обеспечение его проживания и питания, участия в тренировках и матчах, а также прохождение УМО не свидетельствовали о том, что Клуб воспринимал Заявителя как футболиста с подписанным трудовым договором. Футболист с <ДАТА> по <ДАТА> являлся работником Клуба, заслужив положительные оценки своей игры, в связи с чем Клуб решил обеспечить его надлежащими условиями при прохождении сборов.

Также Палата отмечает, что публикации Клуба в социальных сетях в <ДАТА> никак не подтверждают продление трудовых отношений между Клубом и Футболистом, не подтверждают наличие дополнительного соглашения о продлении Трудового договора либо наличия нового трудового договора между Футболистом и Клубом. Клуб подчеркнул, что данные публикации были сделаны ошибочно и впоследствии удалены.

Относительно ссылки Заявителя на решение Палаты № 178-18 Палата отмечает, что данный пример является нерелевантным по отношению к настоящему делу, так как в деле № 178-18 условие для автоматического продления трудового договора наступило, в связи с чем продление трудовых отношений между Сторонами путем заключения дополнительного соглашения являлось обязательным, и, соответственно, односторонний отказ от подписания такого дополнительного соглашения являлся неправомерным.

В настоящем деле, как было отмечено выше, условия для автоматического продления Трудового договора, установленного абзацем __ пункта __ Дополнительного соглашения № __, не наступили, что подтвердили как Заявитель, так и Ответчик. В связи с этим для продолжения трудовых отношений между Клубом и Футболистом требовалось волеизъявление обеих Сторон, которое должно было быть выражено в заключении нового трудового договора либо дополнительного соглашения о продлении истекшего трудового договора.

Таким образом Палата приходит к выводу, что Трудовой договор был прекращён __ в связи с истечением срока действия; дополнительного соглашения о продлении Трудового договора подписано не было, условия для автоматического продления Трудового договора без заключения дополнительного соглашения не наступило; Клуб оформил приказ № __ от <ДАТА> об увольнении Футболиста и внёс соответствующую запись в трудовую книжку Футболиста; Клуб не расторгнул Трудовой договор досрочно в одностороннем порядке.

На основании вышеизложенного Палата установила, что трудовые отношения между Футболистом и Клубом в <ДАТА> продлены не были, в связи с чем требование Футболиста о признании расторжения Трудового договора совершенным Клубом <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Клуба) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста (без уважительных причин) удовлетворению не подлежит.

Относительно требования Футболиста о выплате компенсации за досрочное расторжение трудового договора:

Заявитель просит Палату обязать Ответчика выплатить задолженность по компенсации за досрочное расторжение Ответчиком в одностороннем порядке Трудового договора при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя в размере Х рублей.

Согласно п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба без уважительных причин, футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере,

установленном трудовым договором. В случае, если размер компенсации (выплаты) не определён трудовым договором, то он определяется Палатой по разрешению споров и не может составлять менее 3 (трёх) средних месячных заработков футболиста-профессионала/тренера, кроме случаев, когда оставшийся срок действия трудового договора менее 3 (трех) месяцев.

При этом, как указано выше, Палатой установлено, что Клуб не расторгнул Трудовой договор досрочно в одностороннем порядке, а Трудовой договор был расторгнут в связи с окончанием срока его действия, в связи с чем Палата отказала в требовании Заявителя о признании расторжения трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя (без уважительных причин). Трудовые отношения между Клубом и Футболистом в <ДАТА> не возникли.

Таким образом, никакая компенсация за расторжение Трудового договора с Клуба в пользу Футболиста выплате не подлежит, в связи с чем данные требования Заявителя не подлежат удовлетворению.

Относительно требования Футболиста о взыскании задолженностей:

Заявитель просил Палату обязать Ответчика выплатить задолженности: по заработной плате за <ДАТА> в размере X рубля без учета НДФЛ, по среднему заработку за период нахождения Заявителя в отпуске в размере X рублей без учета НДФЛ, по компенсации за неиспользованный отпуск в размере X рублей без учета НДФЛ, по компенсации расходов за проезд в размере X рублей, а также проценты за нарушение сроков выплат Заявителю, истребуемых в настоящем заявлении, рассчитанных за период с момента возникновения каждой из задолженностей по день окончательного расчета включительно, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с условиями Трудового договора, ежемесячная заработная плата Заявителя в Клубе составляла размер X рублей.

Как установлено выше, <ДАТА> срок действия Трудового договора истёк и продлён не был, в связи с чем начиная с <ДАТА> Футболист не являлся работником Клуба, а <ДАТА> Клуб выплатил Футболисту суммы, причитающиеся ему при увольнении <ДАТА>.

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком был заключен договор денежного займа (далее – «Договор займа»).

В соответствии с п. __ Договора займа Займодавец (Ответчик) передает Заемщику (Заявителю) денежную сумму в размере X рублей на условиях, установленных Договором займа, а Заемщик обязуется вернуть указанную сумму и проценты за пользование ею в порядке и сроки, установленные Договором займа.

В соответствии с п. __ Договора займа заем выдается на срок до <ДАТА>.

В соответствии с п. __ Договора займа возврат займа осуществляется два раза в месяц путем удержания из заработной платы за первую половину месяца и заработной платы за месяц по X руб. в каждом событии по следующему графику:

- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.
- до <ДАТА> – X руб.

Пунктом __ Договора займа установлено, что в случае увольнения Заемщика по собственному желанию или по иным причинам, оставшаяся часть займа и начисленных

процентов за пользование заемными средствами должны быть возвращены Заемщиком в день увольнения путем внесения денежных средств в кассу Займодавца либо перечисления на расчетный счет, либо удержаны из расчета при увольнении.

В <ДАТА> Клубом из заработной платы Футболиста были удержаны Х рублей, из которых Х рублей относятся к платежам за <ДАТА>, Х рублей – к платежам за <ДАТА>, а Х рублей – сумма начисленных процентов за пользование заемными средствами. Последняя сумма была удержана Клубом на основании пункта __ Договора займа в связи с увольнением Футболиста <ДАТА> как оставшаяся часть займа и проценты.

Таким образом, материалами дела доказано, что Клуб выполнил обязательства по выплате заработной платы Футболисту с учётом удержаний, установленных п. __ Договора займа, а также п. __ Договора займа, в связи с чем Палата устанавливает отсутствие задолженности по заработной плате.

<ДАТА> Клуб выплатил Футболисту Х рубля – расчёт при увольнении, включающий в себя компенсацию за 3 дня отпуска (с <ДАТА> по <ДАТА>) в размере Х рублей. Расчёты и подтверждающие документы представлены в материалы дела, Футболист не отрицал получение указанных сумм.

На основании изложенного, требование Футболиста о взыскании отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск не подлежит удовлетворению.

В соответствии с пп. __ п. __ Дополнительного соглашения № __ Ответчик в течение срока действия Трудового договора компенсирует Заявителю стоимость одного авиабилета экономического класса (железнодорожного билета – купе) по маршруту город__ - город __, либо по маршруту место проведения учебно-тренировочного сбора или место проведения матча Чемпионата (Первенства) или Кубка России – город __, после окончания футбольного сезона __ гг.;

После окончания спортивного сезона __ гг. Заявитель проследовал по маршруту город __ - город __, в связи с чем Заявитель понёс расходы в размере Х рублей, что подтверждается представленным в материалы дела электронным билетом и посадочным талоном.

Клуб не отрицал своего обязательства по выплате указанной задолженности.

Палата приходит к выводу об удовлетворении требования Заявителя об обязанности Ответчика компенсировать расходы за проезд в размере Х рублей.

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 компенсации за расторжение Трудового договора, по заработной плате, по среднему заработку за период нахождения Заявителя в отпуске, по компенсации за неиспользованный отпуск, в связи с чем требование о выплате неустойки за просрочку указанных выплат не подлежит удовлетворению.

Палата удовлетворила требование Футболиста об обязанности Ответчика компенсировать расходы за проезд в размере Х рублей, в связи с чем на указанную сумму подлежат начислению проценты, установленные статьей 236 Трудового кодекса РФ, рассчитанные со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по дате фактического расчета включительно.

Относительно требования Футболиста о взыскании штрафа с Клуба:

Заявитель просит Палату обязать Ответчика взыскать штраф, предусмотренный п. 5.2 Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере X рублей, а также проценты согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ за задержку выплаты штрафа.

В соответствии с п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов («Сводная таблица нарушений норм Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и санкций за такие нарушения») досрочное расторжение профессиональным футбольным клубом трудового договора с футболистом-профессионалом/тренером в течение защищенного периода влечёт применение следующих санкций:

- Штраф на профессиональный футбольный клуб в размере 1 000 000 (одного миллиона) рублей;

- Запрет на регистрацию новых футболистов для профессионального футбольного клуба в течение 1 (одного) ближайшего регистрационного периода.

При этом, пунктом 7 примечаний к Приложению № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов установлено, что штраф, предусмотренный пунктом 5² настоящего Приложения, взыскивается с профессионального футбольного клуба в пользу футболиста-профессионала/тренера, с которым был досрочно расторгнут трудовой договор. НДФЛ с суммы указанного штрафа исчисляется сверх суммы штрафа и уплачивается профессиональным футбольным клубом самостоятельно.

В соответствии со статьей 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов под защищённым периодом понимается период, составляющий 3 (три) года с даты вступления в силу трудового договора, заключённого между профессиональным футбольным клубом и футболистом до достижения последним возраста 28 (двадцати восьми) лет, а также период, составляющий 2 (два) года с даты вступления в силу трудового договора, заключённого между профессиональным футбольным клубом и футболистом после достижения последним возраста 28 (двадцати восьми) лет.

Заявитель указал, что защищённый период истек бы <ДАТА> и Трудовой договор был расторгнут во время защищённого периода, в связи с чем Заявителю должен быть уплачен Ответчиком указанный штраф.

Как было установлено выше, Трудовой договор был расторгнут в связи с истечением срока его действия <ДАТА>. Таким образом, никакие спортивные санкции не могут бы быть применены к Ответчику, в связи с чем данное требование Заявителя не подлежит удовлетворению, как и требование о взыскании процентов за просрочку указанной выплаты в порядке ст. 236 Трудового кодекса РФ.

Относительно требования Футболиста о применении к Клубу запрета на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры:

Согласно п. 1 ст. 54.2 Регламента РФС по разрешению споров Палата или Комитет в целях обеспечения исполнения футбольным клубом принятого решения Палаты или Комитета по ходатайству другой стороны применяет к футбольному клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения Палаты или Комитета. О применении обеспечительной меры указывается в резолютивной части решения.

Пунктом 2 ст. 54.2 Регламента РФС по разрешению споров установлено, что примененный Палатой и/или Комитетом к футбольному клубу обеспечительный запрет на регистрацию новых футболистов начинает действовать с момента вынесения резолютивной части соответствующего решения Палаты или Комитета при наличии любого из следующих условий:

- а) если в отношении футбольного клуба на момент вынесения решения имеется действующий запрет на регистрацию новых футболистов, примененный в качестве обеспечительной меры решением Палаты и/или Комитета по другому делу (делам), или решением Футбольного трибунала ФИФА;

б) если на момент вынесения соответствующего решения Палаты или Комитета уже имеется неисполненное футбольным клубом решение Палаты и/или Комитета, срок добровольного исполнения которого истек и которое не было обжаловано в установленном Регламентом порядке;

в) если в отношении футбольного клуба за 2 года, предшествующие дате вынесения Палатой или Комитетом решения о наложении обеспечительных мер, как минимум один раз уже действовал запрет Палаты или Комитета или Футбольного трибунала ФИФА на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры.

В соответствии с п. 3 ст. 54.2 Регламента РФС по разрешению споров в случаях, не предусмотренных в пункте 2 настоящей статьи, запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры начинает действовать на следующий день после истечения срока на добровольное исполнение, указанного в пункте 1 статьи 54 Регламента, при условии что решение Палаты и/или Комитета, исполнение которого должно быть обеспечено указанным запретом, не исполнено в полном объеме.

Как установлено Палатой, на момент вынесения решения у Клуба не имеется действующего запрета на регистрацию новых футболистов, примененный в качестве обеспечительной меры решением Палаты и/или Комитета по другому делу (делам), или решением Футбольного трибунала ФИФА; в отношении Клуба не имеется неисполненное футбольным клубом решение Палаты и/или Комитета; в отношении Клуба за 2 года, предшествующие дате вынесения настоящего решения не действовал запрет Палаты или Комитета или Футбольного трибунала ФИФА на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры.

Палатой установлено наличие задолженности Клуба перед Футболистом по компенсации расходов за проезд. Указанная обязанность подлежит добровольному исполнению Клубом в течение 21 календарного дня со дня вступления решения в силу, как это установлено п. 1 ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров.

Таким образом, Палата применяет к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры, который начнет действовать на следующий день после истечения срока на добровольное исполнение, при условии, что настоящее решение не будет исполнено Клубом в полном объеме.

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 X рублей и распределить обязанность по его уплате в следующем порядке:

- X рублей – с Футболиста;
- X рублей – с Клуба.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что требования Футболиста подлежат частичному удовлетворению.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 1, 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 4, 18, 29, 30, 31, 35, 36, 51, 52, 54, 54.2, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата большинством голосов

РЕШИЛА:

1. Удовлетворить заявление футболиста-профессионала Б в отношении Ассоциации «ФК «А» о признании расторжения трудового договора со стороны клуба совершенным досрочно в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) футболиста, взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, задолженности по заработной плате и иным выплатам частично.

2. Обязать Ассоциацию «ФК «А» выплатить футболисту-профессионалу Б задолженность по компенсации расходов за проезд в размере Х рублей, включая НДС, в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня со дня вступления настоящего решения в силу.

3. Обязать Ассоциацию «ФК «А» выплатить футболисту-профессионалу Б проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты компенсации расходов за проезд, установленных п. 2 настоящего решения, рассчитанные со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по дату фактического расчета включительно.

4. Применить к Ассоциации «ФК «А» запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры. Запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры начнет действовать на следующий день после истечения срока на добровольное исполнение, указанного в настоящем решении, при условии, что настоящее решение не исполнено Ассоциацией «ФК «А» в полном объеме.

5. В удовлетворении остальной части требований футболиста-профессионала Б в отношении Ассоциации «ФК «А» отказать.

6. В соответствии со статьей 36 Регламента РФС по разрешению споров распределить взнос за рассмотрение дела Палатой в размере Х рублей в следующем порядке:

- обязать футболиста-профессионала Б оплатить в РФС взнос в сумме Х рублей в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления решения в силу;

- обязать Ассоциацию «ФК «А» оплатить в РФС взнос в сумме Х в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления решения в силу.

7. 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.