



**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 Гусева Н.Н., Железнова О.В., Луца Д.А., Людвига С.Д., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А., рассмотрев заявление футболиста-профессионала А в отношении профессионального футбольного клуба Б о признании расторжения трудового договора совершённым ответчиком досрочно в одностороннем порядке, о взыскании задолженности по трудовому договору, **при участии в заседании** представителей сторон;

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между футболистом-профессионалом А (далее – **Футболист, Заявитель**) и профессиональным футбольным клубом Б (далее – **Клуб, Ответчик**) был заключен трудовой договор сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> (далее – **Трудовой договор**), в соответствии с которым Футболист был принят в Клуб на должность спортсмена-профессионала по футболу.

В соответствии с пунктом __ Трудового договора Ответчик обязался уплачивать Заявителю ежеквартальную денежную бонусную выплату в размере Х рублей пропорционально отработанному времени по истечении каждого квартала действия Трудового договора.

Согласно пункту __ Трудового договора Работодатель вправе расторгнуть настоящий трудовой договор, письменно предупредив Работника о таком расторжении за один месяц, без применения к нему спортивных санкций при условии осуществления в пользу Работника денежной выплаты, в размере 3 (трех) средних месячных заработков Работника. Указанная выплата осуществляется в последний рабочий день Работника. Максимальный размер ответственности Работодателя перед Работником («liquidated damages») ограничивается 3 (тремя) средними месячными заработками. Оформление увольнения в соответствии с настоящим пунктом осуществляется приказом генерального директора Работодателя по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон). При этом, составление и подписание соглашения о расторжении Трудового договора не является обязательным ввиду достижения такого согласия между Сторонами в данном пункте.

<ДАТА> Клуб вручил Футболисту уведомление № У от <ДАТА>, в соответствии с которым Клуб уведомил Футболиста о расторжении Трудового договора <ДАТА> на основании пункта __ Трудового договора. Клуб просил явиться Футболиста <ДАТА> для оформления кадровых документов и получения трудовой книжки.

В период с <ДАТА> по <ДАТА> Футболист находился на больничном.

<ДАТА> Трудовой договор был расторгнут, о чём был издан Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по Соглашению сторон на основании пункта __ Трудового договора и уведомления от <ДАТА>. Приказ об увольнении был направлен Футболисту по электронной почте.

В день увольнения Футболисту была начислена денежная сумма в размере Х рублей.

<ДАТА> Футболист направил в адрес Клуба претензию с требованием выплатить ему компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора без уважительной причины, задолженности по ежеквартальной денежной бонус ной выплате, процентов за задержку выплат в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, а также предоставления документов.

<ДАТА> Футболист направил в Палату по разрешению споров РФС (далее – **Палата**) заявление в отношении Клуба с документами в обоснование доводов.

<ДАТА> Футболист направил в Палату письменные объяснения.

<ДАТА> Клуб направил в Палату отзыв на заявление Футболиста с документами в обоснование доводов.

<ДАТА> Футболист направил в Палату заявление об уточнении требований.

<ДАТА> Палата в заседании рассмотрела заявление Футболиста по существу.

Позиция Заявителя:

Футболист в заявлении и в заседании Палаты указал следующее.

По мнению Футболиста, на момент увольнения Клуб не произвёл выплату всех сумм, причитающихся работнику, и у Клуба имелась задолженность по ежеквартальной денежной бонусной выплате за период <ДАТА> в размере Х рублей.

После получения отзыва Клуба и изучения представленного платёжного поручения № У <ДАТА> Футболист уточнил свои требования, согласно которым задолженность составляет Х рублей 00 копеек.

Из назначения платежа следует, что платёжным поручением оплачивалась заработная плата. Компенсация за расторжение трудового договора не является заработной платой, поскольку осуществляется в связи с прекращением трудовых отношений, а не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Тем не менее, в связи с тем, что у Заявителя отсутствует возможность предположить в счет оплаты каких задолженностей будет зачтена Палатой осуществленная Ответчиком выплата, Заявитель уменьшил сумму требований по уплате ежеквартальной премии до Х рублей 00 копеек.

Заявитель полагает, что увольнение совершенно Ответчиком незаконно, поскольку между сторонами не заключалось соглашение о расторжении Трудового договора.

В соответствии с п. 23 Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление ВС РФ № 2) обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Следовательно, по мнению Заявителя, Ответчик должен доказать заключение между сторонами соглашения о расторжении Трудового договора, в противном случае увольнение Заявителя будет признано совершенным без законных оснований.

Для установления факта заключения между Заявителем и Ответчиком соглашения о расторжении Трудового договора необходимо установить, соблюдены ли требования касательно формы, содержания соглашения о расторжении трудового договора и имелось ли взаимное волеизъявление обеих сторон Трудового договора на его расторжение.

Из позиции ВС РФ следует, что срок расторжения трудового договора по соглашению сторон должен быть определен обеими сторонами, а не только одной из них.

Из приведенных Заявителем положений Трудового кодекса он делает вывод, что сроки в трудовых отношениях всегда определяются указанием на календарную дату.

Таким образом, для вывода о достижении сторонами соглашения о расторжении трудового договора необходимо соблюдение двух условий:

- Обе стороны определили календарную дату, в которую трудовой договор будет прекращен;

- Обе стороны выразили согласие на расторжение трудового договора в определенную дату.

В качестве «соглашения сторон о расторжении трудового договора» Ответчик сослался на пункт __ Трудового договора.

Однако пункт __ Трудового договора условие о дате расторжения Трудового договора не содержит.

Заявитель дату прекращения Трудового договора с Ответчиком также не согласовывал, дата расторжения Трудового договора определена Ответчиком в одностороннем порядке.

Из статьи 57 Трудового кодекса Футболист делает вывод, что срок действия трудового договора является условием трудового договора, а изменения условий трудового договора должны оформляться отдельным документом. Поскольку соглашение сторон о расторжении трудового договора изменяет срок действия трудового договора, оно также должно оформляться в виде отдельного документа.

По мнению Заявителя, поскольку сторонами соглашение о расторжении трудового договора в виде отдельного документа не составлялось, дата расторжения Трудового договора не согласовывалась, то Ответчик не имел законных оснований для расторжения Трудового договора.

В обоснование своих доводов Футболист также приводит практику Спортивного арбитражного суда (CAS), из которой следует, что условие трудового договора, указывающее на возможность расторжения трудового договора в будущем, не является соглашением о расторжении трудового договора; Соглашение о расторжении трудового договора считается заключенным только в том случае, если стороны достигли договоренности о том, что трудовой договор безусловно будет расторгнут, а не указали на потенциальную возможность такого расторжения.

Пункт __ Трудового договора не содержит указания на то, что Трудовой договор расторгается, а лишь указывает на возможность такого расторжения.

Следовательно, по мнению Футболиста, сторонами соглашение о расторжении Трудового договора заключено не было, а п. __ Трудового договора является «опцией выкупа», то есть условием о последствиях одностороннего расторжения Трудового договора Клубом.

Также Футболист полагает, что п. __ Трудового договора противоречит Регламенту ФИФА по статусу и трансферу игроков.

Из системной взаимосвязи ст. 13 17 Регламента ФИФА по статусу и трансферу игроков, устанавливающей принцип контрактной стабильности, и пп. «i» п. 1 ст. 17, предусматривающей порядок расчета компенсации в пользу футболиста, следует, что определение размера компенсации в трудовом договоре должно осуществляться с соблюдением принципа контрактной стабильности, а не использоваться в качестве инструмента, позволяющего одной из сторон обойти принцип контрактной стабильности и создать для такой стороны возможность расторгнуть трудовой договор в отсутствие уважительных причин без несения сколь либо существенных последствий.

Пункт __ Трудового договора освобождает Ответчика и от спортивных санкций за досрочное расторжение трудового договора, и от значимых неблагоприятных финансовых последствий, ограничивая размер компенсации минимальным размером, предусмотренным Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) игроков, при этом предоставляя Ответчику право расторгнуть Трудовой договор и в течение спортивного сезона, и во время защищенного периода.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в

коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Пункт __ Трудового договора лишает Заявителя гарантий, предусмотренных принципом контрактной стабильности, и ограничивает размер компенсации, причитающейся Заявителю, в связи с чем он является недействительным и применению не подлежит.

Кроме того, по мнению Футболиста п.__ Трудового договора является несбалансированным в пользу клуба

В обоснование данного довода Футболист приводит практику CAS, из которой следует, что условие трудового договора о размере компенсации, подлежащей уплате одной стороне в случае досрочного расторжения трудового договора другой стороной, является «опцией выкупа» независимо от того, как стороны назвали («опция выкупа», «заранее определенный ущерб» и т.д.) и сформулировали это условие в тексте трудового договора.

Правомерность данного вывода Заявитель подтверждает также следующим.

Ни Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) игроков, ни Регламент ФИФА по статусу и трансферу игроков не содержат такого понятия, как «опция выкупа».

Этот термин вводится только в Официальном комментарии ФИФА к Регламенту ФИФА по статусу и трансферу игроков (далее - Комментарий) при комментировании ст. 17.

Ст. 17 Регламента ФИФА по статусу и трансферу игроков устанавливает правила, связанные с компенсацией, уплачиваемой в случае досрочного необоснованного расторжения трудового договора.

Следовательно, любое условие о сумме выплаты в связи с досрочным необоснованным расторжением трудового договора является «опцией выкупа».

Согласно практике CAS «опции выкупа» в пользу футбольных клубов являются действительными только в том случае, если Трудовой договор предусматривает аналогичную опцию в пользу футболиста и две опции являются сбалансированными, а не включенными в трудовой договор в интересах только футбольного клуба.

Из позиции CAS следует, что, если трудовой договор предусматривает опцию выкупа только в пользу футбольного клуба, такое условие трудового договора является недействительным.

Трудовой договор, заключенный между Заявителем и Ответчиком, не содержит опции выкупа в пользу Заявителя, опция выкупа установлена только в пользу Ответчика, в связи с чем п. __ Трудового договора, по мнению Заявителя, является недействительным.

Целью ст. 17 Регламента ФИФА по статусу и трансферу игроков (которая предусматривает возможность установить в трудовом договоре размер компенсации за его досрочное расторжение) является предотвращение необоснованного досрочного расторжения трудового договора, а не создание механизма, позволяющего такое расторжение.

Более того, чем раньше Ответчик расторг бы Трудовой договор, тем больше была бы разница между размером компенсации, установленным Трудовым договором, и определенным в соответствии с принципом «позитивного интереса», иными словами, чем раньше Ответчик расторг бы Трудовой договор, тем меньше была бы ответственность Ответчика.

По мнению Футболиста, условия п. __ Трудового договора позволяют Клубу нарушить принцип контрактной стабильности, противоречат ст. 17 Регламента ФИФА по статусу и трансферу игроков и в этой связи являются недействительными.

Из приведенной Футболистом позиции CAS следует, что если трудовой договор не предоставляет футболисту равного с футбольным клубом права расторгнуть трудовой договор, при этом условия трудового договора ограничивают размер значительно компенсации, причитающейся футболисту, то условия трудового договора о размере компенсации, причитающейся футболисту являются недействительными.

Таким образом, Футболист считает п.__ Трудового договора является недействительным и применению не подлежит.

Даже если предположить, что условия п. __ Трудового договора являются действительными, для использования права, предоставленного п. __ Трудового договора Клуб должен был исполнить свои обязательства, установленные указанным пунктом Трудового договора, уплатив Заявителю предусмотренную компенсацию.

Однако, на дату расторжения Трудового договора компенсация Заявителю уплачена не была, в связи с чем п. __ Трудового договора не подлежит применению, поскольку Ответчиком не соблюдены условия расторжения Трудового договора, предусмотренные Трудовым договором.

За неистекший срок действия Трудового договора (период с <ДАТА> по <ДАТА>) Футболисту причиталась заработная плата в следующем размере:

X руб. – <ДАТА>: X руб. / Q раб. день x P раб. дня неистекшего периода.

X руб. – <ДАТА> – <ДАТА>: X руб. x L мес.

Размер компенсации, согласно расчёту Футболиста, должен составить: X руб. + X руб. = X рублей.

Заявитель не согласен с расчётом среднего месячного заработка Клуба, поскольку Ответчик неправомерно не учел ежеквартальную премию за период <ДАТА>

П. 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007:

«При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода».

Из приведенной нормы следует, что премии, начисляемые за период, превышающий 1 месяц, учитываются в расчетном периоде помесечно.

Следовательно, ежеквартальная премия за _ квартал XX г. подлежала учету в расчетном периоде.

Таким образом, средний заработок Заявителя, согласно расчёту, составит:

Начисленная сумма X руб. + X руб. = X руб.

Количество месяцев расчетного периода:

<ДАТА>: P мес.

<ДАТА>: V дней / Z дней = T мес.

Итого: PT мес.

Средний месячный заработок: X руб. / PT мес. = X руб.

Средний дневной заработок: X руб. / Z дня = X руб.

Также Футболист указал, что в его пользу подлежат уплате проценты согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ за нарушение сроков расчётов за период с момента возникновения задолженностей по день их фактического погашения.

Также Футболист просит Палату наложить на Клуб запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения решения по настоящему спору.

В связи с вышеизложенным, Футболист просит 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 уплатить Футболисту задолженность по ежеквартальной денежной бонусной выплате за период <ДАТА> в размере X руб. 00 коп.

3. Обязать Клуб выплатить Футболисту компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Клуба в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) Футболиста (без уважительных причин) в размере X рублей.

4. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ за нарушение сроков выплат за период с момента возникновения задолженностей по день их фактического погашения;

5. Применить к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения.

Позиция Ответчика:

Относительно заявления Футболиста Клуб указал следующее.

В день увольнения работнику была начислена денежная сумма в размере X рубля (в том числе НДФЛ 13%), в числе которой были выплачены:

X руб. (НДФЛ не облагается) - компенсация 3-х средних месячных заработков работника в соответствии с п.11.6 Трудового договора;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – ежеквартальная выплата в соответствии с п. __ Трудового договора;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – премия за командные достижения;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – больничный за счет работодателя с <ДАТА> по <ДАТА>;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – компенсация неиспользованных дней отпуска при увольнении;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – оплата оклада (п. __ Трудового договора) за <ДАТА>;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) - оплата ежемесячной премии (п. __ Трудового договора) за <ДАТА>.

Из этой суммы была удержана денежная сумма в размере X рублей, перечисленная по просьбе Футболиста авансом <ДАТА>.

Ответчик указал, что позиция Заявителя всецело строится на утверждении, что расторжение Трудового договора было неправомерно, поскольку сторонами не было заключено соглашение о расторжении Трудового договора.

Заявитель, обосновывая неправомерность расторжения Трудового договора, сконцентрировался на параграфе _ п. __ Трудового договора, устанавливающем порядок оформления расторжения Трудового договора, полностью проигнорировав _ параграф указанного пункта Трудового договора, который устанавливает основание для расторжения, что привело Футболиста к ошибочному выводу о неправомерности расторжения Трудового договора.

В действительности, незаключение отдельного соглашения о расторжении Трудового договора не имеет значения для настоящего дела, поскольку Трудовой договор фактически был расторгнут по инициативе Клуба на основании установленной Трудовым договором «опции выкупа», которая обязывает Футболиста согласиться на расторжение договора на заранее установленных условиях, в то время как запись в Приказе и трудовой книжке о расторжении Трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ были сделаны только для формального соблюдения порядка расторжения Трудового договора.

В соответствии с п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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, установленном Трудовым договором.

В своем официальном комментарии к ст. 17 Регламента по статусу и переходам футболистов ФИФА дает следующую характеристику «опции выкупа»: «Стороны могут, однако, установить в контракте сумму, которую футболист должен выплатить клубу в качестве компенсации в случае одностороннего расторжения контракта (так называемая выкупная опция). Преимущества указанной опции в том, что стороны договариваются о сумме в самом начале действия контракта и фиксируют её в контракте. Выплачивая указанную сумму клубу, футболист вправе в одностороннем порядке расторгнуть Трудовой договор. Такая опция дает футболисту право расторгнуть Трудовой договор в

любой момент без наличия обоснованной причины, в том числе в течение защищенного периода и, следовательно, никаких спортивных санкций не будет применено к игроку в результате такого расторжения».

Клуб отмечает, что в своих решениях CAS неоднократно подтверждал, что «опция выкупа» доступна как футболистам, так и клубам. Так, например, в решении CAS 4550 и 4556 Дарвин Замир Андраде Мармолежо против Клуба Депортиво и ФИФА, панель, со ссылкой на цитированный выше комментарий ФИФА, указала, что «стороны при заключении контракта могут согласовать что в определенный момент (или любой) одна из сторон (обычно футболист) может расторгнуть контракт, уведомив другую сторону и выплатив обозначенную сумму».

Аналогичная норма содержится в Регламенте ФИФА по статусу и переходам футболистов.

Такая компенсация может выплачиваться как в случае неправомерного расторжения, что также влечет применение спортивных санкций, так и правомерного расторжения в связи с осуществлением так называемой «опции выкупа» (buy-out).

Также Клуб ссылается на практику Палаты.

По мнению Клуба, параграф__ пункта__ Трудового договора представляет собой стандартную опцию выкупа, дающую Клубу право расторгнуть Трудовой договор при условии уведомления Футболиста о таком расторжении за месяц с выплатой в пользу Футболиста отступной выплаты в заранее согласованном размере, а именно в размере трех средних месячных заработков Футболиста.

Оба условия расторжения – уведомление и выплата компенсации – были соблюдены Клубом, что не оспаривается Футболистом. Таким образом, Клуб правомерно расторг Трудовой договор, воспользовавшись «опцией выкупа», на которую Футболист согласился при заключении Трудового договора.

Таким образом, расторжение Трудового договора было правомерно осуществлено Клубом в одностороннем порядке на основании «опции выкупа», согласованной сторонами при подписании Трудового договора, а не соглашения сторон.

Клуб полагает, что процедура оформления увольнения в случае применения опции выкупа была четко прописана. Несоставление отдельного документа (соглашения сторон) никак не нарушает права Футболиста, так как все существенные условия расторжения были прописаны в п.__ Трудового договора.

Учитывая вышеизложенные обстоятельства, касающиеся правомерности расторжения Трудового договора на основании п.__ Трудового договора, устанавливающего компенсацию за правомерное досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Клуба в размере трех средних месячных заработков Футболиста. Указанная компенсация была выплачена Клубом. Клуб не имеет никаких финансовых обязательств перед Футболистом.

Клуб считает, что, даже в случае, если Палата придет к выводу о том, что расторжение не было осуществлено правомерно на основании «опции выкупа», то размер компенсации за неправомерное расторжение также составит три средних месячных заработков Футболиста. Указанный максимальный размер компенсации также установлен двусторонним положением Трудового договора, ограничивающим размер неустойки за неправомерное расторжение Трудового договора:

«__ <...> Максимальный размер ответственности Работодателя перед Работником («liquidated damages») ограничивается 3 (тремя) средними месячными заработками».

Таким образом, Трудовой договор устанавливает компенсацию как за правомерное, так и за неправомерное расторжение Трудового договора («liquidated damages») в размере трех средних месячных заработков Футболиста. Указанная компенсация была выплачена Клубом Футболисту. Основания для признания положения о размере компенсации недействительным или увеличения размера компенсации отсутствуют.

Однако Ответчик считает, что в случае, если Палата по каким-либо причинам придет к выводу, что размер компенсации Футболисту должен быть рассчитан как заработок футболиста до конца действия Трудового договора, размер компенсации также не подлежит увеличению ввиду следующего.

Футболист при расчете компенсации полагает, что выплате подлежат оклад и премии, которые Футболист мог бы получить до конца контракта. Однако при таком расчете должен учитываться только оклад, предусмотренный п. __ Трудового договора, в размере Х рублей, в том числе НДФЛ 13%, поскольку премии в соответствии с п. __ Трудового договора не являются гарантированными выплатами и зависят от добросовестности исполнения Футболистом трудовых обязанностей, как и ежеквартальная бонусная выплата, предусмотренная п. __ Трудового договора, которая подлежит «выплате пропорционально отработанному времени» и не носит гарантированный характер.

Футболисту в день расторжения Трудового договора была выплачена компенсация в размере Х руб., что превышает размер компенсации при расчете оклада до конца трудового договора.

При этом, в случае если Палата по каким-либо причинам придет к выводу, что Клуб расторг Трудовой договор по необоснованной причине и обязан выплатить в пользу Футболиста сумму заработной платы за неистекший срок действия досрочно расторгнутого трудового договора, необходимо учесть, что Клуб выплатил Футболисту Х рублей и данная сумма должна быть вычтена из возможной суммы компенсации.

Относительно задолженности перед Футболистом по выплате ежеквартальной выплаты Клуб пояснил следующее.

В соответствии с п. __ Трудового договора Работодатель выплачивает работнику ежеквартальную денежную бонусную выплату в размере Х рублей до удержания налогов в соответствии с законодательством Российской Федерации («gross») в течение 1 (одного) месяца после окончания очередного квартала действия настоящего Трудового договора пропорционально отработанному времени.

Работник был принят на работу <ДАТА>, а уволен <ДАТА>.

За время действия Трудового договора Работнику была выплачена ежеквартальная бонусная выплата в полном объеме:

<ДАТА> (Х руб.) и <ДАТА> (Х руб.) за период с <ДАТА> по <ДАТА> – Х рублей в том числе НДФЛ 13% (Х руб. «на руки»);

<ДАТА> за период с <ДАТА> по <ДАТА> – Х рублей в том числе НДФЛ 13% (Х руб. «на руки»);

<ДАТА> за период с <ДАТА> по <ДАТА> – Х рублей в том числе НДФЛ 13%, исходя из расчета Х рублей / 57 рабочих дней в квартале * Т отработанных дней.

Таким образом, Футболисту были выплачены 2 полные ежеквартальные выплаты и 1 частично, т.к. с <ДАТА> по <ДАТА> Футболист находился на больничном. В связи с тем, что Футболисту начисляется данная выплата «пропорционально отработанному времени», с <ДАТА> по <ДАТА> её начисление не производилось.

Футболист был уведомлен о составляющих выплаты, произведенной при расторжении Трудового договора в ответе на претензию от <ДАТА>.

На основании изложенного Клуб делает вывод, что при заключении Трудового договора Футболист и Клуб согласовали возможность обеих сторон досрочно его расторгнуть при условии выплаты компенсации за такое расторжение. Указанное соглашение сторон было отражено путем включения в Трудовой договор классической «опции выкупа». Воспользовавшись этой опцией и обеспечив выполнение п. __ Трудового договора в части соблюдения срока уведомления и выплаты трех средних месячных заработков Футболиста, Клуб не нарушил обязательств перед Футболистом.

Клуб исполнил перед футболистом все принятые на себя обязательства, в том числе по выплате ежеквартальной выплаты, предусмотренной п. __ Трудового договора, о чем уведомлял Футболиста в ответе на претензию от <ДАТА>.

На основании изложенного, Клуб не возражает, что расторжение Трудового договора совершено Ответчиком <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Клуба. В удовлетворении оставшихся требований Футболиста Клуб просит отказать в полном объеме.

Компетенция Палаты:

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

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

Позиция Палаты:

Согласно п. 1 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В обоснование своих позиций стороны имеют право представлять доказательства. В качестве доказательств согласно ст. 29 Регламента РФС по разрешению споров допускается: объяснения сторон и третьих лиц; письменные и вещественные доказательства; показания свидетелей и объяснения лиц, участвующих в деле; заключения экспертов; аудио- и видеозаписи; иные документы и материалы. Палата оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

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

Относительно требования Футболиста о взыскании ежеквартальной денежной бонусной выплаты:

<ДАТА> между Футболистом и Клубом был заключен Трудовой договор, в соответствии с которым Футболист был принят в Клуб на должность спортсмена-профессионала по футболу.

В соответствии с п. __ Трудового договора Ответчик обязался уплачивать Заявителю ежеквартальную денежную бонусную выплату в размере X рублей пропорционально отработанному времени по истечении каждого квартала действия Трудового договора.

Согласно расчётному листку за <ДАТА>, в день увольнения Футболисту была начислена Клубом денежная сумма в размере X рубля (в том числе НДФЛ), в числе которой были выплачены:

X руб. (НДФЛ не облагается) - компенсация 3-х средних месячных заработков работника в соответствии с п. __ Трудового договора;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – ежеквартальная выплата в соответствии с п. __ Трудового договора;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – премия за командные достижения;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – больничный за счет работодателя с <ДАТА> по <ДАТА>;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – компенсация неиспользованных дней отпуска при увольнении;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) – оплата оклада (п. __ Трудового договора) за <ДАТА>;

X руб. (в том числе НДФЛ 13%) - оплата ежемесячной премии (п. __ Трудового договора) за <ДАТА>.

Всего было выплачено X рубля.

При этом из выплаченной суммы была вычтена сумма в размере X рублей, уплаченная по просьбе Футболиста авансом <ДАТА>, что подтверждается платёжным поручением № Z от <ДАТА>, а также графой «долг работника на начало» в расчётном листке за <ДАТА> и графой «долг работника на конец» в расчётном листке за <ДАТА>.

За время действия Трудового договора Работнику была выплачена ежеквартальная бонусная выплата в полном объеме:

<ДАТА> (X руб.) и <ДАТА> (X руб.) за период с <ДАТА> по <ДАТА> – X рублей

в том числе НДФЛ 13% (Х руб. «на руки»);

<ДАТА> за период с <ДАТА> по <ДАТА> – Х рублей в том числе НДФЛ 13% (Х руб. «на руки»);

<ДАТА> за период с <ДАТА> по <ДАТА> – Х рублей в том числе НДФЛ 13%, исходя из расчета Х рублей / 57 рабочих дней в квартале * Т отработанных дней.

Таким образом, Футболисту были выплачены 2 полные ежеквартальные выплаты и 1 частично, т.к. с <ДАТА> по <ДАТА> Футболист находился на больничном. В связи с тем, что Футболисту начисляется данная выплата «пропорционально отработанному времени», с <ДАТА> по <ДАТА> её начисление не производилось.

Исходя из представленных документов Палата приходит к выводу, что у Клуба отсутствует задолженность перед Футболистом по ежеквартальной денежной бонусной выплате, а также по другим выплатам по Трудовому договору.

Таким образом, требования Футболиста о взыскании задолженности по ежеквартальной денежной бонусной выплате не подлежит удовлетворению.

Относительно требования Футболиста о признании расторжения Трудового договора совершённым Клубом досрочно в одностороннем порядке, о выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора:

В соответствии с п. __ Трудового договора Работодатель вправе расторгнуть настоящий трудовой договор, письменно предупредив Работника о таком расторжении за один месяц, без применения к нему спортивных санкций при условии осуществления в пользу Работника денежной выплаты, в размере 3 (трех) средних месячных заработков Работника. Указанная выплата осуществляется в последний рабочий день Работника. Максимальный размер ответственности Работодателя перед Работником («liquidated damages») ограничивается 3 (тремя) средними месячными заработками. Оформление увольнения в соответствии с настоящим пунктом осуществляется приказом генерального директора Работодателя по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон). При этом, составление и подписание соглашения о расторжении Трудового договора не является обязательным ввиду достижения такого согласия между Сторонами в данном пункте.

<ДАТА> Клуб вручил Футболисту уведомление № F от <ДАТА>, в соответствии с которым Клуб уведомил Футболиста о расторжении Трудового договора <ДАТА> на основании п. __ Трудового договора. Клуб просил явиться Футболиста <ДАТА> для оформления кадровых документов и получения трудовой книжки.

<ДАТА> Трудовой договор был расторгнут, о чём был издан Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по Соглашению сторон на основании п. __ Трудового договора и уведомления от <ДАТА>. Приказ об увольнении был направлен Футболисту по электронной почте.

Клуб не оспаривает заявление Футболиста о том, что расторжение Трудового договора было совершено Клубом досрочно в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста, в связи с чем требование Футболиста в данной части подлежит удовлетворению.

В соответствии с п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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, установленном трудовым договором.

В соответствии с процитированным выше пунктом __ Трудового договора размер такой компенсации составляет сумму, эквивалентную 3 (трём) средним месячным заработкам Футболиста.

Включение в трудовой договор «опции выкупа» трудового договора или так называемого «buy-out clause» является чрезвычайно распространенной практикой в современном футболе. Смысл указанной опции – установить ещё при заключении трудового договора сумму, при выплате которой либо футболист, либо клуб могут

расторгнуть договор без выплаты какой-либо дополнительной компенсации или наложения спортивных санкций.

В своём официальном комментарии к ст. 17 Регламента по статусу и переходам футболистов ФИФА дает следующую характеристику buy-out clause: *«Стороны могут, однако, установить в контракте сумму, которую футболист должен выплатить клубу в качестве компенсации в случае одностороннего расторжения контракта (так называемая выкупная опция). Преимущества указанной опции в том, что стороны договариваются о сумме в самом начале действия контракта и фиксируют её в контракте. Выплачивая указанную сумму клубу, футболист вправе в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор. Такая опция дает футболисту право расторгнуть трудовой договор в любой момент без наличия обоснованной причины, в том числе в течение защищенного периода и, следовательно, никаких спортивных санкций не будет наложено на игрока в результате такого расторжения».*

Возможность установления выкупной опции как в пользу футболиста, так и в пользу клуба подтверждается практикой ФИФА и CAS.

Анализ Трудового договора, а именно положений пункта __, по мнению Палаты, является стандартной опцией выкупа, который дает право Клубу расторгнуть договор с выплатой в пользу Футболиста заранее согласованного размера «отступной выплаты», а именно трёх средних заработков Футболиста.

Учитывая изложенное, Палата не может согласиться с Футболистом в той части, что указанное положение договора не соответствует регламентам ФИФА и РФС.

Палата обращается к устоявшейся практике Спортивного арбитражного суда, который неоднократно подчеркивал, что условия контракта, предусматривающие выплату компенсации в случае его одностороннего расторжения, являются действительными и применимыми.

В деле CAS 2007/A/1358 Состав арбитров указал, что:

«Параграф 1 статьи 17 Регламента ФИФА требует от юрисдикционного органа, в первую очередь, проверить, содержит ли контракт какие-либо условия, касающиеся последствий одностороннего расторжения контракта одной из его сторон. Такие условия, именуемые «опциями выкупа», заранее определяют размер компенсации, которая должна быть выплачена одной стороной контракта в пользу другой для того, чтобы досрочно расторгнуть контракт в одностороннем порядке».

Таким образом, расторжение Трудового договора на основании «опции выкупа» было согласовано сторонами при подписании Трудового договора, опция не противоречила интересам Футболиста, так как он получил компенсацию за расторжение Трудового договора.

Также Палата не соглашается с доводом Футболиста о том, что пункт __ Трудового договора является недействительным и не подлежит применению, поскольку предусматривает возможность использования одностороннего расторжения Трудового договора только Клубом, не предоставляя при этом минимальных гарантий Футболисту, что ухудшает положение Футболиста по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Условия для одностороннего расторжения предусмотрена Трудовым договором как для Клуба, так и для Футболиста в пункте __.

Так, согласно пункту __ Трудового договора действие Трудового договора может быть прекращено по инициативе одной из сторон без каких-либо последствий при наличии оснований, предусмотренных Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. В случае прекращения трудового договора без уважительной причины сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию. Уважительными причинами прекращения трудового договора являются причины, указанные в Регламенте РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Палата критически относится к доводу Футболиста о том, что пункт __ Трудового договора является несбалансированным в пользу Клуба.

Палата отмечает, что Трудовой договор не содержит точной суммы компенсации за одностороннее расторжение Трудового договора по инициативе Футболиста, а предлагает

лишь механизм её расчета. Соответственно, Палата не может абстрактно оценить соразмерность или несоразмерность указанной компенсации применительно к компенсации, которая предусмотрена при одностороннем расторжении Трудового договора по инициативе Клуба.

Более того, указанный подход находит свое подтверждение и в сформировавшейся практике CAS по делам, в предмет рассмотрения которых входили вопросы о размере компенсации за досрочное расторжение контракта между профессиональными футбольными клубами и футболистами-профессионалами.

В одном из дел Коллегия арбитров CAS указала, что различие в размерах компенсации за досрочное расторжение договора по инициативе футболиста в пользу клуба и по инициативе клуба в пользу футболиста само по себе автоматически не является основанием для признания таких условий недействительными и не подлежащими применению, особенно учитывая, что Регламент по статусу и переходам футболистов ФИФА нигде прямо не закрепляет обязательное применение принципа соразмерности и взаимности для разрешения споров, связанных с компенсацией за досрочное расторжение контракта (см. CAS 2016/A/426).

В другом деле Коллегия арбитров CAS пришла к выводу о том, что, как правило, в случае одностороннего досрочного расторжения контракта по инициативе футболиста ущерб профессионального клуба является более существенным по сравнению с убытками, которые понесет футболист-профессионал в случае одностороннего расторжения контракта по инициативе клуба. Соответственно, установление в трудовом договоре различных последствий (в том числе в части размера компенсации) в случаях его одностороннего досрочного расторжения не является априори недействительным и не подлежащим применению, а должно оцениваться исходя из конкретных обстоятельств каждого дела (см. CAS 2015/A/3999, CAS 2015/A/4000).

Оценивая размер предусмотренной Трудовым договором компенсации в случае одностороннего расторжения Трудового договора, Палата отмечает, что размер компенсации, составляющий 3 (три) средних месячных заработка Футболиста, является адекватным, учитывая, что в момент одностороннего расторжения Трудового договора до окончания его срока оставалось X месяцев. Таким образом, размер указанной компенсации составляет более 50% от той суммы, которую получил бы Футболист при условии, что его Трудовой договор сохранял бы свою силу до окончания заранее согласованного сторонами срока его действия.

Принимая во внимание вышеизложенное, а также учитывая, что возможность определения компенсации за одностороннее расторжение Трудового договора по инициативе Клуба не противоречит регламентирующим документам РФС и ФИФА, а размер такой компенсации составляет 3 (три) средних месячных заработка Футболиста, Палата не находит оснований для признания пункта — Трудового договора недействительным и не подлежащим применению.

Вместе с тем, Палата соглашается с расчётом среднего месячного заработка Футболиста, представленного Заявителем. Ежеквартальная премия за 3 квартал X года должна была учитываться в расчётном периоде.

Соответственно, средний месячный заработок составляет X рублей 00 копеек; сумма в размере трёх средних месячных заработка составляет X рублей 00 копеек.

С учётом произведённой Клубом выплаты компенсации в размере X рублей 00 копеек, сумма доплаты компенсации составляет X рублей 00 копеек.

Таким образом, требование Футболиста о взыскании компенсации за расторжение Трудового договора подлежит частичному удовлетворению.

Относительно взыскания процентов за задержку выплат:

Футболист просит Палату обязать Клуб выплатить проценты за задержку ежеквартальной выплаты и компенсации за расторжение Трудового договора в соответствии со статьёй 236 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьёй 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Палатой установлено отсутствие у Клуба задолженности перед Футболистом по ежеквартальной выплате, в связи с чем требование о взыскании процентов за задержку ежеквартальной выплаты не подлежит удовлетворению.

Вместе с тем, Палатой установлено наличие задолженности по компенсации за расторжение Трудового договора, в связи с чем на указанную сумму задолженности подлежат выплате проценты согласно статье 236 Трудового кодекса РФ за период со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по день фактического расчёта включительно.

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

Футболист просит Палату применить к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до погашения задолженностей.

Согласно п. 4 ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров Палата или Комитет в целях обеспечения исполнения футбольным клубом принятого решения Палаты по ходатайству другой стороны применяет к футбольному клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения Палаты.

В связи с наличием задолженности по выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора и соответствующего заявления Футболиста Палата применяет к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры, который может быть снят Палатой по заявлению Клуба в случае исполнения обязательств перед Футболистом.

Палата также обращает внимание на то, что обеспечительный запрет в данном случае способствует достижению цели выплаты задолженности.

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 К рублей и распределить его следующим образом: К рублей - на Футболиста, К рублей – на Клуб.

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

На основании изложенного и руководствуясь статьями 77, 78, 139, 236 Трудового кодекса РФ, статьей 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 18, 29, 30, 35, 36, 51, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

Р Е Ш И Л А:

1. Удовлетворить заявление футболиста-профессионала А в отношении профессионального футбольного клуба Б о признании расторжения трудового договора совершённым ответчиком досрочно в одностороннем порядке, о взыскании задолженности по трудовому договору частично.

2. Признать расторжение трудового договора совершённым профессиональным футбольным клубом Б <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе профессионального футбольного клуба Б в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны футболиста-профессионала А (без уважительных причин).

3. Обязать профессиональный футбольный клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А компенсацию за досрочное расторжение трудового договора в размере Х рублей 00 копеек в течение 14 (Четырнадцати) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать профессиональный футбольный клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А проценты за задержку выплаты задолженности, установленной п. 3 настоящего решения, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ за период с дней, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по день фактического расчета включительно.

5. Применить к профессиональному футбольному клубу Б запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры. Данный запрет может быть снят Палатой РФС по разрешению споров по заявлению профессионального футбольного клуба Б в случае исполнения обязательств перед футболистом-профессионалом А, установленных настоящим решением.

6. В удовлетворении оставшейся части требований футболиста-профессионала А в отношении профессионального футбольного клуба Б отказать.

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

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

- обязать профессиональный футбольный клуб Б оплатить в РФС взнос в сумме К рублей в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления решения в силу.

8. 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.

**Председатель
Палаты по разрешению споров**



Берёзов В.А.

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**



Ершов А.А.