



**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 Гуторенко С.А., 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 без обоснованных причин, о взыскании компенсации за расторжение трудового договора, **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 со сроком действия по <ДАТА> (далее – **Трудовой договор**) и Приложения к Трудовому договору.

В соответствии с п. __ Трудового договора Ответчик принял Заявителя на работу на должность спортсмена-профессионала по футболу.

Согласно п. __ Трудового договора ежемесячная заработная плата Заявителя состоит из должностного оклада и индивидуальной стимулирующей доплаты.

В соответствии с п. __ Трудового договора должностной оклад Заявителя был установлен в размере Х рублей.

Согласно п. __ Приложения № __ к Трудовому договору ежемесячная стимулирующая выплата установлена в размере:

- Х Евро – на период с <ДАТА> по <ДАТА>;
- Х Евро – на период с <ДАТА> по <ДАТА>.

Согласно п. __ Приложения № __, данная выплата в полном размере выплачивается Футболисту при отсутствии у него нарушений трудовых обязанностей.

В соответствии с п. __ Трудового договора Клуб вправе изменять и расторгать Трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации, а также регламентирующими и иными документами ФИФА, УЕФА, РФС.

В соответствии с п.п. __ и __ Трудового договора общий ежегодный оплачиваемый отпуск Футболиста составлял 32 календарных дня.

Статьей __ прим. __ Трудового договора установлено следующее:

«Стороны особо оговаривают и соглашаются с тем, что в силу п. 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Статья __ прим. __ настоящего Трудового договора

имеет силу соглашения о расторжении трудового договора и настоящий Трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с настоящим пунктом исключительно в срок до <ДАТА>.

В случае принятия решения о расторжении настоящего трудового договора в соответствии с настоящим пунктом, Клуб уведомляет Футболиста в письменном виде о расторжении трудового договора (лично, посредством почтового уведомления, e-mail, факс) не позднее 5 календарных дней до даты расторжения. Датой расторжения трудового договора по п.1 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации будет считаться день, следующий за последним днем уведомления о расторжении трудового договора. Футболист гарантирует и соглашается с тем, что условия настоящего пункта трудового договора являются соглашением о расторжении трудового договора и такое расторжение не ущемляют его права в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, что подтверждается подписью Футболиста в трудовом договоре.

Расторжение трудового договора в соответствии с настоящим пунктом производится без выплаты в пользу Работника каких-либо компенсаций, если иное специально не оговорено в настоящем Договоре.

Согласно п. _ Трудового договора «Стороны договорились, что Футболист имеет право расторгнуть настоящий Трудовой договор в одностороннем порядке без применения к нему каких-либо санкций, в том числе спортивных, выплатив при этом в пользу Клуба компенсацию в размере X Евро по курсу ЦБ на момент оплаты в течение 10 дней с момента расторжения Трудового договора. Указанную компенсацию в пользу Клуба вправе выплатить любое третье лицо, включая профессиональные футбольные клубы».

<ДАТА> Клубом в адрес Футболиста было отправлено письмо, содержащее в себе проект Соглашения, которым Футболисту предоставлялось право вести поиск предложений по дальнейшему трудоустройству, а также выражалось согласие Клуба на участие Футболиста в просмотрах и учебно-тренировочных сборах других футбольных клубов.

<ДАТА>Клуб направил Футболисту уведомление, в соответствии с которым сообщалось, что Трудовой договор может прекратить своё действие <ДАТА> в соответствии со статьей _ прим. _ Трудового договора, в связи с чем Футболисту необходимо явиться в офис Клуба <ДАТА> для проведения переговоров и оформления необходимой документации.

<ДАТА> Футболист направил письмо в Клуб, которым заявил о несогласии как с предложениями Клуба об освобождении его от сборов с Клубом для облегчения поиска вариантов дальнейшего трудоустройства. Футболист пояснил, что намерен продолжать выполнение трудовой функции, не согласен подписывать никакие соглашения, а также просил уведомить, на предмет чего предполагаются переговоры, и разъяснить, что имел в виду Клуб, указывая, что Трудовой договор может прекратить своё действие <ДАТА>.

<ДАТА> на встрече в офисе Клуба Ответчик передал Заявителю Приказ № _ от <ДАТА> о расторжении Трудового договора по соглашению сторон. Заявитель не согласился с приказом, о чём оставил соответствующую запись. Также Футболисту была вручена на руки трудовая книжка, содержащая запись об увольнении по соглашению сторон.

В тот же день Футболист получил от Клуба сумму в размере X рублей 00 копеек.

<ДАТА>Футболист направил в Клуб претензию, в которой выразил несогласие с расторжением Трудового договора и потребовал выплаты компенсации за расторжение Трудового договора в размере ежемесячной заработной платы до конца Трудового договора, а также с требованием известить в письменной форме о составных частях произведённой <ДАТА>выплаты.

<ДАТА>Клуб направил Футболисту ответ на претензию, в котором пояснил, что Трудовой договор был расторгнут в соответствии с достигнутыми ранее договорённостями (ст. _ прим. _ Трудового договора), что в день увольнения Футболисту были выплачены все суммы, предусмотренные Трудовым договором и приложениями к нему, а также компенсации, установленные трудовым законодательством РФ, а также пояснил, что сумма в размере X рублей 00 копеек является стимулирующей надбавкой за <ДАТА>.

<ДАТА>Футболист подал в Палату по разрешению споров РФС (далее – Палата) заявление в отношении Клуба с приложением документов в обоснование своих доводов.

<ДАТА>Клуб направил в Палату отзыв на Заявление Футболиста.

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

Позиция Заявителя:

Заявитель пояснил, что у него не было воли прекратить трудовые отношения с Ответчиком.

Статья _ прим. _ «Соглашение о расторжении трудового договора» была включена Ответчиком в первоначальный текст Трудового договора. Заявитель указал, что, подписывая Трудовой договор, он тем самым выражал волю установить трудовые отношения с Ответчиком на срок, определенный Трудовым договором.

Формулировка статьи _ прим. _, из которой следует, что Клуб может принять решение о расторжении Трудового договора «исключительно в срок до <ДАТА>», очевидно, предполагает возможность его расторжения немедленно после заключения, но не позднее <ДАТА>.

По мнению Футболиста, наблюдается очевидный дефект воли. Сторона, выражающая волю установить трудовые отношения, не может одновременно с этим, в тот же самый момент, выражать и волю немедленно прекратить трудовые отношения.

Заявитель заключил Трудовой договор с Ответчиком и принял на себя целый ряд обязательств, начиная от обязательства выполнять на протяжении всего срока Трудового договора трудовую функцию, предусмотренную Трудовым договором, и заканчивая обязательством выплатить Клубу от X до X Евро в случае, если Футболист необоснованно расторгнет Трудовой договор в период его действия.

Таким образом, Заявитель имел намерение вступить в трудовые отношения с Ответчиком, но не имел воли прекратить их.

Отсутствие воли Ответчика прекратить трудовые отношения подтверждается все той же логикой, изложенной выше: в момент заключения Трудового договора стороны выражают волю установить трудовые отношения между ними, а потому в принципе не могут в тот же самый момент выразить волю одновременно прекратить их. Теоретически, подобная воля могла бы быть выражена в отношении какого-то будущего момента, однако статья _ прим. _ не устанавливает какого-либо срока, после наступления которого Трудовой договор может быть расторгнут, т.е., из буквальной логики статьи следует, что он может быть расторгнут немедленно.

Заявитель отмечает, что текст статьи _ прим. _ Трудового договора в принципе не содержит выраженной воли (т.е. желания или согласия) Ответчика расторгнуть Трудовой договор. Единственная воля Ответчика, которая ясно прослеживается в тексте статьи _ прим. _, это желание получить право в любой момент принять решение о расторжении Трудового договора.

Стороны Трудового договора не выразили взаимное волеизъявление на прекращение трудовых отношений, что не позволяет считать соглашение о расторжении Трудового договора заключенным.

Также Заявитель пояснил, что между сторонами отсутствовало соглашение по существенным условиям.

Срок является существенным условием соглашения о расторжении трудового договора, влекущим обязательство для обеих сторон. При достижении соглашения по всем существенным условиям соглашения о расторжении трудового договора, включая условие о сроке, трудовой договор должен быть прекращен в срок, определенный сторонами, если только стороны не аннулируют указанную договоренность путем взаимного волеизъявления.

Заявитель указал, что в рассматриваемом деле отсутствует не только согласованное между сторонами обязательство прекратить трудовые отношения в определенный срок, но и отсутствует собственно согласованное условие о сроке, являющееся существенным.

Отсутствие определенной сторонами даты расторжения трудового договора влечет незаключенность соглашения о расторжении трудового договора.

Таким образом, по мнению Заявителя, стороны не заключили соглашение о расторжении Трудового договора.

По мнению Заявителя, Клуб не имел права и основания расторгнуть Трудовой договор в одностороннем порядке.

Буквальное прочтение статьи _ прим._ Трудового договора позволяет сделать вывод, что несмотря на ее название «Соглашение о расторжении трудового договора», фактически указанная статья предоставляла право Ответчику в любой момент, но не позднее <ДАТА>, расторгнуть Трудовой договор на основании своего одностороннего и ничем не ограниченного решения, без каких-либо выплат в пользу Заявителя.

По мнению Заявителя, указанное условие противоречит п. __ Трудового договора (находящемуся в статье _ «Прекращение договора» и являющемуся в связи с этим специальной нормой), в котором оговариваются лишь 2 случая, при которых Клуб вправе расторгнуть Трудовой договор без выплаты компенсации ((1)неоднократное неисполнение Футболистом своих обязанностей и (2) однократное грубое нарушение). Подобное условие является недействительным с точки зрения российского трудового законодательства.

Трудовое законодательство России предполагает, что любой работник вправе в любое время расторгнуть заключенный с ним трудовой договор без каких-либо специальных на то оснований, в то время как работодателю подобное право не предоставлено. Расторжение трудового договора работодателем допускается только при наличии оснований, установленных трудовым законодательством и в соответствии с установленными трудовым законодательством процедурами.

Расторжение трудового договора работодателем «просто так» не допускается даже в течение испытательного срока – даже в этом случае работодатель должен уведомить работника о причинах признания его не выдержавшим испытание.

В рассматриваемом же деле статья _ прим._ Трудового договора наделила Ответчика неограниченным правом в одностороннем порядке, без каких-либо оснований и без какой-либо компенсации расторгнуть заключенный с Заявителем Трудовой договор.

Ни Трудовой кодекс РФ, ни иные законы не содержат такого основания для расторжения трудового договора, как «принятие работодателем решения о расторжении трудового договора».

Таким образом, по мнению Заявителя, несмотря на наличие в Трудовом договоре статьи _ прим._, расторжение Трудового договора на основании решения Ответчика является незаконным, а статья _ прим._ не подлежащей применению как снижающая уровень гарантий Заявителя.

Также, по мнению Заявителя, у Клуба отсутствовало право на одностороннее расторжение Трудового договора с точки зрения регламентных норм РФС.

В соответствии со ст.7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов стороны вправе внести в трудовой договор и другие согласованные между собой условия, не противоречащие законодательству Российской Федерации и (или) регламентирующим и иным документам ФИФА, УЕФА, РФС (в том числе настоящему Регламенту).

В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Таким образом, Футболист полагает, что в силу прямого на то указания в Регламенте РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (ст. ст. 6,7) указанное в статье _ прим._ Трудового договора условие о праве Клуба расторгнуть Трудовой договор путем принятия решения о расторжении и без выплаты какой-либо компенсации Футболисту является недействительным.

Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (ст. ст. 8, 9) не предусмотрено оснований для одностороннего расторжения трудового договора клубами без выплаты какой-либо компенсации футболисту, равно как и не установлено применимых в рассматриваемом деле оснований, которые бы позволяли расторгнуть трудовой договор в течение сезона, в связи с чем, по мнению Заявителя, право на одностороннее расторжение Трудового договора у Ответчика отсутствовало.

Кроме того, Заявитель полагает, что у Клуба отсутствовало право на одностороннее расторжение Трудового договора с точки зрения обычаев делового оборота.

Одним из основных принципов, регулирующих отношения между профессиональными футболистами и клубами, является принцип контрактной стабильности.

В силу требований пп.б п.3 ст.1 Регламента ФИФА по статусу и трансферу футболистов принцип контрактной стабильности подлежит обязательному включению в регламенты всех национальных ассоциаций.

Реализуя принцип контрактной стабильности, Регламент ФИФА по статусу запрещает расторжение трудовых договоров любой из сторон без обоснованной причины (*without just cause*) и в статье 17 устанавливает последствия расторжения трудового договора без обоснованной причины – в любом случае, сторона, расторгнувшая договор должна выплатить другой стороне компенсацию, а в случае, если расторжение произошло в Защищенный период, к нарушителю применяются спортивные санкции.

В рамках выполнения обязательства по включению принципа контрактной стабильности в национальные регламенты, Российский футбольный союз включил указанные положения, во многом повторяющие положения Регламента ФИФА, в статьи 8-12 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Несмотря на то, что Регламент ФИФА по статусу не содержит оговорки о возможности предоставления стороне трудового договора права на его досрочное одностороннее расторжение, сложившаяся практика, ссылающаяся, в том числе, на официальный Комментарий к Регламенту ФИФА по статусу, допускает установление подобных условий, что фактически стало обычаем делового оборота.

В обоснование своих доводов Футболист привёл практику CAS и Палаты.

По мнению Футболиста, даже если признать допустимость условий, предоставляющих клубам одностороннее право на расторжение трудового договора, принципиальным отличием таких условий от условий, указанных в статье _ прим._ Трудового договора, является их платность. Право расторгнуть трудовой договор односторонне предоставляется стороне против заранее определенной выплаты, которая, к тому же, должна быть справедливо достаточной, либо путем предоставления аналогичного права другой стороне.

Ни того, ни другого в рассматриваемом деле нет.

В этой связи, по мнению Заявителя, условие статьи _ прим._ Трудового договора в любом случае является недействительным и не предоставляет Ответчику права расторгнуть Трудовой договор.

Футболист отмечает, что Клуб не направил ему уведомление о расторжении Трудового договора за 5 календарных дней до даты расторжения.

Вместо этого, Клуб совершил целый ряд действий, демонстрирующих, что Клуб осознавал отсутствие соглашения о расторжении Трудового договора, но желал найти возможность прекратить трудовые отношения.

В этой связи, сначала Ответчик направил Футболисту подписанное Клубом Соглашение, которым он предоставлял Футболисту право искать себе новый клуб и хотел получить от Футболиста согласие на невключение его в состав команды для отправки на сбор.

Принимая во внимание, что команда выходила из отпуска только <ДАТА>, заключение соглашения о невключении Заявителя в состав команды, отправляющейся на сбор, никак не могло свидетельствовать о решении Клуба расторгнуть Трудовой договор <ДАТА>.

Двумя часами позже Клуб направил Футболисту письмо, которое не уведомляло его о том, что Клуб принял решение расторгнуть Трудовой договор, а лишь говорило, что Трудовой договор «может прекратить свое действие <ДАТА> и предлагало Заявителю прибыть в офис Ответчика <ДАТА> «для проведения переговоров».

По мнению Футболиста, фраза «может прекратить» не представляет собой уведомление о решении Клуба расторгнуть трудовой договор, а приглашение на переговоры не предполагает, что между сторонами уже заключено соглашение о расторжении трудового договора.

Таким образом, Ответчик не уведомлял Заявителя о принятии им решения о расторжении Трудового договора за 5 дней до расторжения, как того требует статья _ прим._,

поэтому даже если бы Статья _ прим._ была действительным соглашением о расторжении Трудового договора (*quod non*), Ответчик в любом случае ее не использовал.

Заявитель ясно уведомил Ответчика о том, что он намерен выполнять свою трудовую функцию и не согласен с исключением его из состава команды.

Более того, на состоявшейся <ДАТА> встрече, предшествовавшей одностороннему расторжению Трудового договора Клубом, Генеральный директор Клуба предлагал Заявителю расторгнуть Трудовой договор по соглашению сторон против выплаты компенсации, в размере заработной платы Заявителя за 2 недели.

При таких обстоятельствах, последующая ссылка Ответчика на Статью _ прим._, как на основание увольнения, выглядит лишь попыткой Ответчика оправдать свои неправомерные действия, неправомерность которых Ответчик осознавал.

По мнению Заявителя, указанные действия Ответчика представляют собой, помимо прочего, нарушение принципа *venire contra factum proprium*, запрещающего действовать противоположно своему предыдущему поведению.

Футболист делает вывод, что в отсутствие соглашения о расторжении, в отсутствие нарушений Трудового договора со стороны Заявителя и в отсутствие у Клуба права на одностороннее безвозмездное расторжение трудового договора Ответчик расторг Трудовой договор односторонне, необоснованно, в течение спортивного сезона и в течение защищенного периода.

Относительно компенсации за расторжение Трудового договора Футболист пояснил следующее.

Трудовым договором установлен размер компенсации, подлежащий выплате Футболистом, в случае расторжения им Трудового договора без уважительных причин (Х Евро, пункт _ Трудового договора), однако размер компенсации, подлежащий выплате Клубом, Трудовым договором не установлен.

Таким образом, размер компенсации должен быть определен Палатой, но не может быть менее 3 средних месячных заработков Заявителя (п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

Указанной статьей Регламента установлены критерии, которые должны учитываться Палатой при расчёте компенсации.

Футболист пояснил, что при рассмотрении указанных критериев должно быть принято во внимание следующее:

- оставшийся срок действия трудового договора с Ответчиком составляет Т месяцев (принимая во внимание, что Трудовой договор заключен на срок до <ДАТА> и был прекращен в первый рабочий день <ДАТА>);

- в соответствии с Трудовым договором (в т.ч. Приложением № к Трудовому договору), ежемесячная заработная плата Заявителя в период с <ДАТА> по <ДАТА> составляла Х рублей и Х Евро;

- Трудовой договор Заявителя с новым клубом отсутствует;

- Трудовой договор расторгнут Клубом в Защищенный период;

- Трудовой договор расторгнут Клубом в течение Спортивного сезона.

Заявитель полагает, что размер компенсации, подлежащей выплате Ответчиком Заявителю в связи с односторонним расторжением Трудового договора без уважительных причин, должен составить сумму заработной платы Заявителя, которую он получил бы, если бы отработал до окончания срока, на который был заключен Трудовой договор, а именно – (Х рублей х Т месяцев) и (Х Евро х Т месяцев) = Х рублей и Х Евро.

Несмотря на то, что п.2 ст.9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов позволяет Палате определить подлежащую выплате компенсацию в любом размере, но не менее 3 средних месячных заработков, Заявитель считает, что у Палаты отсутствуют основания для определения суммы компенсации в размере, менее суммы заработка, которую Заявитель получил бы, если бы Трудовой договор не был необоснованно расторгнут Ответчиком.

Прежде всего, Ответчик не должен извлекать выгоду из своих незаконных действий. Определение компенсации за одностороннее расторжение Трудового договора в размере,

меньшем, чем Ответчик заплатил бы Заявителю, если бы не совершил необоснованного расторжения Трудового договора, ставит Ответчика в выгодное положение и оправдывает его действия.

Во-вторых, компенсация в размере заработка Футболиста до конца срока, на который был заключен Трудовой договор, не является несоразмерной, учитывая, что в случае, если бы Трудовой договор был расторгнут Футболистом, последний должен был бы выплатить Клубу компенсацию в размере X Евро.

В-третьих, при полностью аналогичных нашим критериям расчета компенсации, установленных в ст.17 Регламента ФИФА по статусу, многолетняя практика разрешения споров ФИФА и CAS исходит из необходимости применения базового принципа позитивного интереса (positive interest). Более того, с середины 2018 года указанный принцип внесен непосредственно в текст статьи 17 Регламента ФИФА по статусу, в которой прямо указано, что компенсация за необоснованное расторжение должна составлять совокупный заработок футболиста до окончания срока, на который был заключен трудовой договор.

Заявитель указал, что к Ответчику должна быть применена спортивная санкция в виде запрета на регистрацию новых футболистов на 2 регистрационных периода согласно п.7 Приложения №3 к Регламенту по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Футболист в заявлении просил также взыскать с Клуба заработную плату за отработанный день <ДАТА> в размере X рублей и X Евро, а также проценты за задержку выплаты согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ. В заседании Палаты Заявитель отказался от данного требования.

Также Футболист пояснил Палате, что в связи с необходимостью поиска нового клуба он не считал целесообразным выносить во внешний мир информацию о его конфликте с Клубом и тем самым создавать себе образ проблемного игрока. Более того, ему даже неудобно признаваться в том, что его «выгнали» из Клуба, и ему совершенно не хотелось, чтобы все это обсуждали. В этой связи он ни разу ни в одном общении с прессой не рассказывал о существующем споре и поданным им в Палату заявлении. Поэтому он всегда говорил, что расстались нормально, но это не должно рассматриваться как его согласие с незаконным увольнением по инициативе Клуба. Кроме того, он пояснил, что фразу *«Проще расторгнуть контракт по обоюдному согласию. Этот вариант устроил всех»* не произносил в беседе с корреспондентом «Z». Указанная фраза является вымыслом автора.

С учётом изложенного Футболист просит Палату:

- 1) Признать, что на момент расторжения Трудового договора между Заявителем и Ответчиком отсутствовало заключенное соглашение о расторжении Трудового договора;
- 2) Признать Статью _ прим. _ Трудового договора недействительной (в соответствии с п.2 ст.7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов) и не подлежащей применению (в соответствии со ст.9 Трудового кодекса РФ);
- 3) Признать, что Трудовой договор был расторгнут Ответчиком без обоснованной причины, при отсутствии виновных действий (бездействия) Заявителя, в течение Спортивного сезона и в течение Защищенного периода;
- 4) Обязать Ответчика выплатить Заявителю компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Клуба, в размере X рублей и X Евро;
- 5) В связи с необоснованным расторжением Ответчиком Трудового договора с Заявителем в течение Спортивного сезона и в течение Защищенного периода, применить к Ответчику спортивную санкцию, предусмотренную п.7 Приложения №3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 2 регистрационных периодов;
- 6) Применить к Ответчику запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до погашения задолженности перед Заявителем.

Позиция Ответчика:

Клуб возражал против удовлетворения требований Футболиста в полном объёме.

В соответствии с частью 1 статьи 8 Регламента действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть

прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по истечении срока действия трудового договора либо по соглашению сторон, либо вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, а также в иных случаях, предусмотренных Регламентом.

В ст. 77 ТК РФ приведены общие основания расторжения трудового договора. Так, п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусмотрено, что основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут сторонами в любое время (ст. 78 ТК РФ).

Клуб не согласен с позицией Футболиста, который считает, что расторжение Трудового договора по соглашению сторон на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ возможно только после достижения договоренности сторон относительно конкретной даты и основания увольнения, а стороны такого согласия не достигли.

Стороны, заключив Трудовой договор и предусмотрев в ст. _ прим. _ условия, при которых возможно его расторжение без каких-либо последствий и выплат другой стороне (заранее согласованное расторжение), как раз достигли соглашения и договорились о возможности такого расторжения. Заключение отдельного соглашения о расторжении Договора, при таких обстоятельствах и с учетом специфики отношений в области профессионального футбола не является обязательным.

Стороны заранее согласовали определенный период времени, а именно исключительно в срок до <ДАТА>, в течение которого возможно расторгнуть Договор, при условии направления другой стороне письменного уведомления не позднее, чем за 5 (пять) дней до даты расторжения. Такой порядок позволяет определить конкретную дату расторжения Договора, и он был соблюден Клубом.

В обоснование доводов Ответчик приводит судебную практику.

В части необходимости заключения отдельного соглашения о расторжении Клуб отмечает следующее.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, однако форма соглашения трудовым законодательством не установлена (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ).

По мнению Клуба, незаключение отдельного соглашения о расторжении Договора не имеет значения для настоящего дела, поскольку Договор был расторгнут на основании положения ст. _ прим. _ Договора, которое представляет собой согласие Футболиста на расторжение договора на заранее установленных условиях. Более того, в первом абзаце также используется формулировка «Футболист гарантирует и соглашается с тем, что условия настоящего пункта трудового договора являются соглашением о расторжении трудового договора и такое расторжение не ущемляет его права в соответствии с действующим законодательством», свидетельствующая об автоматическом согласии Футболиста на расторжение Договора в соответствии с указанным пунктом.

Письмом Государственной инспекции труда в городе Москве от <ДАТА> № 77/10-1966-19-ОБ/18-1299, которую представил Ответчик, разъяснено следующее:

«Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как работник, так и работодатель. При этом, по мнению Минтруда России, важным условием при прекращении трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора (Письмо Минтруда России от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347). Нормами ТК РФ не определено, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение, равно как, и не определена форма соглашения (в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении). Поэтому полагаем, что данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения.

[...]

Дополнительно отмечаем, что существует судебная практика, свидетельствующая о том, что для прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ достаточно прийти к взаимному соглашению. При этом форма соглашения не имеет значения. В частности, увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признается судом правомерным при наличии заявления

работника об увольнении по соглашению сторон и соответствующего приказа работодателя, даже если соглашение не было оформлено в виде отдельного документа».

Из данного разъяснения Ответчик делает следующие выводы:

- Соглашение о расторжении трудового договора может быть включено непосредственно в текст трудового договора;

- Инициатором расторжения Договора по соглашению сторон может быть либо работник, либо работодатель;

- Достаточным условием для действительности такого соглашения является определение срока, в который трудовые отношения могут быть прекращены, а не определение конкретной даты прекращения трудового договора по соглашению сторон. Иное толкование приводит к пониманию таких трудовых договоров как срочных, что противоречит ст.ст. 58, 59, 77 и 78 ТК РФ в их системном истолковании;

- Достаточным условием является закрепление волеизъявления сторон даже на возможность расторжения трудового договора.

В обоснование своих доводов Ответчик приводит практику Палаты и судебную практику.

Кроме того, Клуб отмечает, что Между Клубом и Футболистом не достигалось соглашение об аннулировании ст. _ прим. _ Трудового договора, которая представляет собой соглашение о расторжении трудового договора, правомерно включенная в текст Договора на основании ранее изложенных доводов.

Соответственно, запись Футболиста на приказе о расторжении Трудового договора не основана на законе и потому недействительна.

Учитывая все вышеизложенное, Ответчик считает, что у Клуба и Футболиста безусловно имеется заключенное Соглашение о расторжении Договора в виде ст. _ прим. _ Трудового договора.

Клуб не согласен с утверждением Футболиста о неправомерности расторжения Трудового договора ввиду следующего.

Во-первых, согласованная сторонами формулировка ст. _ прим. _ Трудового договора соответствует критериям применимости, приведенным в ранее указанном письме Государственной инспекции труда.

Во-вторых, как следует из системного толкования ст. _ прим. _ Трудового договора и п. _ Трудового договора, право расторжения Трудового договора предоставлено как Клубу, так и Футболисту.

Таким образом, стороны Трудового договора в равной степени наделены правом его расторжения, что соответствует практике Палаты по разрешению споров РФС и DRC FIFA.

Судебная практика также подтверждает, что условие о денежных выплатах при расторжении трудового договора по соглашению сторон не является обязательным и предусмотренным законом условием соглашения об увольнении.

Также Ответчик отмечает, что уведомление о расторжении Трудового договора направлено Клубом <ДАТА>, то есть с соблюдением сроков, предусмотренных Трудовым договором. Формулировка в Уведомлении «может быть расторгнут <ДАТА>» в совокупности со ссылкой на ст. _ прим. _ Трудового договора явно и недвусмысленно должна толковаться как намерение Клуба воспользоваться положениями указанной статьи и расторгнуть Трудовой договор по соглашению сторон.

По мнению Клуба, Все попытки Футболиста недобросовестно придать иной смысл Уведомлению Клуба от <ДАТА> с целью извлечения собственной выгоды не должны быть поощрены Палатой.

Ввиду изложенного, Клуб считает, что ст. _ прим. _ Трудового договора является действительной и применимой, Клубом полностью соблюдена процедура увольнения по соглашению сторон, предусмотренная ст.ст. 77-78 ТК РФ, ст. _ прим. _ Трудового договора.

Поскольку увольнение совершено по соглашению сторон, то, по мнению Клуба, отсутствуют основания для признания увольнения совершенным Клубом в одностороннем порядке без уважительных причин.

Следовательно, требование о выплате компенсации в пользу Футболиста за предполагаемое одностороннее расторжение Трудового договора также не подлежит удовлетворению.

По мнению Клуба, поведение Футболиста является недобросовестным с точки зрения норм права, Палаты по разрешению споров FIFA и CAS.

Принцип добросовестности является прогрессивным принципом права для российской национальной правовой системы, его применение предусмотрено в решениях как Европейского суда по правам человека, так и суда ЕС, который вывел понятие добросовестности, понимая его как элемент справедливости, и применил содержание принципа добросовестности не только к коммерческим контрактам, но и к отношениям, возникающим из вещных правоотношений, а также трудового, налогового права, авторского права и в отношении защиты потребителей.

В материалах дела содержатся доказательства того, что проект Трудового договора до его подписания направлялся Футболисту, и у него было достаточное время ознакомиться с проектом и выдвинуть свои замечания и возражения на проект (при наличии таковых). Этот факт также подтверждается содержанием п. _ Договора: «Все Стороны Договора имели полную возможность до его подписания обсудить все условия и обязательства со своими юристами, врачами, посредниками, иными представителями и Договор подписывается при свободном волеизъявлении Сторон».

Несмотря на изложенное, Футболист не высказал замечаний к проекту Трудового договора, в том числе к содержанию ст. _ прим. _ Трудового договора, что подтверждает наличие воли на заключение и сохранение силы Договора на указанных условиях.

Абзацем 5 п. 2 ст. 166 Гражданского кодекса РФ указано следующее: «Сторона, из поведения которой явствует ее воля сохранить силу сделки, не вправе оспаривать сделку по основанию, о котором эта сторона знала или должна была знать при проявлении ее воли» (принцип «эстоппель»).

Принцип добросовестности действует в ситуации, когда лицо формально не нарушило норму права, но действует вразрез со смыслом предписания закона, целью, ради которой устанавливалась в законе та или иная норма. Аналогично действие эстоппеля - формально лицо свободно в своем поведении, и переменчивое поведение само по себе допустимо, его запрет происходит в ситуации, когда лицо меняет свою линию поведения с противоправной целью: уклониться от ответственности, получить преимущество, недоступное при предшествующем поведении, причинить вред другому лицу и пр. (см. Роор К.А. Понятие и сущность эстоппеля / Актуальные проблемы российского права, № 7, июль 2018).

Таким образом, у Футболиста отсутствует право ссылаться на ст. _ прим. _ Трудового договора в настоящем производстве, поскольку это основание было известно Футболисту при проявлении его воли на подписание Трудового договора <ДАТА>.

Более того, как следует из заявлений Футболиста как до, так и после расторжения Договора, он намеревался сменить профессиональный футбольный клуб в зимнее трансферное окно и не высказывал в связи с этим никаких претензий; более того, Футболист признавал расторжение совершенным по соглашению сторон, как это и предусмотрено Трудовым договором.

<ДАТА>, еще до момента направления Футболисту уведомления о расторжении Договора, в СМИ появилась следующая информация:

«Определился клуб, в котором продолжит карьеру футболист-профессионал А. Как стало известно ____, футболист-профессионал А в трансферное окно переберется в профессиональный футбольный клуб С.

футболист-профессионал А не смог закрепиться в другом российском клубе - профессиональном футбольном клубе Б. По взаимному согласию с клубом футболист-профессионал А получит статус свободного агента».

<ДАТА>, в тот же день, в который Футболист направил в Клуб претензию, он заявил следующее:

«- Прошла информация, что вы остались недовольны тем, как с вами поступил клуб. Будете обжаловать решение профессионального футбольного клуба Б о расторжении контракта?

- Уход из профессионального футбольного клуба Б прошел совершенно нормально. Я всех поблагодарил за работу и спокойно ушел».

<ДАТА>, то есть после получения ответа на Претензию и за 2 дня до направления Заявления в Палату Футболист прямо признал увольнение совершенным по соглашению сторон:

«- Когда поняли, что с профессиональным футбольным клубом Б придется расстаться?

- Если в первых турах играл регулярно, то с середины августа лишь дважды вышел на замену. С приходом нового тренера ничего не изменилось. Ну и смысл еще полгода на лавке сидеть? Проще расторгнуть контракт по обоюдному согласию. Этот вариант устроил всех».

Таким образом, своими действиями Футболист создал у Клуба обоснованные ожидания о том, что Футболист в любом случае расторгает Трудовой договор, хотя бы и на основании ст. прим. Трудового договора, по соглашению сторон.

Кроме того, направление письма от <ДАТА> на адрес иной, чем официальный электронный адрес Клуба, указанный в реквизитах Трудового договора, также свидетельствует о нежелании Футболиста конструктивно сотрудничать с Клубом и придерживаться норм, согласованных Сторонами в Трудовом договоре.

Вышеуказанные факты, по мнению Клуба, свидетельствуют о том, что поведение Футболиста в настоящем производстве является недобросовестным.

Таким образом, Клуб считает, что действия Футболиста в настоящем производстве, направленные на признание расторжения Трудового договора незаконным, являются безусловным проявлением принципа *venire contra factum proprium* и недобросовестности, а потому поведение Футболиста не может быть одобрено Палатой, а требования Футболиста не подлежат удовлетворению.

Также Клуб считает, что у Футболиста отсутствует право требования применения к Клубу спортивных санкций, ввиду чего данное требование Футболиста не подлежит удовлетворению.

Учитывая изложенное, Клуб просит отказать в удовлетворении требований Футболиста в полном объеме.

Компетенция Палаты:

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

Также, в соответствии с пп. «т» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров Палата рассматривает и разрешает иные споры, отнесенные к компетенции Палаты соответствующими документами РФС.

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.

Проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

Для всестороннего и объективного рассмотрения требований Заявителя Палата считает необходимым ответить на следующие вопросы:

1. Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон или в одностороннем порядке?
2. Применима ли ст. _ прим. _ Трудового договора? Имел ли Клуб право расторгнуть трудовой договор с Футболистом в одностороннем порядке?
3. Подлежит ли выплата Футболисту компенсация за расторжение Трудового договора? Если да, то в каком размере?

1. Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон или в одностороннем порядке?

Согласно п. __ Трудового договора Клуб вправе изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации, а также регламентирующими и иными документами ФИФА, УЕФА, РФС.

В соответствии со ст. _ прим. _ Трудового договора стороны особо оговаривают и соглашаются с тем, что в силу п. 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации статья _ прим. _ настоящего Трудового договора имеет силу соглашения о расторжении трудового договора и настоящий Трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с настоящим пунктом исключительно в срок до <ДАТА> . В случае принятия решения о расторжении настоящего трудового договора в соответствии с настоящим пунктом, Клуб уведомляет Футболиста в письменном виде о расторжении трудового договора (лично, посредством почтового уведомления, e-mail, факс) не позднее 5 календарных дней до даты расторжения. Датой расторжения трудового договора по п.1 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации будет считаться день, следующий за последним днем уведомления о расторжении трудового договора. Футболист гарантирует и соглашается с тем, что условия настоящего пункта трудового договора являются соглашением о расторжении трудового договора и такое расторжение не ущемляет его права в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, что подтверждается подписью Футболиста в трудовом договоре. Расторжение трудового договора в соответствии с настоящим пунктом производится без выплаты в пользу Работника каких-либо компенсаций, если иное не оговорено в настоящем Договоре.

При этом, статьей __ Трудового договора предусмотрено, что в случае расторжения Трудового договора Футболистом без уважительных причин, а также в случае расторжения Трудового договора Клубом по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, Футболист должен выплатить Клубу денежную компенсацию (liquidated damages) в размере X Евро.

Статьей __ Трудового договора установлено, что Футболист имеет право расторгнуть настоящий Трудовой договор в одностороннем порядке без применения к нему каких-либо санкций, в том числе спортивных, выплатив при этом в пользу Клуба компенсацию в размере X Евро по курсу ЦБ на момент оплаты в течение 10 дней с момента расторжения Трудового договора. Указанную компенсацию в пользу Клуба вправе выплатить любое третье лицо, включая любые профессиональные футбольные клубы.

<ДАТА> Клубом в адрес Футболиста было отправлено письмо, содержащее в себе проект Соглашения, которым Футболисту предоставлялось право вести поиск предложений по дальнейшему трудоустройству, а также выражалось согласие Клуба на участие Футболиста в просмотрах и учебно-тренировочных сборах других футбольных клубов.

<ДАТА> Клуб направил Футболисту уведомление, в соответствии с которым сообщалось, что Трудовой договор может прекратить своё действие <ДАТА> в соответствии со статьей _ прим. _ Трудового договора, в связи с чем Футболисту необходимо явиться в офис Клуба <ДАТА> для проведения переговоров и оформления необходимой документации.

<ДАТА>Футболист направил письмо в Клуб, которым заявил о несогласии как с предложениями Клуба об освобождении его от сборов с Клубом для облегчения поиска вариантов дальнейшего трудоустройства, так и с положениями ст. _ прим. _ Трудового договора. Футболист пояснил, что намерен продолжать выполнение трудовой функции, не согласен подписывать никакие соглашения, а также просил уведомить, на предмет чего предполагаются переговоры, и разъяснить, что имел в виду Клуб, указывая, что Трудовой договор может прекратить своё действие <ДАТА>.

<ДАТА>на встрече в офисе Клуба Ответчик оформил расторжение Трудового договора с Заявителем по соглашению сторон. Также Заявителю был вручён Приказ № _ от <ДАТА> о расторжении Трудового договора. Заявитель не согласился с приказом, о чём оставил соответствующую запись. Также Футболисту была вручена на руки трудовая книжка, содержащая запись об увольнении по соглашению сторон.

При этом Ответчик признал, что на момент встречи, состоявшейся <ДАТА>, представители Клуба знали о позиции Футболиста, изложенной в письме от <ДАТА>.

Таким образом, <ДАТА> Клуб расторг Трудовой договор с Футболистом на основании ст. _ прим. _ Трудового договора.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 Трудового кодекса РФ одним из оснований увольнения является соглашение сторон. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут сторонами в любое время.

В практике судов общей юрисдикции по вопросу расторжения трудового договора соглашением сторон сложилось единое мнение, что расторжение на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ возможно только после достижения договоренности между работником и работодателем.

Так, Верховный суд РФ пришел к следующему выводу:

«Как разъяснено в пункте 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Исходя из указанных норм, трудовой договор может быть прекращен на основании статьи 78 Трудового кодекса РФ только после достижения договоренности между работником и работодателем» (Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 45-В10-7).

Из фактических обстоятельств дела следует, что стороны не достигли договоренности по вопросу расторжения Трудового договора. Футболист не давал своё согласие на расторжение Трудового договора, не подписал предложенный Клубом вариант Соглашения, а также написал на Приказе об увольнении *«С приказом не согласен. С расторжением контракта не согласен»*.

Таким образом, расторжение трудового договора по соглашению сторон на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ возможно только после достижения договоренности сторон относительно срока и основания увольнения. Об этом также говорится в представленном в материалы дела письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от <ДАТА>.

Палата также обращает внимание на ст. _ Трудового договора, согласно которому любая корреспонденция в рамках Трудового договора направляется по адресам сторон, указанным в статье _ «Адреса, реквизиты и подписи сторон». В качестве надлежащего извещения сторонами признаётся направление корреспонденции как заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения по почтовым адресам, так и по электронным адресам сторон, при условии, что уведомление отправлено с адреса, указанного в Трудовом договоре.

При этом, уведомление Клуба от <ДАТА> было направлено не с адреса электронной почты, указанного в ст. _ Трудового договора (email@email.ru).

Палата не принимает заявления, сделанные Футболистом в СМИ относительно расторжения Трудового договора с Клубом, в качестве обоснования доводов Клуба. Официальную позицию относительно расторжения Трудового договора Футболист изложил в заявлении в Палату, в заседании Палаты, а также в официальных письмах и претензиях, направленных в Клуб.

Учитывая, что стороны не достигли согласия по вопросу расторжения Трудового договора, Палата приходит к выводу, что Трудовой договор с Футболистом был расторгнут Клубом в одностороннем порядке.

2. Применима ли ст. прим. Трудового договора? Имел ли Клуб право расторгнуть трудовой договор с Футболистом в одностороннем порядке?

В соответствии с частью 1 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) расторжение трудового договора может осуществляться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (статьи 77 и 348.11 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, согласно п. 1 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по истечении срока действия трудового договора либо по соглашению сторон, либо вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, а также в иных случаях, предусмотренных Регламентом. К иным случаям Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов относит наличие виновных действий со стороны профессионального футболиста или футбольного клуба.

Вместе с тем, в соответствии с устоявшейся практикой разрешения споров в футболе, допускается установление сторонами трудового договора права обоих или одной из сторон в любое время расторгнуть трудовой договор при условии выплаты другой стороне заранее определенной компенсации.

В соответствии со ст. 1 Регламента ФИФА по статусу и переходам футболистов обязательным для включения в национальные регламенты по статусу является, помимо прочего, принцип, предполагающий, что трудовой договор может быть расторгнут любой из сторон, если на то имеется уважительная (обоснованная) причина.

В соответствии с официальным Комментарием ФИФА к статье 17 Регламента ФИФА по статусу и переходам футболистов, несмотря на то, что статья 17 Регламента ФИФА сконструирована аналогично статье 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и прямо не предусматривает право сторон установить в трудовом договоре возможность его одностороннего расторжения при отсутствии нарушений другой стороны, тем не менее комментарий содержит прямое указание на то, что стороны трудового договора вправе установить в договоре право игрока на одностороннее расторжение, против выплаты клубу компенсации.

Указанный принцип далее раскрывается в практике Спортивного арбитражного суда и явно распространяется и на право сторон устанавливать подобные условия в пользу клубов.

Так, в деле CAS 2014/A/3686 ФК Rubin Казань против Д.Е. Торбинского и РФС суд указал:

С другой стороны, регламент ФИФА не содержит прямого запрета опций на одностороннее расторжение контракта с игроком. В то время как статья 13 Регламента ФИФА по статусу говорит о том, что контракт с игроком может быть расторгнут только по истечению срока его действия или по обоюдному соглашению сторон, сам же Регламент ФИФА по статусу предусматривает исключения из указанного принципа в статьях 14 и 15. Более того, статья 13 Регламента ФИФА не запрещает сторонам согласовать условие о «самовыкупе» (см. пар.1.3 официального Комментария к статье 17 Регламента).

Условие о «самовыкупе» является исключением из статьи 13 Регламента ФИФА. Это исключение является признанным, несмотря на то, что оно не предусмотрено Регламентом ФИФА. Таким образом, принцип статьи 13 не является абсолютным и, как можно видеть из условий о «самовыкупе», он до определенной степени предполагает возможность сторон согласовать договорные условия, которые предоставляют альтернативную возможность расторгнуть трудовой договор, не нарушив его.

В соответствии со ст. 1 Регламента РФС по разрешению споров при рассмотрении споров Палата руководствуется, помимо прочего, нормами, принимаемыми ФИФА и РФС, а также решениями Спортивного арбитражного суда в части определения практики применения указанных норм, и обычаями делового оборота.

Таким образом, с учетом сложившейся практики и толкования Спортивным арбитражным судом норм о контрактной стабильности, условия, предоставляющие клубу право на одностороннее расторжение трудового договора, могут быть признаны действительными и допустимыми при определенных условиях.

При этом Палата отмечает, что указанные условия всегда предполагают, что право на одностороннее расторжение предоставляется стороне договора в обмен на выплату заранее согласованной и соразмерной компенсации. Данное при заключении трудового договора согласие одной из сторон на расторжение другой стороной трудового договора без выплаты какой-либо компенсации, очевидно, не является классическим условием о «самовыкупе» и нарушает принцип контрактной стабильности, фактически предоставляя одной из сторон право в любой момент расторгнуть трудовой договор без каких-либо последствий.

Спортивный арбитражный суд в г. Лозанна (далее – CAS) в своей практике при разрешении вопроса о применимости положений договоров, которые предоставляют клубу право на одностороннее досрочное расторжение договора без выплаты компенсации, также исходит из принципа обязательности выплаты компенсации при таком расторжении в целях обеспечения принципа контрактной стабильности.

Так, в деле CAS 2015/A/4206 *Napoel Beer Sheva FC v. & CAS 2015/A/4209 Ibrahim Abdul Razak vs. Napoel Beer Sheva FC* CAS пришел к следующим выводам:

«В дополнение Состав суда полагает, что статья 7 также противоречит общему принципу пропорциональности и принципу равноправия сторон в связи с тем, что она вопиющим образом предоставляет преимущественные условия только в пользу Клуба при отсутствии какого-либо вознаграждения либо аналогичного права в пользу Футболиста» (пункт 181 Решения).

(...)

«В связи с тем, что Трудовой Договор предусматривает право одностороннего расторжения только для Клуба, исключительно по его собственному усмотрению, без корреспондирующего права для Игрока, а также без выплаты последнему какой-либо компенсации, состав Суда полагает, что такое положение является неправомерным и дискриминационным по отношению к Игроку и в связи с этим является недействительным» (пункт 187 Решения).

Палата также отмечает, что практика КАС является давно устоявшейся и однозначной в отношении того, что принцип свободы договора ни при каких обстоятельствах не может осуществляться в ущерб принципу пропорционального, равномерного и сбалансированного распределения прав и обязанностей обеих сторон Трудового договора.

Абзацем 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации установлено следующее:

«Коллективные договоры, соглашения, 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».

Из приведенной правовой нормы следует, что условия Трудового договора могут устанавливать только более повышенный объем гарантий и прав Заявителя, но ни при каких обстоятельствах не могут уменьшать объем прав и гарантий Заявителя, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. Условия Трудового договора, которые ухудшают положение Заявителя в сравнении с положением, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными и применению не подлежат.

Буквальное толкование ст. _ прим. _ Трудового договора позволяет сделать вывод, что только Клуб имел право на расторжение Трудового договора без выплаты компенсации.

При этом, статья _ Трудового договора предусматривает, что в случае расторжения Трудового договора Футболистом без уважительных причин, а также в случае расторжения Трудового договора Клубом по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, Футболист должен выплатить Клубу денежную компенсацию (liquidated damages) в размер X Евро.

Статьей _ Трудового договора установлено, что Футболист имеет право расторгнуть Трудовой договор в одностороннем порядке без применения к нему каких-либо санкций, в том числе спортивных, выплатив при этом в пользу Клуба компенсацию в размере X Евро по курсу ЦБ на момент оплаты.

Согласно п. 2 ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов Стороны вправе внести в трудовой договор и другие согласованные между собой условия, не противоречащие законодательству Российской Федерации и (или) регламентирующим и иным документам ФИФА, УЕФА, РФС (в том числе настоящему Регламенту). В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Условия Трудового договора по расторжению в одностороннем порядке ущемляли права Футболиста, являлись непропорциональными и несбалансированными.

Учитывая изложенное, Палата приходит к выводу, что ст. _ прим. _ Трудового договора является недействительной и не подлежит применению как противоречащая применимым нормам и сложившейся практике и нарушающая принцип контрактной стабильности.

Принимая во внимание отсутствие виновных действий (бездействия) Футболиста, учитывая неприменимость ст. _ прим. _ Трудового договора, Клуб не имел оснований для одностороннего расторжения Трудового договора.

Таким образом, Клуб расторг Трудовой договор с Футболистом без обоснованной причины.

3. Подлежит ли выплате Футболисту компенсация за расторжение Трудового договора? Если да, то в какой сумме?

Последствия расторжения клубом трудового договора в отсутствие виновных действий (бездействия) работника установлены пунктом 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в соответствии с которым в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала (тренера) последний имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленным трудовым договором, а если такой размер не установлен – в размере, определяемом Палатой, но не менее трех средних месячных заработков футболиста-профессионала/тренера.

Трудовым договором, заключенным между Футболистом и Клубом, сумма компенсации за расторжение Трудового договора Футболисту не установлена.

Таким образом, Клуб обязан выплатить компенсацию, размер которой необходимо определить в соответствии с абз. 2 п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

В соответствии с абз. 3 п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов Палатой по разрешению споров в этом случае учитываются следующие критерии:

- 1) оставшийся срок действия трудового договора с прежним профессиональным футбольным клубом;
- 2) заработная плата и иные выплаты, причитающиеся футболисту-профессионалу/тренеру по трудовому договору с прежним и новым (если есть) профессиональными футбольными клубами;
- 3) расходы, понесённые футболистом-профессионалом при переходе (переезде) в прежний и новый (если есть) профессиональные футбольные клубы;
- 4) приходилось ли прекращение трудового договора на защищённый период (для футболиста-профессионала);
- 5) иные объективные критерии.

При разрешении аналогичных дел CAS (см. CAS 2012/A/2698; CAS 2008/A/1447; CAS 2006/A/1602) выработал единый подход к определению размера компенсации за одностороннее досрочное расторжение трудового договора по инициативе клуба в отсутствие виновных действий футболиста/тренера, который заключается в том, чтобы обеспечить потерпевшей стороне возможность получения того размера вознаграждения, на которое он рассчитывал и которое должен был бы получить при должном исполнении условий Трудового договора (принцип *«positive interest»*).

С учётом обстоятельств настоящего дела, в том числе принимая во внимание оставшийся срок действия Трудового договора, учитывая, что у Футболиста отсутствует заключённый трудовой договор с новым клубом, а также факт того, что расторжение Трудового договора произошло во время защищённого периода и в течение спортивного сезона, Палата считает, что размер компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Клуба в отсутствие виновных действий со стороны Футболиста в настоящем деле должен составить сумму заработной платы Футболиста, которую он должен был получить с момента досрочного расторжения Трудового договора до конца срока его действия (по <ДАТА>).

Исходя из того, что пунктом _ Трудового договора должностной оклад Заявителя был установлен в размере X рублей, п._ Приложения № к Трудовому договору ежемесячная стимулирующая выплата Заявителя с <ДАТА>по <ДАТА>была установлена в размере X Евро, общий размер Компенсации за период с <ДАТА>по <ДАТА>составляет: (X рублей x T месяцев) и (X Евро x T месяцев) = X рублей и X Евро.

Палата также отмечает, что Клуб не представил в материалы дела свой расчёт компенсации за расторжение Трудового договора.

Относительно применения 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 применения к Клубу санкций:

Футболист просит Палату применить к Клубу спортивные санкции в соответствии с п. 7

Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 2 (Двух) регистрационных периодов.

Согласно п. 4 ст. 9 Регламента в случае досрочного расторжения трудового договора в течение защищённого периода по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера на профессиональный футбольный клуб, с учётом конкретных обстоятельств дела, налагаются спортивные санкции.

Палатой установлено, что Трудовой договор был досрочно расторгнут Клубом в связи с существенным нарушением Трудового договора со стороны Клуба в защищённый период.

Согласно п. 7 Приложения № 3 к Регламенту при досрочном расторжении профессиональным футбольным клубом трудового договора с футболистом в течение защищённого периода могут быть наложены следующие санкции:

- штраф на профессиональный футбольный клуб в размере 250 000 (двухсот пятидесяти тысяч) рублей;
- запрет на регистрацию новых футболистов для профессионального футбольного клуба в течение от 1 (одного) до 2 (двух) регистрационных периодов;
- снятие турнирных очков с профессионального футбольного клуба.

Отказывая в удовлетворении требований в этой части, Палата отмечает, что в настоящем деле Клуб, расторгая трудовой договор с Футболистом в одностороннем порядке, опирался на соответствующую норму Трудового договора (статья _ прим. _), заключенного между Футболистом и Клубом. Указанная норма Трудового договора признана Палатой недействительной и неприменимой настоящим решением.

Таким образом, несмотря на то, что статья _ прим. _ Трудового договора является недействительной и неприменимой, Палата отмечает, что на момент принятия Клубом решения о расторжении Трудового договора Клуб исходил из презумпции (пусть и ошибочной с правовой точки зрения) того, что указанная норма является действительной и применимой.

При таких обстоятельствах Палата полагает, что применение спортивных санкций в соответствии с п. 7 Приложения №3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 2 (двух) регистрационных периодов является несоразмерным и несправедливым по отношению к Клубу, в том числе, принимая во внимание, что Палата применяет к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной мерой для исполнения настоящего решения.

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 Т рублей на Клуб.

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

На основании изложенного и руководствуясь статьями 9, 57, 58, 77, 78, 129, 348.11 Трудового кодекса РФ, статьями 1, 7, 8, 9, 10, 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 18, 29, 30, 35, 36, 37, 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 без обоснованных причин, о взыскании компенсации за расторжение трудового договора частично.

2. Признать статью _ прим. _ трудового договора недействительной (в соответствии с п. 2 ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов) и не подлежащей применению (в соответствии со ст. 9 Трудового кодекса РФ).

3. Признать трудовой договор расторгнутым профессиональным футбольным клубом Б без обоснованной причины при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны футболиста-профессионала А в течение спортивного сезона и в течение защищенного периода.

4. Обязать профессиональный футбольный клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А компенсацию за расторжение трудового по инициативе Клуба в размере Х рублей и в размере, эквивалентном Х Евро, в рублях по курсу, установленному Центральным банком Российской Федерации на день оплаты, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

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. Обязать профессиональный футбольный клуб Б оплатить в РФС взнос за рассмотрение дела Палатой в размере Х рублей в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления настоящего решения в силу в соответствии со статьей 36 Регламента РФС по разрешению споров.

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.

Председательствующий

Берёзов В.А.

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**

Ершов А.А.