



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»**

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7080)

Факс: (495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ №

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты: Макаревича К.А., Цомая А.М., ответственного секретаря Палаты Джакели Е.Р.,

рассмотрев заявление футболиста-профессионала Д в отношении профессионального футбольного клуба Б о взыскании задолженности по премиям и иным выплатам,

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между футболистом-профессионалом Д (далее – **Футболист, Заявитель**) и профессиональным футбольным клубом Б (далее – **Клуб, Ответчик**) был заключен Трудовой договор со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> (далее – Трудовой договор).

В соответствии с п. __ Трудового договора Футболист был принят на работу в Клуб на должность спортсмена.

В соответствии с п. __ Трудового договора Футболисту было установлено ежемесячное вознаграждение в размере XXXXX рублей xx копеек.

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком было подписано Соглашение о расторжении трудового договора. Последний рабочий день Футболиста в Клубе – <ДАТА>.

<ДАТА> Футболист направил в Клуб претензию с требованием выплаты премий за спортивный сезон XX гг. и компенсации найма жилья.

<ДАТА> Клуб письмом исх. № ответил на претензию Футболиста.

<ДАТА> Футболист направил в Клуб уточненную претензию с требованием выплаты премий и компенсации найма жилья.

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

<ДАТА> Футболист подал в Палату уточненное заявление в отношении Клуба с приложением дополнительных документов в обоснование своих доводов.

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

<ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении дополнительных документов к материалам дела.

<ДАТА> состоялось заседание Палаты, на котором протоколно было принято определение об отложении слушания дела с целью опроса свидетеля и представления сторонами дополнительных документов.

<ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении дополнительных документов к материалам дела.

<ДАТА> Клуб направил в Палату дополнительный отзыв на заявленные требования Футболиста.

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

Позиция Заявителя:

В своем заявлении Футболист указал, что условия выплаты премиальных за официальные игры спортивного сезона ХХ гг. были регламентированы Положением о премировании сотрудников Клуба за участие в матчах, закончившихся победой или вничью (далее – «Положение о премировании»).

Заявитель отметил, что в соответствии с п. __ Положения о премировании размер премии за участие в официальных матчах, окончившихся победой, определяется Директором Организации с учетом мотивированных рекомендаций главного тренера, которые могут быть изложены в форме служебной записки на имя Директора, а также следующих максимальных размеров премий:

- для спортсменов, спортсменов-инструкторов организационного элемента «Команда», находящихся на поле все игровое время, максимальный размер премии ограничивается суммой ХХХ рублей хх копеек, без учета НДФЛ;

- для спортсменов, спортсменов-инструкторов организационного элемента «Команда», вышедших на замену, а также тех игроков, которые были заменены во время матча, размер премии определяется в зависимости от проведенного на поле времени и с учетом, в том числе, вклада в спортивный результат игры, но не более суммы, указанной в п.п. __. пункта __ настоящего положения;

- для спортсменов, спортсменов-инструкторов, которые были заявлены на матч, но не вышли на поле (кроме второго вратаря команды) максимальный размер премии ограничивается суммой, указанной в п.п. __ пункта __ настоящего положения.».

В соответствии с п. __ Положения о премировании размер премии за участие в официальных матчах, окончившихся вничью, определяется Директором организации с учетом мотивированных рекомендаций главного тренера, которые могут быть изложены в форме служебной записки на имя Директора, и ограничены максимальным пределом в Х % от максимальных пределов размеров премий за участие в официальных матчах, окончившихся победой, установленных в отношении соответствующих должностей, занимаемых Работниками, указанных в п. __ настоящего Положения.

Заявитель указал, что за период действия Трудового договора им была получена премия лишь за Х игру, а именно за победу над ФК ВВ (3:1) в выездной игре ХХ тура, состоявшуюся <ДАТА> (Футболист находился в запасе и на футбольное поле не выходил), в размере ХХХХ рублей к выплате на руки. Выплата была произведена Клубом <ДАТА>.

Футболист обратил внимание, что на момент рассмотрения дела в Палате премии за состоявшиеся игры спортивного сезона ХХ гг. игрокам, находящимся в настоящее время с Клубом в трудовых отношениях, выплачены.

В своем заявлении Футболист приводит расчет задолженности по премиям за спортивный сезон ХХ гг.

Таким образом, задолженность Клуба по премиальным, по мнению Заявителя, составляет ХХХХХХ рублей, не включая НДФЛ.

Кроме того, Футболист просил Палату обязать Клуб выплатить проценты за задержку выплаты заработной платы за период действия Трудового договора, компенсации неиспользованного отпуска при увольнении в соответствии со ст. 236 ТК РФ, на общую сумму XX рублей xx копеек, не включая НДФЛ.

Футболист обосновывает свою правовую позицию следующими доводами.

Заявитель указал, что в письме Клуба исх. № от <ДАТА> (далее – «Ответ») Клуб сообщает, что «Приказы о премировании работников клуба в 20__ году, предыдущим руководством, не издавались, премии не выплачивались».

По мнению Заявителя, озвученная Клубом информация не соответствует действительности. Как следует из настоящего заявления, а также подтверждается документально справкой 2-НДФЛ за 20__ г. и справкой об операции ПАО Сбербанк от <ДАТА>, Футболистом <ДАТА> года была получена премия за игру с ФК ВВ. Если исходить из условий Положения о премировании, начисление и выплата премии за официальные игры спортивного сезона XX гг. должны были производиться на основании изданного директором Клуба приказа. Заявитель полагает, что Ответчик сознательно вводит Футболиста в заблуждение или не обладает достоверной информацией о начислении и выплате премий в __ году, что может объясняться сменой руководства Клуба после осенней части спортивного сезона XX гг.

Заявитель отметил, что в Ответе Клуб ссылается на п. _ Положения о премировании и утверждает, что «Премии, предусмотренные настоящим положением, не являются гарантированными выплатами, полагающимися работникам в безусловном порядке».

Заявитель не согласен с данной позицией Ответчика по следующим основаниям:

1) в силу абз. 7 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «ТК РФ») работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.

2) стимулирующие выплаты, в том числе премии, являются составной частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

3) размер заработной платы и условия оплаты труда отнесены законодательством к существенным условиям трудового договора (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

4) в соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5) согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, которая формируется локальными нормативными актами работодателя и включает, в том числе, премии.

6) условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть хуже установленных локальными нормативными актами работодателя (ч. 5 ст. 136 ТК РФ).

7) невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

8) премии, установленные трудовым договором или локальным нормативным актом клуба – являются заработной платой футболиста и условием трудового договора. Трудовое законодательство запрещает работодателю в одностороннем порядке и в отсутствие предусмотренных трудовым законодательством оснований отказывать работнику в выплате заработной платы или уменьшать ее размер. Устанавливать или не устанавливать премии, принимая соответствующий локальный акт (положение о премировании) – право работодателя. Уплачивать или не уплачивать установленные премии – обязанность, а не право работодателя. Односторонний, немотивированный отказ в выплате премий (полностью либо частично) будет являться нарушением условий трудового договора и неисполнением обязанности по выплате заработной платы в полном объеме.

9) условия о премиях – это условия трудового договора. Статьи 72 и 74 ТК РФ предусматривают, что одностороннее изменение работодателем условий трудового договора допускается только в случае изменения организационных или технологических условий труда, при этом работодатель обязан не только доказать наличие таких оснований и их взаимосвязь с изменяемыми условиями трудового договора, но и соблюсти предусмотренные законом процедуры.

10) с силу ч. 1 ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе через выдачу премий.

11) ч. 1 ст. 132 ТК РФ предусматривает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

12) премия – это мера поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, премирование осуществляется за количество и качество выполненного работником труда, а также по иным основаниям, связанным с добросовестным исполнением трудовых обязанностей. Лишать работников премий можно только за недобросовестное исполнение трудовых обязанностей, в том числе за недостижение установленных показателей количества или качества выполненного труда, в ином случае будет нарушен законодательный запрет на обусловливание размера заработной платы критериями, не связанными с деловыми качествами работника. Если работодатель в трудовом договоре с работником или в локальном нормативном акте предусмотрел выплату работникам премий за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, в том числе за выполнение определенного количества труда или выполнение труда с определенным качеством (победа/ничья в матче), то такие премии являются неотъемлемой частью заработной платы, а условия о выплате указанных премий – содержанием трудового договора, в связи с чем работодатель не вправе по причинам, не связанным с ненадлежащим выполнением работниками трудовой функции, лишать работников премий, поскольку такие действия работодателя будут являться неисполнением трудового договора и приведут к одностороннему изменению работодателем условий трудового договора, нарушению права работников на получение заработной платы в полном объеме и оплате труда в зависимости от его количества и качества, что противоречит ст.ст. 22, 57, 129, 132, 135 ТК РФ.

13) лишение работников премий по основаниям, не связанным с недобросовестным выполнением трудовых обязанностей, противоречит не только ст.ст. 22, 57, 129, 132, 135 ТК РФ, но и ст. 191 ТК РФ, так как, фактически, лишает работников права на получение меры поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, предусмотренной локальным нормативным актом работодателя.

14) немотивированный или мотивированный основаниями, не связанными с работниками (отсутствие свободных денежных средств), отказ клуба в выплате премий является нарушением трудового законодательства и ухудшает положение работников (футболистов), установленное трудовым законодательством.

15) работодатель, лишая работников премий по основаниям, не зависящим от работников, допускает злоупотребление правом.

16) Верховный Суд Российской Федерации распространил на трудовые отношения действие общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом.

17) Существует 2 способа премирования работников:

- от случая к случаю по усмотрению работодателя – на основании приказов о премировании.
- в обязательном порядке при выполнении определенных условий к количеству/качеству труда – на основании положения о премировании.

По мнению Заявителя, разница между указанными способами очевидна: премирование на основании приказов является мерой поощрения за уже выполненный труд и не стимулирует работников к дальнейшему добросовестному исполнению трудовых обязанностей, так как не гарантировано работникам.

Принятие положения о премировании, напротив, стимулирует работников выполнять труд с более высоким качеством или в большем объеме, поскольку работникам предоставляется гарантия дополнительной оплаты (поощрения).

Заявитель полагает, что цель положения о премировании – побудить работников трудиться добросовестно. Достичь этой цели, премируя работников в несистемном порядке приказами – невозможно. Однако положение о премировании предполагает не только более качественное (или в повышенном объеме) выполнение труда для работодателя, но обязательства работодателя по дополнительной оплате этого труда.

Футболист считает, что если Клуб в положении о премировании оставляет за собой право не начислять премии по своему усмотрению или по другим подобным основаниям (отсутствие свободных денежных средств, которые расходует директор по своему усмотрению без согласования с футболистами), то клуб нивелирует сущность и назначение положения о премировании, так как, с одной стороны, клуб получает от работников более качественный (в повышенном объеме) труд, а с другой стороны, уклоняется от исполнения встречных обязательств по оплате такого труда. Положение о премировании, фактически, трансформируется в премирование на основании приказов, издаваемых по усмотрению работодателя. Но если работодатель изначально не собирался соблюдать собственное положение и рассчитывал по своему усмотрению начислять или не начислять премии, какой был смысл издавать положение о премировании и знакомить с ним футболистов. Смысл только один – получить от работников добросовестное исполнение трудовых обязанностей, которое работодатель не мог бы получить, не принимая положение о премировании, при этом, не выплачивая работникам обещанные премии.

Заявитель указал, что такие условия используются как средство недобросовестной конкуренции. Клуб, заинтересованный в найме футболиста, с помощью издания положения о премировании с завышенными премиями, которые он не намерен выплачивать, сможет переманить футболиста из другого футбольного клуба, обещая более высокую оплату труда. Кроме того, футболисты такого клуба будут активнее проявлять себя на поле, чем футболисты добросовестного клуба, который выплачивает футболистам установленные премии, а не раздувает их размер, чтобы впоследствии отказать в их выплате.

По мнению Футболиста, вышесказанное справедливо также для случаев уменьшения подлежащих уплате премий по аналогичным основаниям.

Отдельно Заявитель обратил внимание на такое основание для уменьшения или неначисления премий, как низкая оценка тренерским штабом личного вклада игрока в матч.

Формально данное основание, по мнению Футболиста, можно признать соответствующим закону, поскольку оно связано с деловыми качествами работника. Однако если данный критерий используется для уменьшения причитающейся работнику заработной платы, клуб должен доказать обоснованность поставленной футболисту оценки, поскольку в ином случае возникают широкие возможности для злоупотребления правом и дискриминации футболистов, так как работодатель сможет, произвольно выставив оценки, не соответствующие реальным показателям труда футболистов, уклониться от исполнения обязательств по уплате премий.

Заявитель указал, что в Ответе Клуба содержится утверждение о том, что «в соответствии с Положением от <ДАТА> в приказ о премировании включаются работники, которые состоят с Клубом в трудовых отношениях на дату издания соответствующего приказа о премировании».

Заявитель не согласен с данной позицией Ответчика по следующим основаниям:

1) Положение о премировании не содержит нормы о премировании исключительно работников, состоящих с Клубом в трудовых отношениях на дату издания соответствующего приказа о премировании.

2) Положение о премировании согласно п. __ разработано в целях мотивации работников, занимающих соответствующие должности в Организации, к достижению высоких спортивных результатов, повышению эффективности и качества выполняемой трудовой

функции и распространяется на всех спортсменов Клуба (Заявитель был принят на работу к Ответчику на должность спортсмена).

3) в соответствии с п. __ Положения о премировании оно вступает в силу с даты подписания (<ДАТА>) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с <ДАТА>. Заявитель требует выплаты премий за официальные игры спортивного сезона XX гг., состоявшиеся после <ДАТА>.

4) игроки Клуба, состоящие с ним в трудовых отношениях, получили положенные им премии в 20__ году.

5) позиция Клуба противоречит действующему трудовому законодательству как носящая дискриминационный характер и не может быть применена при решении о начислении и выплате премий.

6) в силу ст. 2 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (далее – Конвенция № 111) каждый член Организации, в отношении которого действует Конвенция № 111, обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

7) часть 3 ст. 37 Конституции РФ устанавливает право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

8) в силу ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

9) согласно ч. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального, и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

10) в соответствии с ч. 2 ст. 132 ТК РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

11) в силу ч. 1 ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

12) в соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями не подлежат применению.

13) в силу абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ «Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.».

14) регулирование оплаты труда работников должно основываться на универсальных принципах справедливости и юридического равенства; соблюдение конституционного принципа равенства, гарантирующего защиту от любых форм дискриминации в сфере труда и занятости, означает, помимо прочего, запрет вводить такие различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях); различия в условиях приобретения и реализации отдельными категориями граждан того или иного права не должны устанавливаться произвольно: как следует из Конституции РФ, в том числе ее статьи 55 (часть 3), такие различия допустимы, если они объективно оправданны,

обоснованы и преследуют конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им (Постановление КС РФ от 22.10.2009 г. № 15-П, Постановление КС РФ от 03.06.2004 г. № 11-П, Постановление КС РФ от 16.07.2007 г. № 12-П). Само по себе Положение о премировании является локальным нормативным документом Ответчика, распространяющим свое действие в равной степени на всех работников.

Заявитель отметил, что в период действия Трудового договора он выполнял свою трудовую функцию в равной степени с остальными игроками и работниками Ответчика, дисциплинарных взысканий не имел, однако, в выплате премий ему было отказано только лишь потому, что Трудовой договор был прекращен досрочно.

Позиция Ответчика, в соответствии с которой премии не начисляются и не выплачиваются работникам, с которыми был досрочно расторгнут трудовой договор, по мнению Заявителя, не имеет объективного и разумного оправдания, также, как и не имеет своего правового объяснения, в связи с чем работник, чьи трудовые отношения прекращены с работодателем досрочно, не может претендовать на премии, в отличие от работников, которые трудовые отношения не прекращали.

Футболист полагает, что расторжение трудового договора по какому бы то ни было основанию не означает невозможность сохранения отдельных взаимных прав и обязанностей Ответчика и Заявителя, возникших из ранее существовавших между ними трудовых правоотношений. Премии за достижение спортивных результатов должны быть выплачены Заявителю в силу того, что он являлся работником Ответчика в тот период времени, с которым связывается премирование.

Таким образом, Заявитель считает, что учитывая, что он не привлекался к дисциплинарной ответственности, выполнял свою трудовую функцию добросовестно наравне со всеми, невыплата ему премий за достижение спортивных результатов, в отличие от остальных работников, при равных условиях только потому, что трудовые отношения были прекращены досрочно, является одним из видов дискриминации в оплате за труд равной ценности и нарушает конституционные права Заявителя.

Заявитель указал также, что в Ответе Клуб ссылается на наличие Соглашения от <ДАТА> о расторжении Трудового договора, в соответствии с которым сторонами установлено отсутствие каких-либо претензий друг к другу.

Заявитель не согласен с данной позицией Ответчика по следующим основаниям:

1) согласно ст. 9. ТК РФ «...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.».

2) невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

3) Соглашение о расторжении Трудового договора было заключено сторонами <ДАТА>. К этой дате Клубом в нарушение условий Положения о премировании не были начислены премиальные за официальные игры спортивного сезона XX гг., сыгранные к этому времени. Соответственно данные суммы не могли фигурировать в Соглашении от <ДАТА> о расторжении Трудового договора.

Кроме того, Заявитель указал, что в Ответе Клуб, говоря о компенсации найма жилого помещения, ссылается на Положение о премировании от <ДАТА>.

Футболист обратил внимание, что обязанность по выплате компенсации найма жилого помещения закреплена в п. ____ Трудового договора. При этом в Трудовом договоре нет обязанности предоставить документы не позднее <ДАТА> числа календарного месяца, следующего за соответствующим месяцем найма помещения. Заявитель утверждает, что в

подтверждение найма жилого помещения необходимые документы им были предоставлены в Клуб.

В подтверждение своих доводов к своему уточненному заявлению Футболист приложил копии документов, подтверждающих произведенные их расходы по найму жилья.

Также, в подтверждение своей позиции по делу Заявитель просил приобщить к материалам дела письменные пояснения С, являвшегося главным тренером Клуба в течение спортивного сезона XX гг.

С учётом изложенного, а также с учетом уточнения требований Футболист просил Палату:

1. Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по премиям за официальные игры спортивного сезона XX гг. согласно условиям Положения о премировании в размере XXXXXX рублей после вычета НДФЛ;

2. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за задержку выплаты заработной платы за период действия Трудового договора, компенсации неиспользованного отпуска при увольнении в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере XX рублей xx копеек после вычета НДФЛ;

3. Обязать Клуб выплатить Футболисту проценты за задержку выплаты премий за официальные игры спортивного сезона XX гг. согласно условиям Положения о премировании в соответствии со ст. 236 ТК РФ, рассчитанные за период с даты, когда соответствующие задолженности должны были быть выплачены, по дату фактического погашения;

4. Обязать Клуб выплатить Футболисту компенсацию расходов по найму жилого помещения за период <ДАТА> – <ДАТА> в размере XXX рублей после вычета НДФЛ;

5. Применить к Клубу обеспечительные меры в виде запрета на регистрацию новых футболистов.

Позиция Ответчика:

В своем отзыве Клуб признал заявленные требования Футболиста частично.

Ответчик указал, что установленный Трудовым договором размер ежемесячной заработной платы (ежемесячного вознаграждения) составляет – XXX рублей, состоящий из: должностного оклада – XX рублей, выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями – X рублей, а также ежемесячной премии за добросовестное исполнение обязанностей в размере составляющим разницу между размером вознаграждения и указанными выше гарантированными выплатами, а именно – XXX рублей (без удержания НДФЛ). Кроме того, Трудовым договором предусмотрено, что в случае увеличения размера выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями размер ежемесячного вознаграждения остается на прежнем уровне за счет уменьшения размера ежемесячной премии и такое уменьшение не считается депремированием, а является изменением структуры заработной платы работника. Трудовой договор является срочным и распространяет свое действие на период с <ДАТА> года по <ДАТА>.

Ответчик отметил, что Соглашением от <ДАТА> Трудовой договор был расторгнут <ДАТА> с выплатой работнику компенсации при расторжении в размере – XX рублей. Соглашением также предусмотрено, что стороны не имеют друг к другу каких-либо претензий, соответственно, удовлетворение требований Заявителя по настоящему спору, по мнению Ответчика, создаст прецедент, последствием которого станет незащищенность профессиональных футбольных клубов, даже после заключения со спортсменами соглашений в письменной форме.

Относительно требования Футболиста о компенсации за задержку выплаты заработной платы за период действия Трудового договора Ответчик указал следующее.

Ответчиком был представлен реестр совершенных в адрес Заявителя платежей за весь период работы в Клубе.

Ответчик указал, что из анализа осуществленных Клубом выплат в пользу Футболиста, установлено нарушение сроков выплаты заработной платы.

Общий размер компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы за период действия Трудового договора составляет – XX рублей. Соответственно Клуб признал требования Заявителя в указанной части.

Относительно требований Заявителя о компенсации расходов по найму жилого помещения Ответчик сообщил следующее.

В соответствии с пунктом __ Трудового договора работодатель обязуется компенсировать работнику документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения в городе Красноярске или прилегающей местности в размере, не превышающем XXX рублей в месяц. В качестве подтверждения произведенных расходов работник обязан предоставлять работодателю соответствующие документы (расписки, чеки, квитанции и т.д.).

В преамбуле Трудового договора установлено, что Трудовой договор подчиняется в том числе локальным нормативным актам работодателя, а в приложении № __ к Трудовому договору (Лист ознакомления) имеется подпись заявителя, свидетельствующая о том, что последний был ознакомлен с локальными нормативными актами, в частности с Положением об оплате труда (далее – Положение от <ДАТА>), регламентирующим порядок компенсации расходов по найму жилого помещения.

Так, пунктом _____ Положения от <ДАТА> предусмотрено, что для получения компенсации работник обязуется предоставлять работодателю документы подтверждающие произведенные работником расходы в срок не позднее <ДАТА> числа месяца, следующего за соответствующим месяцем найма жилого помещения.

Таким образом, по мнению Ответчика, обязанность у работодателя компенсировать расходы работника по найму жилого помещения возникает только в случае документального подтверждения последним понесенных им расходов. Кроме того, указанные документы должны быть предоставлены в установленный Положением от <ДАТА> срок, в противном случае работодатель оставляет за собой право отказать в компенсации расходов.

Ответчик считает, что поскольку за весь период действия Трудового договора Заявителем в адрес Клуба не было предоставлено соответствующих документов, произвести соответствующие выплаты не представляется возможным.

Ответчик обратил внимание на то, что установленный Положением от <ДАТА> и условиями Трудового договора порядок компенсации расходов по найму жилого помещения, по мнению Клуба, принят не с целью уклонения работодателя от осуществления указанных выплат и тем самым нарушения прав работников, а с целью укрепления финансовой дисциплины в организации, поскольку подобные выплаты носят исключительно компенсационный характер.

Ответчик отметил, что в Ответе на претензию было указано на отсутствие в распоряжении Клуба документов, подтверждающих расходы Заявителя по найму жилого помещения.

Поскольку соответствующие документы до настоящего времени работником не представлены, Клуб просил Палату отказать в указанной части требований.

Требования Заявителя о выплате премий за матчи спортивного сезона XX годов Ответчик не признал и просил Палату отказать в их удовлетворении ввиду следующего.

На основании частей 1 и 2 статьи 135 ТК РФ заработная плата работников Клуба устанавливается в соответствии с действующим в организации Положением от <ДАТА>, конкретный размер которой определяется трудовым договором.

Ответчик отметил, что структура оплаты труда Футболиста, как и многих других сотрудников Клуба согласно пункту __ Трудового договора состоит из оклада, премии, размер которой устанавливается до заключения трудового договора, а также выплат (надбавок) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Кроме того, с целью дополнительной мотивации сотрудников к достижению высоких спортивных результатов в соответствии с действующим в Футбольном клубе Положением о

премировании предусмотрена система премирования за проведенные официальные матчи, окончившихся победой или вничью. Размер премии и порядок ее выплаты определяется указанным Положением. Ответчик указал, что в Приложении № __ к Трудовому договору (Лист ознакомления) имеется подпись Заявителя, свидетельствующая о том, что последний был ознакомлен с локальными нормативными актами, в частности с Положением о премировании.

Ответчик отметил, что согласно пункту _ Положения о премировании размер премии определяется директором организации с учетом мотивированных рекомендаций главного тренера, оформленных в форме служебной записки и предоставленной по итогам матча, окончившегося победой или вничью. Максимальный размер премии не может превышать XXX рублей.

Решение о конкретном размере премии работника принимается директором и оформляется соответствующим приказом. Выплата премии производится в день выплаты заработной платы, но не позднее месячного срока с даты приказа о премировании.

Ответчик обратил внимание, что Положением о премировании в пункте__ также установлено, что премии, указанные в этом положении, не являются гарантированными выплатами, полагающимися работникам в безусловном порядке.

Боле того, выплата премий за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью, осуществляется в пределах фонда оплаты труда клуба при условии сохранения объемов финансирования и с учетом финансового положения организации (пункт__ указанного Положения).

Таким образом, Ответчик полагает, что в Клубе действительно имеется возможность дополнительного поощрения сотрудников в виде денежной премии при наступлении определенных событий, однако, данная выплата не является полагающейся в безусловном порядке до того момента, пока директором организации не принято соответствующего решения в форме приказа о премировании.

Ответчик сообщил, что за перечисленные Заявителем X матчей спортивного сезона XX годов, директор Клуба приказов о начислении и выплате Футболисту премии не издавал, соответственно, в настоящий момент оснований для ее выплаты у Клуба не имеется.

В своем отзыве Ответчик также просил принять во внимание факт сокращения объемов финансирования Клуба на 20__ год более чем __ раза по сравнению с предыдущим 20__ годом, а также тяжелое финансовое положение Клуба. Ответчик отметил, что данные о действительном финансовом положении Клуба уже были представлены в РФС в рамках лицензирования на спортивный сезон XX годов. Указанные обстоятельства в соответствии с пунктом _ Положения о премировании также налагают на директора организации ограничения при рассмотрении вопросов о дополнительном поощрении сотрудников.

Относительно довода Заявителя о сообщении Клубом в Ответе на претензию недостоверной информации по факту неиздания ни предыдущим, ни действующим руководством Клуба приказов о премировании и о том, что премии в 20__ году сотрудникам за матчи не выплачивались Ответчик пояснил, что в указанном письме имелись ввиду именно спорные матчи. Клуб ни в письме от <ДАТА>, ни в настоящем отзыве не отрицает факт выплаты премии сотрудникам в <ДАТА> 20__ года за матч, проведенный <ДАТА> с ФК ВВ.

Ответчик полагает, что позиция Заявителя сводится к тому, что премии, предусмотренные Положением о премировании, являются составной частью заработной платы и условием Трудового договора, что, по мнению Клуба, основано на неверном толковании положений Трудового договора и норм трудового законодательства на основании следующего.

Ответчик указал, структурой оплаты труда работников Клуба, в том числе у Футболиста, предусмотрены два вида премий. Одна премия является составной частью заработной платы и предусмотрена в тексте Трудового договора, выплачивается ежемесячно и в безоговорочном порядке в случае отсутствия со стороны работника оснований для ее лишения или уменьшения. Перечень таких оснований также предусмотрен в тексте Трудового договора. Вторая спорная премия не является составной частью ежемесячной заработной платы и не предусмотрена в

тексте трудового договора, выплачивается при наступлении определенных Положением о премировании событий и при определенных этим же Положением условиях, в том числе с учетом финансового положения Клуба и соответственно не является гарантированной выплатой.

Следовательно, по мнению Клуба, Положением о премировании предусмотрены условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер. Ответчик отметил, что аналогичное мнение содержится в письме Роструда от 18.12.2014 № 3251-6-1.

Ответчик указал также, что в соответствии со статьями 22, 57, 72, 129, 135, 136 ТК РФ стимулирующие выплаты, в том числе премии, являются составной частью заработной платы, являются существенным условием Трудового договора и выплачивается работнику в полном объеме и в установленные сроки. Иные выплаты работникам, не предусмотренные в тексте Трудового договора, не могут являться составной частью заработной платы. Наличие в организации локального нормативного акта, предусматривающего дополнительное поощрение работников обусловлено закреплением за работодателем права на законное и обоснованное премирование работников, но никак не его обязанностью.

По мнению Ответчика, условия Положения о премировании, позволяющие Клубу не производить выплату дополнительных премий работникам, направлены на обеспечение стабильного финансового положения Клуба и не могут расцениваться как нарушающие права работников организации. Все предусмотренные Трудовым договором выплаты, в том числе ежемесячные премии, Клуб выплачивает в определенном сторонами объеме и в установленные сроки, в связи с чем в указанной части требований Ответчик полагает необходимым отказать.

Относительно довода Заявителя о лишении его премии в одностороннем порядке при отсутствии на то законных оснований, Ответчик сообщил, что за весь период действия Трудового договора Клуб не принимал в отношении Заявителя решений о депремировании. Неосуществление дополнительных выплат премий за X матчей спортивного сезона XX годов согласно Положению о премировании, по мнению Ответчика, не может расцениваться как лишение работника премии, а ровно как односторонний отказ в ее осуществлении, поскольку данные выплаты работнику не начислялись ввиду отсутствия соответствующих приказов директора Клуба.

В своем дополнительном отзыве Клуб возражал против приобщения к материалам дела письменных пояснений Свидетеля ввиду их недопустимости на основании следующего.

Ответчик сообщил, что последний матч в первой части спортивного сезона XX годов, окончившийся победой, состоялся <ДАТА> с командой ФК ТТ, со счетом 3:0 в пользу Клуба.

В соответствии с пунктом __ Положения о премировании главный тренер не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем проведения матча представляет директору мотивированные рекомендации с указанием размеров премий работникам в виде служебной записки.

Ответчик пояснил, что ФИО заступил на должность директора Клуба с <ДАТА>, соответственно, Свидетель, действуя в интересах спортсменов и в строгом соответствии установленными Положением о премировании требованиями, должен был обратиться со служебной запиской о премировании спортсменов за матч, состоявшийся <ДАТА>, не позднее <ДАТА>. Однако ни по состоянию на <ДАТА>, ни на момент заключения Соглашения о расторжении Трудового договора с Футболистом (<ДАТА>) и вплоть до последнего рабочего дня заявителя (<ДАТА>) от Свидетеля ни устных рекомендаций о премировании спортсменов, ни служебных записок в адрес директора футбольного клуба ФИО не поступало. Кроме того, подобных документов от главного тренера не поступало и в адрес прошлого руководства в лице ФИО.

Ответчик отметил, что Свидетель, наоборот, <ДАТА> обратился к директору Клуба ФИО со служебной запиской, зарегистрированной в приемной Клуба <ДАТА> за №, с просьбой

рассмотреть возможность прекращения трудовых отношений с шестью спортсменами, в том числе с Д и К. В данной служебной записке Свидетель также сообщает, что необходимость увольнения указанных спортсменов обусловлена более успешным выступлением главной команды Клуба во второй части Первенства, чем в свою очередь дает оценку профессионального мастерства данных спортсменов и подтверждает их низкий уровень подготовки.

Еще один довод Свидетеля, изложенный в письме о том, что премии были выплачены всем спортсменам за исключением Д и К. Ответчик также считает несостоятельным, поскольку премии не были выплачены ФИО, ФИО и ФИО.

Ответчик полагает, что мнение Свидетеля о несправедливом решении руководства Клуба, выраженное в лишении премий части футболистов, идет вразрез фактическим обстоятельствам, поскольку Свидетель, являясь руководителем главной команды вместо обращения к директору с просьбой премирования Д и К, наоборот потребовал их увольнения, гарантируя более успешное выступление команды во второй части спортивного сезона без участия этих футболистов.

Таким образом, по мнению Ответчика, письменные пояснения Свидетеля являются недопустимым доказательством ввиду того, что содержат недостоверные сведения, а его личное выраженное в этом письме мнение не соответствует фактическим обстоятельствам, поскольку именно главный тренер Свидетель сообщил директору о низком профессиональном уровне Футболиста и стал инициатором его увольнения.

В отношении применения к Клубу обеспечительной меры в виде запрета на регистрацию новых футболистов, учитывая частичное признание требований Заявителя, Ответчик считает применение данной меры несоразмерной допущенному нарушению, удовлетворение которой приведет к невозможности Клуба принимать участие в соревнованиях следующего спортивного сезона.

В связи с изложенным Ответчик просил Палату частично удовлетворить требования Футболиста.

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 сторона обязана доказывать обстоятельства, на которые она ссылается как на обоснование 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: 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.

Относительно взыскания процентов за задержку выплаты заработной платы и компенсации неиспользованного отпуска.

В своем заявлении Футболист указал, что Клубом были нарушены сроки выплаты

заработной платы и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении.

Футболист просил Палату обязать Клуб выплатить проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты заработной платы за период действия Трудового договора, а также компенсации неиспользованного отпуска при увольнении в размере XX рублей xx копеек после вычета НДФЛ.

В своем отзыве Клуб признал наличие указанной выше задолженности в размере, истребуемом Футболистом.

<ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении дополнительных документов (платежных поручений) к материалам дела, из которых следует, что Ответчик выплатил Футболисту сумму задолженности в размере XX рублей xx копеек после вычета НДФЛ.

В заседании представитель Заявителя подтвердил получение Футболистом денежных средств в указанном размере, однако, свои требования уточнять не стал.

В связи с изложенным Палата отказывает Футболисту в удовлетворении требования о выплате процентов, установленных ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты заработной платы за период действия Трудового договора, а также компенсации неиспользованного отпуска при увольнении.

Относительно взыскания компенсации найма жилого помещения.

В своем заявлении Футболист просил Палату обязать Клуб выплатить ему компенсацию найма жилого помещения за период <ДАТА> – <ДАТА>.

Как следует из материалов дела, обязанность по выплате компенсации найма жилого помещения закреплена в п. __ Трудового договора.

В соответствии с пунктом __ Трудового договора работодатель обязуется компенсировать работнику документально подтвержденные расходы по найму жилого помещения в городе Красноярске или прилегающей местности в размере, не превышающем XXX рублей в месяц. В качестве подтверждения произведенных расходов работник обязан предоставлять работодателю соответствующие документы (расписки, чеки, квитанции и т.д.).

Ответчик в своем отзыве указал, что Трудовой договор подчиняется в том числе локальным нормативным актам работодателя, в частности, Положению об оплате труда от <ДАТА> (далее – Положение об оплате труда).

Палатой установлено, что п. __ Положения об оплате труда предусматривает, что для получения компенсации работник обязуется предоставлять работодателю документы подтверждающие произведенные работником расходы в срок не позднее <ДАТА> числа месяца, следующего за соответствующим месяцем найма жилого помещения.

Палатой установлено также, что в Приложении № _ к Трудовому договору (Лист ознакомления) имеется подпись Футболиста, свидетельствующая о том, что он был ознакомлен с Положением об оплате труда.

В связи с чем, довод Заявителя о том, что в Трудовом договоре нет обязанности предоставить документы не позднее <ДАТА> числа календарного месяца, следующего за соответствующим месяцем найма помещения, и, как следствие, такой обязанности не было у Футболиста, Палата считает несостоятельным.

Палата соглашается с позицией Ответчика, состоящей в том, что обязанность компенсировать расходы работника по найму жилого помещения возникает у работодателя только в случае их документального подтверждения в установленный Положением об оплате труда срок.

Заявитель не оспаривает тот факт, что в установленный Положением об оплате труда срок документов, подтверждающих расходы Футболиста по найму жилого помещения, в Клуб представлено не было.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что у Ответчика не имелось оснований для

компенсации Футболисту расходов по найму жилого помещения за период <ДАТА> – <ДАТА>.

В связи с изложенным Палата считает необходимым отказать в удовлетворении требования Футболиста о выплате компенсации найма жилого помещения за период <ДАТА> – <ДАТА>.

Относительно взыскания премий за спортивный сезон XX гг.

При рассмотрении требования Заявителя о взыскании премий за спортивный сезон XX гг. Палате необходимо было ответить на следующие вопросы:

1) Являются ли премии, предусмотренные Положением о премировании, составной частью заработной платы, обязательной к выплате при наступлении спортивных условий для премирования?

2) Является формулировка пункта _ Соглашения о расторжении трудового договора однозначной и достаточной для того, чтобы признать, что Заявитель отказался от всех причитающихся ему выплат, и такой отказ является правомерным и не нарушающим его законные права и интересы?

3) В случае, если Палата придёт к выводу о том, что выплата премий, предусмотренных Положением о премировании, являлась обязанностью Клуба при наступлении условий для премирования, в каком размере подлежат выплате премии в пользу Заявителя?

Являются ли премии, предусмотренные Положением о премировании, составной частью заработной платы, обязательной к выплате при наступлении спортивных условий для премирования?

Как следует из материалов дела, условия для выплаты премий за официальные игры спортивного сезона XX гг. регламентированы Положением о премировании сотрудников Клуба за участие в матчах, закончившихся победой или вничью (далее – «Положение о премировании»).

При этом в соответствии с пунктом _ Положения о премировании в полномочия Директора Клуба входит определение размера премии с учетом мотивированных рекомендаций главного тренера, которые могут быть изложены в форме служебной записки на имя Директора.

Палата обращает внимание на то, что Положение о премировании не наделяет Директора Клуба полномочиями по принятию решения о том, выплачивать или не выплачивать премии, а лишь предоставляет ему возможность определять размер премии.

Пункт __ Положения содержит дополнительные указания на механизм принятия решения в отношении премии и также предусматривает, что в полномочия Директора входит принятие решения о конкретном размере премии.

Таким образом, механизм премирования, предусмотренный Положением о премировании, можно описать следующим образом: после окончания соответствующего матча (при условии победного или ничейного результата) главный тренер Клуба должен был направить в адрес Директора Клуба мотивированные рекомендации в отношении размера премии по каждому из игроков, имеющих право на получение премии, а Директор Клуба должен был принять решение о конкретном размере премии.

Соответственно, Палата приходит к выводу о том, что имеющиеся в Положении о премировании нормы, посвященные механизму принятия решения в отношении премий, однозначно свидетельствуют о том, что указанные премии составляли неотъемлемую часть заработной платы Заявителя, выплата указанных премий являлась обязанностью Клуба при наступлении соответствующих условий для премирования и не могла быть отнесена к одностороннему усмотрению Клуба.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

По мнению Палаты, премии, предусмотренные Положением о премировании, являлись неотъемлемой составной частью системы оплаты труда в Клубе и становились обязательными для выплаты при наступлении соответствующих спортивных условий, указанных в Положении о премировании – победа или ничейный результат и участие игрока в конкретном матче.

Более того, специфика отношений в сфере профессионального футбола такова, что условия о премиях и их размере в большинстве случаев являются конкурентным преимуществом одного клуба перед другим клубом в части привлечения конкретного футболиста для целей заключения трудового контракта и выступления за данный клуб. При таких обстоятельствах условия о премиях за личные или командные результаты являются неотъемлемой и существенной частью трудового договора между спортсменом и профессиональным футбольным клубом и входят в систему оплаты труда профессионального футбольного клуба.

К доводам Клуба о том, что неисполнение предусмотренного Положением о премировании механизма принятия решения о начислении премии (отсутствие мотивированных рекомендаций главного тренера и непринятие Директором Клуба решения о конкретном размере премии) влечет за собой утрату права Заявителя на получение премии, Палата относится критически.

Указанный внутренний корпоративный механизм принятия решения о конкретном размере премии был установлен в одностороннем порядке Клубом для упорядочения деятельности соответствующих работников и структурных подразделений Клуба, а его исполнение находилось вне контроля Заявителя. В этой связи Палата полагает, что право Заявителя на получение премии при наступлении условий для премирования не может быть поставлено в зависимость от исполнения или неисполнения внутренних корпоративных механизмов внутри Клуба.

Также критически Палата относится к доводам Клуба о том, что пункт _ Положения о премировании, который предусматривает, что выплата премий осуществляется при условии сохранения объемов финансирования с учетом финансового положения Клуба, наделяет Клуб правом не выплачивать премии в случае ухудшения финансового положения на Клуба.

Во-первых, в ходе рассмотрения дела в Палате Клуб не смог представить убедительных доказательств того, что «объемы финансирования» не были сохранены на момент наступления условий для выплаты каждой из премий. Из имеющихся в деле материалов не следует, что в ходе сезона XX гг. финансовое положение Клуба настолько резко ухудшилось, что Клуб был лишен возможности выплачивать причитающиеся игрокам премии.

Во-вторых, обязанность по обеспечению финансового благополучия Клуба входит в сферу компетенции органов управления Клуба, а не футболистов и тренеров. Соответственно, право Заявителя на получение заработной платы и иных выплат, входящих в систему оплаты труда Клуба, не может быть поставлено в зависимость от качества работы органов управления Клуба, в том числе в части обеспечения соответствующего финансирования Клуба, предусмотренного ежегодным финансовым планом.

Наконец, Палата принимает во внимание то обстоятельство, что Клуб весной 20__ года выплатил премии за победные и ничейные матчи, сыгранные в первой части сезона XX гг., тем футболистам и тренерам, которые оставались работниками Клуба на момент принятия решения о выплате премий в 20__ году. Указанные обстоятельства подтверждены представителем Клуба в ходе рассмотрения дела, представленными документами и пояснениями Свидетеля, который в сезоне XX гг. работал в качестве главного тренера Клуба.

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является запрещение

дискриминации в сфере труда. Кроме того, статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации прямо предусматривает, что запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Из пояснений представителя Клуба и Свидетеля фактически следует, что единственным критерием, который принимался во внимание при принятии решения о выплате весной 20__ года премий за победные и ничейные матчи, сыгранные в первой половине сезона XX гг., являлся факт наличия трудовых отношений у футболистов и тренеров с Клубом на момент принятия решения о выплате премий. Соответственно, с учетом того, что Заявитель на момент принятия решения о выплате премий не являлся работником Клуба, Клубом было принято решение о том, что он не имеет права на получение премии.

Между тем, указанные действия Клуба являются дискриминационными и нарушающими основные принципы регулирования трудовых отношений, закрепленные статьями 2 и 132 ТК РФ. После достижения предусмотренных Положением о премировании командных спортивных результатов (победные или ничейные матчи) Работник получил право на получение премий, которые в данном случае, как было установлено Палатой, входят в систему оплаты труда и являются составной частью заработной платы, за матчи, в которых он принимал участие в первой части сезона XX гг. При этом указанному праву Работника соответственно корреспондирует обязанность Клуба выплатить данные премии вне зависимости от того, в какой момент с Заявителем были прекращены трудовые отношения, учитывая, что другие работники Клуба, оставшиеся в Клубе, получили за указанные матчи премии.

Таким образом, Палата приходит к выводу о том, что премии за победные и ничейные матчи в первой части сезона XX гг. являлись частью системы оплаты труда в Клубе, были обязательными к выплате в пользу Заявителя при условии наступления тех спортивных условий, которые были отражены в Положении о премировании, а решение Клуба о выплате указанных премий только тем футболистам, которые имели с Клубом трудовые правоотношения на момент принятия решения о выплате премий, является дискриминационным и нарушающим основополагающие принципы регулирования трудовых отношений.

Является ли формулировка пункта _ Соглашения о расторжении трудового договора однозначной и достаточной для того, чтобы признать, что Заявитель отказался от всех причитающихся ему выплат, и такой отказ является правомерным и не нарушающим его законные права и интересы?

Еще одним аргументом Клуба в пользу того, что у Клуба отсутствует обязанность по выплате премий в соответствии с Положением о премировании, является утверждение о том, что Заявитель в Соглашении о расторжении трудового договора, которое было заключено <ДАТА>, фактически признал отсутствие у него к Клубу каких-либо претензий на момент расторжения Трудового договора, и указанная формулировка в пункте _ Соглашения лишила Заявителя права на дальнейшее взыскание каких-либо задолженностей по указанному Трудовому договору.

Палата считает указанные доводы Клуба несостоятельными и противоречащими трудовому законодательству Российской Федерации, а также не соответствующими фактическим обстоятельствам настоящего дела.

В соответствии со статьей _ Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. При этом 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 трудовой договор, то они не подлежат применению.

Соглашение о расторжении Трудового договора, которое было заключено Заявителем и

Клубом <ДАТА>, является неотъемлемой частью Трудового договора между Заявителем и Клубом, так как содержит условия, направленные на изменение и прекращение трудовых отношений между Заявителем и Клубом.

Соответственно, к условиям Соглашения о расторжении Трудового договора применяется режим, установленный статьей__ Трудового кодекса Российской Федерации, а именно запрет на включение в трудовой договор положений, ограничивающих права работников по сравнению с установленными трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Из этого следует, что пункт__ Соглашения о расторжении Трудового договора, в соответствии с которым установлено, что «стороны не имеют друг к другу каких-либо претензий», является неприменимым в том смысле, в котором его понимает Клуб. По мнению Клуба, пункт _ Соглашения о расторжении Трудового договора фактически лишает работника права на защиту своих нарушенных прав или законных интересов, так как он сам отказался от своего права на заявление таких претензий в будущем.

Между тем, статья _ Трудового кодекса Российской Федерации однозначно запрещает включать в трудовой договор положения, ограничивающие права работников по сравнению с установленными трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

В этой связи Палата отмечает, что формулировка пункта __ Соглашения о расторжения Трудового договора не может толковаться и применяться в том смысле, в котором она лишала бы Заявителя его безусловного права на защиту своих прав и законных интересов и после <ДАТА>.

Указанное безусловное и неотъемлемое право спортсмена или тренера на защиту их нарушенных прав и интересов включает в себя право на обращение в соответствующий орган общероссийской спортивной федерации в порядке досудебного урегулирования споров в соответствии со статьей 36.5 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», и не может быть ограничено положениями, включаемыми в трудовые договоры между работником и работодателем.

Таким образом, положения пункта _ Соглашения о расторжении Трудового договора не могут рассматриваться в качестве основания, препятствующего Заявителю обращаться в Палату по разрешению споров РФС за защитой своих нарушенных прав и после <ДАТА>, то есть после даты заключения Соглашения о расторжении Трудового договора.

Соответственно, Заявитель, обнаружив после <ДАТА> факт нарушения своих трудовых прав, а именно неисполненную обязанность Клуба по выплате премий, в том числе учитывая факт их выплаты другим работникам Клуба <ДАТА> 20__ года, имел право на обращение в Палату за защитой своих нарушенных прав в этой части.

Исходя из вышеизложенного, Палата установила, что у Клуба имеется обязанность перед Заявителем в части выплаты премий за победные и ничейные матчи первой части сезона XX гг., в которых Заявитель принял участие, и при этом формулировка пункта _ Соглашения о расторжении Трудового договора не может быть истолкована в том смысле, в котором она лишала бы Заявителя его права на обращение в Палату за защитой его нарушенных прав.

В случае, если Палата придёт к выводу о том, что выплата премий, предусмотренных Положением о премировании, являлась обязанностью Клуба при наступлении условий для премирования, в каком размере подлежат выплате премии в пользу Заявителя?

Далее, перед Палатой стоит задача по установлению размера задолженности Клуба перед Заявителем в части выплаты премий за матчи первой части сезона XX гг.

В соответствии с Положением о премировании максимальный размер премии за победные матчи был ограничен суммой в XXXX рублей (пункт _ Положения о премировании), а за ничейные матчи – суммой в X% от суммы за победные матчи, то есть не более XX рублей.

Между тем, в ходе рассмотрения дела по существу Заявитель ходатайствовал о приобщении к материалам дела письменных пояснений Свидетеля, являвшегося главным

тренером Клуба в течение спортивного сезона XX гг.

В целях всестороннего рассмотрения настоящего дела Палата посчитала необходимым вызвать Свидетеля (в качестве свидетеля) и опросить его в заседании.

Свидетель в заседании подтвердил, что работал в должности главного тренера Клуба с лета 20__года до конца спортивного сезона 20__ года.

В отношении того, как была выстроена в Клубе система выплата премий Свидетель сообщил следующее.

На следующий день после игры, окончившейся победой или ничьей, Свидетелю спортивный директор Клуба (или иное лицо из руководства Клуба) приносили протокол матча с указанием всех футболистов, участвовавших в матче в основном составе или выходивших на замену, для того чтобы он, как главный тренер, проставил суммы премий (которые согласовывались с тренерским штабом) и подписал протокол. После подписания протокол с указанными главным тренером суммами премий передавался руководству Клуба.

Свидетель указал, что премии в Клубе выплачивались в следующих размерах:

Игрокам, участвовавшим в матче в основном составе или выходившим на замену:

- XXXX рублей – за победу;

- XX рублей – за ничью.

В случае если игрок был на скамейке запасных и не выходил на поле – X рублей.

Свидетель пояснил, что служебных записок руководству с его мотивированными рекомендациями по выплатам премий он никогда не писал, свои рекомендации он указывал в протоколах на следующий день после матча.

Свидетель сообщил, что осенью 20__ года большая часть премий не была выплачена, выплату премий перенесли на весну 20__года.

Долги по премиям были выплачены сотрудникам Клуба (футболистам и тренерскому штабу) <ДАТА> 20__года, в том числе премии были выплачены и самому свидетелю.

Свидетель сообщил, что Положения о премировании до <ДАТА> 20__ года он не видел, о том, что там фигурируют другие суммы, отличные от тех, что он проставлял в протоколах матча, он не знал.

Указанные Свидетелем размеры премий в целом соответствуют тем суммам, которые были выплачены Клубом в пользу футболистов Клуба <ДАТА> 20__ года за матчи первой части сезона XX гг.

В этой связи и с учетом того, что Свидетель был заслушан по ходатайству самого Заявителя, и его пояснения не опровергаются материалами делами, Палата критически относится к позиции Заявителя о том, что размер премий Заявителю должен быть рассчитан исходя из максимальных размеров премий, указанных в пунктах __ и _ Положения о премировании.

Такой подход противоречит фактическим обстоятельствам дела и не подтверждается документами, имеющимися в распоряжении Палаты.

Соответственно, по мнению Палаты, с учетом пояснений Свидетеля и иных документов, имевшихся в распоряжении Палаты, премии, которые должны были быть выплачены Клубом Заявителю, подлежат расчету исходя из следующих критериев:

Игрокам, участвовавшим в матче в основном составе или выходившим на замену:

- XXXX рублей – за победу;

- XX рублей – за ничью.

В случае если игрок был на скамейке запасных и не выходил на поле – X рублей.

Заявителем представлен подробный расчет размера премий с указанием победных и ничейных матчей, в которых принимал участие Заявитель.

Сведения об указанных матчах Клуба и участии Заявителя в указанных матчах отражены достоверно, а представленный Заявителем расчет не был опровергнут Клубом.

Таким образом, исходя из определенных Палатой критериев расчета премий и участия Заявителя в победных и ничейных матчах Клуба в первой части сезона XX гг. в период до

<ДАТА>, общий размер премий, которые Клуб должен был выплатить Заявителю, составляет XXX рублей, не включая НДФЛ.

Удовлетворяя требования Заявителя о выплате задолженности по премиям за матчи, сыгранные в первой части сезона XX гг., Палата, соответственно, считает необходимым удовлетворить требования Заявителя, связанные с взысканием с Клуба процентов (денежной компенсации) в соответствии со статьей 236 ТК РФ за задержку выплаты указанных сумм со дня, когда такие выплаты должны были быть произведены.

Учитывая положения статьи 140 ТК РФ, которая обязывает работодателя при прекращении трудового договора, выплатить работнику причитающиеся ему суммы в день его увольнения, Палата полагает, что началом расчетного периода для выплаты процентов в соответствии со статьей 236 ТК РФ является день увольнения Заявителя из Клуба.

Относительно применения к Клубу запрета на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры.

Футболист просил 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 обязанной стороной – футбольным клубом принятого решения вправе по ходатайству другой стороны наложить на футбольный клуб запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения.

В связи с наличием установленной Палатой задолженности по выплате премий 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 распределения вклада 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, размер и объем удовлетворенных требований Заявителя, а также количество времени, затраченного членами Палаты на рассмотрение дела, Палата считает справедливым установить взнос за рассмотрение настоящего спора в размере XX рублей и обязать Ответчика оплатить в РФС указанный взнос в порядке, предусмотренным Регламентом РФС по разрешению споров.

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

На основании изложенного и руководствуясь статьями 2, 9, 129, 132, Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Д в отношении Клуба о взыскании задолженности по премиям и иным выплатам частично

2. Обязать Клуб выплатить футболисту-профессионалу Д задолженность по премиям за официальные игры спортивного сезона XX гг. в размере XXXX рублей, не включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцати) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

3. Обязать Клуб выплатить футболисту-профессионалу Д проценты за задержку выплат, установленных п. 2 настоящего решения, в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый день просрочки за период со дня, когда такие выплаты должны были быть произведены, по день фактического расчёта включительно.

4. Применить к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры. Данный запрет может быть снят Палатой РФС по разрешению споров по заявлению Клуба в случае исполнения обязательств перед футболистом-профессионалом Д, установленных настоящим решением.

5. В удовлетворении остальной части требований футболиста-профессионала Д в отношении Клуба отказать.

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

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

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

**Председатель
Палаты по разрешению споров**

В.А. Берёзов

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**

Е.Р. Джакели