



**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 Бакаева Н.Э., членов Палаты Пряхиной М.Ю., Цивилевой Ю.Р., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А.,

рассмотрев заявление футболиста-профессионала А в отношении профессионального футбольного клуба Б о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, задолженности по трудовому договору, **при участии в очном дистанционном заседании посредством видеоконференц-связи** представителей сторон,

**УСТАНОВИЛА:**

**Фактические обстоятельства:**

<ДАТА> между футболистом-профессионалом А (далее – **Футболист**) и профессиональным футбольным клубом Б (далее – **Клуб**) был заключен Трудовой договор со сроком действия <ДАТА> (далее – **Трудовой договор**).

В соответствии с пунктом \_\_ Трудового договора Клуб обязуется выплачивать Футболисту ежемесячное вознаграждение по Трудовому договору в размере Х рублей.

Согласно пункту \_\_ Трудового договора за каждый проведенный матч без пропущенных голов в свои ворота в ходе Первенства России по футболу среди клубов Лиги сезона ХХ годов при выступлении Футболиста за основную команду Клуба, в пользу Футболиста Клуб выплачивает премию за достижение высоких спортивных показателей в размере Х рублей (без учёта НДФЛ), при наличии достаточных источников финансирования.

Пунктом \_\_ Трудового договора установлено, что в случае, если по итогам сезона ХХ годов Первенства России по футболу среди клубов Лиги Клуб займет место не ниже 15-го, при выступлении Работника за Клуб, в пользу Работника Работодатель выплачивает премию за достижение высоких спортивных показателей в размере ХХ рублей (без учёта НДФЛ), при наличии достаточных источников финансирования.

Пунктом \_\_ Трудового договора предусмотрено, что действие договора может быть прекращено по инициативе одной из сторон без каких-либо последствий при наличии оснований, предусмотренных Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов/Регламентом ФИФА по статусу и переходам игроков. В случае прекращения Договора без уважительной причины, сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию.

Согласно пункту \_\_ Трудового договора по окончании последнего матча Первенства России по футболу среди команд клубов Лиги сезона ХХ годов в течение двух недель каждая из сторон имеет право подать письменное уведомление о расторжении настоящего Договора без применения спортивных и финансовых санкций. В случае, если от сторон не поступает

уведомлений, то настоящий Договор продолжает свое действие в соответствии с п. \_\_ настоящего Договора.

На момент заключения Договора был утвержден календарь игр Первенства России по футболу среди команд клубов Лиги сезона XX годов (далее – **Первенство**), согласно которому последний матч Первенства был запланирован в <ДАТА>.

В связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции COVID-19 <ДАТА> Бюро Исполкома РФС приняло решение о приостановлении с <ДАТА> по <ДАТА> включительно всех спортивных соревнований по виду спорта «футбол», проводимых под эгидой РФС. <ДАТА> приостановление соревнований по виду спорта «футбол» было продлено до <ДАТА> включительно.

<ДАТА> Постановлением Исполкома РФС было принято решение о досрочном завершении Первенства.

<ДАТА> в адрес Футболиста в г. П компанией А было доставлено уведомление от Клуба, датированное <ДАТА>, о намерении расторгнуть Трудовой договор на основании пункта \_\_ Трудового договора.

К уведомлению было приложено Соглашение о расторжении Трудового договора, датированное <ДАТА>.

Приказом № \_\_ от <ДАТА> Футболист был уволен.

<ДАТА> Футболист направил в Клуб претензию с требованием о признании факта неправомерного расторжения Договора и о выплате компенсации за такое расторжение.

<ДАТА> Клуб направил Футболисту ответ на претензию, в котором указал, что расторжение Договора было произведено в порядке, предусмотренном пунктом \_\_ Трудового Договора на основании соглашения сторон.

<ДАТА> года Футболист направил повторную претензию в Клуб с требованием выплатить компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора, а также премию в соответствии с п. \_\_ Трудового договора.

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

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

### **Позиция Заявителя:**

Футболист в заявлениях в Палату и в заседании Палаты указал следующее.

В силу ст. 9 Трудового кодекса 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.

В соответствии с пп. 2-3 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, то они являются недействительными. Условия трудового договора должны соблюдаться сторонами и могут быть изменены только на основании соглашения сторон, заключённого в письменной форме.

Таким образом, по мнению Футболиста, Футболист и Клуб не заключали никакого письменного соглашения сторон о прекращении Трудового договора. Наоборот, как уточнил Заявитель, Клуб вплоть до <ДАТА> вел с Футболистом переговоры об изменении условий оплаты труда с понижением в два раза. За период карантина Клуб ни разу не заявлял о намерении воспользоваться п. \_\_ Трудового договора и до <ДАТА> не совершал никаких

процессуальных действий для этого. Футболист, как и другие работники Клуба, прибыл в г. Н <ДАТА> для сдачи тестов и возвращения к трудовой деятельности. <ДАТА> Футболист встретился с руководством Клуба, которое заявило о желании уменьшить условия оплаты его труда, предложив подписать об этом дополнительное соглашение. После того, как стороны не договорились на изменение условий труда, Клуб <ДАТА> а на своем сайте и в социальных сетях объявил о том, что *«Футболисту был предложен новый договор с учетом максимальных финансовых возможностей, однако игрока эти условия не устроили: он не стал подписывать новый контракт. Наш клуб воспользовался соответствующей опцией в контракте с Н-летним защитником и расторг его»*. Футболист считает, что решение о расторжении Трудового договора возникло у Клуба лишь <ДАТА>, до этого времени Работодатель рассчитывал на продолжение трудовых отношений.

Принимая во внимание, что <ДАТА> состоялся последний матч Первенства, и то, что <ДАТА> Исполнительный комитет РФС принял решение закончить дальнейший розыгрыш Первенства сезона ХХ, рассматривая буквально п. \_\_ Трудового договора, Футболист делает вывод о том, что Клуб, решив в двухнедельных срок (до <ДАТА> включительно) воспользоваться ранее согласованным с Футболистом положением, произвёл расторжение Трудового договора за пределами согласованного Сторонами срока, произвольно и по своему усмотрению выбрав дату увольнения, которая не была согласована с Работником.

Несмотря на то, что Стороны недостаточно чётко согласовали условия расторжения Трудового договора, которые имеют двоякую трактовку и не определяют однозначный порядок увольнения, а также его последствий, Стороны конкретно установили период времени для такого действия. Данный период времени (две недели после последнего официального матча) имеет релевантную практику, сложившуюся в футболе, и, например, применяется для досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста по истечении защищённого периода или по спортивному обоснованию («правило пятнадцатидневного срока»).

Таким образом, Клуб Трудовой договор в заранее согласованный Сторонами срок не расторг, а новое Соглашение о расторжении Трудового договора от <ДАТА> без выплаты компенсации Футболист подписать отказался, в связи с чем, по мнению Футболиста, Трудовой договор продолжил своё действие, как это было заранее обговорено Сторонами в пункте \_\_ Трудового договора.

Футболист не согласился с практикой Палаты, представленной Клубом, пояснив, что обстоятельства расторжения и условий трудовых договоров различны.

Футболист также ссылается на практику Палаты.

Прекращение Трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым должен быть ознакомлен Работник (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ). Приказ о прекращении трудового договора с работником – единственный документ, которым фактически завершаются трудовые отношения.

В данном случае Клуб издал приказ № \_ от <ДАТА>, с которым ознакомил Работника письмом за исх. № \_\_ от <ДАТА>. По мнению Футболиста, Футболист и Клуб не заключали никакого письменного соглашения сторон о прекращении Трудового договора <ДАТА>.

Осуществленное Клубом увольнение по пункту \_\_ Трудового договора за пределами установленного двухнедельного срока без какой-либо денежной компенсации является незаконным и противоречащим трудовому законодательству, а также регламентным нормам ФИФА и РФС, в частности, принципу сохранения контрактной стабильности. В связи с этим досрочное расторжение Трудового договора и увольнение Футболиста являются незаконными и совершенными Клубом в одностороннем порядке при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны Работника, в связи с чем сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию, которая рассчитывается в порядке, предусмотренном Регламентом.

Ссылаясь на статью 9 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов Футболист пояснил, что данное прекращение трудового договора пришлось на защищённый период, Футболист имел оставшийся срок действия трудового договора до <ДАТА> (еще Р

месяцев и 14 суток), за которые ему причиталась заработная плата в размере XX рублей (включая НДФЛ).

<ДАТА> Футболист заключил Трудовой договор с Клубом В сроком с <ДАТА> по <ДАТА>.

Согласно пункту \_\_ трудового договора Футболиста с Клубом В ежемесячная заработная плата Работника составляет XX рублей (включая НДФЛ).

Таким образом, общий ежемесячный заработок Футболиста в Клубе В за указанный период составит XXX рублей (включая НДФЛ).

Разница между заработной платой до <ДАТА> в Клубе и получаемой в Клубе В составит сумму XX рублей (включая НДФЛ).

Также Футболист указал, что в <ДАТА>, после направления претензии в Клуб, Клуб произвёл выплаты премий за достижение высоких спортивных показателей, предусмотренных пп. \_\_ и \_\_ Трудового договора. Однако вместо суммы XX рублей (не включая НДФЛ) Футболисту было перечислено <ДАТА> лишь XX рублей, а оставшиеся суммы удержаны Клубом за неотработанные дни отпуска без добровольного согласия на это Работника.

Футболист пояснил, что с расчетом и приказом об удержании он ознакомлен не был, выплату процентов за задержку указанных сумм в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ Клуб не произвёл.

В соответствии с ч. 1 ст. 138 Трудового кодекса РФ размер удержаний не может превышать 20% от суммы, причитающейся к выплате Работнику. Если сумма, подлежащая удержанию из зарплаты Работника, превышает 20% выплачиваемой суммы или Работнику вообще не были начислены выплаты, из которых можно было бы произвести удержание, он может это сделать только в добровольном порядке, а взыскать или удержать данную сумму с Работника никоим образом нельзя.

Так как Клуб имел право удержать только XX рублей, то его задолженность перед Работником по выплате премий за достижение высоких спортивных показателей составляет сумму XX рублей (не включая НДФЛ), которые должны быть выплачены с компенсацией в виде процентов (ст. 236 Трудового кодекса РФ) за задержку с <ДАТА>.

Аналогичным образом при расчёте заработной платы и иных выплат при увольнении за <ДАТА> Клуб, вместо <ДАТА> (дата увольнения), произвёл расчёт и выплатил Работнику лишь XX рублей <ДАТА> и XX рублей – <ДАТА>, произведя удержания из начисленной к выплате суммы XX рублей в размере более 20%.

Таким образом, по мнению Футболиста, задолженность Клуба перед ним по заработной плате и иным выплатам за <ДАТА> составляет сумму XX рублей (не включая НДФЛ), которые должны быть выплачены с компенсацией в виде процентов (ст.236 Трудового кодекса РФ) за задержку с <ДАТА>.

#### **С учётом изложенного Футболист просит Палату:**

1) Обязать Клуб выплатить Футболисту по компенсации за досрочное расторжение трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала в сумме X рублей, включая НДФЛ;

2) Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по премиям за достижение высоких спортивных показателей в сумме XX, не включая НДФЛ;

3) Обязать Клуб выплатить Футболисту задолженность по заработной плате и иным выплатам за <ДАТА> в сумме XX, не включая НДФЛ;

4) Обязать Клуб выплатить Футболисту компенсацию в виде процентов (ст. 236 Трудового кодекса РФ) за задержку выплат, указанных в пп. \_\_ заявления, за период с <ДАТА> по день фактического исполнения;

5) 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 на основании следующего.

По мнению Клуба, Футболист ошибочно полагает, что Трудовой договор был расторгнут Клубом в одностороннем порядке. В действительности расторжение было произведено по соглашению сторон.

В соответствии с ч. 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.

В ст. 77 Трудового кодекса РФ приведены общие основания расторжения трудового договора. Так, п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса 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).

Стороны, заключив Трудовой договор и предусмотрев в п. \_\_ условия, при которых возможно его расторжение без каких-либо последствий и выплат другой стороне (заранее согласованное расторжение), достигли соглашения и договорились о возможности такого расторжения. По мнению Клуба, заключение отдельного соглашения о расторжении Трудового договора при таких обстоятельствах и с учетом специфики отношений в области профессионального футбола не является обязательным.

Клуб считает, что незаключение отдельного соглашения о расторжении Трудового договора не имеет значения для настоящего дела, поскольку Трудовой договор был расторгнут на основании положения п. \_\_ Трудового договора, которое представляет собой согласие Футболиста на расторжение договора на заранее установленных условиях.

Клуб отмечает, что существует судебная практика, свидетельствующая о том, что для прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ достаточно прийти к взаимному соглашению. При этом форма соглашения не имеет значения.

В обоснование данного довода Клуб представил судебную практику.

Таким образом, трудовое законодательство РФ не содержит требования к заключению отдельного письменного соглашения о расторжении трудового договора, если стороны достигли согласия о таком расторжении. В настоящем деле Трудовой договор был расторгнут на основании пункта \_\_, который представляет собой соглашение сторон на расторжение договора на заранее установленных условиях.

Клуб также представил практику Палаты.

Отдельно Клуб отмечает, что в силу того, что п. \_\_ Трудового договора в равной степени наделяет обе стороны правом инициировать расторжение по соглашению сторон, он не может рассматриваться как положение, ухудшающее положение работника, что также подтверждается практикой Палаты.

Правомерность включения в трудовой договор положения, позволяющего стороне инициировать расторжение такого договора, при условии двустороннего характера такого положения, также признается и Палатой по разрешению споров ФИФА.

Таким образом, по мнению Клуба пункт \_\_ Трудового договора представляет собой правомерное соглашение о расторжении Трудового договора.

Клуб отмечает, что Футболисту было направлено недвусмысленное Уведомление о расторжении Трудового договора в установленный пунктом \_\_ Трудового договора срок, а выводы Футболиста являются ничем иным как ошибочной субъективной интерпретацией.

В соответствии с решениями Бюро Исполкома РФС и Исполкома РФС Первенство было приостановлено <ДАТА>, а затем досрочно завершено <ДАТА>, в связи с чем двухнедельный срок должен быть исчислен начиная с <ДАТА>, так как именно в эту дату Клуб узнал о том, что в Первенстве был проведен последний матч.

Клуб указал, что пункт \_\_ Трудового договора не устанавливает срока, в который должен быть издан приказ о расторжении Трудового договора. В действительности п. \_\_ Трудового договора устанавливает срок, в который сторона должна направить уведомление о расторжении, а не фактически прекратить трудовые отношения (что может произойти позднее). Соответственно, направление Уведомления о расторжении Трудового договора в срок до

<ДАТА> с последующим изданием Приказа о расторжении уже за пределами установленного двухнедельного срока отвечает требованиям, установленным п. \_\_ Трудового договора.

Уведомление, по мнению Клуба, было направлено Футболисту своевременно и установило дату прекращения трудовых отношений. Именно в эту дату Клубом был издан Приказ, указывающий в качестве основания расторжения Трудового договора соглашение сторон, установленное п. \_\_ Трудового договора. Таким образом, Клуб считает, что им был соблюден срок, определенный сторонами в п. \_\_ Трудового договора.

Клуб отмечает, что подписание отдельного соглашения о расторжении было предложено Футболисту в целях подтверждения отсутствия финансовых претензий у сторон. Однако, его направление Футболисту не может рассматриваться как отказ Клуба от права на расторжение Трудового договора по соглашению сторон. При этом, отказ Футболиста от подписания соглашения о расторжении Трудового договора в форме отдельного документа не означает аннулирование уже достигнутого в п. \_\_ Трудового оговора соглашения, что подтверждается п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2.

Между Клубом и Футболистом не было достигнуто соглашение об аннулировании п. \_\_ Трудового оговора. В связи с вышеизложенным Клуб считает довод Футболиста о том, что Клуб уволил Футболиста с нарушением порядка, установленного п. \_\_ Договора, необоснован и не соответствует фактическим обстоятельствам дела.

Футболист просит Палату обязать Ответчика выплатить в пользу Заявителя премию за достижение высоких спортивных показателей в соответствии с п. \_\_ Трудового договора.

В отношении указанного требования Клуб отмечает, что выплата упомянутой в п. \_\_ Трудового оговора премии была произведена Футболисту <ДАТА>, что подтверждается платежным поручением № \_\_.

В соответствии с п. \_\_ и \_\_ Трудового договора в <ДАТА> Футболисту были начислены доплаты за достижение высоких спортивных показателей в размере XXX рублей (XX рублей после вычета НДФЛ), в том числе премия в соответствии с п. \_\_ Трудового договора в размере XXX рублей (XX рублей после вычета НДФЛ).

Однако в связи с тем, что за время работы в Клубе Футболистом было использовано большее количество дней отпуска, чем было отработано, при окончательном расчете из начисленных Футболисту сумм было произведено удержание за неотработанный отпуск.

В связи с изложенным, при расчете при увольнении из начисленных Футболисту сумм подлежало удержанию XX рублей, рассчитанных как XX x XXX (средний дневной заработок).

Часть указанной суммы была удержана из сумм, начисленных и выплаченных Футболисту в <ДАТА>, а часть (XX рублей) из указанной доплаты за достижение высоких спортивных результатов, выплаченной Футболисту в <ДАТА>.

Таким образом, в <ДАТА> Футболисту были начислены доплаты за достижение высоких спортивных результатов, в том числе согласно п. \_\_ Договора, из которых, после удержания за неотработанный отпуск XX рублей, а также НДФЛ, <ДАТА> года Футболисту было выплачено XX рубль.

На основании вышеизложенного Клуб считает требование Футболиста о выплате премии, установленной п. \_\_ Трудового договора, необоснованным и не подлежащим 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.

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 Футболиста Палата считает необходимым ответить на следующие вопросы:

1. Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон или в одностороннем порядке?
2. 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?

Пунктом \_\_ Трудового договора предусмотрено, что *действие договора может быть прекращено по инициативе одной из сторон без каких-либо последствий при наличии оснований, предусмотренных Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов/Регламентом ФИФА по статусу и переходам игроков. В случае прекращения Договора без уважительной причины, сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию.*

Пунктом \_\_ Трудового договора установлена так называемая «опция одностороннего расторжения договора», действующая в определённый период: *«по окончании последнего матча Первенства в течение двух недель каждая из сторон имеет право подать письменное уведомление о расторжении настоящего Договора без применения спортивных и финансовых санкций. В случае, если от сторон не поступает уведомлений, то настоящий Договор продолжает свое действие в соответствии с п. \_\_ настоящего Договора».*

В связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции COVID-19 <ДАТА> Бюро Исполкома РФС приняло решение о приостановлении с <ДАТА> по <ДАТА> включительно всех спортивных соревнований по виду спорта «футбол», проводимых под эгидой РФС. <ДАТА> приостановление соревнований по виду спорта «футбол» было продлено до <ДАТА> включительно.

<ДАТА> Постановлением Исполкома РФС было принято решение о досрочном завершении Первенства.

Таким образом, Палата считает <ДАТА> датой последнего матча Первенства в контексте пункта \_\_ Трудового договора. Стороны заранее согласовали определенный период времени, а именно с <ДАТА> по <ДАТА> (срок действия опции одностороннего расторжения Договора), в течение которого возможно расторжение Трудового договора при условии извещения об этом другой стороны.

<ДАТА> отец Футболиста получил уведомление Клуба, датированное <ДАТА>, в соответствии с которым на основании пункта \_\_ Трудового договора Клуб уведомляет Футболиста о намерении расторгнуть Трудовой договор <ДАТА> и просит Футболиста направить подписанный экземпляр соглашения о расторжении Трудового договора. К данному уведомлению было приложено Соглашение о расторжении Трудового договора, датированное <ДАТА>.

Приказом № \_\_ от <ДАТА> Футболист был уволен.

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

Футболист сразу же заявил о незаконности такого увольнения.

С учетом утверждения итогов Первенства <ДАТА> Клуб должен был уведомить Футболиста о реализации вышеуказанной опции не позднее <ДАТА>.

Факт отправки Клубом письма в адрес футболиста <ДАТА> не подтверждает соблюдение данного требования. Футболист отрицает получение каких-либо уведомлений от Клуба в двухнедельный период после последнего матча Первенства ФНЛ.

Клуб имел возможность уведомить футболиста по электронной почте (переписка с указанием адреса электронной почты Футболиста имеется в материалах дела); Футболист состоял в командном WhatsApp-чате, следовательно, у Клуба была возможность оперативно уведомить Футболиста в предусмотренный Трудовым договором срок о реализации опции одностороннего расторжения Трудового договора. Однако Клуб этого не сделал.

Уведомление в адрес Футболиста поступило от клуба только <ДАТА>, т.е. за пределами согласованного срока действия опции, в связи с чем Палата приходит к выводу, что Клуб расторг Трудовой договор, нарушив срок уведомления, согласованный сторонами в Трудовом договоре.

Вместе с тем, надлежащее уведомление другой стороны является одним из условий действительности подобных опций, что подтверждается аналогичной практикой FIFA DRC 07141003 от 20.07.2014 касательно односторонней опции продления.

Как следует из формулировки пункта \_\_ Трудового договора «*в случае если от сторон не поступает уведомлений, то договор продолжает свое действие в соответствии с п. \_\_. Договора*». Соответственно, стороны прямо предусмотрели необходимость получения уведомления в определенный сторонами срок для прекращения Трудового договора на основании пункта \_\_ 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.

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 <ДАТА>. Футболист не давал своё согласие на расторжение Трудового договора, не подписал предложенный Клубом вариант Соглашения, направлял в Клуб претензии о неправомерном расторжении Трудового договора.

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. Таким образом, Палата приходит к выводу, что Клуб расторг Трудовой договор, не согласовав с Футболистом срок увольнения.

Учитывая, что <ДАТА> в адрес Футболиста не поступало уведомлений о реализации Клубом опции одностороннего расторжения Трудового договора, Палата приходит к выводу, что Трудовой договор продолжил свое действие вплоть до <ДАТА>, после чего был расторгнут Клубом в одностороннем порядке при отсутствии виновных действий (бездействия) Футболиста.

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

Палатой установлено, что Клуб расторг Трудовой договор в одностороннем порядке без уважительных причин при отсутствии виновных действий (бездействия) Футболиста после истечения срока действия опции, следовательно, должны применяться последствия, предусмотренные п. \_\_ Трудового договора, т.е. подлежит выплате компенсация, определяемая Палатой.

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; CAS 2015/A/4333) 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 тот факт, что Клуб вел переговоры с Футболистом о продолжении трудовых отношений на условиях пониженной заработной платы, а также факт того, что расторжение Трудового договора произошло во время защищённого периода, 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>).

Учитывая ежемесячную заработную плату Футболиста согласно Трудовому договору (XX рублей), заработная плата Футболиста с <ДАТА> по <ДАТА> составила бы XXX рублей.

При этом Палата отмечает, что <ДАТА> Футболист заключил трудовой договор с Клуб В сроком с <ДАТА> по <ДАТА>, согласно которому ежемесячная заработная плата составляет XX рублей. Общий размер заработной платы Футболиста в Клубе В составит XXX рубля.

Таким образом, сумма компенсации за расторжение Трудового договора должна составлять сумму заработной платы Футболиста до конца Трудового договора за вычетом заработной платы Футболиста в Клубе В, то есть сумма в размере XX рублей.

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

#### Относительно взыскания задолженностей по премиям и Трудовому договору:

Футболист просит Палату взыскать с Клуба задолженность по премиям за достижение высоких спортивных показателей в сумме XX рублей, не включая НДФЛ, и задолженность по заработной плате и иным выплатам за <ДАТА> в сумме XXX рублей, не включая НДФЛ.

Согласно пункту \_\_ Трудового договора за каждый проведённый матч без пропущенных голов в свои ворота в ходе Первенства при выступлении Футболиста за основную команду

Клуба, в пользу Футболиста Клуб выплачивает премию за достижение высоких спортивных показателей в размере XX рублей (без учёта НДФЛ), при наличии достаточных источников финансирования.

Пунктом \_\_ Трудового договора установлено, что в случае, если по итогам сезона Первенства Клуб займет место не ниже 15-го, при выступлении Работника за команду «Енисей», в пользу Работника Работодатель выплачивает премию за достижение высоких спортивных показателей в размере XX рублей (без учёта НДФЛ), при наличии достаточных источников финансирования.

По итогам Первенства ФНЛ Клуб занял 14 место.

Исходя из материалов дела, в <ДАТА> Клуб произвёл выплаты премий за достижение высоких спортивных показателей, предусмотренных пп. \_\_ и \_\_ Трудового договора. Однако, вместо суммы X (не включая НДФЛ) Футболисту было перечислено <ДАТА> XX рублей, а оставшиеся суммы удержаны Клубом за неотработанные дни отпуска без добровольного согласия на это Футболиста. При этом, с расчетом и приказом об удержании Футболист ознакомлен не был.

В соответствии с пунктом 1 статьи 138 Трудового кодекса РФ размер удержаний не может превышать 20% от суммы, причитающейся к выплате Работнику. Если сумма, подлежащая удержанию из зарплаты Работника, превышает 20% выплачиваемой суммы или Работнику вообще не были начислены выплаты, из которых можно было бы произвести удержание, он может это сделать только в добровольном порядке, а взыскать или удержать данную сумму с Работника никоим образом нельзя.

Таким образом, Клуб имел право удержать только XX рублей, задолженность перед Футболистом по выплате премий за достижение высоких спортивных показателей составляет сумму XXX рублей (не включая НДФЛ).

Также, при расчёте заработной платы и иных выплат при увольнении за <ДАТА> Клуб, вместо <ДАТА> (дата увольнения), произвёл расчёт и выплатил Футболисту XX рублей <ДАТА> и XXX рублей <ДАТА>, произведя удержания из начисленной к выплате суммы XX рублей в размере более 20%.

Таким образом, задолженность Клуба перед Футболистом по заработной плате и иным выплатам за <ДАТА> составляет сумму XX рублей (не включая НДФЛ).

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

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

Относительно уплаты взноса за рассмотрение дела в Палате:

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

Согласно пп. «в» п. 1 ст. 36 Регламента РФС по разрешению споров взнос за рассмотрение дела в Палате (от 15 000 рублей до 50 000 рублей) стороны оплачивают по итогам рассмотрения дела в Палате в размере, указанном в решении Палаты.

Учитывая результат вынесенного решения, а также количество времени, затраченного членами Палаты на рассмотрение дела, Палата считает справедливым установить взнос за рассмотрение настоящего спора в размере X рублей на Клуб.

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

На основании изложенного и руководствуясь статьями 9, 57, 58, 77, 78, 129, 138 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 Клуба Б о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, задолженности по трудовому договору в полном объеме.

2. Обязать Клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А задолженность по компенсации за досрочное расторжение трудового договора по инициативе Клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста в размере X рублей, включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

3. Обязать Клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А задолженность по премиям за достижение высоких показателей (п. \_\_ Трудового договора) в размере XX рублей, не включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать Клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А задолженность по заработной плате и иным выплатам за <ДАТА> в размере X рублей, не включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

5. Обязать Клуб Б выплатить футболисту-профессионалу А проценты за задержку выплаты задолженностей, установленных п. п. 2 – 4 настоящего решения, в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с дней, когда соответствующие выплаты должны были быть произведены, по день фактического расчета включительно.

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

7. Обязать Клуб Б оплатить в РФС взнос за рассмотрение дела Палатой в X 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**

**Бакаев Н.Э.**

**Ответственный секретарь  
Палаты по разрешению споров**

**Ершов А.А.**