



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
СПОРТИВНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПО ФУТБОЛУ
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»**

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7080)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № ____

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты: Градскова Е.Е., Кедрина И.С., ответственного секретаря Палаты Джакели Е.Р.,

рассмотрев заявление футболиста-профессионала А в отношении «Б» о признании досрочного расторжения трудового договора совершённым по инициативе клуба без уважительных причин, о взыскании задолженности, компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций, **при участии в заседании:**

от заявителя: представители по доверенности К, Л, Н;

от ответчика: представитель по доверенности М (видеоконференция);

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА>года между футболистом-профессионалом А (далее – **Футболист, Заявитель, Работник**) и «Футбольный клуб «Б» (далее – **Ответчик, Клуб, Работодатель**) был заключен Трудовой договор № ____ со сроком действия до <ДАТА> включительно (далее – **Трудовой договор, Договор**).

Согласно п. ____ Трудового договора Заявитель был принят на должность спортсмена-профессионала по футболу.

В соответствии с п. ____ Трудового договора Футболисту устанавливалось вознаграждение в размере Х рублей в месяц.

Пунктом ____ Трудового договора предусматривалось, что в случае расторжения Трудового договора по инициативе Клуба без уважительных причин, а также в случае расторжения Трудового договора по инициативе Футболиста, но в связи с существенным нарушением Трудового договора Клубом, Клуб обязан произвести в пользу Футболиста выплату компенсации в размере заработной платы Работника за 3 (три) месяца (liquidated damages).

Приказом № ____ от <ДАТА> Футболист был уволен с занимаемой должности на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

<ДАТА> Футболист направил в Клуб претензию с требованием выплатить имеющуюся (по мнению Заявителя) задолженность по компенсации за одностороннее расторжение Трудового договора.

Ответчик не ответил на претензию Заявителя, в связи с чем <ДАТА> Футболист обратился в Палату по разрешению споров РФС (далее – Палата) с заявлением в отношении Клуба о признании досрочного расторжения трудового договора совершённым по инициативе Клуба без уважительных причин, о взыскании задолженности, компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций с приложением документов в обоснование своей позиции.

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

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

Позиция Заявителя:

В своем заявлении Футболист указал, что со <ДАТА> в отношении него были начаты дискриминационные действия, а именно: в устной беседе спортивный директор Клуба В. объявил Работнику, что в отсутствие каких-либо медицинских показаний, он переведён во вторую команду Клуба без какой-либо тренировочной цели и без возможности с его стороны как-то повлиять на возвращение к тренировкам с основной командой Клуба.

Заявитель полагает, что подобные действия руководства Клуба были направлены на снижение спортивного потенциала Футболиста и на досрочное расторжение Договора на невыгодных для него условиях. При этом своим отношением к работе и тренировкам Футболист никогда не давал повода так к нему относиться.

Футболист выполнял устное распоряжение руководства Клуба, однако, действуя добросовестно, желая исполнять свои обязанности и трудовые функции в соответствии с Договором, он в письменной форме попросил предоставить подписанное руководством Клуба распоряжение, а также разъяснить мотивы, причины и срок его перевода во вторую команду Клуба.

По мнению Заявителя, он путём обмана был заявлен за вторую команду Клуба. В связи с чем, в том же обращении попросил Клуб сообщить, каким образом и кем он был заявлен за вторую команду Клуба без его письменного разрешения.

Заявитель сообщил, что на следующий день ему на руки был передан напечатанный от имени генерального директора текст с ответом на его обращение, направленное накануне, однако данный текст не был подписан, не направлялся на электронную почту и по сути не являлся оформленным документом, что странно для делопроизводства профессионального клуба Премьер-лиги, каковым является Работодатель. Исходя из предоставленного текста, Клуб, по мнению Заявителя, не имел никаких целей возвращения Футболиста в «основной состав» и отказывался давать ему какие-либо разъяснения «мотивов, причин и срока перевода во вторую команду».

Футболист пояснил, что в данном тексте выражалась готовность Клуба «обсудить все возможные варианты продолжения карьеры с учётом законных интересов обеих сторон». По мнению Заявителя, Работодатель пытался вынудить Работника уволиться на выгодных только ему условиях, не ведя каких-либо переговоров и не обсуждая размер компенсации за досрочное расторжение Договора (в ситуации, когда почти все команды были укомплектованы и состоялся старт нового спортивного сезона чемпионатов).

Заявитель указал, что <ДАТА> Футболист направил в Клуб письменную претензию с требованиями «разъяснить сложившуюся ситуацию, прекратить существенное нарушение Договора, положений регламентов ФИФА и РФС, а также дать мне возможность осуществлять трудовые функции в составе основной команды Клуба, для чего прошу письменно сообщить, когда и куда мне необходимо прибыть для выполнения своих трудовых функций в составе основной команды Клуба».

В своём ответе на претензию исх. № __ от <ДАТА> Ответчик отрицал какие-либо дискриминационные действия в отношении Заявителя, впоследствии продолжив их вплоть до <ДАТА>. Так, Футболист добросовестно тренировался самостоятельно либо в составе второй

команды Клуба, за которую на матчи не привлекался. С момента вызова Заявителя в основу для участия матче <Соревнование2> по футболу (<ДАТА> против X) он продолжил тренировки в главной команде, в составе которой сыграл ещё в двух матчах Кубка (<ДАТА> против X и <ДАТА> против X), во всех трёх играх выходил в старте на непрофильной для себя позиции правого защитника и заслужил хорошие оценки специалистов.

Футболист указал, что <ДАТА> Работодатель досрочно расторг Договор в одностороннем порядке, уволив Работника без уважительных причин, о чем издан приказ № __от <ДАТА>. Кроме того, согласно записи в трудовой книжке Работника об этом, «Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон; пункт 1 часть 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», однако, никакого «соглашения» сторонами не обсуждалось и тем более не подписывалось. По мнению Заявителя, Клуб специально дождался завершения регистрационного периода и намеренно уволил Футболиста без уважительных причин в течение сезона с единственной лишь целью – отомстить Работнику за отстаивание им своих законных прав и интересов.

Заявитель отметил, что согласно статье 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Статья 78 ТК РФ устанавливает, что «трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора». Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (пункт 20) уточняет, что при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Ключевым условием подобного расторжения договора является именно договоренность сторон о прекращении трудовых отношений, в том числе касательно срока, когда такое прекращение возможно.

Письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 апреля 2014 года № 14-2/ООГ-1347 уточняется, что «юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по указанному основанию является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора. В Кодексе не указано, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Поэтому полагаем, что данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения».

Футболист пояснил, что в вышеуказанном приказе в качестве основания прекращения трудового договора Ответчик сослался на «п. __Трудового договора (Контракта) с выплатой компенсации», которым установлено следующее: «В случае расторжения Договора по инициативе Работодателя без уважительных причин, а также в случае расторжения Договора по инициативе Работника, но в связи с существенным нарушением Договора Работодателем, Работодатель обязан произвести в пользу Работника выплату компенсации в размере заработной платы Работника за 3 (три) месяца (liquidated damages). Данная компенсация является окончательной и не может быть уменьшена или увеличена в зависимости от дальнейшего трудоустройства Работника. Указанная выплата осуществляется в последний рабочий день Работника».

Заявитель считает, что данный пункт никоим образом не позволял Работодателю в любой момент прекратить трудовые отношения с Заявителем, не имеет юридической силы и не подлежит применению.

Заявитель указал, что исходя из статьи 13 Регламента ФИФА по статусу и переходам (трансферу) футболистов (далее – «Регламент ФИФА»), «Действие контракта между футболистом-профессионалом и клубом может быть прекращено только по истечении срока действия контракта или по взаимной договоренности». Кроме того, в соответствии со статьей 16 Регламента ФИФА «Контракт не может быть расторгнут в одностороннем порядке в течение сезона». Принцип pacta sunt servanda («договоры должны соблюдаться») – основополагающий гарант сохранения стабильности трудовых договоров. Аналогичные принципы закреплены в

трудовом законодательстве Российской Федерации, регулирующем особенности труда спортсменов, и в регламентных нормах РФС.

Заявитель отметил, что именно на данные нормативные правовые акты ссылается Трудовой договор (пп. __, __, __, __) в качестве законных оснований для его прекращения. Каких-либо виновных действий (бездействия) Футболистом не совершалось, Клубом не упоминалось. Таким образом, Футболист полагает, что уважительных причин для расторжения Трудового договора с Заявителем у Ответчика не имелось и дополнительно Сторонами не устанавливалось, следовательно, было произведено Клубом по собственной инициативе, без законного основания, в течение спортивного сезона, вне «регистрационного окна» и пришлось на защищённый период.

Заявитель указал, что согласно статье 17 Регламента ФИФА в случае прекращения действия контракта без законного основания, нарушившая сторона обязана выплатить компенсацию. Кроме того, в соответствии со статьей 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (далее – «Регламент РФС по статусу») «1. Действие трудового договора между клубом и футболистом-профессионалом/тренером может быть прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по истечении срока действия трудового договора либо по соглашению сторон ... 2. Расторжение трудового договора между клубом и футболистом-профессионалом/тренером в течение спортивного сезона, как правило, не допускается... 3. Действие трудового договора между клубом и футболистом-профессионалом/тренером может быть прекращено по инициативе одной из сторон без каких-либо последствий при наличии оснований, предусмотренных настоящим Регламентом. В случае прекращения трудового договора без уважительной причины сторона-нарушитель выплачивает другой стороне компенсацию (выплату), которая рассчитывается в порядке, предусмотренном настоящим Регламентом».

Учитывая вышеизложенные нормы регламентов ФИФА и РФС, Футболист делает вывод о том, что действие Договора между Сторонами в течение спортивного сезона без уважительных причин могло быть прекращено только по соглашению сторон, но никак не в одностороннем порядке. При расторжении Договора в одностороннем порядке (увольнения Работника) без уважительных причин, во всех случаях Клуб должен выплатить компенсацию Футболисту, а также на Ответчика должны быть наложены спортивные санкции за нарушение основополагающего принципа сохранения контрактной стабильности.

В подтверждение своих доводов Футболист привел практику Палаты по разрешению споров ФИФА (далее – Палата ФИФА) и Спортивного арбитражного суда г. Лозанны (Швейцария) (далее – КАС, CAS).

Футболист сообщил, что в приказе об увольнении № __ от <ДАТА>Клуб сослался на п. __ Трудового договора (Контракта) с выплатой компенсации», в котором установил для себя (у Работника аналогичное право отсутствовало) «liquidated damages» – «заранее оценённые убытки» в размере «заработной платы Работника за 3 (три) месяца».

Данное право, по мнению Заявителя, не предусматривается ни нормами трудового законодательства Российской Федерации, ни регламентами РФС. В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Футболист обратил внимание, что согласно статье 5 ТК РФ, нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между Трудовым кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Заявитель полагает, что включение в трудовой договор любого пункта о расторжении договора только со стороны Клуба в одностороннем порядке ухудшает положение Футболиста (Работника) по сравнению с положением, установленным национальным трудовым законодательством, поскольку предоставляет Работодателю право для расторжения трудового договора без учета волеизъявления Работника, что грубо нарушает ТК РФ и регламентные

нормы РФС. Российским законодательством предусмотрен закрытый перечень оснований прекращения трудового договора.

Заявитель отметил, что статья 348.12 ТК РФ, определяя особенности расторжения трудового договора со спортсменом и с тренером, к основаниям для таких действий по инициативе Работодателя относит лишь связанные с дисциплинарными взысканиями (часть третья статьи 192 ТК РФ). При этом данная норма предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин с условием денежной выплаты в пользу Работодателя.

Согласно статье 9 Регламента РФС по статусу трудовой договор с футболистом-профессионалом/тренером может быть расторгнут по инициативе профессионального футбольного клуба по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовым кодексом установлены общие основания прекращения трудового договора (статья 77 ТК РФ), одним из которых является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункт 4 части первой статьи 77 ТК РФ). Статьей 81 ТК РФ установлен перечень случаев, на основании которых работодатель может уволить работника по своей инициативе. В данном случае Клуб уволил Футболиста без какого-либо основания, что грубо нарушает права Работника.

Заявитель указал, что исходя же из положений Комментариев к Регламенту ФИФА пунктов «liquidated damages»: «Отправной точкой для составления данного пункта является предположение, что либо: (i) одна из сторон расторгает договор досрочно без уважительной причины; либо (ii) одна из сторон нарушает свои договорные обязательства до такой степени, что у другой стороны есть веские основания для прекращения договорных отношений... Оговорка о «заранее оговоренных убытках» используется сторонами для определения до подписания контракта суммы, которая будет причитаться в качестве компенсации в случае наступления такого события».

Кроме того, согласно тем же Комментариям к Регламенту ФИФА, принципы взаимности и соразмерности играют ключевую роль в отношении положений о возмещении заранее оговоренных убытков. Любое положение, предусматривающее, что подлежащая выплате компенсация будет равна оставшейся стоимости контракта, является соразмерным по определению.

Футболист пояснил, что относительно принципа взаимности Палата ФИФА считает, что такие положения действительно должны быть взаимными. Если соответствующая оговорка о компенсации выгодна только одной из сторон или явно более выгодна одной из двух сторон, то данная оговорка должна быть признана недействительной и проигнорирована.

В некоторых своих решениях КАС также пришел к выводу, что оговорка, которая не является взаимной, должна быть проигнорирована. В частности, КАС пришел к выводу, что если это положение включено исключительно в пользу клуба (т.е. оно не является взаимным, поскольку не предоставляет игроку аналогичных прав), его не следует принимать во внимание при определении суммы подлежащей выплате компенсации: «Коллегия отмечает, что это положение является односторонним, поскольку не существует аналогичного пункта в пользу Игрока, если бы Клуб был виновен в необоснованном прекращении действия Соглашения. Данное положение носит односторонний характер и направлено исключительно в пользу Клуба.

В обоснование своих доводов Футболист ссылается на решение 2016/A/4605 Al-Arabi Sports Club Co. for Football v. Matthew Spiranovic, в котором КАС подтвердил подход Палаты ФИФА, придя к выводу, что такое положение «liquidated damages» является недействительным и не может быть применено. В нем подчеркивалось, что, хотя игрок согласился с этим пунктом и не было никаких доказательств того, что игрок подвергался какому-либо неоправданному давлению с целью подписания контракта, пункт подразумевал структуру, которая непропорционально благоприятствовала клубу и предоставляла клубу простой способ расторгнуть контракт в конце первого года без каких-либо реальных последствий, в то время как у игрока не было такой возможности. Поскольку это положение было несбалансированным

и не соответствовало принципу стабильности контракта, КАС признал его недействительным. Ввиду недействительности данного пункта КАС руководствовался принципом «positive interest» и пришел к выводу, что клуб должен выплатить компенсацию футболисту в размере заработной платы за весь оставшийся период действия трудового договора.

В подтверждение своих доводов Заявитель также привел практику Палаты, которая в одном из своих решений также пришла к выводу, что размер компенсации за одностороннее досрочное расторжение трудового договора по инициативе клуба в отсутствие виновных действий футболиста должен обеспечить потерпевшей стороне возможность получения того размера вознаграждения, на которое он рассчитывал и которое должен был получить при должном исполнении условий трудового договора: «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>))».

Заявитель отметил, что в другом своём решении Палата также руководствовалась данным подходом: «Согласно практике Спортивного арбитражного суда размер компенсации, причитающейся работнику за расторжение трудового договора, определяется в соответствии с принципом «позитивного интереса», а именно в размере заработной платы работника за неистекший срок действия трудового договора. Палата будет руководствоваться данным подходом при определении размера причитающейся Заявителю компенсации за досрочное расторжение Ответчиком Трудового договора без уважительных причин».

Таким образом, Заявитель считает, что Ответчик не имел никакого законного права на досрочное прекращение трудового договора в одностороннем порядке. Вместе с тем, решив уволить Футболиста в течение сезона без уважительной причины, Клуб сослался в Приказе на пункт ____ Договора, намеренно интерпретируя его как свое право расторгнуть Договор, выплатив ему компенсацию за такое расторжение. Фактически Ответчик, по мнению Заявителя, попытался выдать данный пункт, за «buy-out clause» (опция выкупа), а не «liquidated damages» (заранее оцененные убытки), хотя в Трудовом договоре имелся пункт ____, которым Работодатель установил только себе право расторгнуть его без применения спортивных санкций, письменно предупредив о таком расторжении за один месяц. Несмотря на то, что данный пункт также не мог быть применён ввиду отсутствия подобного права у Работника, можно сделать вывод об умышленных действиях Клуба по грубому нарушению принципа сохранения контрактной стабильности, выразившемся и в том, что Ответчик демонстративно не пожелал нести никаких дополнительных финансовых последствий: платить заработную плату в случае уведомления о расторжении за один месяц.

Футболист полагает, что исходя из регламентных норм РФС и ФИФА, а также практики Палаты ФИФА и КАС, пункт «liquidated damages» должен отвечать принципам взаимности и соразмерности и не исключать применение спортивных санкций к стороне, которая намеренно нарушила принцип стабильности договоров и расторгла такой договор в течение спортивного сезона (одно из ключевых его отличий от «опции выкупа» («buy-out clause»)).

Так, по мнению Заявителя, данный пункт «liquidated damages» в Договоре определён исключительно в пользу Клуба, не является взаимным, в связи с чем предоставляет

неправомерный и чрезмерный контроль над Футболистом, что фактически и было подтверждено Ответчиком, уволившим его без уважительных причин в течение спортивного сезона, вне «регистрационного окна» и в защищённый период.

Следовательно, Заявитель полагает, что Клуб не имел никакого права досрочно расторгнуть Договор, ввиду чего должен выплатить Футболисту компенсацию за расторжение Договора без уважительной причины в размере остаточной стоимости Договора («positive interest»). Также к Клубу должны быть применены дисциплинарные санкции за недобросовестное поведение, выразившееся в нарушении основополагающего принципа международного права контрактной стабильности («pacta sunt servanda»).

Футболист отметил, что согласно пункту 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу «В случае, если размер компенсации (выплаты) не определён трудовым договором, то он определяется Палатой по разрешению споров и не может составлять менее 3 (трёх) средних месячных заработков футболиста-профессионала/тренера, кроме случаев, когда оставшийся срок действия трудового договора менее 3 (трех) месяцев.

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».

Принимая во внимание вышеуказанные положения регламентов ФИФА и РФС, сложившуюся практику Палаты РФС, Палаты ФИФА и КАС, Заявитель считает, что компенсация, которую Клуб обязан выплатить Футболисту за расторжение Договора в одностороннем порядке без уважительных причин должна быть равна остаточной стоимости Договора.

Футболист утверждает, что остаточная стоимость Договора (с <ДАТА> по <ДАТА>) составляет X рублей до удержания НДФЛ, что подтверждается следующим расчетом:

Период	Размер вознаграждения
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
<ДАТА>	X
Итого:	X

Заявитель указал, что <ДАТА> в последний рабочий день Клуб выплатил Футболисту компенсацию за досрочное расторжение Договора в одностороннем порядке без уважительных причин лишь в сумме X рублей после удержания НДФЛ.

Заявитель отметил, что в соответствии со статьей 217 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ), компенсация при увольнении не облагается НДФЛ и страховыми взносами в сумме, не превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка.

Однако, Ответчик, по мнению Футболиста, безосновательно удержал НДФЛ с выплаты Заявителю компенсации за досрочное расторжение Договора в размере X рублей.

Заявитель указал также, что согласно статье 140 ТК РФ, «при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника». Однако в нарушение указанной статьи ТК РФ, Работодатель при досрочном прекращении Договора выплату компенсации за его расторжение, равную остаточной стоимости Договора, в день увольнения не произвёл.

Исходя из вышеизложенного, Заявитель полагает, что Клуб обязан произвести с Футболистом полный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ, в том числе выплатить задолженность по безосновательно удержанному НДФЛ в размере X рублей, а также задолженность по компенсации за досрочное расторжение Договора в одностороннем порядке без уважительных причин в размере X рублей до удержания НДФЛ.

Футболист подчеркнул, что согласно пункту 4 статьи 9 Регламента РФС по статусу в случае досрочного расторжения трудового договора в течение защищенного периода по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала на профессиональный футбольный клуб с учетом конкретных обстоятельств дела налагаются спортивные санкции.

В соответствии с пунктом 5² Приложения № 3 Регламента РФС по статусу в случае досрочного расторжения профессиональным футбольным клубом трудового договора с футболистом-профессионалом в течение защищенного периода, на такой футбольный клуб по решению Палаты РФС накладывается штраф в размере X рублей.

Исходя из пункта 7 Примечания–Правил применения спортивных санкций Приложения № 3 Регламента РФС Регламента РФС по статусу «Штраф, предусмотренный пунктом 5² настоящего Приложения, взыскивается с профессионального футбольного клуба в пользу футболиста-профессионала, с которым был досрочно расторгнут трудовой договор. НДФЛ с суммы указанного штрафа исчисляется сверх суммы штрафа и уплачивается профессиональным футбольным клубом самостоятельно».

Согласно п. 5 Примечания – Правил применения спортивных санкций Приложения № 3 Регламента РФС по статусу для клубов РПЛ к размеру штрафа, предусмотренного указанным приложением применяется коэффициент 1; для клубов, имеющих команды в Первой лиге, но не имеющих команды в РПЛ, применяется коэффициент 0,5; для иных клубов или для футболистов – коэффициент 0,25.

Практику применения подобных штрафов Палатой Футболист подтверждает Решением № ____ П vs «Р» от <ДАТА> года: «... Обязать «Р» выплатить футболисту-профессионалу П. штраф, предусмотренный п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере X рублей, не включая НДФЛ, в течение 21 (Двадцать один) календарного дня со дня вступления настоящего решения в силу», и Решением № 036-23 Ш. vs «Р» от <ДАТА>: «... Обязать АНО «Р» выплатить футболисту-профессионалу Ш задолженность по выплате штрафа, предусмотренного п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в размере X рублей, не включая НДФЛ, в течение 21 (Двадцать один) календарного дня со дня вступления настоящего решения в силу».

Таким образом, Заявитель полагает, что у Ответчика имеется задолженность перед ним по выплате штрафа, предусмотренного п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС в размере X рублей после удержания НДФЛ.

Также Заявитель считает, что санкция, предусмотренная Регламентом РФС в пункте 5² Приложения № 3 в виде запрета на регистрацию новых футболистов для Клуба-нарушителя в течение 1 (одного) ближайшего регистрационного периода также должна быть наложена на Клуб, учитывая грубость нарушений, допущенных руководством Клуба и направленных на дискриминацию Футболиста, совершенные в течение защищённого периода.

Футболист отметил, что согласно статье 236 ТК РФ при нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

В связи с чем Ответчик, по мнению Заявителя, обязан выплатить имеющуюся задолженность перед Заявителем с компенсацией по дате её фактического погашения.

С учётом вышеизложенного Заявитель просил Палату:

1. Признать досрочное расторжение Трудового договора от <ДАТА>года с футболистом-профессионалом А, совершённое без уважительных причин по инициативе «Б»;
2. Признать не имеющим юридической силы и не подлежащим применению пункт ____ Трудового договора № ____ от <ДАТА>года;
3. Обязать Ответчика выплатить в пользу Заявителя задолженность в размере Х рублей;
4. Обязать Ответчика выплатить в пользу Заявителя компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора в размере Х рублей до удержания НДФЛ;
5. Обязать Ответчика выплатить в пользу Заявителя штраф, предусмотренный п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере Х рублей, после удержания НДФЛ, т.е. «на руки»;
6. Обязать Ответчика выплатить в пользу Заявителя проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора, рассчитанные со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по дате фактического расчета включительно;
7. Применить к Ответчику санкцию в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 1 (одного) ближайшего регистрационного периода;
8. Применить к Ответчику в качестве обеспечительной меры запрет на регистрацию новых футболистов до исполнения решения Палаты.

Позиция Ответчика:

Клуб в своём отзыве требования Заявителя не признал, просил отказать в удовлетворении заявления в полном объеме по следующим основаниям.

Клуб указал, что <ДАТА>года между ООО «Б» и Заявителем был подписан трудовой договор (далее – Договор), который содержал следующее положение:

«____. В случае расторжения Договора по инициативе Работодателя без уважительных причин, а также в случае расторжения Договора по инициативе Работника, но в связи с существенным нарушением Договора Работодателем, Работодатель обязан произвести в пользу Работника выплату компенсации в размере заработной платы Работника за 3 (три) месяца (liquidated damages). Данная компенсация является окончательной и не может быть уменьшена или увеличена в зависимости от дальнейшего трудоустройства Работника. Указанная выплата осуществляется в последний рабочий день Работника».

Ответчик подтвердил, что <ДАТА> Договор был расторгнут, при этом Клуб исполнил взятые на себя обязательства (пункт ____ Договора) и в последний день работы Заявителя выплатил ему в составе окончательного расчета компенсацию в размере заработной платы за 3 (три) месяца.

Требования Заявителя признать не имеющим юридической силы и не подлежащим применению пункт ____ Трудового договора № ____ от <ДАТА>., а также взыскать с Клуба в пользу Футболиста компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора в размере Х рублей (до удержания НДФЛ), по мнению Ответчика, представляются несостоятельными в силу следующих обстоятельств.

Согласно пункту 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов: «В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе клуба без

уважительных причин футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.

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

По мнению Клуба, данная статья Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов предусматривает досрочное расторжение трудового договора по инициативе клуба без уважительных причин. Трудовой договор между Клубом и Футболистом в п. ____ определяет размер компенсации за такое расторжение в размере заработной платы работника за 3 (три) месяца (liquidated damages).

Ответчик указал, что в своем заявлении Заявитель утверждает, что оговорка «liquidated damages» должна быть признана недействительной и проигнорирована, и что к этим выводам пришел CAS в некоторых своих решениях. Однако в соответствии со ст. ____ Трудового договора в случае прекращения договора без уважительной причины сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию. Таким образом, Клуб делает вывод, что эта оговорка не является односторонней и взаимна.

Клуб отметил, что в обоснование своих требований Заявитель ссылается на ст.17 Регламента ФИФА. Однако ст.17 Регламента ФИФА позволяет сторонам трудового договора самостоятельно определять сумму компенсации за одностороннее расторжение договора. По мнению Ответчика, это означает, что стороны могут указать в трудовом договоре конкретную сумму компенсационных выплат, автоматически согласившись с тем, что при их уплате определенная сторона имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке без последующих спортивных санкций юрисдикционных органов ФИФА в отношении этой стороны.

Ответчик обратил внимание, что арбитры CAS в одном из своих решений подвергли толкованию данные правовые категории. Так, под «положением о неустойке» понимается санкция за расторжение трудового договора до истечения срока его действия. Клуб полагает, что буквальное толкование этого понятия явно предполагает, что указанная сумма является именно последствием расторжения трудового договора. При этом в тексте «положения о неустойке» используется термин «убытки», что в понимании иностранного права позволяет толковать его в контексте отсутствия необходимости пострадавшей стороне доказывать убытки (например, в российском праве установлена необходимость пострадавшей стороны доказывать убытки по смыслу статьи 15 Гражданского кодекса Российской Федерации) и рассчитывать их размер при расторжении трудового договора, поскольку стороны заранее оговорили эту сумму.

В подтверждение своих доводов Ответчик привел практику КАС, а именно дело CAS 2008/A/1519-15203, в котором арбитры сочли одну лишь формулировку условий о заранее оцененных убытках в договоре между ФК «Шахтер» и Ф. Матузалемом не соответствующим целям ее установления – последние носили не свойственный договорным убыткам карательный элемент, а именно представляли собой штраф за досрочное расторжение договора.

Кроме того, Ответчик отметил, что ранее этот же суд в деле CAS 2007/A/1358 подтвердил право сторон на включение положений о заранее оцененных убытках. Таким образом, по мнению Клуба, использование принципа «позитивного интереса» обосновано.

Ответчик уточнил, что размер компенсации был определен Работодателем в размере большем, чем среднемесячная заработная плата за 3 месяца. В результате чего фактическая сумма выплаты превысила полагающуюся к выплате на X рубля после удержания НДФЛ.

Ответчик обратил внимание, что в качестве аргументации для обоснования своих требований Заявитель использует решения Палаты РФС и КАС, и в частности, ссылается на следующее:

«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 мнению Ответчика, Заявитель, сославшись на данное решение, проигнорировал его фактические обстоятельства, имеющие существенное значение, а именно:

«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».

Ответчик полагает, что ссылки Заявителя на позицию КАС к рассматриваемому спору также неприменима, поскольку Палата РФС в своих решениях констатирует:

«Проанализировав условия Трудового договора и дополнительных соглашений к нему, Палата приходит к выводу, что Трудовой договор не содержит условий о размере подлежащей уплате Заявителю компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика без уважительных причин. Следовательно, размер причитающейся Заявителю компенсации будет определен Палатой с учетом критериев, установленных Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также практикой Спортивного арбитражного суда.».

«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...».

Клуб считает, что «аналогичных» означает тех, по которым «трудовым договором, заключенным между Футболистом и Клубом, сумма компенсации за расторжение Трудового договора Футболисту не установлена».

Правомерность действий Клуба при расторжении контракта с Заявителем по оспариваемому им основанию и определению размера компенсации Ответчик подтверждает принятыми Палатой РФС решениями по аналогичным спорам со схожими обстоятельствами.

Так, в решении по делу № 265-18 от 20.12.2018 г., Палата РФС указала, что:

«В соответствии с п. 2 ст. 9 Регламента по статусу: «В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором. В случае, если размер компенсации (выплаты) не определён трудовым договором, то он определяется Палатой по разрешению споров и не может быть менее 3 (трёх) средних месячных заработков футболиста-профессионала/тренера, кроме случаев, когда оставшийся срок действия трудового договора менее 3 (трех) месяцев».

Палата соглашается с доводами Ответчика и полагает, что указанная статья прямо предусматривает два различных случая определения размера компенсации:

- 1) сторонами в трудовом договоре и
- 2) Палатой (в случае, когда стороны в трудовом договоре такой размер не определили).

В первом случае трудовым договором может быть установлен любой размер компенсации (принцип свободы договора), во втором – Палата самостоятельно определяет размер компенсации, который, тем не менее, не может быть меньше 3 (трех) средних месячных заработков футболиста.

В рассматриваемом деле стороны, заключив Трудовой договор, предусмотрели возможность расторжения трудового договора по инициативе Клуба и определили размер компенсации Футболисту, следовательно, абз. 2 п. 2 ст. 9 Регламента по статусу в данном случае не применяется.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что Клуб правомерно расторг Трудовой договор, воспользовавшись «опцией выкупа», с условиями и размером которой Заявитель согласился, подписав Трудовой договор.

Соответственно, Палата не находит оснований для признания расторжения Трудового договора со стороны Клуба совершенным без уважительных причин, а также для увеличения суммы компенсации за расторжение Трудового договора по сравнению с тем размером, который Стороны согласовали при заключении Трудового договора.».

В решении по делу № ____ от <ДАТА>., рассмотренному Палатой РФС, содержатся следующие выводы:

«...Кроме того, в деле CAS 2019/A/6246 Коллегия арбитров КАС прямо указала, что минимальный размер компенсации, предусмотренный статьей 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу), должен применяться только в тех случаях, когда размер соответствующей компенсации не предусмотрен трудовым договором. При этом статья 9 Регламента предоставляет сторонам свободу в определении размера такой компенсации.

Учитывая вышеизложенное, Палата не находит оснований для признания пункта ____ Трудового договора недействительным и не подлежащим применению.

В связи с тем, что Клубом надлежащим образом исполнены условия п. ____ Трудового договора, что выразилось в осуществлении обязанности по выплате Футболисту компенсации в размере двух окладов, требование Футболиста о взыскании компенсации за расторжение Трудового договора удовлетворению не подлежит.».

При рассмотрении спора по делу № ____ от <ДАТА> Палата РФС пришла к следующему выводу:

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

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

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

В связи с тем, что Клубом надлежащим образом исполнены условия п. ____ Трудового договора, что выразилось в осуществлении обязанности по выплате Футболисту компенсации в размере трех средних месячных заработков, требование Футболиста о взыскании компенсации за расторжение Трудового договора удовлетворению не подлежит.».

Ответчик обратил внимание то обстоятельство, что по делу № ____ футболист обжаловал решение Палаты РФС в КАС, и указанная жалоба была полностью отклонена, первоначальное решение Палаты РФС было оставлено в силе. В решении КАС от 16.10.2020 г. сказано следующее:

«...Клуб и Игрок включили свое взаимное согласие о прекращении трудовых отношений в Контракт прозрачным образом и в письменной форме посредством опции, которая может быть инициирована без уважительной причины любой стороной и в любое время при условии, что выплачивается заранее установленная компенсация. Учитывая, что воля Сторон выражена ясно

и недвусмысленно и оформлена в письменной форме, нет никаких доказательств принуждения, возможность расторжения без уважительной причины является обоюдной и нет очевидной чрезмерной несоразмерности, Единоличный арбитр не считает, что рассматриваемая оговорка о выкупе несовместима с российским трудовым законодательством...

В свете вышеизложенного Единоличный арбитр считает, что пункт ____ Контракта является действительным пунктом о выкупе в соответствии с уставами и правилами РФС (в частности, статьей 9 Регламента РФС по статусу). Для полноты картины Единоличный арбитр добавляет, что он не считает пункт ____ Контракта несовместимым с подзаконными актами, применимыми в данном случае (в первую очередь с Трудовым кодексом)...

Обращаясь затем к последствиям вышеуказанного вывода, т.е. к действительности пункта ____, Единоличный арбитр отмечает, что в соответствии с Контрактом компенсация Игроку составляет три среднемесячных заработка Игрока (пункт __) и должна быть оплачена в течение двух месяцев с даты расторжения Договора (п. ____).

Соответственно, Единоличный арбитр считает, что Клуб надлежащим образом выполнил свои обязательства перед Игроком, вытекающие из расторжения Контракта в соответствии с пунктом ____ Контракта.

Также Ответчик считает непоследовательной и некорректной позицию Заявителя в части применения норм трудового законодательства при аргументации своих требований.

Ответчик отметил, что Футболист в своем заявлении указал следующее:

«...Помимо всего вышеуказанного, в приказе об увольнении № ____ от <ДАТА> Клуб сослался на п. ____ Трудового договора (Контракта) с выплатой компенсации», в котором якобы установил для себя (у Работника аналогичное право отсутствовало) «liquidated damages» – «заранее оценённые убытки» в размере «заработной платы Работника за 3 (три) месяца». Однако, данное право не предусматривается ни нормами трудового законодательства РФ, ни регламентами РФС. В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными...».

«...Следовательно, Клуб не имел никакого права досрочно расторгать Договор, ввиду чего должен выплатить Футболисту компенсацию за расторжение Договора без уважительной причины в размере остаточной стоимости Договора («positive interest»)...

Ответчик считает указанные выше доводы Заявителя несостоятельными ввиду следующего.

Клуб указал, что ст. 348.1 ТК РФ устанавливает, что особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В свою очередь, ст. 2 Регламента РФС по статусу определяет областью своего регулирования заключение, изменение и прекращение трудового договора между футболистом-профессионалом и клубом, обеспечения его надлежащего исполнения сторонами. Соответственно ссылки Заявителя в обоснование своих требований на нарушения трудового законодательства, не состоятельны.

По мнению Ответчика, Заявитель основывает свои требования не на нормах трудового законодательства Российской Федерации, а на локальных актах в соответствии со ст. 348.1 ТК РФ, а также на практике рассмотрения споров в Палате РФС и КАС, которые и применимы при рассмотрении подобных дел органами спортивной юрисдикции.

Таким образом, требования Заявителя о признании не имеющим юридической силы и не подлежащим применению пункт ____ Трудового договора № ____ от <ДАТА> года и обязанности Ответчика выплатить в пользу Заявителя компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора в размере X рублей до удержания НДФЛ, по мнению Клуба, подлежат отклонению

как противоречащие нормам Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и практике рассмотрения подобных споров юрисдикционными органами РФС, ФИФА, а также КАС.

Относительно требования Футболиста о взыскании с Клуба в пользу Заявителя неосновательно удержанного НДФЛ в размере X рублей Ответчик сообщил следующее.

Ответчик не согласен с доводом Заявителя о том, что Клуб безосновательно удержал НДФЛ с выплаты Футболисту компенсации за досрочное расторжение Договора в размере X рублей.

Ответчик указал, что Заявитель не представил расчет заявленной суммы. Если не подлежат налогообложению суммы в пределах трехкратного размера среднего месячного заработка, то суммы, превышающие этот предел, облагаются в обычном порядке. Таким образом, по мнению Клуба, расчет требуемой суммы должен был проводиться по формуле: $X - [(сумма \text{ начисленной компенсации} - \text{трехкратный размер среднего месячного заработка до удержания налога}) \times \text{ставка налога}]$.

Поскольку расчет суммы «безосновательно удержанного НДФЛ» в заявлении не содержится, Ответчик предполагает, что Заявитель не производил эти вычисления, а просто выставил в качестве требования сумму НДФЛ, исчисленную со всей суммы начисленной компенсации.

По мнению Ответчика, сам факт непредставления расчета не имеет сколько-нибудь существенного значения, поскольку в соответствии со ст. 217 НК РФ:

«Не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) следующие виды доходов физических лиц:

...если иное не предусмотрено настоящим пунктом, все виды компенсационных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с:

...увольнением работников, за исключением сумм выплат в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка...».

Компенсация, которую выплатил Ответчик Заявителю, по мнению Клуба, не установлена действующим законодательством Российской Федерации или другими органами, указанными в статье 217 НК РФ. Эта компенсация основывается на регламентных нормах, принятых футбольными организациями на основании локальных актов. Поэтому Ответчик полагает, что на указанные выплаты не распространяю положения статьи 217 НК РФ, а применяются общие нормы налогового законодательства, предусматривающие обязанность налогового агента производить исчисление, удержание и перечисление НДФЛ со всех стандартных выплат.

Ответчик отметил, что НДФЛ со всех выплат при увольнении удерживается при фактической выплате и перечисляется в бюджет в сроки, определяемые по правилам п. 6 ст. 226 НК.

Как указало Управление ФНС России по г. Москве в письме от 10.07.2009 № 20-15/3/070938, любые доходы, не указанные в данной статье (ст. 217) в качестве не подлежащих налогообложению НДФЛ, включаются в налоговую базу физических лиц.

Ответчик подчеркнул, что Положениями Трудового договора, определяющими размер заработной платы и размер компенсации, также не установлено, что суммы, полагающиеся к выплате, не включают НДФЛ. Более того, п. __ Договора определено, что «__Из любых выплат, причитающихся Работнику, Работодатель удерживает налог на доходы физического лица (НДФЛ) по ставке, установленной действующим законодательством РФ...».

Кроме того, Ответчик уточнил, что сумма НДФЛ, удержанная Клубом, его доходом либо неосновательным обогащением ввиду недоплаты не является, поскольку уплачена в соответствующий бюджет.

Таким образом, Ответчик полагает, что уплаченная Клубом Футболисту компенсация имеет иную правовую природу, нежели компенсации, о которых законодатель ведет речь в статье 217 НК РФ.

В силу изложенного требование Заявителя о взыскании с Ответчика задолженности в размере X рублей, как суммы «безосновательно удержанного НДФЛ», по мнению Клуба, подлежит отклонению, как несоответствующее нормам действующего законодательства, а именно ст. 217 НК РФ.

Требования Заявителя о выплате штрафа, предусмотренного п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере X рублей, после удержания НДФЛ, процентов, установленных ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты компенсации, а также по применению к Клубу в качестве обеспечительной меры запрета на регистрацию новых футболистов, по мнению Ответчика, также подлежат отклонению в случае отказа в удовлетворении основного требования о выплате компенсации.

Ответчик полагает также, что требование Футболиста о применении к Ответчику санкции в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 1 (одного) ближайшего регистрационного периода, предъявлено Клубу неправомерно ввиду следующего.

Согласно п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов:

«Штраф, предусмотренный пунктом 5² настоящего Приложения, взыскивается в пользу футболиста-профессионала/тренера, с которым был досрочно расторгнут трудовой договор... Запрет на регистрацию новых футболистов применяется к клубу только по его письменному ходатайству вместо штрафа, при этом штраф может быть заменен запретом на регистрацию новых футболистов, в том числе, после вынесения решения о применении к клубу штрафа.».

С учетом всего изложенного Клуб просил отказать в удовлетворении требований Заявителя в полном объеме.

Компетенция Палаты:

Согласно п. «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 требования Футболиста о признании расторжения Трудового договора совершённым Клубом досрочно в одностороннем порядке, о выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора.

В соответствии с п. __ Трудового договора «В случае расторжения Договора по

инициативе Работодателя без уважительных причин, а также в случае расторжения Договора по инициативе Работника, но в связи с существенным нарушением Договора Работодателем, Работодатель обязан произвести в пользу Работника выплату компенсации в размере заработной платы Работника за 3 (три) месяца (liquidated damages). Данная компенсация является окончательной и не может быть уменьшена или увеличена в зависимости от дальнейшего трудоустройства Работника. Указанная выплата осуществляется в последний рабочий день Работника».

<ДАТА> Клуб расторг Трудовой договор с Футболистом по своей инициативе на основании п. __ Трудового договора, о чем был издан Приказ № __ от <ДАТА>.

Клуб не оспаривает тот факт, что расторжение Трудового договора было совершено Клубом досрочно в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Футболиста в соответствии с пунктом __ Трудового договора, в связи с чем требование Заявителя о признании досрочного расторжения трудового совершённым по инициативе клуба без уважительных причин подлежит удовлетворению.

Согласно пункту 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов: *«В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе клуба без уважительных причин футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.»*

Из материалов дела следует, что в соответствии с пунктом __ Трудового договора размер такой компенсации составляет сумму, эквивалентную 3 (трём) средним месячным заработкам Футболиста.

Палата критически относится к доводам Заявителя о том, что в связи с тем, что пункт __ Трудового договора в Договоре определён исключительно в пользу Клуба и не является взаимным, данный пункт Трудового договора должен быть признан не имеющим юридическую силу и не подлежащим применению.

Палата обращает внимание на то, что пунктом __ Трудового договора закреплено базовое правило о том, что *«... в случае прекращения Договора без уважительной причины, сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию»*.

При этом, далее по тексту Трудового договора Стороны в пункте __. Договора определили фиксированный размер компенсации, который будет выплачен Заявителю при досрочном прекращении Трудового договора без уважительной причины по инициативе Клуба (в размере заработной платы Заявителя за 3 месяца), и не определили фиксированный размер компенсации, который должен был быть выплачен Клубу со стороны Футболиста в том случае, если бы Трудовой договор был бы досрочно расторгнут без уважительной причины по инициативе Футболиста. В таком случае размер компенсации должен был быть определен Палатой в соответствии с пунктом 1 статьи 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

При этом Палата отмечает, что Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов не содержит требования о том, что условие Трудового договора о размере компенсации за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин будет являться действительным и применимым только в том случае, если фиксированный размер компенсации в Трудовом договоре установлен одновременно – и для расторжения Трудового договора по инициативе Футболиста, и для расторжения Трудового договора по инициативе Клуба.

Соответственно, Палата полагает, что сам по себе факт отсутствия согласованного фиксированного размера компенсации за неправомерное досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Футболиста не означает автоматическую недействительность и неприменимость условия Трудового договора, устанавливающего такую фиксированную компенсацию за неправомерное досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Клуба.

Оценка действительности и применимости условий трудового договора осуществляется

Палатой с учетом конкретных обстоятельств дела и принимая во внимание наличие или отсутствие особых обстоятельств, которые бы свидетельствовали о необходимости отступить от правила, предусмотренного пунктом 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Между тем, Палата полагает, что Заявитель не смог доказать наличие таких особых обстоятельств, которые бы свидетельствовали об отсутствии необходимого баланса интересов сторон трудового договора, или иных особых обстоятельств, позволяющих отступить от правила, предусмотренного пунктом 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, и признать пункт ____ Трудового договора не имеющим юридической силы и неприменимым.

Фактически доводы Заявителя свелись к аргументу о том, что само по себе отсутствие фиксированного размера компенсации за досрочное расторжение трудового договора по инициативе Футболиста без уважительных причин влечет порочность и недействительность условия трудового договора о заранее согласованном фиксированном размере компенсации за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин со стороны Клуба.

Как уже было указано ранее, Палата придерживается иного подхода и полагает, что Заявитель в соответствии с принципами состязательности и диспозитивности должен был доказать наличие особых обстоятельств, в том числе финансового характера, которые бы свидетельствовали о явном непропорциональном и/или несбалансированном положении сторон Трудового договора.

Соответственно, Палата полагает, что в данном случае Заявитель не смог представить доказательств, которые бы убедили Палату в необходимости отступить от общего правила, предусмотренного пунктом 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

В этой связи Палата полагает, что в настоящем деле не имеется оснований для признания пункта ____ Трудового договора не имеющим юридической силы и не подлежащим применению на момент расторжения Трудового договора.

Таким образом, Клуб должен был выплатить Заявителю компенсацию за расторжение Трудового договора в размере, предусмотренном пунктом ____ Трудового договора, а именно – в размере Х рублей, что соответствует размеру заработной платы Заявителя за три месяца.

При этом Палата соглашается с доводами Заявителя о том, что согласно части 1 статьи 217 НК РФ освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации, связанные с увольнением работников, за исключением суммы выплат в виде выходного пособия в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка.

Перечень выходных пособий, установленный ст. 178 ТК РФ, не является закрытым. В соответствии с указанной статьей, трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Установленная пунктом ____ Трудового договора компенсация за досрочное расторжение трудового договора, по своей сути, для целей применения указанной нормы НК РФ является выходным пособием, выплачиваемым в связи с досрочным расторжением Клубом трудового договора.

Кроме того, Палата отмечает, что Клуб не смог представить доказательств, свидетельствующих о том, что компенсация, предусмотренная пунктом ____ Трудового договора, не подпадает под перечень компенсационных выплат, упомянутых в части 1 статьи 217 НК РФ.

При таких обстоятельствах Палата приходит к выводу, что Клуб, неправомерно удержав из общей суммы компенсации сумму в размере Х рублей, выплатил компенсацию за расторжение трудового договора в соответствии с пунктом ____ Трудового договора не в полном объеме, и требования Заявителя в этой части подлежат удовлетворению.

Относительно взыскания процентов за задержку выплаты компенсации за досрочное

расторжение Трудового договора.

Футболист просит Палату обязать Клуб выплатить проценты за задержку выплаты задолженности по компенсации за досрочное расторжение Трудового договора в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

Согласно статье 236 ТК РФ «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

В соответствии с ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Палатой установлено наличие у Клуба задолженности по выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора в размере X рублей.

Последним днем работы Футболиста был <ДАТА> . Следовательно, Ответчик обязан уплатить Заявителю проценты за нарушение сроков уплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора за период, когда соответствующая выплата должна была быть произведена (с <ДАТА>) по дату фактической уплаты задолженности включительно.

Относительно требования Футболиста о применении к Клубу штрафа и санкции в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 1 (одного) ближайшего регистрационного периода. предусмотренного п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Заявитель просит Палату применить к Клубу санкцию в виде штрафа в размере X рублей в связи с нарушением норм Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, выраженного в досрочном расторжении Клубом Трудового договора с Футболистом в течение защищённого периода.

В соответствии с п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (Сводная таблица нарушений норм Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и санкций за такие нарушения) за досрочное расторжение клубом трудового договора с футболистом в течение защищённого периода предусматриваются следующие санкции: штраф на профессиональный футбольный клуб в размере X рублей и запрет на регистрацию новых футболистов для клуба в течение 1 (Одного) ближайшего регистрационного периода.

Палатой установлен факт досрочного расторжении Клубом Трудового договора с Футболистом по своей инициативе в одностороннем порядке без уважительных в течение защищённого периода. В связи с чем Палата считает необходимым применить к Ответчику санкцию в виде штрафа в размере X рублей.

Заявитель также просит Палату применить к Клубу санкцию в виде запрета на регистрацию новых футболистов в течение 1 (Одного) ближайшего регистрационного периода.

Палата не находит оснований для применения к Ответчику одновременно двух санкций за совершение одного и того же нарушения – досрочного расторжения Трудового договора с Футболистом в течение защищённого периода, и отказывает Заявителю в удовлетворении данного требования.

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

Заявитель просит Палату применить к Ответчику в качестве обеспечительной меры запрет на регистрацию новых футболистов до полного погашения задолженности.

В соответствии с п. 1 ст. 54.2 Регламента РФС по разрешению споров Палата 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 установленных задолженностей Палата считает необходимым применить к Ответчику запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры, который может быть снят Палатой по заявлению Ответчика в случае полного исполнения обязательств перед Заявителем.

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

На основании подпункта в) пункта 2 ст. 54.2 Регламента РФС по разрешению споров примененный Палатой к футбольному клубу обеспечительный запрет на регистрацию новых футболистов начинает действовать с момента вынесения резолютивной части настоящего решения.

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

Относительно распределения вноса 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.

Согласно 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.

При неполном (частичном) удовлетворении заявленных требований, подлежащих оценке, издержки присуждаются заявителю пропорционально размеру удовлетворенных требований, а ответчику – пропорционально размеру требований, в удовлетворении которых заявителю отказано.

Учитывая результат вынесенного решения, объем и размер удовлетворенных требований, а также количество времени, затраченного членами Палаты на рассмотрение дела, Палата считает справедливым установить взнос за рассмотрение настоящего спора в размере X рублей и обязать стороны оплатить в РФС в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления настоящего решения в силу указанный взнос в следующем порядке:

- футболист-профессионал А – в размере X рублей;
- футбольный клуб «Б» – в размере X рублей.

На основании изложенного и руководствуясь статьей 217 НК РФ, статьями 140, 178, 236 ТК РФ, статьей 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 4, 18, 29, 30, 31, 35, 36, 48, 51, 52, 54, 54.2, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

Р Е Ш И Л А:

1. Удовлетворить заявление футболиста-профессионала А в отношении «Б» о признании досрочного расторжения трудового совершённым по инициативе клуба без уважительных причин, о взыскании задолженности, компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций частично.

2. Признать досрочное расторжение трудового договора от <ДАТА> совершённым по инициативе «Б» без уважительных причин.

3. Обязать «Б» выплатить футболисту-профессионалу А задолженность по компенсации за досрочное расторжение трудового договора в размере X рублей в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать «Б» выплатить футболисту-профессионалу А проценты (денежную компенсацию) в соответствии со ст. 236 ТК РФ за нарушение сроков выплаты задолженности,

указанной в п. 3 настоящего решения, рассчитанные со дня, когда такая выплата должна была быть произведена, по дату фактического расчёта включительно.

5. Обязать «Б» выплатить футболисту-профессионалу А штраф, предусмотренный п. 5² Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в размере Х рублей, не включая НДС, в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня с момента вступления настоящего решения в силу.

6. Применить к «Б» запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры. Данный запрет начинает действовать с момента вынесения резолютивной части настоящего решения и может быть снят Палатой РФС по разрешению споров по заявлению «Б» в случае исполнения обязательств перед футболистом-профессионалом А, установленных настоящим решением.

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

8. В соответствии со статьей 36 Регламента РФС по разрешению споров установить взнос за рассмотрение дела Палатой в размере Х рублей и обязать стороны оплатить в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления настоящего решения в силу указанный взнос в следующем порядке:

- футболист-профессионал А – в размере Х рублей;
- футбольный клуб «Б» – в размере Х рублей.

9. 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**

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**



В.А. Берёзов

Е.Р. Джакели