

## **РАЗДЕЛ II. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ФУТБОЛИСТАМИ И ТРЕНЕРАМИ**

- 2.1. Общие основания прекращения трудового договора
- 2.2. Порядок расторжения трудового договора
- 2.3. Прекращение трудового договора с иностранными гражданами
- 2.4. Прекращение трудового договора по соглашению сторон
  - 2.4.1. "Buy-out clause" (опция выкупа)
  - 2.4.2. "Liquidated damages" (заранее оцененные убытки)
- 2.5. Досрочное прекращение трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба
  - 2.5.1. Основания для досрочного прекращения трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба
  - 2.5.2. Компенсация за досрочное прекращение трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба
- 2.6. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию)
  - 2.6.1. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию) при наличии уважительных причин
  - 2.6.2. Уважительные причины прекращения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию)
  - 2.6.3. Прекращение трудового договора на законном основании ввиду задолженности по зарплате
  - 2.6.4. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию) без уважительных причин
- 2.7. Досрочное прекращение трудового договора по спортивному обоснованию
- 2.8. Досрочное расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

## **РАЗДЕЛ II. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ФУТБОЛИСТАМИ И ТРЕНЕРАМИ**

### 2.1. Общие основания прекращения трудового договора

· Действие контракта между профессионалом и клубом может быть прекращено только по истечении срока действия контракта или по взаимной договоренности. [ст. 13 Регламента ФИФА]

· В соответствии со ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;

**Важно!** Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. [ст. 79 ТК РФ]

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

· Помимо оснований, указанных выше, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и [или] антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации. [ст. 348.11 ТК РФ]

· Кроме того, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и [или] антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации. [ст. 348.11-1 ТК РФ]

**Важно!** Действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено по инициативе одной из сторон **без каких-либо последствий при наличии оснований**, предусмотренных Регламентом РФС. В случае прекращения трудового договора **без уважительной причины** сторона-нарушитель **во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию**, которая рассчитывается в порядке, предусмотренном Регламентом РФС. [п. 1 ст. 8 Регламента РФС]

**«pacta sunt servanda» – основополагающий принцип стабильности договоров и договорного права, согласно которому контракты должны соблюдаться.**

Специфической особенностью футбольных трудовых договоров является то, что они **всегда заключаются на заранее определенный срок**. Концепция, лежащая в основе всех положений, направленных **на поддержание стабильности договора**, основана на этом фундаментальном факте.

[ст. 13 Комментариев к Регламенту ФИФА]

С этой целью законодательно установлен защищённый период трудовых договоров, в течение которого футбольные власти обращают особое внимание на соблюдение их стабильности, в связи с чем за нарушение в такой период предусмотрены большие санкции для виновной стороны.

**Защищённый период – период, составляющий 3 (три) года с даты вступления в силу трудового договора, заключённого между профессиональным футбольным клубом и футболистом до достижения последним возраста 28 (двадцати восьми) лет, а также период, составляющий 2 (два) года с даты вступления в силу трудового договора, заключённого между профессиональным футбольным клубом и футболистом после достижения последним возраста 28 (двадцати восьми) лет; защищённый период начинает исчисляться заново при вступлении в силу новой редакции трудового договора, а также дополнений и (или) изменений к трудовому договору между профессиональным футбольным клубом и футболистом о продлении срока действия трудового договора.** [ст. 1 Регламента РФС]

## 2.2. Порядок расторжения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется **приказом (распоряжением)** работодателя.

[ст. 84.1 ТК РФ]

**Важно!** С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора **работник должен быть ознакомлен под роспись**. По требованию работника работодатель **обязан выдать** ему надлежащим образом **заверенную копию указанного приказа (распоряжения)**. В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, **на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись**. [ст. 84.1 ТК РФ]

· **Днем прекращения** трудового договора **во всех случаях является последний день** работы работника, **за исключением** случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

· В день прекращения трудового договора работодатель **обязан выдать** работнику **трудовую книжку** или **предоставить сведения о трудовой деятельности** (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя **и произвести с ним расчет** в соответствии со статьей 140 ТК РФ. **По письменному заявлению** работника работодатель также **обязан выдать** ему заверенные надлежащим образом **копии документов, связанных с работой**.

· **Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности** (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора **должны производиться** в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. [ст. 84.1 ТК РФ]

**В случае если** в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя **невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения**, работодатель **обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте** или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

**Важно!** При прекращении трудового договора **выплата всех сумм**, причитающихся работнику от работодателя, **производится в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы **должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления** уволенным работником требования о расчете.

**В случае спора** о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель **обязан** в указанный срок **выплатить не оспариваемую** им сумму. [ст. 140 ТК РФ]

Статья 3 Регламента РФС по разрешению споров определяет, что клубы, футболисты, тренеры и иные субъекты футбола вправе обращаться в **Палату по разрешению споров** и в **Комитет по статусу игроков**. Данные юрисдикционные органы РФС рассматривают заявление, если с момента события, послужившего основанием для возникновения спора, **прошло не более 2 (двух) лет**.

### 2.3. Прекращение трудового договора с иностранными гражданами

· Наряду с основаниями, предусмотренными ТК РФ, **основаниями** прекращения трудового договора с работником, **являющимся иностранным гражданином** или лицом без гражданства, являются:

№	Основания для прекращения
1	Приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников
2	Аннулирование разрешения на работу или патента
3	Аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации
4	Аннулирование вида на жительство в Российской Федерации
5	Окончание срока действия разрешения на работу или патента
6	Окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации
7	Окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации

8	Окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику
9	Приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами
10	Невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327.4 ТК РФ
11	Невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 327.4 ТК РФ

[ст. 327.6 ТК РФ]

**Важно!** Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, **по истечении одного месяца** со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному пунктом 9, трудовой договор прекращается **не позднее окончания срока**, установленного соответствующими федеральными законами.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, **должен быть предупрежден в письменной форме** работодателем **не менее чем за три календарных дня** до увольнения. [ст. 327.6 ТК РФ]

· Работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, **обязан уведомлять** территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, **о прекращении** с данным иностранным гражданином **трудового договора в срок**, не превышающий **трех рабочих дней** с даты прекращения соответствующего договора. [п. 8 ст. 13 Федерального Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»]

## 2.4. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

· Действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по соглашению сторон. [п. 1 ст. 8 Регламента РФС]

Статья 78 ТК РФ устанавливает, что «трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора».

· 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. [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»]

· Данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения. [Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 апреля 2014 года № 14-2/ООГ-1347]

· При этом форма соглашения не имеет значения. Прекращение трудового договора по соглашению сторон признается правомерным при наличии заявления работника об увольнении по соглашению сторон и соответствующего приказа работодателя, даже если соглашение не было оформлено в виде отдельного документа.

**Важно!** Расторжение трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом в течение спортивного сезона, как правило, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Регламентом РФС. [п. 2 ст. 8 Регламента РФС]

Любое неправомерное поведение стороны, направленное на принуждение контрагента к расторжению контракта или изменению его условий, дает право контрагенту (клубу или игроку/тренеру) расторгнуть контракт по уважительной причине. [п. 2 ст. 14 Регламента ФИФА]

#### 2.4.1. "Buy-out clause" (опция выкупа)

· Пункт о выкупе предоставляет право одной из сторон контракта расторгнуть договорные отношения в одностороннем порядке и

*досрочно в обмен на безусловную и полную выплату заранее определенной суммы, оговоренной в контракте.* [ст. 17 Комментариев к Регламенту ФИФА]

· Сторона, которая решает расторгнуть контракт досрочно, заплатив согласованную сумму, использует договорное право и **не нуждается в уважительной причине для расторжения контракта**. Чтобы воспользоваться этим правом, заинтересованная сторона должна быть готова **оплатить полностью согласованную сумму, без каких-либо оговорок или возражений**. Поскольку при таких обстоятельствах заинтересованная сторона использует договорное право, **никакие спортивные санкции не могут быть наложены на нее за это**, даже если контракт расторгнут **в течение защищенного периода**. [ст. 17 Комментариев к Регламенту ФИФА]

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена **произвести в пользу работодателя денежную выплату** в случае расторжения трудового договора **по инициативе спортсмена** (по собственному желанию) **без уважительных причин**. (часть третья статьи 192 ТК РФ)

Размер денежной выплаты **определяется трудовым договором**.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату **в двухмесячный срок** со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

[ст. 348.12. ТК РФ]

**Важно!** Опция должна давать право расторгнуть трудового договор сторонам и иметь для них **обоюдный характер**. В первую очередь, она должна быть предусмотрена как для Работодателя, так и для Работника. Во-вторых, суммы в денежном выражении **могут носить не абсолютно равный характер** для каждой из сторон, но при этом должны быть соизмеримыми и **отвечать критерию реальности их выплаты**, отражать индивидуальные особенности трудовых взаимоотношений (в частности, производимые клубом выплаты футболисту или за него). При таком расторжении трудового договора никаких санкций не применяется.

В случае же признания такого положения **ничтожным** виновная сторона будет **обязана выплатить компенсацию**. Если иного не установлено, то обычно такая компенсация рассчитывается как positive interest, то есть до конца контракта.



## 2.4.2. "Liquidated damages" (заранее оцененные убытки, штраф за расторжение)

· Liquidated damages (заранее оцененные убытки) – это такое положение трудового договора, в котором стороны **заранее определили предельный порог санкций за расторжение, то есть последствия такого расторжения трудового договора.**

· Если стороны соглашаются включить в свой контракт пункт о «возмещении убытков», они должны стремиться заранее оценить ущерб, который может быть причинен, **если контракт будет расторгнут досрочно из-за серьезного нарушения контракта одной из сторон.** Таким образом, отправной точкой для разработки этого положения является предположение о том, что либо:

*(i) одна из сторон досрочно расторгает договор без уважительной причины;*

*либо:*

*(ii) одна из сторон нарушает свои договорные обязательства до такой степени, что другая сторона имеет веские основания для прекращения договорных отношений. Оговорка о «возмещенном ущербе» используется сторонами для определения до подписания контракта суммы, которая будет причитаться в качестве компенсации, если произойдет такое событие. [ст. 17 Комментариев к Регламенту ФИФА]*

Стороны заранее оценили максимальный размер ответственности. Такое положение трудового договора не позволяет сторонам расторгнуть договор. Расторжение по такому пункту будет незаконным, к стороне расторжения могут быть применены спортивные санкции.

**Важно!** Любая сумма компенсации, предусмотренная в пункте о компенсации, **должна быть соразмерной.** Если сумма, оговоренная в контракте, представляется несоразмерной, **особенно по сравнению с вознаграждением,** на которое профессиональный игрок имеет право **на основании того же контракта,** Палата ФИФА по разрешению споров признает пункт **неприменимым** (т.е. недействительным) и приступит к расчету причитающейся компенсации в соответствии с методами, изложенными в статье 17 Комментариев к Регламенту ФИФА.

Что касается взаимности, то есть того, **что условия должны быть одинаковыми** как для профессионального игрока, так и для клуба, то

Палата ФИФА по разрешению споров обычно считает, что такие положения действительно **должны быть взаимными**. Если соответствующая **оговорка о компенсации в пользу только одной из сторон или явно более благоприятна для одной из двух сторон**, вполне вероятно, что рассматриваемая оговорка **будет признана недействительной** и проигнорирована. [ст. 17 Комментариев к Регламенту ФИФА]

В случае же признания такого положения **ничтожным**, виновная сторона будет **обязана выплатить компенсацию**. Если иного не установлено, то обычно такая компенсация рассчитывается как positive interest, то есть до конца контракта.

## 2.5. Досрочное прекращение трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба

### 2.5.1. Основания для досрочного прекращения трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба

*· Трудовой договор с футболистом-профессионалом/тренером может быть расторгнут по инициативе профессионального футбольного клуба по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.* [п. 1 ст. 9 Регламента РФС]

· В соответствии со статьей 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

№	Основания для прекращения
1	Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
2	Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
3	Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула; б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

	<p>опьянения;</p> <p>в) разглашения охраняемой законом тайны;</p> <p>г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;</p> <p>д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.</p>
4	Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы
5	Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора
6	В других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами

**Важно!** Каждое свое отсутствие на рабочем месте сотрудник должен подтвердить оправдательными документами.

Каждый прогул должен быть документально зафиксирован. В противном случае, если работник обратится в суд, правосудие будет не на стороне работодателя. При этом **не стоит делать это «задним числом»**. Как показывает практика, такие факты доказуемы и суд встанет на сторону сотрудника, допустившего прогулы.

В некоторых случаях увольнение работника возможно **из-за его ухода в самовольный отпуск без предупреждения руководства**. На каждом предприятии должен быть составлен ежегодный график отпусков. Он доводится до сведения работников. Отсутствие графика признается нарушением норм трудового законодательства.

2.5.2. Компенсация за досрочное прекращение трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба

А) Компенсация за досрочное прекращение трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба **без уважительных причин**

В случае досрочного прекращения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба **без уважительных причин** футболист-профессионал/тренер **имеет право на получение компенсации [выплаты]** за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.

[п. 2 ст. 9 Регламента РФС]

**Важно!** 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

[п. 2 ст. 9 Регламента РФС]

· Данная компенсация [выплата] выплачивается профессиональным футбольным клубом **в течение 2 [двух] месяцев со дня расторжения трудового договора**, если иное не предусмотрено трудовым договором или иным соглашением сторон, а в случае разрешения спора Палатой по разрешению споров – **после вступления в силу решения** Палаты по разрешению споров, если иной срок не будет установлен самим решением.  
[п. 3 ст. 9 Регламента РФС]

**Важно!** Профессиональный футбольный клуб, допустивший просрочку в выплате указанной компенсации, по решению Палаты по разрешению споров выплачивает в пользу футболиста-

профессионала/тренера **неустойку** в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день вынесения решения, **от суммы просроченного платежа за каждый день просрочки**, если в трудовом договоре не установлена иная санкция за такое нарушение. [п. 3 ст. 9 Регламента РФС]

В случае досрочного расторжения трудового договора **в течение защищённого периода** по инициативе профессионального футбольного клуба **при отсутствии уважительных причин**, в период беременности и/или отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, на профессиональный~ футбольный~ клуб с учётом конкретных обстоятельств дела **налагаются спортивные санкции**. [п. 4 ст. 9 Регламента РФС]

· Споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии уважительных причин, **не могут повлечь восстановление футболиста-профессионала на работе** в рамках применения Регламента РФС.

[п. 8 ст. 9 Регламента РФС]

**Б)** Компенсация за досрочное прекращение трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба **при наличии уважительных причин**

В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба **при наличии уважительных причин** профессиональный футбольный клуб **имеет право на получение компенсации [выплаты]** за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.

[п. 5 ст. 9 Регламента РФС]

· В случае, если **размер компенсации [выплаты] не определён трудовым договором**, то он определяется Палатой по разрешению споров с учётом критериев, **указанных в пункте А**. [п. 5 ст. 9 Регламента РФС]

· В случае досрочного расторжения трудового договора **в течение защищённого периода** по инициативе профессионального футбольного клуба при наличии виновных действий [бездействия] футболиста-профессионала/тренера на последнего **налагаются спортивные санкции. [Дисквалификация на срок до 6 месяцев]** [п. 6 ст. 9 Регламента РФС]

Наличие или отсутствие уважительных причин для расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба **устанавливается в каждом конкретном случае** Палатой по разрешению споров. [п. 7 ст. 9 Регламента РФС]

## 2.6. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию)

- Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), **предупредив об этом работодателя в письменной форме** (заявление) **не позднее чем за один месяц**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев. [ст. 348.12 ТК РФ]

- В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, **превышающий один месяц**. [ст. 348.12 ТК РФ]

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и **до истечения срока предупреждения об увольнении**.

[ст. 80 ТК РФ]

- В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель **обязан расторгнуть трудовой договор в срок**, указанный в заявлении работника. [ст. 80 ТК РФ]

**Важно!** До истечения срока предупреждения об увольнении работник **имеет право в любое время отозвать свое заявление**. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник **имеет право прекратить работу**. В последний день работы работодатель **обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности** (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя,

выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и **произвести с ним окончательный расчет**.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, **то действие трудового договора продолжается**. [ст. 80 ТК РФ]

Однако в любом случае действия футболиста/тренера, связанные с прекращением трудового договора досрочно по своей инициативе, будут рассмотрены юрисдикционными органами с учётом наличия уважительных причин, после чего определены последствия для виновной стороны.

**2.6.1. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию) при наличии уважительных причин**

Наличие уважительных причин для расторжения трудового договора устанавливается компетентным юрисдикционным органом РФС **в каждом конкретном случае** в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Регламента РФС.

[п. 4 ст. 10 Регламента РФС]

· На основании **ст. 142 ТК РФ** в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

– в период приостановления работы работник **имеет право** в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

– на период приостановления работы за работником **сохраняется средний заработок**;

– работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, **обязан выйти на работу** не позднее следующего рабочего дня после получения **письменного уведомления от работодателя** о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**Важно!** После подачи письменного заявления в клуб (и его принятия клубом) **можно не выйти на тренировку или игру**. О моменте начала приостановления работы необходимо уведомить письменно, указав сроки и кто не выходит на работу.

**Возможные санкции** к клубу в таких ситуациях:

- присуждение поражения;
- исключение из числа участников соревнования;
- штраф до 1 500 000 рублей.

[ст. 86, 87, 88, Приложение №1 Дисциплинарного регламента РФС]

*Кроме того, п.12 статьи 11 Устава РФС устанавливает третейскую оговорку – обязательное требование, что любой спор с участием самого члена РФС или одного из его членов ... подпадает исключительно под юрисдикцию ФИФА, УЕФА и РФС, КАС или НЦСА, а выносимое ими решение является обязательным, а любое обращение в нарушение указанной третейской оговорки к государственным судам запрещено.*

За несоблюдение **правила об обязательном досудебном разрешении (урегулировании) споров между субъектами футбола** предусмотрены **санкции**:

- запрет на регистрацию новых футболистов для профессионального футбольного клуба в течение от 1 до 2 регистрационных периодов;
- дисквалификация футболиста/тренера на срок от 3 до 6 месяцев;
- штраф в размере до одного миллиона рублей.

[пп. 15 Сводной таблицы нарушений Приложение №3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов].

· При расторжении трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) футболистом/тренером **должен быть соблюден срок уведомления** профессионального футбольного клуба о прекращении трудового договора, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. [п. 4 ст. 10 Регламента РФС]

**Важно!** Футболист-профессионал/тренер, желающий досрочно расторгнуть свой трудовой договор **по истечении защищённого периода**, должен направить в профессиональный футбольный клуб соответствующее заявление в письменной форме **в течение 15 (пятнадцати) календарных дней после последнего официального матча спортивного сезона**, проведённого его профессиональным футбольным клубом.

Несоблюдение футболистом-профессионалом/тренером указанного срока влечёт **наложение на него спортивных санкций** в соответствии с Регламентом РФС соразмерно нарушенному сроку. [п. 5 ст. 10 Регламента РФС]



· В случае если футболист-профессионал или тренер расторгает трудовой договор по собственной инициативе, **но в связи с уважительными причинами**, предусмотренными пунктом 2 статьи 11 Регламента РФС, такой работник **имеет право на компенсацию** по правилам, установленным пунктами 2-3 статьи 9 Регламента РФС. [п. 7 ст. 10 Регламента РФС]

2.6.2. Уважительные причины прекращения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию)

· **Уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) являются:**

**1) существенное нарушение профессиональным футбольным клубом трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;**

**2) утрата футбольным клубом профессионального статуса;**

**3) восстановление любительского статуса футболистом-профессионалом в соответствии с Регламентом РФС. [п. 1 ст. 11 Регламента РФС]**

· **Существенным нарушением трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в Регламенте РФС признаётся (устанавливается):**

№	Существенные нарушения
1	Наличие задолженности по ежемесячной заработной плате и (или) иным ежемесячным выплатам, причитающимся футболисту-профессионалу/тренеру, в объеме, равном или более суммы 2 (двух) средних месячных заработков, либо наличие задолженности по единовременным вознаграждениям, размер которых равен или более суммы 2 (двух) средних месячных заработков, при условии, что вся сумма таких единовременных вознаграждений является просроченной более 30 (тридцати) дней с момента, когда они должны были быть выплачены
2	Невключение футболиста-профессионала, достигшего возраста 18 (восемнадцати) лет, в заявку минимум одной из команд профессионального футбольного клуба на текущий

	сезон, не связанное с временной нетрудоспособностью спортсмена, а также не связанное со спортивной дисквалификацией или переходом в другой клуб на условиях «аренды»
3	Нарушение прав футболиста-профессионала (дискриминация по сравнению с футболистами соответствующего клуба) при подготовке к соревнованиям в виде необоснованных (в частности, не связанных с медицинскими показаниями) длительных тренировочных мероприятий вне команд клуба, а равно в виде необоснованного длительного отсутствия тренировочных мероприятий
4	Неисполнение в установленные сроки решений Палаты по разрешению споров в части задолженности по заработной плате и (или) иным выплатам, причитающимся футболисту-профессионалу/тренеру
5	Иное существенное нарушение (совокупность нарушений, признаваемых в целом существенным), допущенное профессиональным футбольным клубом

[п. 2 ст. 11 Регламента РФС]

· Иные уважительные причины для досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала или тренера (по собственному желанию), помимо установленных Регламентом РФС, **могут предусматриваться в его трудовом договоре** с профессиональным футбольным клубом. [п. 3 ст. 11 Регламента РФС]

**Важно!** При намерении расторгнуть трудовой договор в связи с существенным нарушением со стороны профессионального футбольного клуба футболист-профессионал/тренер **должен направить** профессиональному футбольному клубу **претензию** с требованием устранить существенное нарушение **в установленный претензией срок**, а также с указанием **на намерение расторгнуть трудовой договор в случае неустранения** профессиональным футбольным клубом существенного нарушения трудового договора и (или) локальных нормативных актов.

Нарушение	Срок, установленный претензией
Для нарушений в подпунктах 1 и 5 таблицы выше	не менее 30 (тридцати) календарных дней

Для нарушений в подпунктах 2, 3, 4 таблицы выше	не менее 10 (десяти) календарных дней
---	---------------------------------------

[п. 4 ст. 11 Регламента РФС]

· В случае неустранения профессиональным футбольным клубом существенного нарушения в срок, установленный претензией, футболист-профессионал/тренер **вправе немедленно расторгнуть трудовой договор** с профессиональным футбольным клубом и/или **обратиться** в Палату по разрешению споров с требованием признать такое нарушение существенным для целей последующего расторжения трудового договора. [п. 5 ст. 11 Регламента РФС]

· Наличие уважительной причины для расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера (по собственному желанию) **сохраняется** для соответствующего футболиста-профессионала/тренера **до полного устранения клубом такого нарушения**, если более длительный срок не будет установлен решением Палаты по разрешению споров. [п. 6 ст. 11 Регламента РФС]

· В случае наличия установленного решением Палаты по разрешению споров существенного нарушения трудового договора и если на момент вынесения Палатой по разрешению споров решения трудовой договор не был расторгнут, футболист-профессионал/тренер **имеет право расторгнуть трудовой договор в дату, указанную в заявлении**. [п. 7 ст. 11 Регламента РФС]

**2.6.3. Прекращение трудового договора на законном основании ввиду задолженности по зарплате при спорах с участием иностранного элемента**

· В том случае, если клуб **незаконно не выплачивает** игроку-иностранцу (субъекту другой федерации) **как минимум две месячные зарплаты в положенные сроки**, то подразумевается, что игрок **имеет законное основание для прекращения действия контракта** при условии, что он уведомил клуб-должник в письменной форме и предоставил клубу-должнику как минимум **15 дней** для того, чтобы полностью выполнить свои финансовые обязательства. [ст. 14bis Регламента ФИФА]. Данное право регулирования своего спора в Палате ФИФА должно быть определено сторонами в трудовом договоре при его подписании.

· Если оплата игроку производится не на ежемесячной основе, то должна рассматриваться пропорциональная сумма, **соответствующая двухмесячному периоду**. [ст. 14bis Регламента ФИФА]

**Важно!** Два месяца, как указано в статье 14bis, должны быть рассчитаны в течение контрактного периода, а не продолжительности спортивного сезона. [ст. 14bis.1 Комментариев к Регламенту ФИФА]

Коллективные трудовые соглашения **могут расходиться** с принципами, установленными выше в пунктах, и условия таких договоров **имеют преимущественную силу**.

[ст. 14bis Регламента ФИФА]

**Важно!** Клуб, не выплачивающий игроку как минимум две месячные зарплаты в положенные сроки, **может опровергнуть** незаконность, предоставив **убедительные доказательства того, что существовала уважительная причина** для невыплаты. [ст. 14bis.1 Комментариев к Регламенту ФИФА]

2.6.4. Досрочное прекращение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера [по собственному желанию] без уважительных причин

· В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала или тренера [по собственному желанию] **без уважительных причин** профессиональный футбольный клуб **имеет право на получение компенсации [выплаты]** за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором. [п. 1 ст. 10 Регламента РФС]

В случае если размер компенсации [выплаты] не предусмотрен трудовым договором с футболистом-профессионалом/тренером, то он **определяется Палатой по разрешению споров**.

[п. 1 ст. 10 Регламента РФС]

· Компенсация [выплата] за досрочное расторжение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала или тренера [по собственному желанию] **выплачивается** футболистом-профессионалом

[тренером] в течение 2 [двух] месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором или иным соглашением сторон, а в случае возникновения спора – в течение 30 [тридцати] дней после вступления в силу решения Палаты по разрешению споров.

· Кроме того, футболист-профессионал [тренер], допустивший просрочку в выплате указанной компенсации, по решению Палаты по разрешению споров выплачивает в пользу своего прежнего профессионального футбольного клуба **неустойку**, исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день вынесения решения, если в трудовом договоре не установлена иная санкция за такое нарушение. [п. 2 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам [трансферу] футболистов]

Новый профессиональный футбольный клуб футболиста-профессионала/тренера с согласия футболиста-профессионала/тренера **вправе выплатить указанную компенсацию [выплату] прежнему профессиональному футбольному клубу** футболиста-профессионала/тренера вместо указанного футболиста-профессионала/тренера.

[п. 2 ст. 10 Регламента РФС]

**Важно!** В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала **в течение защищённого периода без уважительных причин** на футболиста-профессионала **налагаются спортивные санкции**. [п. 3 ст. 10 Регламента РФС]

· Споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе футболиста-профессионала [по собственному желанию] или тренера без уважительных причин, **не могут повлечь восстановление работника на работе** в рамках применения Регламента РФС. [п. 6 ст. 10 Регламента РФС]

## 2.7. Досрочное прекращение трудового договора по спортивному обоснованию

· Футболист-профессионал имеет право **досрочно расторгнуть свой трудовой договор по спортивному обоснованию** при наличии одного из следующих оснований:

**А)** футболист-профессионал в течение спортивного сезона выходил на поле **менее чем в 10% (десяти процентах) официальных футбольных матчей за основную команду своего профессионального футбольного клуба;**

*В расчёт 10 % (десяти процентов) официальных футбольных матчей принимаются матчи всероссийских и международных соревнований, в которых принимает участие основная команда профессионального футбольного клуба и/или вторая (третья) команда клуба, выступающая в соревнованиях, проводимых ФНЛ.*

[п. 2 ст. 12 Регламента РФС]

· Положения подпункта «А» не применяются в следующих случаях:

№	
1	В отношении футболистов, не достигших возраста 21 (двадцати одного) года
2	В отношении футболистов, включённых в заявку профессионального футбольного клуба на текущий спортивный сезон и являющихся вратарями
3	В случае если футболист выходил на поле менее чем в 10 % (десяти процентах) официальных футбольных матчей по следующим причинам: <ul style="list-style-type: none"> <li>- временная нетрудоспособность, вызванная спортивной травмой или общим заболеванием;</li> <li>- спортивная дисквалификация или запрет на осуществление любой связанной с футболом деятельности сроком более 1 (одного) месяца;</li> <li>- переход в другой футбольный клуб на условиях «аренды»</li> </ul>

[п. 3 ст. 12 Регламента РФС]

**Важно!** Футболист должен обратиться в Палату по разрешению споров **в течение 15 (пятнадцати) календарных дней** после последнего официального матча спортивного сезона, проведённого его профессиональным футбольным клубом.

Несоблюдение футболистом указанного срока **влечёт утрату футболистом права** на расторжение трудового договора по спортивному

обоснованию, а также **может повлечь наложение на него спортивных санкций** [п. 4 ст. 12 Регламента РФС]

**Б) профессиональный футбольный клуб, с которым у футболиста-профессионала заключен трудовой договор, в том числе приостановленный в связи с трансфером футболиста на условиях «аренды» в другой клуб, был переведен в дивизион ниже не по спортивным причинам, в том числе вследствие применения к такому клубу спортивных санкций.** [п. 1 ст. 12 Регламента РФС]

· Прекращение трудового договора по данному обоснованию осуществляется **на основании письменного заявления** футболиста, направленного клубу **в течение 15 рабочих дней** с даты опубликования решения о переводе клуба в дивизион ниже. **Датой расторжения** трудового договора является **дата направления соответствующего заявления** футболистом.

· Футболист **вправе по собственной инициативе** обратиться в Палату по разрешению споров для установления наличия основания расторжения трудового договора по спортивному обоснованию до расторжения трудового договора.

· По данному основанию может быть расторгнут **только** трудовой договор, **заключенный до** даты [включительно] опубликования сведений [решения уполномоченного органа] о переводе такого клуба в дивизион ниже, **и только если** команда такого клуба на дату перевода не участвовала в соревнованиях дивизиона, в который клуб был переведен, или в дивизионе ниже.

Трудовой договор **не будет считаться расторгнутым** в случае, если в течение **6 месяцев** с даты такого расторжения футболист-профессионал заключит трудовой договор с профессиональным футбольным клубом, **принимающим участие в соревнованиях того же дивизиона**, куда был переведен не по спортивным причинам прежний футбольный клуб, с которым футболист расторг трудовой договор, или в одном из дивизионов ниже.

· Отмена решения уполномоченного органа о переводе профессионального футбольного клуба в дивизион ниже не в связи со спортивными результатами **не влечет признания** расторжения трудового

договора совершенным по инициативе футболиста-профессионала **без уважительных причин**. [п. 4<sup>1</sup> ст. 12 Регламента РФС]

**Важно!** При расторжении трудового договора по спортивному обоснованию к футболисту, расторгающему трудовой договор, **спортивные санкции не применяются**. Компенсация [выплата] за досрочное расторжение трудового договора профессиональному футбольному клубу **не выплачивается**, а футболисту-профессионалу **может выплачиваться по решению Палаты по разрешению споров**, если расторжение трудового договора совершено по основанию, указанному в пункте «А». [п. 5 ст. 12 Регламента РФС]

Наличие или отсутствие спортивных обоснований для досрочного расторжения трудового договора устанавливаются Палатой по разрешению споров **индивидуально в каждом конкретном случае**.

[п. 6 ст. 12 Регламента РФС]

**Важно!** Футболист имеет право изменить статус регистрации футболиста с профессионала на любителя [восстановление любительского статуса] при условии прекращения трудового договора футболиста с профессиональным футбольным клубом на дату предполагаемого восстановления любительского статуса футболиста в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации либо в случае утраты клубом своего профессионального статуса.

В течение срока действия трудового договора с профессиональным футбольным клубом футболист-профессионал, желающий восстановить любительский статус, **должен направить в профессиональный футбольный клуб заявление** о прекращении трудового договора **в связи с восстановлением любительского статуса** в письменной форме в течение 15 [пятнадцати] календарных дней после последнего официального матча спортивного сезона, проведенного его профессиональным футбольным клубом. [ст. 4 Регламента РФС]

В таком случае футболист, расторгнувший трудовой договор на таком основании:

- не вправе принимать участие в профессиональных соревнованиях [в том числе в статусе любителя] в течение 30 [тридцати] месяцев со дня восстановления любительского статуса;

- никакая компенсация за расторжение без уважительных причин ТД футболистом клубу не выплачивается;



- к футболисту не применяются спортивные санкции.

## 2.8. Досрочное расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

· Действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено без выплаты компенсации и [или] применения спортивных санкций **вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон.** [п. 1 ст. 8 Регламента РФС]

· Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

№	
1	Призыв работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу
2	Восстановление на работе работника по решению государственной инспекции труда или суда
3	Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу
4	Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением
5	Смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим
6	Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений
7	Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору
8	Отмена решения суда или отмена решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе
9	Возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами

	трудовой деятельности
--	-----------------------

[ст. 83 ТК РФ]

**Важно!** Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, допускается, **если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу**, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель **обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности**. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. [ст. 83 ТК РФ]