



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

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7043)

Факс: (495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № __

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты Алкина В.А., Градскова Е.Е., Кедрина И.С., Флейшмана И.Е., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А.,

рассмотрев заявление АО А в отношении тренера по футболу Б (при участии третьего лица - ООО В) о признании расторжения трудового договора совершённым Ответчиком досрочно без уважительных причин, о взыскании компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций, **при участии в заседании:**

от заявителя (АО А): представитель по доверенности Г (по видеоконференц-связи);

от ответчика (тренер по футболу Б): Б лично (по видеоконференц-связи), представитель по доверенности Д;

от третьего лица: не явился, уведомлен о дате, времени и месте заседания;

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между тренером по футболу Б (далее – «Тренер», «Заявитель») и АО А (далее – «Клуб», «Ответчик») был заключен трудовой договор, на основании которого Заявитель был принят в Клуб на должность Руководителя программы развития молодежного футбола детско-юношеских команд.

<ДАТА> трудовой договор от <ДАТА> года был расторгнут по инициативе Ответчика (п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ).

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком был заключен Трудовой договор сроком действия по <ДАТА> (далее – «Трудовой договор»), в соответствии с которым Тренер был переведён в Клуб на должность Старшего тренера молодежных команд с заработной платой Х рублей в месяц.

<ДАТА> Сторонами было заключено Дополнительное соглашение к Трудовому договору, в соответствии с которым срок действия Трудового договора был продлен <ДАТА>, а оклад Тренера увеличен до Х рублей в месяц.

<ДАТА> года Тренер был назначен и.о. главного тренера Клуба. Сторонами было подписано Дополнительное соглашение к Трудовому договору о совмещении должностей, в соответствии с которым наряду с основной работой и на период с <ДАТА> по <ДАТА> Тренеру поручалась дополнительная работа в порядке внутреннего совмещения по должности «Главный тренер команды основного состава», а также была установлена доплата за совмещение в размере Х рублей.

Х Тренер был переведен на должность Старший тренер – Помощник Главного тренера в структурном подразделении Тренерский штаб команды основного состава, при этом Работнику был установлен оклад в размере Х рублей в месяц.

<ДАТА> между Клубом и Тренером было заключено Дополнительное соглашение №__ к Трудовому договору, согласно которому Тренер с <ДАТА> был переведён на постоянной основе на должность «Старший тренер» в структурное подразделение тренерский штаб команд молодежного состава Клуб. При этом размер должностного оклада Тренера сохранился.

<ДАТА> команда под руководством Тренера сыграла последний матч сезона, после чего игроки и тренерский штаб команды были отправлены в отпуск до <ДАТА>.

В период нахождения в отпуске, <ДАТА>, Тренер позвонил Спортивному директору Клуба и попросил отпустить его. В тот же день Тренер созвонился с Президентом Клуба и попросил отпустить его. В результате, Президент Клуба дал согласие отпустить Тренера и сказал, что поручит отделу кадров Клуба подготовить необходимые документы.

<ДАТА> Ответчик получил от Начальника отдела кадров Клуба электронное письмо с подготовленным от его имени заявлением об увольнении по собственному желанию <ДАТА>, датированным <ДАТА>, а также измененным заявлением на отпуск, написанным задним числом, <ДАТА>, предполагающим досрочное прекращение отпуска <ДАТА>.

<ДАТА> в соответствии с приказом №__ на основании заявления от <ДАТА> Тренер был уволен.

<ДАТА> Клуб выплатил Тренеру задолженности по заработной плате в размере Х рублей (т.е. в сумме более Х должностных окладов).

<ДАТА> Тренер получил от Клуба электронное письмо с претензией о невыплате компенсации за расторжение трудового договора.

<ДАТА> Клуб направил в Палату по разрешению споров РФС (далее – «Палата») заявление в отношении Тренера о признании расторжения трудового договора совершённым Ответчиком досрочно без уважительных причин, о взыскании компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций к Тренеру с документами в обоснование доводов.

<ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении к материалам дела документов, подтверждающих проезд представителя Заявителя по месту проведения заседания Палаты и обратно в общей сумме Х рублей.

<ДАТА> Ответчик направил в Палату ходатайство об отложении заседания на более поздний срок.

<ДАТА> состоялось заседание Палаты. Палата приняла решение об отложении заседания на <ДАТА>. Кроме того, в порядке статьи 23 Регламента РФС по разрешению споров принято решение о привлечении к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, ООО В, т.к. Тренер в настоящий момент занимает должность тренера в ООО В (далее – «Третье лицо»).

<ДАТА> Третье лицо направило в Палату письменные пояснения, в которых сообщило, что в настоящее время Тренер работает в ООО В в должности тренера команды с <ДАТА>. Третье лицо возражало против удовлетворения требования Заявителя в части применения санкций к Ответчику.

<ДАТА> Ответчик направил в Палату отзыв на заявление Клуба с документами в обоснование доводов.

<ДАТА> Палата в заседании рассмотрела заявление Клуба в отношении Тренера по существу.

Позиция Заявителя:

Заявитель в заявлении и в заседании Палаты указал следующее.

Пунктом __ Трудового договора установлено, что в случае расторжения трудового

договора по инициативе Работника (по собственному желанию) без уважительных причин, а также по инициативе Работодателя по основаниям (в том числе, предусмотренных пунктами 3, 5, 6, 11, ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ), Работник обязан произвести выплату в пользу Работодателя в размере эквивалентном трем ежемесячным должностным окладам Работника. Данная выплата производится в течение 1 (одного) месяца с момента увольнения Работника.

<ДАТА>, на основании личного заявления от <ДАТА>, Тренер был уволен по собственному желанию (п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

Статьей 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов установлены уважительные причины для расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера профессионального футбольного клуба (по собственному желанию). При увольнении Тренера данные причины отсутствовали (п. 3 ст. 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

Клуб указал, что на дату расторжения Трудового договора месячный должностной оклад Тренера составлял Х рублей.

Согласно п. __ Трудового договора Тренер был обязан выплатить Клубу сумму в размере Х должностных окладов в течение Х месяцев с даты увольнения, т.е. по <ДАТА> включительно.

В связи с невыплатой Тренером суммы компенсации за расторжение трудового договора в указанный срок Клуб направил <ДАТА> в адрес Тренера претензию (исх. № __) с требованием по оплате в пользу А суммы компенсации за расторжение трудового договора по собственному желанию (без уважительных причин) в размере Х рублей (Х должностных окладов Работника) в течение Х календарных дней с даты получения претензии, а также выплатить неустойку за допущенную просрочку, исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

Клуб обращает внимание на статью 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов «Сохранение стабильности трудовых договоров, заключаемых между профессиональными футбольными клубами и футболистами-профессионалами, а также между профессиональными футбольными клубами и тренерами».

Кроме того, согласно пп. 1 и 2 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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. 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.

Следовательно, по мнению Клуба, Тренер, расторгший трудовой договор с Клубом по собственному желанию без уважительных причин, обязан выплатить Клубу компенсации за досрочное расторжение трудового договора, в срок указанный в трудовом договоре (Х месяцев), т.е. по <ДАТА> включительно и в сумме указанной в трудовом договоре (Х должностных окладов – Х рублей х Х = Х рублей).

Согласно пп. 2 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, 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.

Таким образом, Клуб полагает, что Тренер обязан уплатить Клубу проценты за нарушение сроков уплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора за период по дату фактической уплаты задолженности включительно.

Клуб обращает внимание на п.1 и п. 4 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов:

«1. Действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по истечении срока действия трудового договора либо по соглашению сторон, либо вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Регламентом.

4. Действие настоящей статьи в случаях, прямо предусмотренных настоящим Регламентом, распространяется на трудовые договоры, заключенные между профессиональными футбольными клубами и тренерами футбольных команд – участников соревнований среди профессиональных футбольных клубов».

Кроме того, п. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«5. 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 настоящим Регламентом соразмерно нарушенному сроку».

Следовательно, Клуб считает, что Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) распространяет действие понятие «защищённый период» также и на тренеров, и предусматривает наложение спортивных санкций за расторжение трудового договора после окончания «защищённого периода».

Исходя из положений пп. 1 и пп. 4 ст. 8, пп. 3 и пп. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, Заявитель делает вывод, что спортивные санкции за расторжение трудового договора по собственному желанию без уважительных причин в течение защищённого периода налагаются как на футболистов, так и на тренеров.

Ст. 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«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».

Следовательно, минимальный срок защищённого периода составляет 2 года и начинает исчисляться заново при вступлении в силу дополнений и (или) изменений к трудовому договору о продлении срока действия трудового договора.

Учитывая, что <ДАТА> года между Клубом и Тренером было заключено дополнительное соглашение №__ к трудовому договору о продлении срока действия Трудового договора по <ДАТА>, а расторжение Трудового договора по инициативе Тренера произошло <ДАТА>, Клуб делает вывод, что Трудовой договор между Тренером и Клубом был расторгнут до истечения двухлетнего периода, т.е. в течение срока действия «защищённого периода».

П. 3 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов

устанавливает следующее:

«3. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала в течение защищённого периода без уважительных причин на футболиста-профессионала налагаются спортивные санкции».

Согласно пп. 4. Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов единственной спортивной санкцией, предусмотренной за данное нарушение, является спортивная дисквалификация на срок до 6 (шести) месяцев.

Таким образом, Заявитель считает обоснованным требование о спортивной дисквалификации Тренера за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин в течение защищённого периода.

Также, <ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении к материалам дела документов, подтверждающих проезд представителя Заявителя по месту проведения заседания Палаты и обратно в общей сумме X рублей.

В связи с вышеизложенным Клуб просит Палату:

1. Признать расторжение трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Клуба (без уважительных причин).

2. Обязать Ответчика выплатить Заявителю компенсацию за досрочное расторжение трудового договора в размере X рублей.

3. Обязать Ответчика выплатить Заявителю неустойку исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день вынесения решения, за просрочку выплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора, за период со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по день фактического расчета включительно.

4. Наложить на Тренера спортивную санкцию за нарушение тренером срока оплаты компенсации (выплаты) за досрочное расторжение трудового договора, в виде штрафа в размере X рублей.

5. Наложить на Тренера спортивную санкцию за досрочное расторжение трудового договора в одностороннем порядке без уважительных причин, в течение срока действия защищённого периода, в виде спортивной дисквалификации тренера на срок до X месяцев.

6. Обязать Тренера оплатить в РФС расходы за рассмотрение дела в размере, определённом Палатой, в полном объеме.

Позиция Ответчика:

Относительно заявления Клуба Тренер указал следующее.

По мнению Тренера, Трудовой договор был расторгнут по соглашению обеих Сторон.

Прежде всего, право на расторжение трудового договора тренера по собственному желанию регламентируется ст. 348.12 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

Таким образом, в отсутствие согласия Клуба Тренер не имел возможности расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке ранее истечения месячного срока предупреждения, а в случае самовольного прекращения работы до окончания указанного срока, он подлежал бы увольнению по иному основанию – пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ – прогул.

При этом ст. 80 Трудового кодекса РФ прямо оговаривает возможность расторжения трудового договора ранее истечения срока предупреждения об увольнении, если на то есть выраженное согласие обеих сторон трудового договора: *«По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении».*

Таким образом, по мнению Ответчика, Заявитель прямо выразил свое согласие на

досрочное расторжение Трудового договора с Ответчиком путём согласования заявления о фактически немедленном увольнении.

Если бы Заявитель был заинтересован в продолжении Ответчиком работы у Заявителя, а Ответчик тем не менее принял бы решение воспользоваться предоставленным ему законом правом на одностороннее расторжение Трудового договора, Ответчик должен был бы направить Заявителю заявление с предупреждением об увольнении по истечении месячного срока предупреждения. В таком случае, расторжение действительно было бы произведено Ответчиком без согласия Заявителя.

Однако Заявитель не только согласился с досрочным расторжением Трудового договора, но и самостоятельно сделал все возможное для скорейшего прекращения трудовых отношений, а именно:

- изготовил и направил Ответчику на подписание сделанное задним числом (<ДАТА>) Заявление о предоставлении отпуска, сократившее срок отпуска таким образом, чтобы он завершился в день увольнения;

- изготовил и направил Ответчику на подписание Заявление об увольнении <ДАТА>;

- изготовил и направил Ответчику сделанный задним числом (<ДАТА>) Приказ о предоставлении Ответчику отпуска сроком по <ДАТА>;

- согласовал подготовленное Заявителем и подписанное Ответчиком Заявление об увольнении <ДАТА> и издал соответствующий приказ;

- все указанные выше действия сотрудники Заявителя выполняли по поручению руководства Заявителя, а не Ответчика.

Тренер обращает внимание, что Клуб принимал самое активное участие в оформлении скорейшего прекращения трудовых отношений с Тренером, в то время как у самого Тренера была лишь пассивная роль – он, не раздумывая, подписывал всё, что присылал ему Клуб, доверчиво полагая, что достижение устной личной договоренности с руководством Клуба позволяет рассчитывать на то, что документы об увольнении будут оформлены надлежащим образом, а не создадут ситуацию, при которой Тренер будет формально выглядеть нарушителем, односторонне расторгнувшим Трудовой договор.

Также Ответчик отмечает, что Клуб также имел очевидную заинтересованность в расставании с Тренером. Должностной оклад Тренера при продлении с ним Трудового договора составлял X рублей. После «командировки» в основную команду Клуба заработная плата Тренера увеличилась до X рублей, и Тренер отказался понижать ее при последующем обратном переводе на позицию Старшего тренера молодежной команды. По мнению Ответчика, оклад X рублей в месяц для тренера молодежной команды является крайне высоким.

Таким образом, Ответчик считает, что Трудовой договор был расторгнут с согласия обеих Сторон, несмотря на то, что в результате недобросовестных действий Клуба и излишней доверчивости Тренера формально расторжение было оформлено как произведённое Тренером.

Также Ответчик полагает, что последующее поведение Клуба также свидетельствует о том, что расторжение производилось по обоюдному согласию и не предполагало выплаты Тренером компенсации за одностороннее расторжение:

При увольнении Заявитель выплатил Ответчику сумму в размере X рублей, что составляло X месячных должностных окладов Тренера. По мнению Ответчика, действующий разумно Клуб, считающий, что его работник необоснованно расторгает трудовой договор и в этой связи должен выплатить Клубу компенсацию в размере X месячных окладов, вряд ли бы принял решение сначала выплатить самому работнику сумму, немногим меньше суммы компенсации, чтобы потом ожидать получить указанную сумму назад. По мнению Тренера, разумно действующий Клуб должен был обсудить с Ответчиком вопрос зачёта указанных обязательств.

Переписка Ответчика с Начальником отдела кадров Клуба от <ДАТА> со ссылкой на бухгалтерию Клуба также наглядно демонстрирует, что на момент расторжения Трудового договора Клуб не предполагал обязательства Ответчика по выплате какой-либо

компенсации;

Официальный веб-сайт Клуба сообщил о прекращении сотрудничества с Тренером, выразил ему благодарность и пожелал успехов в дальнейшей карьере.

При таких обстоятельствах, последующее изменение позиции Заявителя и предъявление к Ответчику требования о выплате компенсации за якобы необоснованное и одностороннее расторжение Трудового договора является очевидным нарушением принципа *venire contra factum proprium* – правового принципа, запрещающего действовать противоположно своему предыдущему поведению.

Ответчик ссылается на практику CAS, в частности на дело «Радомир Антич против Футбольной Ассоциации Сербии», в котором суд указал:

«...когда поведение одной стороны вызвало обоснованные ожидания у другой стороны, первая сторона лишается права изменять порядок своих действий в ущерб другой стороне».

Применительно к рассматриваемому делу, если ранее Заявитель (1) в разговоре с Ответчиком дал свое согласие на досрочное расторжение Трудового договора, (2) поручил своим сотрудникам подготовить документы от лица Ответчика, (3) поручил своим сотрудникам изменить ранее сделанные документы, чтобы обеспечить более раннее прекращение отпуска Ответчика и тем самым уволить его безотлагательно, (4) направил подготовленные документы Ответчику и попросил Ответчика подписать их то после этого Заявитель не вправе обвинить Ответчика в одностороннем расторжении Трудового договора и требовать от него выплаты компенсации.

Ответчик отмечает, что не расторгнул Трудовой договор с Клубом односторонне – напротив, он переговорил со Спортивным директором и Президентом Клуба, договорился с ними о расторжении по обоюдному согласию, после чего просто слепо доверился Клубу, подписав все документы, которые Клуб сам же и подготовил, и попросил Тренера подписать.

При таких обстоятельствах, по мнению Тренера, Палата не должна применять строго формальный подход к оценке причины и основания расторжения Трудового договора. Трудовой договор был расторгнут с согласия обеих его Сторон, в связи с чем никакая компенсация за одностороннее расторжение выплате не подлежит.

Более того, с учетом фактических обстоятельств дела, даже если бы Ответчик действительно расторг Трудовой договор в одностороннем порядке и в отсутствие согласия Заявителя, Заявитель не имел бы права на получение компенсации за такое расторжение.

Ответчик ссылается на практику CAS по делу между Эриком Салкичем, РФС и ФК «Арсенал» Тула:

«Это остается спорным, однако Панель верит словам Футболиста, что ему предлагали уйти, но без выплаты компенсации. Таким образом, Клуб не ценил его услуги и готов был отпустить Футболиста. Несмотря на то, что обычно в случае расторжения контракта без обоснованной причины подлежит выплате компенсации, тот факт, что Клуб не считал ценностью услуги Футболиста, ставит под сомнение наличие какого-либо ущерба у Клуба. Клуб очевидно считал более предпочтительным сэкономить на выплате заработной платы, но потерять услуги Футболиста. В таком случае, он не может заявлять, что ему причинен ущерб, который должен быть компенсирован, когда он потерял такие услуги, но сэкономил на заработной плате. В этой связи Панель не соглашается с выводами российского Комитета по статусу игроков в обжалуемом Решении о присуждении какой-либо компенсации Клубу. Если Клуб не ценит Футболиста, то ему не должна присуждаться никакая компенсация за Футболиста, независимо от того, нарушил он контракт, или нет».

В настоящем деле, Заявитель, по мнению Ответчика, также не считал его (незадолго до увольнения переведенного из основной команды в молодежную после фактического отстранения и долгих переговоров) ценным активом и полагал, что сбережение заработной платы стоит того, чтобы расстаться с Ответчиком. В противном случае, по мнению Ответчика, Заявитель не позволил бы Ответчику прекратить трудовые отношения с

Заявителем, да еще и в таком ускоренном порядке, да еще и руками самого Заявителя. То, что расторжение было произведено при активной помощи самого Заявителя наглядно свидетельствует, что Заявитель хотел, чтобы трудовой договор с Ответчиком был расторгнут.

При таких обстоятельствах, по мнению Ответчика, Заявителю не должна была бы быть присуждена никакая компенсация за расторжение Трудового договора, даже если бы Трудовой договор был расторгнут Ответчиком в одностороннем порядке без уважительных причин (*quod non*).

Относительно требования Клуба о применении к Тренеру спортивных санкций Ответчик пояснил следующее.

Ответчик считает необходимым обосновать, что нормы Российского футбольного союза в любом случае не предполагают возможности применения спортивных санкций, о которых просит Заявитель.

В соответствии с п. 1 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов действие трудового договора между клубом и футболистом может быть прекращено без выплаты компенсации и применения спортивных санкций по истечении срока его действия, по соглашению сторон, либо вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон.

При этом в соответствии с п. 4 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов действие статьи 8 распространяется на трудовые договоры, заключенные с тренерами, в случаях, прямо предусмотренных Регламентом.

Таким образом, нормы Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, связанные с сохранением контрактной стабильности, в том числе регламентирующие последствия расторжения трудового договора, применяются к тренерам только в случаях, когда это прямо предусмотрено Регламентом.

Пунктом 1 статьи 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов прямо установлено, что в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала или тренера (по собственному желанию) без уважительных причин подлежит выплате компенсация.

Одновременно, пунктом 3 статьи 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов установлено, что в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала в течение защищенного периода без уважительных причин, на футболиста-профессионала налагаются спортивные санкции.

Таким образом, в отличие от п. 1 ст. 10 Регламента, в п. 3 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов отсутствует прямая ссылка на распространение действия указанного пункта на тренеров.

Следовательно, спортивные санкции за досрочное расторжение трудового договора к тренерам не применяются.

Кроме того, п. 4 Приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (Сводная таблица нарушений норм Регламента и санкций за такие нарушения) также прямо распространяет действие возможной санкции за досрочное расторжение трудового договора в течение защищенного периода только на футболистов.

Несмотря на это, Заявитель ссылается на п. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, устанавливающий срок на расторжение трудового договора за пределами защищенного периода, делая на основании этого пункта не только необоснованное заключение о распространении действия понятия «защищенный период» на тренеров, но еще и более необоснованный вывод, что на основании этого спортивные санкции за расторжение трудового договора в течение защищенного периода применяются к тренерам.

В этой связи, Тренер еще раз обращается к п. 4 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в соответствии с которой действие статьи распространяется на тренеров исключительно в случаях, когда это «прямо» предусмотрено Регламентом. Таким образом, Регламент не предполагает «додумывания», применения

аналогии.

Действительно, в п. 5 ст. 10 упомянуто слово «тренер», однако очевидно, что упоминание тренеров в рамках указанного пункта является обычной ошибкой, дефектом юридической техники, поскольку:

- понятие «защищенный период» не применяется к тренерам и не может применяться к ним по своей природе, поскольку предполагает разграничение по возрастным категориям «до 28 лет» и «с 28 лет и старше». Указанное разделение логично для футболистов, подразделяя их на молодых и не очень, однако вряд ли объективно применимо к тренерам профессиональных команд – 28 лет не является пороговым возрастом для тренеров и очевидно, что количество тренеров профессиональных команд, не достигших возраста 28 лет, составляет не более статистической погрешности;

- понятие «защищенный период» прямо раскрыто в ст. 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и недвусмысленно относится исключительно к футболистам. Более того, определение упоминаемой в п.4 Приложения 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов санкции в виде «дисквалификации футболиста» также прямо раскрыто в ст.1 Регламента и недвусмысленно относится только к футболистам, что, к слову, отражено даже в названии санкции – «Дисквалификация футболиста». «Дисквалификация тренера» за нарушения контрактных обязательств Регламентом не предусмотрена в принципе;

- в соответствии с параграфом 2 п. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов несоблюдение установленного указанным пунктом срока уведомления (15 дней после последнего матча сезона) влечет наложение санкций «в соответствии с настоящим Регламентом, соразмерно нарушенному сроку». При этом установленная Регламентом санкция приведена в п. 5 Приложения № 3 к Регламенту, и опять же недвусмысленно относится исключительно к футболистам.

Несмотря на то, что упоминание тренеров в п. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов является явным следствием ошибки, даже если бы это было не так, п. 5 ст. 10 Регламента регулирует лишь порядок (срок уведомления) расторжения трудового договора за пределами защищенного периода и последствия несоблюдения указанного срока уведомления, но никак не говорит о последствиях расторжения договора в течение защищенного периода. Норма п. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов никак не предполагает возможность ее экстраполяции на иные нормы Регламента, тем более, когда Регламент однозначно требует, чтобы распространение норм на тренеров производилось исключительно в случаях, когда это «прямо» предусмотрено, т.е. когда есть прямое на то указание.

Таким образом, по мнению Ответчика, даже если бы Трудовой договор был действительно расторгнут Ответчиком односторонне и без уважительных причин, единственным последствием этого могло бы быть обязательство выплатить компенсацию за расторжение, в соответствии с п. 1 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Тренер отдельно отмечает, что в любом случае Заявитель не вправе требовать применения спортивных санкций к Ответчику, поскольку у Заявителя отсутствует защищаемый законом интерес применения к Ответчику спортивных санкций. Желание за что-то отомстить/навредить Ответчику таким законным интересом не является.

В обоснование данного довода Ответчик приводит практику CAS.

Таким образом, по мнению Ответчика, у Заявителя в принципе отсутствует право требовать применения к Ответчику спортивных санкций за якобы допущенное нарушение Регламента.

Поскольку удовлетворение требования Заявителя о применении к Ответчику спортивных санкций никак не повлияет на права самого Заявителя, Ответчик отмечает, что, заявляя указанное требование, Заявитель преследует лишь одну цель – причинить вред Ответчику, что недопустимо.

По требованию Заявителя о взыскании неустойки за несвоевременную выплату

компенсации Тренер указал, что в связи с указанным выше, Ответчик не должен выплачивать Заявителю какую-либо компенсацию.

Тем не менее, Ответчик считает необходимым отметить, что даже если бы компенсация подлежала выплате, то в соответствии с п. 2 ст. 10 Регламента она подлежала бы оплате в течение 2 (двух) месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением сторон, а в случае возникновения спора – в течение 30 (тридцати) дней после вступления в силу решения Палаты по разрешению споров.

В настоящем деле возник спор, в связи с чем даже в случае, если бы компенсация подлежала выплате, она должна была бы быть выплачена в течение 30 дней после вступления в силу решения Палаты.

Таким образом, по мнению Ответчика, требования Заявителя в части выплаты неустойки и применения санкций за несвоевременную оплату, в любом случае являются необоснованными.

На основании изложенного, Тренер просит Палату отказать в удовлетворении требований Клуба в полном объеме.

Позиция Третьего лица:

Третье лицо направило в Палату письменные пояснения, в которых сообщило, что в настоящее время Тренер работает в ООО В в должности тренера команды с <ДАТА>. Третье лицо возражало против удовлетворения требования Заявителя в части применения санкций к Тренеру.

Компетенция Палаты:

Согласно пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров Палата рассматривает и разрешает споры о нарушении условий трудовых договоров с главным тренером, тренерами, включенными в заявочный (дозаявочный) лист профессионального футбольного клуба для участия в соревнованиях.

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

Позиция Палаты:

Согласно п. 1 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В обоснование своих позиций стороны имеют право представлять доказательства. В качестве доказательств согласно ст. 29 Регламента РФС по разрешению споров допускается: объяснения сторон и третьих лиц; письменные и вещественные доказательства; показания свидетелей и объяснения лиц, участвующих в деле; заключения экспертов; аудио- и видеозаписи; иные документы и материалы. Палата оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Выслушав доводы сторон, а также проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

Относительно требования Клуба о признании расторжение трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Клуба (без уважительных причин):

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком был заключен Трудовой договор, в соответствии с которым Тренер был назначен в Клуб на должность Старшего тренера молодежных команд с заработной платой X рублей в месяц.

<ДАТА> Сторонами было заключено Дополнительное соглашение к Трудовому договору, в соответствии с которым срок действия Трудового договора был продлен до <ДАТА>, а оклад Тренера увеличен до X рублей в месяц.

<ДАТА> Тренер был назначен и.о. главного тренера Клуба. При этом, Сторонами было подписано Дополнительное соглашение к Трудовому договору о совмещении должностей, в соответствии с которым наряду с основной работой и на период с <ДАТА> по <ДАТА> Тренеру поручалась дополнительная работа в порядке внутреннего совмещения по должности «Главный тренер команды основного состава», а также была установлена доплата за совмещение в размере X рублей.

<ДАТА> Тренер был переведен на должность Старший тренер – Помощник Главного тренера в структурном подразделении Тренерский штаб команды основного состава, при этом Работнику был установлен оклад в размере X рублей в месяц.

<ДАТА> года между Клубом и Тренером было заключено Дополнительное соглашение №__ к Трудовому договору, согласно которому Тренер с <ДАТА> был переведён на постоянной основе на должность «Старший тренер» в структурное подразделение тренерский штаб команд молодежного состава Клуб. При этом размер должностного оклада Тренера сохранился.

<ДАТА> команда под руководством Тренера сыграла последний матч сезона, после чего игроки и тренерский штаб команды были отправлены в отпуск до <ДАТА>.

В период нахождения в отпуске, <ДАТА>, Тренер позвонил Спортивному директору Клуба и попросил отпустить его, поскольку после работы с основной командой не видел интереса в продолжении работы со второй командой и хотел попробовать свои силы в качестве главного тренера команды, имеющей турнирные задачи. В тот же день Тренер созвонился с Президентом Клуба и попросил отпустить его. В результате, Президент Клуба дал согласие отпустить Тренера и сказал, что поручит отделу кадров Клуба подготовить необходимые документы.

<ДАТА> Ответчик получил от Начальника отдела кадров Клуба электронное письмо с подготовленным от его имени заявлением об увольнении по собственному желанию <ДАТА>, датированным <ДАТА>, а также измененным заявлением на отпуск, написанным задним числом, <ДАТА>, предполагающим досрочное прекращение отпуска <ДАТА>.

<ДАТА> в соответствии с приказом №__ на основании заявления от <ДАТА> Тренер был уволен.

<ДАТА> Клуб выплатил Тренеру задолженности по заработной плате в размере X рублей (т.е. в сумме более X должностных окладов).

<ДАТА> Тренер получил от Начальника отдела кадров Клуба электронное письмо со сканом трудовой книжки с записью об увольнении.

<ДАТА> Тренер получил от Начальника отдела кадров Клуба электронное письмо, содержащее Приказ об увольнении от <ДАТА>, измененный Приказ о предоставлении отпуска от <ДАТА>, а также письмо-подтверждение об отсутствии задолженностей, и просьбу подписать все в скане.

<ДАТА> Тренер направил Начальнику отдела кадров Клуба по WhatsApp подписанное ознакомление с приказами и расписку об отсутствии задолженностей.

И только <ДАТА> Тренер получил от Клуба электронное письмо с претензией о невыплате компенсации за расторжение.

Получив претензию, в тот же день Тренер несколько раз пытался дозвониться до Президента Клуба.

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

Без согласия Клуба Тренер не имел возможности расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке ранее истечения месячного срока предупреждения.

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Учитывая описанные обстоятельства увольнения, а именно согласование заявления о немедленном увольнении из Клуба, Заявитель прямо выразил своё согласие на досрочное расторжение Трудового договора с Тренером.

В случае, если бы Клуб желал продолжения работы с Тренером, а Тренер всё равно бы принял бы решение воспользоваться правом на одностороннее расторжение Трудового договора, Ответчик должен был бы направить Заявителю заявление с предупреждением об увольнении по истечении месячного срока предупреждения. В таком случае, расторжение действительно было бы произведено Ответчиком без согласия Заявителя.

Клуб принял активное участие в оформлении прекращения трудовых отношений с Тренером, что выразилось в изготовлении и направлении на подписание сделанное задним числом (<ДАТА>) Заявление о предоставлении отпуска, сократившее срок отпуска таким образом, чтобы он завершился в день увольнения; изготовлении и направлении Ответчику на подписание Заявление об увольнении <ДАТА>; изготовлении и направлении Ответчику сделанный задним числом (<ДАТА>) Приказ о предоставлении Ответчику отпуска сроком по <ДАТА>; согласовании подготовленного Заявителем и подписанное Ответчиком Заявления об увольнении <ДАТА> и издании соответствующего приказа.

При этом Тренер подписывал все, что присылал ему Клуб, полностью доверяя Заявителю.

Палата отмечает, что при увольнении Заявитель выплатил Ответчику сумму в размере Х рублей, что составляло Х месячных должностных окладов Тренера, после чего требовал с Тренера выплаты компенсации в сумме Х месячных окладов.

Члены Палаты установили, что на момент расторжения Трудового договора Клуб не предполагал обязательства Ответчика по выплате какой-либо компенсации за расторжение Трудового договора.

Имеющиеся в материалах дела доказательства и данные сторонами в заседании Палаты объяснения свидетельствуют, что изначально Клуб дал свое согласие на досрочное расторжение Трудового договора с Тренером по соглашению сторон. Так, Руководство Клуба поручило своим сотрудникам подготовить документы от лица Ответчика, а также изменить ранее сделанные документы, чтобы обеспечить более раннее прекращение отпуска Ответчика с последующим увольнением. Клуб направил подготовленные документы Ответчику и попросил Ответчика подписать их. Клуб при увольнении Тренера осуществил выплату ему всей имеющиеся задолженности по заработной плате в сумме более Х млн. руб. и не предупреждал Тренера о необходимости выплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Тренера без уважительных причин.

Указанные выше обстоятельства позволяют Палате сделать вывод о том, что в данном случае фактически Тренер предложил Клубу рассмотреть возможность досрочного расторжения Трудового договора по соглашению сторон, а Клуб (должностные лица, ответственные за принятие ключевых кадровых решений) согласился с предложением Тренера и совершил ряд активных действий, направленных на реализацию достигнутых договоренностей.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что, несмотря на то, что формально прекращение Трудового договора было оформлено в виде расторжения Трудового договора по инициативе Тренера, тем не менее, исходя из фактических обстоятельств дела и действий Сторон Трудового договора, Клуб с Тренером совместно пришли к решению о расторжении Трудового договора по соглашению сторон. Учитывая вышеизложенное, требование Заявителя о признании расторжения трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Клуба (без уважительных причин) удовлетворению не подлежит.

Относительно требования Клуба о выплате компенсации за досрочное расторжение трудового договора и неустойки за просрочку выплаты компенсации:

Клуб просит Палату обязать Ответчика выплатить Заявителю компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Клуба (без уважительных причин).

Согласно п. 1 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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.

Пунктом ____ Трудового договора предусмотрено, что в случае расторжения трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию) без уважительных причин, а также по инициативе Работодателя по основаниям (в том числе, предусмотренных пунктами 3, 5 6, 11, ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ), Работник обязан произвести выплату в пользу Работодателя в размере, эквивалентном трём ежемесячным должностным окладам Работника. Данная выплата производится в течение 1 (одного) месяца с момента увольнения Работника.

В соответствии с п. 2 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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.

На основании данных норм, Клуб просит обязать Тренера выплатить компенсацию за досрочное расторжение Трудового договора в срок, указанный в трудовом договоре (X месяцев), т.е. по <ДАТА> включительно и в сумме, указанной в Трудовом договоре (X должностных окладов – X рублей x X) = X рублей.

Кроме того, абз. 2 п. 2 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов предусмотрено, что 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.

Согласно ст. 236 Трудового кодекса 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При этом, как указано выше, Палатой установлено, что Клуб с Тренером договорились о расторжении Трудового договора, в результате чего Трудовой договор был расторгнут на основании достигнутого соглашения сторон Трудового договора, в связи с чем Палата отказала в требовании Заявителя о признании расторжения трудового договора совершенным Ответчиком досрочно в одностороннем порядке (по инициативе Ответчика) в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Клуба (без уважительных причин).

Таким образом, никакая компенсация за расторжение Трудового договора с Тренера в пользу Клуба выплате не подлежит, как и неустойка за просрочку выплаты компенсации, в связи с чем данные требования Заявителя не подлежат удовлетворению.

Относительно требования Клуба о применении санкций к Тренеру:

В соответствии с п. 1 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов действие трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом может быть прекращено без выплаты компенсации и (или) применения спортивных санкций по истечении срока действия трудового договора либо по соглашению сторон, либо вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Регламентом.

П. 4 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов установлено, что действие настоящей статьи в случаях, прямо предусмотренных настоящим Регламентом, распространяется на трудовые договоры, заключенные между профессиональными футбольными клубами и тренерами футбольных команд – участников профессиональных соревнований.

Согласно 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 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 настоящим Регламентом соразмерно нарушенному сроку».

Клуб делает вывод, что Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) распространяет действие понятие «защищённый период» также и на тренеров, и предусматривает наложение спортивных санкций за расторжение трудового договора после окончания «защищённого периода».

Согласно п. 3 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала в течение защищённого периода без уважительных причин на футболиста-профессионала налагаются спортивные санкции.

В соответствии с пп. 4. Приложения №3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов («Сводная таблица нарушений норм Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и санкций за такие нарушения») санкцией за Досрочное расторжение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала в течение защищённого периода либо совершение футболистом-профессионалом в течение защищённого периода виновных действий (бездействия), повлёкших досрочное расторжение трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба, является спортивная дисквалификация на срок до 6 (шести) месяцев.

Исходя из положений пп. 1 и пп. 4 ст. 8, пп.3 и пп. 5 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, Клуб полагает, что спортивные санкции за расторжение трудового договора по собственному желанию без уважительных причин в течение защищённого периода налагаются как на футболистов, так и на тренеров, в связи с чем Клуб просит наложить на Тренера спортивную санкцию за нарушение тренером срока оплаты компенсации (выплаты) за досрочное расторжение трудового договора в виде штрафа в размере X рублей, а также наложить на Тренера спортивную санкцию за досрочное расторжение трудового договора в одностороннем порядке без уважительных причин, в течение срока действия защищённого периода, в виде спортивной дисквалификации тренера на срок до X месяцев.

Как было установлено выше, Трудовой договор был расторгнут по обоюдному согласию Заявителя и Ответчика. Таким образом, никакие спортивные санкции не могли бы быть применены к Ответчику.

Вместе с тем, в целях формирования единообразной практики применения норм Регламента РФС по статусу и переходам Палата считает необходимым высказать свою позицию относительно возможности применения дисциплинарной санкции в виде дисквалификации в отношении тренера в случае досрочного расторжения трудового договора тренером по собственному деланию без уважительных причин.

Систематическое толкование норм Регламента РФС по статусу и переходам дает основание Палате сделать вывод о том, что в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе тренера, спортивные санкции, предусмотренные Регламентом РФС по статусу и переходам, к тренеру применены быть не могут.

Пунктом 3 статьи 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов установлено, что в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала в течение защищенного периода без уважительных причин, на футболиста-профессионала налагаются спортивные санкции.

Таким образом, одним из ключевых условий для применения спортивных санкций в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала является расторжение договора в течение защищенного периода.

При этом в соответствии со статьей 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов под защищенным периодом понимается 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.

Из указанного выше определения прямо следует, что термин «защищенный период» относится и применяется исключительно к футболистам. Кроме того, п. 4 Приложения №3 к Регламенту Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) также прямо предусматривает возможность применения санкции за досрочное расторжение трудового договора в течение защищенного периода только к футболистам.

В этой связи Палата отмечает, что упоминание в пункте 5 статьи 10 Регламента РФС по статусу и переходам о тренерах применительно к спортивным санкциям за досрочное расторжение трудового договора является технической ошибкой, допущенной при подготовке текста проекта Регламента РФС по статусу и переходам.

На основании вышеизложенного, требования Клуба о применении санкций к Тренеру удовлетворению не подлежат.

Относительно уплаты взноса за рассмотрение дела в Палате:

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

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

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

Таким образом, Палата приходит к выводу, что требования Клуба удовлетворению не подлежат.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 8, 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 4, 18, 23, 29, 30, 35, 36, 51, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

Р Е Ш И Л А:

1. Отказать в удовлетворении заявления АО А в отношении тренера по футболу Б (при участии третьего лица - ООО В) о признании расторжения трудового договора совершённым Ответчиком досрочно без уважительных причин, о взыскании компенсации за расторжение трудового договора, о применении санкций.

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

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

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

Председательствующий

Берёзов В.А.

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**

Ершов А.А.