



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»
ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ**

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7080)

Факс: (495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № _____

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Бакаева Н.Э., членов Палаты: Горловой Д.В., Цивилевой Ю.Р., ответственного секретаря Палаты Джакели Е.Р.,

рассмотрев заявление тренера по футболу Т в отношении профессионального футбольного клуба Н о признании расторжения трудового договора совершенным ответчиком досрочно в одностороннем порядке без уважительных причин, о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин и процентов за нарушение сроков уплаты компенсации, **при участии в заседании** представителей сторон,

УСТАНОВИЛА:

I. ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА

<ДАТА> между тренером по футболу Т (далее – Заявитель, Тренер) и Футбольным клубом «О», зарегистрированным за основным государственным регистрационным номером xxxxxxxx и впоследствии сменившей наименование на «Футбольный клуб «Н» (далее – Ответчик, Клуб), был заключен трудовой договор (далее – Трудовой договор) сроком действия с <ДАТА> до <ДАТА>, в соответствии с условиями которого:

- 1) Заявитель был принят на работу к Ответчику на должность *«руководитель программы развития молодежного футбола-спортивного директора»* (п. xx Трудового договора).
- 2) Заявителю установлено вознаграждение за труд в форме ежемесячного должностного оклада в размере XXXX руб., в т.ч. НДФЛ 13% (п. уу Трудового договора).

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком было заключено Дополнительное соглашение № 001 к Трудовому договору (далее – Дополнительное соглашение № 1), в соответствии с условиями которого стороны внесли в Трудовой договор следующие изменения:

- 1) Должность Заявителя была изменена на должность *«спортивный директор-администратор»* (п. 1 Дополнительного соглашения № 1).
- 2) Заявителю установлено дополнительное вознаграждение в виде ежеквартальной денежной выплаты в размере 65% от должностного оклада, что составляет XXX руб., в т.ч. НДФЛ 13% (п. 2 Дополнительного соглашения № 1).
- 3) Срок действия Трудового договора продлен до <ДАТА> (п. 3 Дополнительного соглашения № 1).

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком было заключено Дополнительное соглашение к Трудовому договору (далее – Дополнительное соглашение № 2), в соответствии с условиями

которого должность Заявителя изменена на «*тренер-спортивный директор*» (п. 1 Дополнительного соглашения № 2).

<ДАТА> Ответчик утвердил Должностную инструкцию тренера-спортивного директора Футбольного клуба «О» (далее – Должностная инструкция) и в соответствии с абз. 10 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ ознакомил с Должностной инструкцией Заявителя под роспись.

<ДАТА> между Заявителем и Ответчиком заключено Дополнительное соглашение к Трудовому договору (далее – Дополнительное соглашение № 3), в соответствии с условиями которого:

- 1) Срок действия Трудового договора был продлен до <ДАТА> (п. 1 Дополнительного соглашения № 3).
- 2) Ответчик обязался пересмотреть условия оплаты труда Заявителя в сторону увеличения в случае получения футбольной командой Ответчика права участвовать в Чемпионате России по футболу среди команд клубов Премьер-Лиги в спортивном сезоне 2020/2021 (п. 2 Дополнительного соглашения № 3).

<ДАТА> Ответчик под роспись уведомил Заявителя о том, что не ранее чем через 2 месяца Трудовой договор будет расторгнут Ответчиком на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в связи с сокращением штата работников организации.

<ДАТА> Ответчик внес в трудовую книжку Заявителя запись о расторжении Трудового договора в связи с сокращением штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) на основании Приказа № 1 от <ДАТА>.

II. УРЕГУЛИРОВАНИЕ СПОРА В ПРЕТЕНЗИОННОМ ПОРЯДКЕ

<ДАТА> Заявитель обратился к Ответчику с письменной претензией от <ДАТА>, в которой заявил следующие требования:

«1. Выплатить в пользу Работника:

1.1. Задолженность по компенсации за досрочное расторжение Трудового договора в размере XXXXXXXX руб. XX коп.

1.2. Проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных платежей, рассчитанные с момента, когда выплаты должны были быть произведены, по дату фактического погашения Работодателем задолженности включительно.

1.3. Денежные средства в счет погашения иных задолженностей, имеющих перед Работником.

2. Предоставить Работнику за период с <ДАТА> по <ДАТА> справки по форме 2-НДФЛ, расчетные листки, справки о суммах уплаченных за Работника взносов на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование, платежные поручения, заверенные банком, на перечисление Работнику заработной платы, а также иные документы, содержащие сведения о суммах начисленной, выплаченной и подлежащей выплате Работнику заработной платы, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, а также о составных частях заработной платы и об осуществленных удержаниях из заработной платы и иных выплат Работника.

3. Предоставить Работнику приказ об увольнении, правила внутреннего трудового распорядка Работодателя, положения о премировании, а также иные локальные нормативные акты Работодателя, содержащие нормы трудового права и (или) регулирующие условия труда Работника».

Ответчик оставил претензию Заявителя без удовлетворения.

III. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛУ В ПАЛАТЕ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ РФС

<ДАТА> Заявитель обратился в Палату по разрешению споров РФС (далее - Палата) с Заявлением от <ДАТА> о взыскании задолженностей (далее – Заявление), в котором заявил следующие требования:

«1. Признать расторжение Трудового договора совершенным Ответчиком <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Ответчика в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя (без уважительных причин).

2. Обязать Ответчика уплатить в пользу Заявителя:

2.1. Задолженность по компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) Заявителя (без уважительных причин) в размере XXXXXXXX руб. XX коп.

2.2. Проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков уплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора Ответчиком в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) Заявителя (без уважительных причин), рассчитанные с момента, когда выплаты должны были быть произведены, по дату фактического погашения Ответчиком задолженности включительно.

3. Применить к Ответчику в качестве обеспечительной меры запрет на регистрацию новых футболистов до полного исполнения Ответчиком решения Палаты по разрешению споров РФС, принятому по требованиям Заявителя».

<ДАТА> Заявитель обратился в Палату с Ходатайством от <ДАТА> об истребовании доказательств с просьбой истребовать в РФС сведения о статусе тренерской лицензии Заявителя.

<ДАТА> Палата известила стороны о том, что заседание Палаты по рассмотрению Заявления состоится <ДАТА> и установила срок для предоставления сторонами дела письменной позиции и доказательств по делу до xx ч. 00 м. <ДАТА>.

<ДАТА> Ответчик обратился в Палату с Ходатайством от <ДАТА> об истребовании доказательств с просьбой истребовать в Футбольной лиге документы по заявке Т за Клуб в спортивном сезоне xx/xx годов, а также заявочные листы Клуба по форме № 1 и № 2 в спортивном сезоне xx/xx (в соответствии с п. у Регламента соревнования по футболу сезонов xx/xx).

Ходатайства об истребовании доказательств обеих сторон дела были удовлетворены Палатой, соответствующие документы были истребованы Палатой и поступили в материалы дела до даты слушания по делу.

<ДАТА> в xx ч. xx м. Ответчик с нарушением установленного Палатой срока направил в Палату по электронной почте Ходатайство от <ДАТА> о прекращении производства по делу № УУ по заявлению Т о взыскании задолженностей (далее – Ходатайство о прекращении производства по делу), в котором заявил следующее требование:

«Прекратить производство по заявлению Т к Клубу о взыскании задолженностей в соответствии с пп. «а» п. 2 ст. 49 Регламента РФС по разрешению споров».

В электронном письме, которым Ходатайство о прекращении производства по делу было направлено в Палату, Ответчик указал следующее:

«Добрый день!

По поручению клиента направляю Вам ходатайство Клуба о прекращении производства по данному делу ввиду отсутствия компетенции Палаты по рассмотрению и разрешению спора.

Настоящим также особо отмечаю, что Ответчик не представляет мотивированный отзыв по существу заявленных требований, поскольку не признает компетенцию Палаты по рассмотрению и разрешению данного спора».

<ДАТА> Палата, руководствуясь п. 6 ст. 51 Регламента РФС по разрешению споров, в заседании по делу определением (протоколно) отказала Ответчику в удовлетворении Ходатайства о прекращении производства по делу и перешла к рассмотрению спора по существу.

После оглашения протокольного определения Палаты об отказе в удовлетворении Ходатайства о прекращении производства по делу представители Ответчика сообщили Палате, что Ответчик

отказывается от дальнейшего участия в разбирательстве по делу, поскольку не признает компетенцию Палаты по рассмотрению дела, после чего представители Ответчика покинули зал заседаний.

Палата, заслушав мнение представителей Заявителя, приняв во внимание надлежащее извещение Ответчика о дате, месте и времени проведения слушания, а также фактическую явку представителей Ответчика в заседание и их добровольный отказ от дальнейшего участия в слушании, равно как и ранее заявленный отказ Ответчика от предоставления отзыва, пришла к выводу, что право Ответчика быть заслушанным было соблюдено и рассмотрение дело возможно при данной явке.

<ДАТА> Палата вынесла решение по делу.

IV. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БРЕМЕНИ ДОКАЗЫВАНИЯ И ОЦЕНКА ДОКАЗАТЕЛЬСТВ

П.п. 1, 2 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров устанавливают следующее:

«Статья 30. Обязанность доказывания. Предоставление доказательств

1. Каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

2. Палата или Комитет определяют, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались».

Спортивный арбитражный суд (Лозанна, Швейцария – далее именуемый «Спортивный арбитражный суд») в решении по делу CAS 2018/A/5945 Maxim Astafiev v. FC Mordovia & Football Union of Russia дал толкование положениям Регламента РФС по разрешению споров о распределении бремени доказывания и оценке доказательств.

В соответствии с п. 1 ст. 1 Регламента РФС по разрешении споров Палата при рассмотрении споров должна руководствоваться, в том числе, решениями Спортивного арбитражного суда.

В этой связи позиция Спортивного арбитражного суда в вопросах распределения бремени доказывания и оценки доказательств по делу CAS 2018/A/5945 Maxim Astafiev v. FC Mordovia & Football Union of Russia будет также учитываться Палатой при рассмотрении настоящего дела.

В обоснование своих доводов стороны предоставили следующие доказательства и материалы.

Доказательства, предоставленные Заявителем:

- 1) Трудовой договор от <ДАТА>, заключенный между Заявителем и Ответчиком.
- 2) Дополнительное соглашение № 001 от <ДАТА> к Трудовому договору от <ДАТА>, заключенное между Заявителем и Ответчиком.
- 3) Дополнительное соглашение от <ДАТА> к Трудовому договору от <ДАТА>, заключенное между Заявителем и Ответчиком.
- 4) Дополнительное соглашение от <ДАТА> к Трудовому договору от <ДАТА>, заключенное между Заявителем и Ответчиком.
- 5) Должностная инструкция тренера-спортивного директора Футбольного клуба «О» от <ДАТА>, утв. Генеральным директором Автономной некоммерческой организации «Футбольный клуб «О» Ф.И.О., с росписью Заявителя об ознакомлении с текстом должностной инструкции.
- 6) Уведомление № хх от <ДАТА> об увольнении в связи с сокращением штата работников организации, подписанное генеральным директором Клуба ФИО, с росписью Заявителя об ознакомлении с текстом уведомления.
- 7) Трудовая книжка Заявителя (серия УУУ № хххххх) с внесенной Ответчиком записью о расторжении Трудового договора <ДАТА>.
- 8) Лицензия РФС тренера категории «А» (UEFA A License) № ххххх, сроком действия до <ДАТА>, выданная Т.

- 9) Заявление от <ДАТА> гражданина России ФИО, исполненное на бланке нотариального действия № xxxxx, удостоверенное нотариусом города областного значения ФИО.
- 10) Распечатка с официального сайта Ответчика, содержащая сведения о биографии ФИО, работающего у Ответчика в должности тренера (дата актуальности – <ДАТА>).
- 11) Распечатка с официального сайта Ответчика, содержащая сведения о биографии ФИО, работающего у Ответчика в должности заместителя генерального директора по трансферной политике и развитию молодежного футбола (дата актуальности – <ДАТА>).
- 12) Распечатка с официального сайта Ответчика, содержащая сведения о руководящем составе работников Ответчика, в том числе о ФИО, работающего у Ответчика в должности заместителя спортивного директора – руководителя программы развития молодежного футбола (дата актуальности – <ДАТА>).
- 13) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «ФИО: проявили характер!», размещенная на официальном сайте Ответчика, содержащая сведения о должности, занимаемой ФИО у Ответчика.
- 14) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «Благодарим ФИО за работу!», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 15) Решения Спортивного арбитражного суда по делам CAS 2002/A/2698, CAS 2015/A/4122, CAS 2017/A/5402 с частичным переводом на русский язык.
- 16) Претензия Заявителя от <ДАТА>.
- 17) Электронное письмо от <ДАТА>, которым претензия Заявителя от <ДАТА> была направлена Ответчику.

Доказательства, предоставленные Ответчиком:

- 1) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «Т подвел итоги сезона», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 2) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «Т подводит итоги», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 3) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «Т: проделали большую работу», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 4) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «ФИО - в ФК «Н», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 5) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «ФИО - в «Н», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 6) Новостная публикация от <ДАТА> с заголовком «ФИО - в «Н», размещенная на официальном сайте Ответчика.
- 7) Распечатки с официального сайта Футбольной национальной лиги, содержащие сведения о заявке Клуба в спортивных сезонах хх/уу годов.
- 8) Распечатки личного кабинета Клуба с официального сайта футбольной лиги, содержащие сведения о заявке Клуба в спортивных сезонах хх/уу годов.
- 9) Решение Палаты по разрешению споров ФИФА № 11153340 от 05 ноября 2015 года с частичным переводом на русский язык.

Следующие доказательства были приобщены к материалам дела на основании ходатайств сторон об истребовании доказательств.

Доказательства, приобщенные к материалам на основании ходатайства Заявителя об истребовании доказательств:

- 1) Лицензия РФС тренера категории «А» (UEFA A License) № xxxxxx, сроком действия до <ДАТА>, выданная Т.
- 2) Выписка из Протокола № Х от <ДАТА> выдачи документов установленного образца по подтверждению на аттестационный уровень «А»-УЕФА, удостоверенная Автономной

некоммерческой организацией дополнительного профессионального образования «Академия тренерского мастерства»

Доказательства, приобщенные к материалам на основании ходатайства Ответчика об истребовании доказательств:

- 1) Письмо Футбольной национальной лиги № X от <ДАТА>.
- 2) Сведения системы электронной заявки в отношении Т.
- 3) Уведомление № X от <ДАТА>, подписанное генеральным директором Клуба ФИО.

V. КОМПЕТЕНЦИЯ ПАЛАТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ НАСТОЯЩЕГО ДЕЛА

Пп. «а» п. 2 ст. 49 Регламента РФС по разрешению споров устанавливает следующее:

«Статья 49. Приостановление и прекращение производства

2. Палата или Комитет прекращает производство по спору в следующих случаях:

а) спор не подлежит рассмотрению и разрешению в Палате или Комитете;».

Поскольку неподведомственность спора Палате является основанием прекращения производства по делу и Ответчиком заявлены возражения о наличии у Палаты компетенции по рассмотрению настоящего дела, Палата до рассмотрения спора по существу должна проверить доводы Ответчика и установить наличие или отсутствие у Палаты компетенции по рассмотрению настоящего дела.

Доводы сторон касательно подведомственности спора могут быть обобщены следующим образом.

V.1 Позиция Ответчика

Доводы Ответчика сводятся к следующим:

- 1) Палата не уполномочена рассматривать индивидуальные трудовые споры.

В обоснование данного довода Ответчик ссылался на то, что компетенция Палаты по рассмотрению индивидуальных трудовых споров основана на ст. 36.5 Федерального закона № 329-ФЗ от 04 декабря 2007 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – Закон о спорте), который противоречит ст. 382 Трудового кодекса РФ, устанавливающей систему органов, уполномоченных на рассмотрение индивидуальных трудовых споров между работодателем и работником. В этой связи на основании ч. 5 ст. 5 Трудового кодекса РФ не подлежит применению порядок разрешения споров, предусмотренный ст. 36.5 Закона о спорте, до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ.

Следовательно, Палата не вправе рассматривать индивидуальные трудовые споры с участием футболистов-профессионалов и тренеров по футболу.

- 2) В Трудовом договоре стороны предусмотрели подведомственность споров судам судебной системы Российской Федерации.

В обоснование данного довода Ответчика ссылался на то, что даже если Палата уполномочена рассматривать индивидуальные трудовые споры, то в п. 7.2 Трудового договора стороны исключили подведомственность Палате споров, возникших из осуществления Заявителем трудовой деятельности у Ответчика, и установили необходимость передачи всех споров на рассмотрение судов судебной системы Российской Федерации.

В подтверждение своей позиции Ответчик ссылался на правовую позицию Палаты по разрешению споров ФИФА, изложенную в Решении Палаты по разрешению споров ФИФА от 05 ноября 2015 года, предоставленном в материалы дела Ответчиком.

- 3) Заявитель не является тренером по футболу.

В обоснование данного довода Ответчик ссылался на то, что даже если по условиям Трудового договора допускается передача споров на рассмотрение Палаты, Палата не

уполномочена на рассмотрение настоящего дела, поскольку Палата рассматривает только споры с участием субъектов футбола, которым Заявитель не является.

В частности, Заявитель не может быть квалифицирован в качестве тренера по футболу.

По мнению Ответчика, трудовая функция работника в качестве тренера по футболу должна определяться на основании его должностных обязанностей, а не на основании названия занимаемой им должности.

Ответчик полагает, что Трудовой договор и Должностная инструкция не предусматривают должностные обязанности Заявителя, которые бы соответствовали должностным обязанностям тренера, установленным п. 24 ст. 2 Закона о спорте и ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с положениями Трудового договора на момент увольнения Заявитель являлся *«тренером-спортивным директором»* (а ранее – *«руководителем программы развития молодежного футбола-спортивным директором»* и *«спортивным директором-администратором»*).

Ответчик указал также, что Правила РФС по лицензированию футбольных клубов в Российской Федерации (далее – Правила лицензирования) закрепляют основные принципы и требования, предъявляемые к футбольным клубам для участия в клубных соревнованиях УЕФА и соревнованиях, проводимых РФС.

Согласно критерию п. Р.10 Правил лицензирования соискатель лицензии/лицензиат (в настоящем случае – Ответчик) должен назначить квалифицированного тренера, который помогает главному тренеру главной команды по всем вопросам, связанным с тренировочной и соревновательной деятельностью главной команды. При этом тренер главной команды должен быть зарегистрирован (заявлен) в соответствующей лиге.

В соответствии с критерием п. Р.16 Правил лицензирования работники соискателя лицензии/лицензиата указанные в пунктах Р.01.-1. – Р.14. Правил лицензирования не должны занимать эти должности на условиях внешнего или внутреннего совместительства или совмещения.

Следовательно, с точки зрения требований РФС, лицо, являющееся тренером, не может выполнять никакую другую работу, кроме как проведение с футболистами тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью футболистов для достижения спортивных результатов. В противном случае соискателю лицензии/лицензиату будет отказано в выдаче лицензии РФС, поскольку указанные критерии являются обязательными для выполнения.

Таким образом, Заявитель, по мнению Ответчика, не мог являться и спортивным директором, и тренером, либо занимать некую «гибридную» должность.

Ответчик считает, что Заявитель являлся именно спортивным директором Ответчика («спортивным директором в классическом понимании»), относящемуся к руководящему составу Ответчика.

Ответчик отметил, что в Должностной инструкции установлено, что тренер-спортивный директор относится к категории руководителей и в своей деятельности непосредственно подчиняется генеральному директору Ответчика.

В подтверждение своих доводов Ответчик приводит цитаты из интервью Заявителя, в которых, по мнению Ответчика, Заявитель признает себя спортивным директором, а не тренером.

Ответчик полагает, что тот факт, что Заявитель обладает какой-либо лицензией тренера не делает его автоматически тренером футбольного клуба.

По мнению Ответчика, сам факт обладания Заявителем лицензии был одним из определяющих факторов приглашения Заявителя к Ответчику на работу в <ДАТА> на

должность «руководителя программы развития молодежного футбола-спортивного директора».

Ответчик считает, что данное требование продиктовано необходимостью подтверждения необходимой квалификации работника, который принимается на данную должность. Должность тренера-спортивного директора Ответчика относится к категории руководителей и является очень важной для деятельности Ответчика как профессионального футбольного клуба, требование о наличии лицензии позволяет подтвердить квалификацию работника, принимаемого на данную должность.

Наличие указанной лицензии, по мнению Ответчика, не создает компетенцию Палаты для рассмотрения и разрешения спора с таким работником, который не является тренером, включенным в заявочный (дозаявочный) лист футбольного клуба.

Ответчик обратил внимание, что Заявитель не был включен в заявочный (дозаявочный) лист тренеров Ответчика для участия в соревнованиях.

Из документов, полученных из футбольной лиги, следует, что Заявитель был внесен в Заявочный лист – форму № 1 в качестве спортивного директора Ответчика, который является членом руководящего состава Ответчика.

Таким образом, Ответчик полагает, что Заявитель не является и не являлся на момент увольнения тренером.

- 4) Заявитель не был включен в заявочные листы Ответчика в качестве тренера по футболу.

В обоснование данного договора Ответчик ссылался на то, что даже если Заявитель является тренером по футболу, то в любом случае Палата неуполномочена на рассмотрение настоящего дела, поскольку в соответствии с пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров Палата рассматривает трудовые споры с участием тренера только в том случае, если тренер был включен в заявочный (дозаявочный) лист профессионального клуба для участия в соревнованиях.

Поскольку в сезонах хх/уу и уу/тт годов Заявитель был включен в заявочный лист Ответчика в качестве спортивного директора, а не в качестве тренера, то споры с его участием в любом случае не входят в компетенцию Палаты.

V.2 Позиция Заявителя

Заявитель возражал против удовлетворения Ходатайства о прекращении производства по делу и настаивал на том, что Палата компетентна рассматривать настоящее дело.

Доводы Заявителя сводятся к следующим:

- 1) Палата уполномочена рассматривать индивидуальные трудовые споры.

В обоснование своих доводов Заявитель указывал, что ст. 36.5 Закона о спорте устанавливает досудебный (внесудебный) порядок рассмотрения споров, в то время как ст. 382 Трудового кодекса РФ регулирует судебный порядок рассмотрения споров. Следовательно, ст. 36.5 Закона о спорте не противоречит ст. 382 Трудового кодекса РФ и не конкурирует с судебной системой рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Палата является органом досудебного (внесудебного) рассмотрения споров. Разрешение спора Палатой не препятствует последующему обращению в суд.

Таким образом, ст. 36.5 Закона о спорте является действительной и подлежит применению.

- 2) В Трудовом договоре стороны не предусмотрели подведомственность споров судам судебной системы Российской Федерации.

Согласно позиции Заявителя, вопреки доводам Ответчика, в п. х Трудового договора предусмотрено, что споры подлежат разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, а не подлежат передаче на рассмотрение судов судебной системы Российской Федерации.

Поскольку в п.п. х и хх Трудового договора стороны предусмотрели применение к трудовым отношениям сторон регламентов ФИФА, УЕФА и РФС, и в соответствии со ст. 36.5 Закона о спорте и Регламентом РФС по разрешению споров передача споров на рассмотрение в досудебном (внесудебном) порядке в Палату является обязательной, то спор подведомствен Палате.

3) Заявитель является тренером по футболу.

Заявитель ссылался на то, что должные обязанности Заявителя, установленные Трудовым договором и Должностной инструкцией, совпадают с должностными обязанностями тренера, установленными законодательством Российской Федерации и типовым трудовым договором с тренером по футболу, форма которого установлена Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Заявитель также утверждал, что Ответчик неверно толкует нормы Правил о лицензировании. В частности, Правила лицензирования запрещают совмещать должности, указанные в п.п. Р.01.-1. – Р.14. Правил лицензирования, друг с другом, а не с другими должностями.

Подчинение Заявителя непосредственно генеральному директору Ответчика не имеет юридического значения для квалификации трудовой функции Заявителя в качестве тренера по футболу, поскольку организация Ответчиком своей внутренней структуры управления не влияет на должностные обязанности работника и не изменяет их.

Кроме того, согласно типовому трудовому договору тренера по футболу, тренер по футболу также обязан выполнять распоряжения руководителя профессионального футбольного клуба. Следовательно, подчинение тренера по футболу генеральному директору футбольного клуба не противоречит существу трудовой функции тренера по футболу.

Также односторонние действия Ответчика по включению или невключению Заявителя в заявочные листы не изменяют трудовую функцию работника, в том числе Заявителя.

Согласно свидетельским показаниям старшего тренера Ответчика ФИО Заявитель фактически работал в качестве тренера, выполнял должностные обязанности тренера и воспринимался главным тренером Ответчика в качестве «тренера с дополнительными функциями основной команды ФК Клуба.

Изложенное свидетельствует о том, что Заявитель является тренером по футболу, следовательно, Заявитель – субъект футбола и споры с его участием подлежат рассмотрению Палатой.

4) Невключение Заявителя заявочные листы Ответчика в качестве тренера по футболу не имеет юридического значения.

По мнению Заявителя, компетенция Палаты по настоящему делу определяется не пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров, на который ссылается ответчик, а пп.пп. «а» и «д» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров, поскольку Заявителем заявлены лишь требования, связанные с нарушением Ответчиком положений о стабильности трудовых договоров в футболе, при этом указанные нормы регламента не предусматривают необходимости включения тренера в заявочные (дозаявочные) листы профессионального футбольного клуба.

В этой связи Палата уполномочена рассматривать настоящее дело.

V.3 Позиция Палаты

Исследовав доказательства, имеющиеся в материалах дела, ознакомившись с доводами сторон, заслушав пояснения представителей Ответчика и Заявителя, Палата полагает Ходатайство о прекращении производства по делу подлежащим оставлению без удовлетворения в связи со следующим.

Относительно полномочий Палаты по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Палата находит доводы Ответчика о том, что трудовое законодательство Российской Федерации запрещает Палате рассматривать в досудебном (внесудебном) порядке индивидуальные трудовые споры, необоснованными и подлежащими отклонению.

Ст. 36.5 Закона о спорте устанавливает следующее:

«Статья 36.5. Досудебный порядок урегулирования споров в области физической культуры и спорта

1. Общероссийская спортивная федерация или соответствующая профессиональная спортивная лига вправе устанавливать обязательный для субъектов физической культуры и спорта в профессиональном спорте и спорте высших достижений досудебный порядок урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Общероссийская спортивная федерация или соответствующая профессиональная спортивная лига для целей досудебного урегулирования споров вправе прибегать к процедуре медиации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Для целей реализации досудебного порядка урегулирования споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений общероссийские спортивные федерации и профессиональные спортивные лиги вправе создавать в своей структуре органы, к компетенции которых может быть отнесено урегулирование (разрешение) всех или отдельных категорий споров, указанных в статье 36.3 настоящего Федерального закона, с возможностью обжалования всех или отдельных категорий принятых такими органами решений в постоянно действующее арбитражное учреждение, указанное в части 1 статьи 36.2 настоящего Федерального закона, или в иностранное арбитражное учреждение, указанное в статье 36.4 настоящего Федерального закона, в зависимости от имеющегося у общероссийской спортивной федерации или соответствующей профессиональной спортивной лиги арбитражного соглашения».

Пп. 11 п. 1 ст. 36.3 Закона о спорте устанавливает следующее:

«Статья 36.3. Категории споров, рассматриваемых третейским судом в рамках арбитража (третейского разбирательства) в профессиональном спорте и спорте высших достижений

1. В рамках арбитража (третейского разбирательства), администрируемого постоянно действующим арбитражным учреждением, предусмотренным частью 1 статьи 36.2 настоящего Федерального закона, могут рассматриваться следующие категории споров:

11) индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений».

Общероссийская спортивная федерация вправе создать в своей структуре органы, компетентные рассматривать в досудебном (внесудебном) порядке индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов и тренеров в соответствующем виде спорта.

Ст. 381 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора».

Споры, связанные с исполнением и/или расторжением трудового договора, охватываются понятием «индивидуального трудового спора».

Пп. 3 п. 1 ст. 1, п.п. 1, 6, 8 ст. 2, п. 1 ст. 41 Устава РФС устанавливают следующее:

«Статья 1. Определения

1. Для целей толкования и применения настоящего Устава используются следующие понятия и термины:

3) РФС – Общероссийская общественная организация «Российский футбольный союз», признанный ФИФА и УЕФА и являющийся их членом, являющийся при этом общероссийской спортивной федерацией по футболу;

Статья 2. Наименование и общие положения о статусе РФС

1. Общероссийская общественная организация «Российский футбольный союз» является общероссийским общественным объединением, членами которого являются юридические лица, содействующие развитию и популяризации футбола в России. РФС представляет собой самостоятельное, добровольное, неправительственное, самоуправляемое, некоммерческое объединение физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, признанное ФИФА, УЕФА и Олимпийским комитетом России.

6. РФС является единственной признанной ФИФА и УЕФА организацией, обеспечивающей контроль за развитием футбола (всех его разновидностей) в Российской Федерации о осуществляется свою деятельность на всей территории Российской Федерации в соответствии с требованиями российского законодательства, а также на всей территории Российской Федерации в соответствии с требованиями ФИФА и УЕФА.

8. Положения настоящего Устава обязательны в равной мере для всех членов РФС.

Статья 41. Палата по разрешению споров

1. Палата по разрешению споров осуществляет внесудебное (досудебное) урегулирование споров, участниками которых являются клубы, игроки, тренеры и иные субъекты футбола в соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и Регламентом РФС по разрешению споров, а также применяет дисциплинарные (спортивные) санкции за нарушения указанных регламентов, а также иных регламентов (положений), в случае прямого на то указания в них».

Преамбула Регламента РФС по разрешению споров устанавливает следующее:

«ПРЕАМБУЛА

Российский футбольный союз (РФС), отвечающий за развитие вида спорта футбол в Российской Федерации, в соответствии со своим Уставом, законодательством Российской Федерации о физической культуре и спорте, требованиями Международной федерации футбола (ФИФА), а также спецификой спорта создал систему обязательного досудебного разрешения (урегулирования) споров.

Для надлежащего функционирования данной системы РФС создал два юрисдикционных органа - Палата по разрешению споров и Комитет по статусу игроков.

Настоящий Регламент наряду с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферам) футболистов является основным нормативным документом, определяющим правила функционирования системы разрешения споров».

Ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров устанавливает следующее:

«Статья 2. Правовой статус Палаты и Комитета

Палата - юрисдикционный орган РФС, осуществляющий в соответствии с Уставом РФС обязательное досудебное разрешение (урегулирование) споров, участниками которых являются футбольные клубы, футболисты, тренеры и иные субъекты футбола в соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов».

РФС является общероссийской спортивной федерацией по футболу, а Палата является органом РФС, осуществляющим обязательное досудебное (внесудебное) рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием субъектов футбола.

Таким образом, спор между Заявителем и Ответчиком является индивидуальным трудовым спором и его рассмотрение может быть отнесено к компетенции Палаты на основании ст. 36.5 Закона о спорте.

Ч. 5 ст. 5 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

*«Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
<...>*

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс».

Ст. 36.5 Закона о спорте введена в действие Федеральным законом № 396-ФЗ от 22 ноября 2016 года, при этом изменения в Трудовой кодекс РФ внесены не были.

Следовательно, Палате для целей применения ст. 36.5 Закона о спорте необходимо установить противоречит ли указанная статья Трудовому кодексу РФ.

Ст. 352 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита».

Трудовой кодекс РФ регулирует только судебный порядок защиты трудовых прав, однако досудебный (внесудебный) порядок защиты трудовых прав в сферу регулирования Трудового кодекса РФ не входит.

Из ст. 36.5 Закона о спорте, п. 1 ст. 41 Устава РФС, преамбулы и ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров следует, что Палата является органом, осуществляющим рассмотрение индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке.

Система рассмотрения индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке, не конкурирует, не заменяет и не подменяет систему рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке.

Следовательно, ст. 36.5 Закона о спорте не может быть признана противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Однако Палата для целей наиболее полного обоснования своих выводов полагает необходимым проанализировать и сравнить сущностные признаки процедур рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судебном и досудебном (внесудебном) порядке и на основании проведенного сравнения сделать вывод о соответствии или несоответствии ст. 36.5 Закона о спорте Трудовому кодексу РФ.

Ст. 382 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами».

Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, регулируемый Трудовым кодексом РФ, реализуется через комиссии по трудовым спорам и суды.

Ст. 390, ч. 1 ст. 391 Трудового кодекса РФ устанавливают следующее:

«Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права».

Если стороны трудовых отношений обратились за разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, то они вправе передать индивидуальный трудовой спор на рассмотрение суда лишь в двух случаях:

- 1) в порядке обжалования решения комиссии по трудовым спорам; либо
- 2) если в установленный Трудовым кодексом РФ срок комиссия по трудовым спорам не разрешила спор по существу.

Ст. 36.5 Закона о спорте аналогичных ограничений не содержит. Иными словами, даже после обращения в Палату или после рассмотрения индивидуального трудового спора Палатой, стороны трудовых отношений не лишены права повторно обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора непосредственно в комиссию по трудовым спорам или в суд.

П. 2 ч. 1 ст. 134, п. 5 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ устанавливают следующее:

«Статья 134. Отказ в принятии искового заявления

1. Судья отказывает в принятии искового заявления в случае, если:

2) имеется вступившее в законную силу решение суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям или определение суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждением мирового соглашения сторон;

Статья 135. Возвращение искового заявления

1. Судья возвращает исковое заявление в случае, если:

5) в производстве этого или другого суда либо третейского суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям».

Если индивидуальный трудовой спор был передан на рассмотрение суда, повторная передача того же самого трудового спора на рассмотрение суда не допускается.

Ст. 36.5 Закона о спорте аналогичных ограничений не содержит.

Следовательно, рассмотрение индивидуального трудового спора в досудебном (внесудебном) порядке не тождественно рассмотрению индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам или в суде, рассмотрение индивидуального трудового спора в досудебном (внесудебном) порядке не исключает и не ограничивает право (возможность) на передачу спора на рассмотрение

комиссии по трудовым спорам или суда, в том числе и после рассмотрения индивидуального трудового спора по существу в досудебном (внесудебном) порядке.

Таким образом, по критерию «сохранение права на обращение в суд» рассмотрение индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке в Палате не подменяет порядок рассмотрения споров, установленный Трудовым кодексом РФ, и не противоречит Трудовому кодексу РФ.

Палата отмечает, что основной целью обращения за разрешением индивидуального трудового спора в уполномоченные органы является применение мер государственного принуждения для реализации и восстановления нарушенных трудовых прав и свобод.

В этой связи Палата полагает целесообразным установить обеспечены ли принудительной силой государства решения органов, указанных в ст. 382 Трудового кодекса РФ, и решения Палаты.

П. 1 ст. 1 Федерального закона № 229-ФЗ от 02 октября 2007 года «Об исполнительном производстве» (далее – Закон об исполнительном производстве) устанавливает следующее:

«Статья 1. Сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон определяет условия и порядок принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц, которым при осуществлении установленных федеральным законом полномочий предоставлено право возлагать на иностранные государства, физических лиц (далее также - граждане), юридических лиц, Российскую Федерацию, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования (далее также - организации) обязанности по передаче другим гражданам, организациям или в соответствующие бюджеты денежных средств и иного имущества либо совершению в их пользу определенных действий или воздержанию от совершения определенных действий».

Из приведенной нормы следует, что принудительное государственное исполнение решений уполномоченных органов осуществляется в порядке, установленном Законом об исполнительном производстве.

П. 2 ст. 5, п. 1 ст. 30 Закона об исполнительном производстве устанавливают следующее:

«Статья 5. Органы принудительного исполнения

2. Непосредственное осуществление функций по принудительному исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц возлагается на судебных приставов-исполнителей структурных подразделений Федеральной службы судебных приставов и судебных приставов-исполнителей структурных подразделений территориальных органов Федеральной службы судебных приставов (далее - подразделения судебных приставов).

Статья 30. Возбуждение исполнительного производства

Судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство на основании исполнительного документа по заявлению взыскателя, если иное не установлено настоящим Федеральным законом».

Принудительное исполнение решений уполномоченных органов осуществляется судебными приставами-исполнителями на основании исполнительного документа.

Пп. 1, 4 ст. 12 Закона об исполнительном производстве устанавливают следующее:

«Статья 12. Виды исполнительных документов

1. Исполнительными документами, направляемыми (предъявляемыми) судебному приставу-исполнителю, являются:

1) исполнительные листы, выдаваемые судами общей юрисдикции и арбитражными судами на основании принимаемых ими судебных актов;

4) удостоверения, выдаваемые комиссиями по трудовым спорам».

Части 1 и 2 ст. 389 Трудового кодекса РФ устанавливают следующее:

«Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. <...>».

На основании решений комиссии по трудовым спорам и решений суда выдаются исполнительные документы, следовательно, решения указанных органов обеспечены силой государственного принуждения.

Решения Палаты, равно как и иных органов досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием субъектов спорта, действующих на основании ст. 36.5 Закона о спорте, в перечне решений, на основании которых выдается исполнительный документ, не указаны.

Следовательно, решения Палаты не обеспечены силой государственного принуждения.

По критерию «обеспечение решения принудительной силой государства» рассмотрение индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке в Палате не подменяет порядок рассмотрения споров, установленный Трудовым кодексом РФ, и не противоречит Трудовому кодексу РФ.

Таким образом, Палата заключает, что досудебный (внесудебный) и судебный порядки урегулирования индивидуальных трудовых споров не имеют общих черт, являются различными способами рассмотрения индивидуальных трудовых споров, при этом рассмотрение индивидуального трудового спора в досудебном (внесудебном) порядке не ограничивает и не лишает сторон трудовых отношений установленного Трудовым кодексом РФ права на судебную защиту, в том числе права обратиться за защитой своих трудовых прав и свобод в комиссию по трудовым спорам и в суд.

Из сказанного следует, что ст. 36.5 Закона о спорте не противоречит Трудовому кодексу РФ и не требует внесения в Трудовой кодекс РФ каких-либо изменений, предусматривающих возможность досудебного (внесудебного) урегулирования спора в Палате, поскольку Трудовой кодекс РФ не регулирует порядок досудебного (внесудебного) урегулирования споров, равно как и не запрещает урегулирование индивидуальных трудовых споров в досудебном (внесудебном) порядке.

Палата полагает необходимым отметить, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора, исключено из компетенции комиссий по трудовым спорам (ч. 1 ст. 385, ч. 2 ст. 391 Трудового кодекса РФ). Следовательно, для целей определения компетенции Палаты по настоящему делу достаточно установить наличие или отсутствие противоречия досудебного (внесудебного) порядка рассмотрения спора в Палате только порядку рассмотрения спора в суде. Между тем, Палатой проведен сравнительный анализ и порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам для наиболее полного исследования и оценки доводов Ответчика.

С учетом изложенного, Палата приходит к выводу, что соблюдение досудебного (внесудебного) порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров, предусмотренного ст. 36.5 Закона о спорте, не ограничивает и не нарушает права сторон трудовых отношений на судебную защиту их трудовых прав и свобод, в том числе права на обращение в суд или комиссию по трудовым спорам. В этой связи ст. 36.5 Закона о спорте признана Палатой не противоречащей Трудовому кодексу РФ и подлежащей применению.

Следовательно, Палата компетентна рассматривать индивидуальные трудовые споры с участием футболистов-профессионалов и тренеров по футболу.

Относительно подведомственности трудовых споров Палате в соответствии с условиями Трудового договора

Палата находит доводы Ответчика о том, что в соответствии с условиями Трудового договора споры между Заявителем и Ответчиком подлежат передаче на рассмотрение судов судебной системы Российской Федерации, несостоятельными и подлежащими отклонению.

П. х Трудового договора, на который ссылается Ответчик, устанавливает следующее:

«Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством».

Положения п. х Трудового договора не исключают компетенцию Палаты и не указывают конкретный орган, на рассмотрение которого подлежат передаче споры между Заявителем и Ответчиком, а лишь содержат отсылку к порядку рассмотрения споров, установленному законодательством Российской Федерации.

Пп. 5 п. 1 ст. 16 Закона о спорте устанавливает следующее:

«Статья 16. Права и обязанности общероссийских спортивных федераций

1. Общероссийские спортивные федерации вправе:

5) разрабатывать с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта, а также утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности (в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации) и спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта».

РФС, как общероссийская спортивная федерация по футболу, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации уполномочена принимать обязательные для субъектов футбола нормативные правовые акты, предусматривающие права и обязанности субъектов футбола.

П.п. х и у Трудового договора устанавливают следующее:

«2.5. Перечень обязанностей Работника, установленный в п. хх настоящего договора, не является исчерпывающим, Работник несет и другие обязанности в соответствии с настоящим договором, локальными нормативными актами Работодателя, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА, РФС и Российских профессиональных футбольных Лиг (РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ), а также действующим законодательством РФ и своими должностными инструкциями.

2.6. Права Работника устанавливаются действующим законодательством Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Работодателя, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА, РФС и Российских профессиональных футбольных Лиг (РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ), которые не должны ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ».

Из условий Трудового договора следует, что стороны предусмотрели применение к их трудовым отношениям регламентов и иных нормативных актов РФС.

Кроме того, Ответчик, как профессиональный футбольный клуб, заявив о своем намерении участвовать в спортивных соревнованиях по футболу, проводимых под эгидой РФС, добровольно принял на себя обязательство соблюдать регламенты РФС.

Законодательство Российской Федерации, как было изложено ранее, предусматривает следующие способы разрешения индивидуальных трудовых споров:

- 1) В досудебном (внесудебном) порядке (в отношении субъектов футбола – посредством рассмотрения спора в Палате);
- 2) В судебном порядке посредством рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам или суде.

Досудебный порядок рассмотрения споров и судебный порядок рассмотрения споров являются различными процедурами рассмотрения споров, при этом досудебный порядок рассмотрения спора предшествует рассмотрению спора в судебном порядке. Законодательство Российской Федерации предусматривает для субъектов спорта последовательную процедуру урегулирования споров с их участием: сперва в досудебном порядке (посредством передачи спора на рассмотрение органов соответствующей общероссийской спортивной федерации), после – в судебном порядке.

Ст. 35.6 Закона о спорте, п. 1 ст. 41 Устава РФС, преамбула Регламента РФС по разрешению споров устанавливают необходимость досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров между субъектами футбола в Палате.

Таким образом, п. х Трудового договора содержит отсылку к порядку рассмотрения споров, установленному законодательством Российской Федерации, а законодательство Российской Федерации и регламенты РФС, которые приняты РФС на основании закона и которые Заявитель и Ответчик обязались соблюдать, предусматривают передачу индивидуальных трудовых споров на рассмотрение Палаты. В этой связи Заявитель в установленном законом порядке обратился за рассмотрением индивидуального трудового спора с его участием в Палату (орган досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров между субъектами футбола).

Также в заседании по делу Палата задала представителям Ответчика вопрос о том, была бы Палата компетентна рассматривать индивидуальный трудовой с участием футболиста-профессионала, если бы трудовой договор, заключенный с футболистом-профессионалом, содержал условие, аналогичное условию п. х Трудового договора.

Представители Ответчика отказались отвечать на вопрос Палаты, сославшись на то, что данный вопрос не имеет отношения к делу.

Палата не может согласиться с позицией Ответчика.

Ч. 1 ст. 19 Конституции РФ устанавливает следующее:

«Статья 19

1. Все равны перед законом и судом».

Из приведенного основополагающего конституционного принципа равенства всех перед законом следует, что один и тот же закон к одним и тем же обстоятельствам должен применяться одинаково.

Регламент РФС по разрешению споров устанавливает единый порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием как футболистов-профессионалов, так и тренеров по футболу. В соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов субъектами футбола являются и футболисты-профессионалы, и тренеры по футболу. Компетенция Палаты распространяется в равной мере и на трудовые споры с участием футболистов-профессионалов, и на трудовые споры с участием тренеров по футболу.

Подход Палаты к оценке условий п. х Трудового договора должен быть одинаковым как в случае, если бы это условие было включено в трудовой договор, заключенный с футболистом-профессионалом, так и в случае его включения в трудовой договор, заключенный с тренером по футболу.

Если бы Палата пришла к выводу, что условие п. х Трудового договора, включенное в трудовой договор с футболистом-профессионалом, устанавливает подведомственность трудовых споров Палате, а аналогичное условие, включенное в трудовой договор с тренером по футболу, напротив, исключает компетенцию Палаты, то такая позиция не имела бы правового обоснования и противоречила бы конституционному принципу равенства всех перед законом.

С учетом изложенного Палата заключает, что если бы условие п. х Трудового договора, было бы включено в трудовой договор с футболистом-профессионалом, то оно бы не исключило подведомственность Палате споров, возникших из такого трудового договора. Следовательно, оно не может исключить и подведомственность Палате споров, возникших из трудового договора, заключенного с тренером по футболу.

Палата также отклоняет ссылку Ответчика на Решение Палаты по разрешению споров ФИФА № 11153340 от 05 ноября 2015 года, как нерелевантную обстоятельствам настоящего дела.

Ответчик, в частности, ссылается на следующие доводы указанного Решения Палаты по разрешению споров ФИФА (перевод фрагмента решения на русский язык предоставлен Ответчиком):

«1.

[...]

3. *Статья 11 первого договора дополнительно предусматривает, что «в случае возникновения спора из этого договора или если спор возникает из нарушения спортивных прав, предусмотренных договором, договаривающиеся стороны полностью принимают правила и регламенты Федерации футбола страны D или процедуры компетентных органов Ассоциации. Для споров, возникающих из трудовых отношений, исключительную компетенцию имеет Трудовой суд в городе ... в стране D».*

[...]

9. *Статья 13 соглашения также предусматривает, что «в случае спора договаривающиеся стороны признают компетенцию Городского суда в городе... в стране D».*

II.

[...]

7. *В связи с этим Палата в первую очередь отмечает, что в указанных пунктах суды общей юрисдикции в городе ... в стране D четко и недвусмысленно определены как исключительно компетентные для разрешения споров, возникающих из договора и соглашения соответственно. Кроме того, Палата обращает внимание, что оба пункта были свободно включены в договор и соглашение, соответственно, и возникли в результате общей воли сторон.*

[...]

9. *В виду вышеизложенного и, в частности, учитывая четкую формулировку вышеупомянутых пунктов, предоставляющих исключительную компетенцию судам общей юрисдикции страны D для разрешения любых споров, возникающих в связи с договором и/или соглашением, у Палаты нет иного выбора, кроме как сделать вывод, что у нее отсутствует компетенция выносить решение по данному вопросу».*

Из процитированной части Решения Палаты по разрешению споров ФИФА однозначно следует, что Палата по разрешению споров ФИФА пришла к выводу об отсутствии у нее компетенции по рассмотрению спора, поскольку заключенные между сторонами спора трудовой договор и соглашение содержали непосредственное и недвусмысленное указание на подведомственность трудовых споров сторон судам общей юрисдикции. П. х Трудового договора не содержит такого указания.

Соответственно, ссылка Ответчика на упомянутое Решение Палаты по разрешению споров ФИФА не только не поддерживает позицию Ответчика, но, напротив, опровергает ее, поскольку из указанного решения следует, что для исключения компетенции Палаты сторонам необходимо точно указать на необходимость передачи трудовых споров на рассмотрение определенного национального суда.

С учетом изложенного, Палата приходит к выводу, что согласно условиям Трудового договора трудовые споры сторон дела подлежат передаче на рассмотрение Палате.

Относительно квалификации Заявителя в качестве субъекта футбола (тренера по футболу)

Палата соглашается с доводом Ответчика о том, что правовой статус Заявителя (его трудовая функция) в качестве тренера по футболу должен определяться не только по названию должности, но и по должностным обязанностям, вмененным Заявителю. В ином случае следовало бы допустить, что работники с идентичными должностными обязанностями, но разным названием должностей, будут признаваться или не признаваться субъектами футбола в зависимости лишь от названия должности, что явно противоречит принципу правовой определенности положения сторон и принципу примата содержания над формой.

В частности, принцип примата содержания над формой известен российскому трудовому праву. Например, в соответствии со ст. 19.1 Трудового кодекса РФ гражданско-правовой договор

может быть переквалифицирован в трудовой договор, если по своему содержанию он соответствует признакам трудового договора.

Также Палата учитывает обязательные для применения разъяснения и обобщения судебной практики Верховного Суда РФ.

В Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08 июля 2015 года, указано следующее:

«Изучение судебной практики показало, что судами при рассмотрении трудовых споров в качестве спортсменов рассматривались работники, занимавшие должности спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-профессионалов по видам спорта, а в качестве тренеров - работники, занимавшие должности тренеров (старших, главных тренеров), тренеров-преподавателей».

Из обзора судебной практики, утвержденного Верховным Судом РФ, следует, что единообразный подход к наименованию должностей спортсменов и тренеров в России отсутствует, наименования должностей работников с одной и той же трудовой функцией могут различаться (при этом, однако, наименование должностей всегда содержит указание на трудовую функцию работника в качестве тренера или спортсмена), что, тем не менее, не препятствует квалификации трудовой функции работника в качестве тренера или спортсмена.

Абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) <...>».

Описание трудовой функции включает в себя, как и наименование должности, так и конкретный вид поручаемой работнику работы.

С учетом изложенного Палате необходимо установить соответствует ли трудовая функция Заявителя трудовой функции тренера по футболу посредством сравнения должностных обязанностей Заявителя с должностными обязанностями, составляющими трудовую функцию тренера по футболу, при этом принимая во внимание и наименование должности Заявителя.

Ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Положения настоящей главы регулируют трудовые отношения с <...> работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее - тренеры)».

Тренером является работник, в чьи должностные обязанности входит: 1) проведение со спортсменами тренировочных мероприятий; 2) осуществление руководства состязательной деятельностью спортсменов.

Палата, проанализировав условия Трудового договора и Должностной инструкции, приходит к выводу, что должностные обязанности Заявителя соответствуют должностным обязанностям тренера, установленным ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ.

Результаты сравнения должностных обязанностей Заявителя с должностными обязанностями тренера, установленными ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ, приведены в таблице ниже:

Должностные обязанности Заявителя согласно Должностной инструкции и Трудовому договору	Должностные обязанности тренера согласно ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ
Трудовой договор Работник обязан: - По указанию Работодателя лично <u>принимать</u>	- проведение со спортсменами тренировочных мероприятий.

<p>участие в футбольных выступлениях (играх), тренировках, собраниях, стажировках, встречах, конференциях, разборах игр и т.д., выезжать на базы отдыха, т.е. участвовать во всех мероприятиях, организуемых Работодателем;</p> <p>Должностная инструкция</p> <p>Тренер-спортивный директор обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Совместно с Тренерским советом участвовать в планировании учебно-тренировочного процесса команды. - Проводить учебно-тренировочную и воспитательную работу. - Анализировать учебно-тренировочный процесс. - Вносить на заседаниях Тренерского совета предложения по корректировке учебно-тренировочного процесса команды. 	
<p>Трудовой договор</p> <p>По указанию Работодателя лично <u>принимать участие в футбольных выступлениях (играх)</u>, тренировках, собраниях, стажировках, встречах, конференциях, разборах игр и т.д., выезжать на базы отдыха, т.е. участвовать во всех мероприятиях, организуемых Работодателем;</p> <p>Должностная инструкция</p> <p>Тренер-спортивный директор обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организовывать подготовку команды Футбольный клуб «О» к соревнованиям. - Контролировать тренировочный процесс при подготовке футболистов к календарным играм (домашним и выездным). 	<ul style="list-style-type: none"> - осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

П. 24 ст. 2 Закона о спорте устанавливает следующее:

«Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

В целях настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

24) тренер - физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов».

Описание трудовой функции тренера, приведенное в п. 24 ст. 2 Закона о спорте, отличается от описания трудовой функции тренера, приведенного в ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса РФ, введением требования об обязательном наличии у тренера соответствующего среднего профессионального или высшего образования.

В соответствии с п. х Должностной инструкции «на должность тренера-спортивного директора назначается лицо, имеющее лицензию категории «А» и высшее образование».

В материалы дела предоставлена лицензия тренера категории «А», выданная Заявителю.

Согласно п. 4.4 Положения РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров лицензия тренера категории «А» выдается по решению Комиссии претендентам, имеющим лицензию «В».

В силу п. 4.3 Положения РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров лицензия тренера категории «В» выдается претендентам, имеющим соответствующее образование.

Наличие у Заявителя лицензии тренера категории «А» свидетельствует о наличии у Заявителя соответствующего должности «тренер» образования.

Таким образом, Заявитель соответствует требованиям, предъявляемым к тренерам Законом о спорте, а его трудовая функция соответствует описанию трудовой функции тренера, приведенной в п. 24 ст. 2 Закона о спорте.

Однако Палата отмечает, что субъектом футбола является не любой тренер, а только тренер по футболу.

Законодательство Российской Федерации не содержит описания трудовой функции именно тренера по футболу.

Между тем, в соответствии с п. 1 ст. 41 Устава РФС, преамбулой и ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров статус субъекта футбола определяется на основании Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов утверждена рекомендуемая форма трудового договора с тренером профессионального футбольного клуба (Приложение № 11 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов – далее именуемая «Рекомендуемая форма»).

Рекомендуемая форма содержит детализированный перечень должностных обязанностей тренера по футболу, в этой связи Палата полагает целесообразным определить имеют ли сходство должностные обязанности Заявителя с должностными обязанностями тренера по футболу, предусмотренными Рекомендуемой формой.

Результаты сравнения должностных обязанностей Заявителя и должностных обязанностей тренера по футболу, предусмотренных Рекомендуемой формой, приведены в таблице ниже:

Должностные обязанности Заявителя		Должностные обязанности тренера по футболу согласно п. 2.1 рекомендуемой формы трудового договора с тренером по футболу (Приложение № 1 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов)
Согласно Должностной инструкции	Согласно Трудовому договору	
Тренер-спортивный директор должен знать: -Нормативные акты ФИФА, УЕФА, РФС, Российский профессиональных футбольных лиг (РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ), отнесенные к его компетенции; -Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов; -Регламент РФС по работе с посредниками; -Правила РФС по лицензированию футбольных клубов в Российской Федерации; -положения Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», иные нормативно-правовые	Перечень обязанностей работника, установленный в п. X настоящего договора, не является исчерпывающим. Работник несет и другие обязанности в соответствии с настоящим договором, локальными нормативными актами Работодателя, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА, РФС и Российских профессиональных футбольных Лиг (РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ), а также действующим законодательством РФ и своими должностными инструкциями.	2.1. Тренер обязан: - строго соблюдать требования регламентирующих и иных документов ФИФА, УЕФА, РФС, РФПЛ, ФНЛ;

<p>акты, определяющие направления и перспективы развития физической культуры и спорта;</p> <p>- Дисциплинарный регламент РФС;</p> <p>- правила «игры в футбол»;</p> <p><...></p>		
<p>Тренер-спортивный директор обязан:</p> <p>- Сопровождать команду Футбольный клуб «О» во всех поездках, на учебно-тренировочных сборах</p>	<p>- По указанию Работодателя лично принимать участие в футбольных выступлениях (играх), тренировках, собраниях, стажировках, встречах, конференциях, разборах игр и т.д, выезжать на базы отдыха, т.е. участвовать во всех мероприятиях, организуемых Работодателем;</p> <p>- Неукоснительно соблюдать все инструкции и директивы в отношении общего плана поездок, собраний и т.д.</p> <p>- Принимать участие в поездках футбольной команды как на территории России, так и за ее пределами, безоговорочно следовать по маршрутам и на транспортных средствах, предложенных Работодателем.</p>	<p>2.1. Тренер обязан:</p> <p>– принимать участие в футбольных выступлениях (матчах) команды, тренировках, собраниях, стажировках, встречах, конференциях, разборах игр и иных мероприятий с участием данной команды и (или) ее тренерского штаба, а также возможность выезжать на базы отдыха и подготовки, в том числе возможность прибытия и нахождения в иных местах проведения указанных мероприятий;</p> <p>– принимать участие в переездах, как на территории России, так и за ее пределами, безоговорочно принимать маршруты и транспортные средства, предложенные Клубом;</p>
<p>Тренер-спортивный директор обязан:</p> <p>- Исполнять приказы и распоряжения руководства организации, если они не противоречат действующему законодательству РФ.</p>		<p>2.1. Тренер обязан:</p> <p>– выполнять распоряжения (указания) руководителя Клуба (Генерального директора, Президента или иного лица, в соответствии с уставными документами Клуба), выполнять решения руководящих органов Клуба;</p>
<p>Тренер-спортивный директор обязан:</p> <p>- Принимать участие в селекционной политике Клуба. Является членом Тренерского совета. Принимает участие в заседаниях Тренерского совета.</p> <p>- Организовывать и проводить работу по обеспечению команды Футбольный клуб «О» квалифицированными</p>		<p>2.1. Тренер обязан:</p> <p>– совместно с руководством Клуба обеспечить комплектование футбольной команды квалифицированными футболистами;</p>

футболистами, тренерами. - Содействовать в отборе наиболее перспективных спортсменов для их дальнейшего совершенствования.		
На должность тренера-спортивного директора назначается лицо, имеющее лицензию категории «А» <...> Комментарий Палаты: согласно п.п. 1.1, 1.3 <u>Положения РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров под «аттестацией»</u> подразумевается прохождение тренером процедуры лицензирования тренера.		2.1. Тренер обязан: – проходить аттестацию;
Тренер-спортивный директор обязан: - Организовывать подготовку команды Футбольный клуб «О» к соревнованиям. - Совместно с Тренерским советом участвовать в планировании учебно-тренировочного процесса команды. - Проводить учебно-тренировочную и воспитательную работу. - Использовать разнообразные приемы, методы и средства обучения. - Обеспечивать повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки футболистов, укрепление и охрану их здоровья в процессе тренировок и сборов, безопасность тренировочного процесса.		2.1. Тренер обязан: – обеспечить планирование и организацию учебно-тренировочного процесса, способствующего достижению футбольной командой запланированных руководством Клуба спортивных результатов, выполнять воспитательные функции в отношении футбольной команды;
	Перечень обязанностей работника, установленный в п. X настоящего договора, не является исчерпывающим. Работник несет и другие обязанности в соответствии с настоящим договором,	2.1. Тренер обязан: - соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях, в части непосредственно связанной с трудовой деятельностью Работника;

	локальными нормативными актами Работодателя, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА, РФС и Российских профессиональных футбольных Лиг (РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ), а также действующим законодательством РФ и своими должностными инструкциями.	
	- Не вмешиваться в решение вопросов, которые входят в компетенцию руководства Работодателя, и заявлять обо всех предпринимаемых кем-либо действиях, которые могли бы нанести ему ущерб.	2.1. Тренер обязан: – не вмешиваться в решение вопросов, которые входят в компетенцию руководства Клуба, и заявлять обо всех предпринимаемых кем-либо действиях, которые могли бы повредить интересам Клуба;
	- Поддерживать положительную репутацию Работодателя во время публичных контактов с болельщиками, радио- теле- и кинорепортерами.	2.1. Тренер обязан: – поддерживать репутацию Клуба во время публичных контактов, а именно с болельщиками, средствами массовой информации, и прочими лицами;
	- Не допускать нарушений норм морали и нравственности как в личной жизни, так и в обществе, вести себя так, чтобы это не могло повредить интересам Работодателя и (или) футбола.	2.1. Тренер обязан: – не допускать нарушения норм морали и нравственности, как в личной жизни, так и в обществе, вести себя так, чтобы это не могло повредить ни интересам Клуба, ни игре в футбол, а также вести такой образ жизни, который соответствовал бы определенному режиму и тем требованиям, которые предлагает Клуб;
	- Не допускать разглашения информации о деятельности Работодателя, об игроках и тренировочном процессе (тактике), результатах медицинских и иных обследований (тестах)	2.1. Тренер обязан: – не допускать разглашения информации о деятельности Клуба, об игровом и тренировочном процессе (тактике), результатах медицинских и иных обследований (тестах);
Тренер-спортивный директор обязан: - Осуществлять контроль за выполнением условий трудовых договоров (контрактов) футболистами, тренерами. В случае выявления нарушений информирует об этом Руководство клуба.		2.1. Тренер обязан: - совместно с руководством Клуба обеспечить надлежащее выполнение условий договоров (контрактов, соглашений) с футболистами;

- Содействовать исключению случаев применения футболистами различных видов допингов.		2.1. Тренер обязан: – принимать меры по предупреждению нарушения антидопинговых правил, в том числе использования футболистом (футболистами) запрещенных субстанций и (или) запрещенных методов, сообщать Работодателю о всех ставших известными Работнику случаях использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и (или) методов
-----------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Из проведенного Палатой анализа следует, что трудовая функция Заявителя сходна с трудовой функцией тренера по футболу, как ее описывает п. 2.1 Рекомендуемой формы.

Между тем, Палата отмечает, что Рекомендуемая форма является образцом трудового договора, заключаемого с тренером по футболу, условия трудовых договора, фактически заключаемых между тренерами и профессиональными футбольными клубами, могут отличаться от условий Рекомендуемой формы.

В этой связи Палата полагает необходимым определить трудовую функцию тренера по футболу, исходя из сложившейся практики восприятия понятия «тренер».

Палата отмечает, что трудовая деятельность тренера всегда направлена на спортсменов и связана с выполнением трудовой деятельности спортсменами. Тренер, фактически, не может выполнять свои должностные обязанности в отсутствие спортсменов, равно как и у спортивных клубов будет отсутствовать необходимость в услугах тренера, если спортивный клуб по какой-либо причине лишится спортсменов.

Из этого следует, что понятие «тренера» раскрывается через описание трудовой функции спортсменов, спортивной деятельностью которых он руководит.

По этой причине Палата принимает во внимание разъяснения Верховного Суда РФ.

В п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24 ноября 2015 года «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» указано следующее:

«9. При разрешении трудовых споров по требованиям спортсменов о признании наличия трудовых отношений в случаях, если спортсмены фактически допускались к тренировочным мероприятиям до подписания трудового договора с целью предварительной проверки профессиональных навыков и решения вопроса о приеме на работу, надлежит исходить из характера трудовой функции спортсмена (часть первая статьи 348.1 ТК РФ).

На основании положений части первой статьи 348.2 ТК РФ, устанавливающих возможность заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям наряду с участием в спортивных соревнованиях, а также части третьей статьи 16 и части второй статьи 67 ТК РФ, предусматривающих возникновение трудовых отношений и заключение трудового договора при фактическом допущении работника к работе, трудовые отношения со спортсменом возникают, а трудовой договор считается заключенным, если спортсмен, трудовой договор с которым не оформлен надлежащим образом, был допущен с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя к тренировочным мероприятиям, проводимым работодателем».

Из разъяснений Верховного Суда РФ следует, что трудовые отношения между спортсменом и спортивным клубом возникают из факта допуска спортсмена к тренировочным мероприятиям, даже если трудовой договор со спортсменом заключен не был.

Иными словами, квалифицирующим признаком трудовой функции спортсмена является именно участие в тренировочных мероприятиях спортивного клуба, поскольку одного только участия спортсмена в тренировочных мероприятиях достаточно для возникновения трудовых отношений.

В п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24 ноября 2015 года «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» указано следующее:

«22. В силу части четвертой статьи 348.10 ТК РФ невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании по любым причинам, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и не вправе вводить в отношении спортсмена режим простоя (временной приостановки работы) или иным образом отстранять его от подготовки к спортивным соревнованиям».

Даже если спортсмен не принимает и не может принимать участия в спортивных соревнованиях, это не является основанием для введения каких-либо ограничений в отношении футболиста, поскольку футболист, по-прежнему, может продолжать выполнять свою трудовую функцию посредством участия в тренировочных мероприятиях, а спортивный клуб обязан обеспечить спортсмену такую возможность.

Заслуживает внимания использованная Верховным Судом РФ формулировка *«работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям»*, из которой следует, что тренировочный процесс спортсмена направлен именно на подготовку к спортивным соревнованиям, то есть связан с развитием навыков спортсмена, необходимых для участия в соответствующем виде спорта (спортивных навыков).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08 июля 2015 года указано следующее:

«Изучение представленных материалов судебной практики показало, что суды при разрешении трудовых споров обязанность работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров) рассматривают и как обязанность по предоставлению спортсмену тренера, то есть квалифицированного специалиста, который отвечает изложенным выше требованиям пункта 24 статьи 2 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и может осуществлять руководство тренировочной и соревновательной деятельностью спортсмена в целях обеспечения безопасности его жизни и здоровья, а также достижения высоких спортивных результатов».

В п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24 ноября 2015 года «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» указано следующее:

«13. Надлежащим исполнением работодателем предусмотренной абзацем вторым части третьей статьи 348.2 ТК РФ обязанности по обеспечению проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров) следует признавать назначение спортсмену в качестве тренера лица, соответствующего требованиям закона, изложенным в пунктах 11, 12 настоящего постановления.

Необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров), в том числе назначение спортсмену в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующего образования и не отвечает требованиям закона, изложенным в пунктах 11, 12 настоящего постановления, в силу статьи 379 ТК РФ, предусматривающей формы самозащиты

работниками трудовых прав, может являться основанием для отказа спортсмена от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью».

Из правовой позиции Верховного Суда РФ следует, что предоставление спортсмену квалифицированного тренера является обязанностью спортивного клуба, неисполнение которой позволяет спортсмену приостановить работу в клубе.

Подводя итоги сказанному, можно заключить, что сущностным (ключевым) признаком трудовой функции спортсмена является участие в тренировочных мероприятиях, направленных на подготовку спортсмена к участию в спортивных соревнованиях, даже если непосредственно такое участие в спортивных соревнованиях спортсменом не осуществляется. При этом за спортивным клубом сохраняется обязанность назначить спортсмену квалифицированного тренера для руководства его тренировочным процессом, неисполнение клубом этой обязанности может являться основанием для приостановления спортсменом работы.

Иными словами, может возникнуть ситуация, при которой тренер будет привлечен спортивным клубом для проведения тренировочных мероприятий со спортсменами, которые не участвуют в спортивных соревнованиях, что исключит и для тренера возможность участвовать в спортивных соревнованиях.

Принимая во внимание, что спортсмены, которые участвуют в тренировках, но не участвуют в спортивных соревнованиях, сохраняют статус спортсмена, то, следовательно, и тренер, который участвует в тренировочных мероприятиях спортсменов, но не участвует в соревнованиях, должен сохранять статус тренера. В противном случае, спортивный клуб, в целях исполнения своих обязательств, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, назначая спортсменам, не принимающим участия в спортивных соревнованиях, тренера для руководства их тренировочным процессом, фактически, лишил бы тренера статуса тренера, то есть в целях реализации прав спортсменов спортивный клуб должен был бы нарушить и ограничить права и интересы тренера – подобная ситуация явно противоречит основным началам и принципам трудового законодательства Российской Федерации и не может быть признана законной или допустимой.

Таким образом, тренер по футболу согласно законодательству Российской Федерации, регламентам РФС и сложившейся практике правоприменения – это сотрудник профессионального футбольного клуба, имеющий необходимое образование и квалификацию (лицензию тренера), который участвует в тренировочном процессе футболистов-профессионалов с целью развития их навыков игры в футбол (подготовки их к спортивным соревнованиям).

Трудовая функция Заявителя соответствует и этому описанию трудовой функции тренера по футболу, из чего следует, что Заявитель является тренером по футболу.

Палата отклоняет как несостоятельные доводы Ответчика о том, что должностные обязанности Заявителя в качестве спортивного директора являются основными, поскольку в Должностной инструкции они указаны первыми.

Позиция Ответчика не имеет какого бы то ни было правового обоснования. Работник обязан исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ). Неисполнение любой должностной обязанности работником является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (ст.ст. 81, 192 Трудового кодекса РФ). Следовательно, все должностные обязанности работника являются для него юридически обязательными без какого-либо приоритета одних над другими.

Кроме того, если руководствоваться позицией Ответчика, то Палата должна заключить, что трудовая функция Заявителя в качестве тренера является основной, поскольку в наименовании должности Заявителя она указана первой, что опровергает выводы Ответчика о приоритете трудовой функции спортивного директора в должностных обязанностях Заявителя над трудовой функцией тренера.

Наименование должности согласно абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ является частью описания трудовой функции работника. В наименовании должности Заявителя содержится

непосредственное указание на выполнение им трудовой функции «тренера», должностные обязанности Заявителя соответствуют должностным обязанностям тренера по футболу.

Таким образом, Палата, принимая во внимание как в отдельности, так и в совокупности наименование должности Заявителя и содержание его должностных обязанностей, приходит к выводу, что трудовая функция Заявителя соответствует трудовой функции тренера по футболу, следовательно, Заявитель является субъектом футбола.

Палата также принимает во внимание, что п. 1.2 Должностной инструкции установлена обязанность Заявителя иметь лицензию тренера категории «А».

Предъявление данного требования к Заявителю Палата связывает с выполнением Заявителем трудовой функции тренера по футболу.

Палата отклоняет как несостоятельный довод Ответчика о том, что требование о наличии тренерской лицензии связано с занимаемой Заявителем в период с <ДАТА> по <ДАТА> должности *«руководителя программы развития молодежного футбола-спортивного директора»*, для которой Правилами лицензирования предусмотрена необходимость наличия лицензии тренера.

<ДАТА> Заявитель и Ответчик заключили Дополнительное соглашение № 1, которым должность Заявителя была изменена на *«спортивный директор-администратор»*. С указанной даты у Ответчика отпала необходимость требовать от Заявителя получения лицензии тренера категории «А», поскольку предписания Правил лицензирования, касающиеся *«руководителя программы развития молодежного футбола»*, стали неприменимы к Заявителю.

<ДАТА> Заявитель был переведен на должность *«тренера-спортивного директора»*, в тот же день Ответчик утвердил новую Должностную инструкцию и ознакомил с ней под роспись Заявителя.

Должностная инструкция разрабатывалась и утверждалась Ответчиком в одностороннем порядке. У Ответчика была возможность не включать в Должностную инструкцию требование о получении Заявителем лицензии тренера. Однако Ответчик, действуя самостоятельно, в своем интересе и добровольно предусмотрел такое требование к Заявителю.

Требование о наличии тренерской лицензии у Заявителя, предусмотренное Должностной инструкцией, никак не может быть связано с занятием ранее Заявителем должности *«руководителя программы развития молодежного футбола-спортивного директора»*, поскольку трудовая функция Заявителя была изменена, Заявитель на момент утверждения Должностной инструкции более не выполнял трудовую функцию *«руководителя программы развития молодежного футбола»*, при этом Должностная инструкция введена для новой должности Заявителя – *«тренера-спортивного директора»*, следовательно, она не имеет отношения к ранее занимаемой им должности.

Единственной разумной и объективной причиной, по которой к Заявителю могло быть предъявлено требование о получении лицензии тренера, является необходимость соблюдения Ответчиком требований Правил лицензирования в отношении тренера по футболу профессионального футбольного клуба, поскольку Ответчик намеревался привлекать Заявителя к работе тренером.

Палата отклоняет как несостоятельный довод Ответчика о том, что требование к Заявителю о получении тренерской лицензии было связано с необходимостью подтвердить его квалификацию ввиду важности для Ответчика занимаемой Заявителем должности.

В соответствии с п.п. 4.3, 4.4 Положения РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров лицензия тренера категории «А» может быть выдана только соискателям лицензии (претендентам), соответствующим требованиям о наличии необходимого образования, стажа и квалификации.

Если бы требование о получении Заявителем лицензии тренера категории «А» было бы обусловлено лишь необходимостью Ответчика подтвердить соответствие квалификации Заявителя занимаемой им должности, Ответчик мог добиться аналогичных юридических последствий посредством установления в Должностной инструкции требований к образованию, стажу и квалификации Заявителя, аналогичных требованиям Положения РФС по обучению и

лицензированию футбольных тренеров, предъявляемых к соискателям лицензии тренера категории «А».

Получение соискателем лицензии тренерской лицензии является лишь формальной процедурой подтверждения соответствия соискателя лицензии требованиям, предъявляемым к тренеру по футболу. Непрохождение данной процедуры не свидетельствует об отсутствии у лица необходимых образования, стажа и квалификации, поскольку образование, стаж и квалификация устанавливаются на основании соответствующих документов (диплома об образовании, трудовой книжки и др.), существование которых не зависит от получения лицензии тренера.

Ответчик не пояснил Палате по каким причинам подтверждение соответствия квалификации Заявителя занимаемой им должности могло осуществляться исключительно посредством предъявления требования о получении Заявителем лицензии тренера, а не иными способами.

Кроме того, на момент перевода Заявителя на должность *«тренера-спортивного директора»* Заявитель уже более <ДАТА> состоял с Ответчиком в трудовых отношениях, Ответчику была известна квалификация Заявителя и соответствует ли он занимаемой должности, в связи с чем у Ответчика отсутствовала объективная необходимость дополнительного подтверждения квалификации Заявителя.

П. 2.5 Положения РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров устанавливает следующее:

«Лицензия «А» дает право работать в качестве тренера по футболу и его разновидностям, указанным в п.п. 2.3 и 2.4, а также в качестве руководителя программы развития молодежного футбола в клубах РФПЛ, тренера в клубах РФПЛ, а также в качестве тренера или главного тренера в странах, входящих в Тренерскую конвенцию УЕФА по аттестационным уровням «В» и «А» (по выбору)».

П. Р.10 Правил лицензирования устанавливает следующее:

«<...>

Тренер главной команды должен иметь, по меньшей мере, один из следующих квалификационных документов:

-действующую лицензию категории «А» УЕФА или «ПРО» УЕФА, выданную РФС (или другой национальной ассоциацией) в соответствии с Директивами УЕФА, регламентирующими Тренерскую конвенцию УЕФА и Программу УЕФА по обучению тренеров;

-действительный тренерский диплом ассоциации, не являющейся членом УЕФА, который эквивалентен лицензии УЕФА не ниже следующего после высшего возможного уровня и признается УЕФА таковым (процедуру признания см. ниже в комментариях РФС);

-справку или иной документ о том, что данный тренер является слушателем (проходит обучение) учебного курса, признаваемого РФС и позволяющего ему получить тренерские диплом и лицензию необходимого уровня. Одной регистрации на такой курс недостаточно для выполнения требования.

[...]».

Единственным правовым последствием получения лицензии тренера категории «А» является возникновение у лица права работать в качестве тренера по футболу, а также возможности у футбольного клуба пройти процедуру лицензирования.

В пользу данного вывода свидетельствует так же и то, что к Заявителю предъявлены требования о наличии лицензии тренера именно категории «А», а не какой-либо иной категории, в то время как Положение РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров предусматривает 3 категории тренерских лицензий более низкого уровня, чем категория «А», но только наличие у Заявителя лицензии тренера категории «А» позволило бы Ответчику пройти процедуру лицензирования для участия в соревнованиях среди футбольных клубов Российской футбольной премьер-лиги и привлечь Заявителя к работе тренером по футболу после выхода Ответчика в соревнования Российской футбольной премьер-лиги. Из содержания п. х Дополнительного

соглашения № х следует, что Ответчик преследовал в качестве спортивной цели получение права участвовать в соревнованиях, проводимых среди футбольных команд Российской футбольной премьер-лиги, в связи с чем вводил поощрительные меры для Заявителя, направленные на стимулирование Заявителя к оказанию максимального содействия Ответчику в реализации поставленной спортивной задачи.

Из сказанного Палата делает вывод, что включение в Должностную инструкцию требования к Заявителю о получении лицензии тренера осуществлялось в связи с намерением Ответчика привлечь Заявителя к работе в качестве тренера по футболу, а не в связи лишь с необходимостью удостовериться в квалификации Заявителя.

Палата отклоняет как несостоятельный довод Ответчика о том, что поскольку в соответствии с Должностной инструкцией Заявитель подчиняется непосредственно генеральному директору Ответчика, Заявитель не является тренером по футболу.

Ответчик не пояснил Палате какому из сотрудников Ответчика должен подчиняться тренер по футболу, чтобы признаваться тренером по футболу. Ответчик не предоставил Палате трудовые договоры и должностные инструкции иных тренеров Ответчика для сравнения организационной подчиненности других тренеров Ответчика с организационной подчиненностью Заявителя.

В любом случае, обязанность подчиняться руководителю организации является распространенной обязанностью, включаемой в трудовые договоры с любыми сотрудниками.

Абз. 5 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей [...]».

В соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 53 ГК РФ *«юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы»*, согласно п. 3 ст. 123.25 ГК РФ *«учредители (учредитель) автономной некоммерческой организации назначают единоличный исполнительный орган автономной некоммерческой организации (председателя, генерального директора и т.п.)»*. Генеральный директор Ответчика является его единоличным исполнительным органом, через который Ответчик реализует свои права и обязанности. Ст. 22 Трудового кодекса РФ предусмотрено право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей. Следовательно, генеральный директор Ответчика вправе от имени Ответчика требовать исполнения трудовых обязанностей от любых сотрудников Ответчика.

Таким образом, подчинение Заявителя генеральному директору Ответчика направлено на соблюдение ст. 22 Трудового кодекса РФ и не может расцениваться как обстоятельство, влияющее на квалификацию трудовой функции Заявителя в качестве тренера по футболу.

Кроме того, даже п. 2.1 Рекомендуемой формы устанавливает обязанность тренеров по футболу *«выполнять распоряжения (указания) руководителя Клуба (Генерального директора, Президента или иного лица, в соответствии с уставными документами Клуба)»*. Подчинение тренеров по футболу генеральному директору футбольного клуба признано РФС в качестве обязанности тренеров по футболу.

Также Палата отмечает, что в соответствии с ранее изложенными доводами, трудовая функция работника определяется на основании его должностных обязанностей и наименовании занимаемой им должности, как это предусмотрено абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ. Организационная подчиненность работников не является сущностным признаком трудовой функции, предусмотренным абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, в противном случае следовало бы допустить, что тренеры по футболу с одинаково называемой должностью и идентичными должностными обязанностями будут по-разному квалифицироваться в качестве тренеров по футболу в зависимости лишь от того кому из сотрудников футбольного клуба они непосредственно подчиняются, что, очевидно, противоречит конституционному принципу равенства всех перед законом.

Формирование своей организационной структуры и субординационной иерархии осуществляется футбольным клубом в одностороннем порядке по собственному усмотрению и относится к сфере управленческих решений клуба, следовательно, признак организационной подчиненности не может учитываться при определении статуса лица в качестве субъекта футбола, поскольку не связан с его должностными обязанностями, а организационные структуры футбольных клубов могут различаться, что приведет к существенному нарушению принципа определенности правового положения сторон, так как квалификация работника в качестве субъекта футбола в каждом случае будет зависеть от односторонних действий футбольного клуба.

Следовательно, подчинение Заявителя генеральному директору Ответчика не свидетельствует об отсутствии у Заявителя статуса тренера по футболу.

Палата отклоняет доводы Ответчика о том, что занимаемая Заявителем должность и его трудовая функция соответствуют трудовой функции *«спортивного директора в классическом понимании»*.

Ни трудовое законодательство Российской Федерации, ни регламенты РФС не содержат описание трудовой функции спортивного директора.

Ответчик не пояснил Палате что Ответчик подразумевает под *«спортивным директором»* и *«классическим пониманием спортивного директора»*, какие должностные обязанности составляют трудовую функцию спортивного директора, по каким причинам должностные обязанности Заявителя соответствуют трудовой функции спортивного директора и не соответствуют трудовой функции тренера по футболу.

В любом случае, вменение тренеру или спортсмену дополнительных обязанностей не может приводить к лишению их статуса тренера или спортсмена соответственно. Иначе футбольные клубы, устанавливая дополнительные обязанности в трудовых договорах с тренерами по футболу и футболистами-профессионалами, могли бы лишить их статуса субъекта футбола и установленных им регламентами РФС прав и гарантий, что, очевидно, противоречит общеправовому принципу недопустимости злоупотребления правом, который применяется и к трудовым отношениям (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Палата полагает, что квалификация трудовой функции работника должна осуществляться посредством установления наличия в должностных обязанностях работника должностных обязанностей, свойственных должности тренера или футболиста соответственно, наличие дополнительных должностных обязанностей влиять на такую квалификацию не должно.

Ответчик также не смог пояснить Палате по каким причинам Палате не следует принимать во внимание использование слова «тренер» в наименовании должности Заявителя.

На вопрос Палаты о том, зачем Ответчик указал в наименовании должности Заявителя слово «тренер», если планировал привлекать его к работе только в качестве спортивного директора, представители Ответчика пояснили Палате, что это было необходимо для прохождения лицензирования.

Палата находит доводы представителей Ответчика противоречащими друг другу и взаимоисключающими.

В Ходатайстве о прекращении производства по делу Ответчик утверждал, что указание должности Заявителя как *«тренер-спортивный директор»* препятствует прохождению Ответчиком процедуры лицензирования. В заседании Палаты представители Ответчика, напротив, сообщили, что такое наименование должности должно было поспособствовать прохождению лицензирования.

Ввиду явных противоречий в позиции Ответчика, Палата расценивает доводы Ответчика как незаслуживающие доверия.

Палата также учитывает, что Правила лицензирования не устанавливают никаких требований к спортивному директору футбольного клуба, равно как и не предусматривают требования к футбольному клубу иметь в штате спортивного директора.

Если бы выбор наименования должности Заявителя был связан с намерением Ответчика пройти процедуру лицензирования, то в интересах Ответчика, намеревавшегося привлечь Заявителя к работе только в качестве «*спортивного директора в классическом понимании*», логичным было исключить из наименования должности Заявителя слово «тренер», чтобы работа Заявителя не подпадала под действие Правил лицензирования и не вызвала необходимости соблюдения требований Правил лицензирования в отношении Заявителя.

Следовательно, Ответчик, указав в наименовании должности Заявителя трудовую функцию «тренер», осознанно ввел Заявителя под действие Правил лицензирования, что свидетельствует о намерении Ответчика привлечь Заявителя к работе в качестве тренера – в ином случае у Ответчика отсутствуют разумные причины указывать в должности Заявителя трудовую функцию «тренер» при намерении Ответчика привлечь Заявителя лишь к работе в качестве «*спортивного директора в классическом понимании*».

Палата отклоняет как несостоятельные доводы Ответчика о том, что сочетание в наименовании должности Заявителя трудовой функции тренера и спортивного директора сделало бы невозможным прохождение Ответчиком процедуры лицензирования, так как, по мнению Ответчика, Правила лицензирования запрещают тренерам по футболу совмещать работу тренера с любой иной работой, вследствие чего Заявитель не может являться тренером по футболу.

В соответствии с п. 1 ст. 41 Устава РФС и преамбулы и ст. 2 Регламента РФС по разрешению споров компетенция Палаты и статус сторон в качестве субъекта футбола определяются только на основании Регламента РФС по разрешению споров и Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Правила лицензирования в перечне нормативных актов, устанавливающих компетенцию Палаты или статус субъектов футбола не указаны. Правила лицензирования содержат лишь требования, адресованные футбольным клубам, намеревающимся принять участие в профессиональных соревнованиях футбола, выполнение которых является условием допуска футбольного клуба к участию в соревнованиях. В этой связи все ссылки Ответчика на Правила лицензирования не имеют юридического значения для рассмотрения настоящего дела, в том числе для решения вопроса о компетенции Палаты.

Тем не менее, в целях всестороннего исследования обстоятельств дела, Палата полагает необходимым отметить следующее.

Позиция Ответчика основана на неверном толковании п. Р.16 Правил Лицензирования.

П. Р.16 Правил лицензирования устанавливает следующее:

«Работники соискателя лицензии/ лицензиата указанные в пунктах Р.01.-1. – Р.14., по общему правилу (если иное специально не оговорено по соответствующему критерию), не должны занимать эти должности на условиях внешнего или внутреннего совместительства или совмещения, однако в виде исключения:

– лицо, занимающее должность Р.12., может занимать также должность Р.13. на условиях внутреннего совместительства (и наоборот);

- лицо, занимающее должность Р.05., может занимать также должность Р.05.-1. на условиях внутреннего совместительства».

Непосредственно из текста п. Р. 16 Правил лицензирования («Работники [...] указанные в пунктах Р.01.-1. – Р.14 [...] не должны занимать **эти** должности на условиях [...] совместительства или совмещения») следует, что запрещается совмещать должности, указанные в п.п. Р.01.-1. – Р.14 Правил лицензирования, друг с другом, а не в целом с какой-либо иной работой, данный вывод подтверждается также перечнем исключений, устанавливающим возможность совмещать некоторые из должностей, указанных в п.п. Р.01.-1-Р.14 Правил лицензирования, друг с другом, а также назначением Правил лицензирования, которые направлены на контроль за выполнением футбольным клубом минимальных условий, необходимых для обеспечения жизни, здоровья и безопасности спортсменов, тренеров, болельщиков и недопущение срыва проведения соревнований по футболу. Выполнение тренером по совместительству, например, преподавательской деятельности в вузе не сказывается на способности футбольного клуба участвовать в

профессиональных соревнованиях по футболу и соблюдать необходимые для такого участия требования, установленные РФС. В то же время, если бы одно и то же лицо занимало в футбольном клубе одновременно несколько должностей, поименованных в п.п. Р.01.-1. – Р.14 Правил лицензирования, то, несмотря на формальное соблюдение требований, фактически, цель процедуры лицензирования достигнута бы не была.

Позиция Палаты согласуется также с трудовым законодательством Российской Федерации.

П. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24 ноября 2015 года «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» устанавливает следующее:

«19. Спортсмен, тренер, как установлено статьей 348.7 ТК РФ, имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы. В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Ограничение, предусмотренное статьей 348.7 ТК РФ, применяется только в случае работы спортсмена, тренера по совместительству также в качестве спортсмена или тренера, т.е. выполнения трудовой функции спортсмена или тренера. Иная работа по совместительству не требует получения разрешения работодателя по основному месту работы.

В случае заключения трудового договора о работе по совместительству с нарушением требований статьи 348.7 ТК РФ такой договор подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы)».

Тренер вправе работать по совместительству, кроме случаев работы им на аналогичной должности у другого работодателя, поскольку это может причинить ущерб интересам работодателя, в связи с чем работодателю предоставлена возможность запретить тренеру работать по совместительству на аналогичной должности.

В любом случае, Палата не может квалифицировать выполняемую Заявителем работу, как работу по совместительству или совмещение.

Ч. 1 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса)».

Из приведенной нормы следует, что совмещение – это выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором.

Работа, выполняемая Заявителем в качестве «тренера-спортивного директора» была предусмотрена его Трудовым договором, следовательно, совмещением не является.

В частности, п. X Трудового договора устанавливает следующее:

«Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами».

Из п. Хх Трудового договора следует, что должностные обязанности Заявителя устанавливаются как трудовым договором, так и должностной инструкцией.

<ДАТА> Заявитель и Ответчик заключили в письменной форме Дополнительное соглашение № х, которым изменили трудовую функцию Заявителя, в тот же день Ответчик утвердил Должностную инструкцию для новой трудовой функции Заявителя, в которой уточнил должностные обязанности Заявителя, и ознакомил с ней Заявителя под роспись.

Следовательно, все должностные обязанности Заявителя определены его Трудовым договором, в связи с чем выполняемая им работа совмещением не является.

Ч. 1 ст. 60.1 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 60.1. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)».

Совместительство возникает только тогда, когда работник заключил дополнительный трудовой договор о выполнении другой работы в свободное от основной работы время. Иными словами, совместительство возникает только при одновременном соблюдении трех условий: 1) работник заключил дополнительный трудовой договор; 2) работник выполняет другую работу, а не ту, которая предусмотрена его основным трудовым договором; 3) работа по другому трудовому договору выполняется работником в свободное от основной работы время.

Работник никаких дополнительных трудовых договоров с Ответчиком или иными лицами не заключал, Заявитель выполняет только работу, предусмотренную Трудовым договором, а не какую-либо иную работу, не входящую в его должностные обязанности, работа Заявителя по Трудовому договору является для Заявителя основной (п. х Трудового договора).

Ни одно из условий, при которых возникает совместительство, по настоящему делу не соблюдено.

Таким образом, Заявитель не работал у Ответчика ни по совместительству, ни в порядке совмещения. Даже если бы толкование п. Р.16 Правил лицензирования Ответчика было верным, это не подтверждало бы позицию Ответчика, поскольку и в таком случае занятие Заявителем должности «тренера-спортивного директора» не противоречило бы Правилам лицензирования.

Доводы Ответчика о том, что Правила лицензирования запрещают тренеру занимать «некую гибридную должность», являются необоснованными, поскольку ни трудовое законодательство Российской Федерации, ни Правила лицензирования не предусматривают такого понятия, как «гибридная должность», равно как и не устанавливают запрета на занятие работником «гибридных должностей».

Указание в наименовании должности на несколько трудовых функций не противоречит трудовому законодательству Российской Федерации и не влечет утрату работником статуса тренера.

Как указывалось в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08 июля 2015 года, лица, работающие в должности «тренера-преподавателя» признаются тренерами. Палата не видит причин, по которым, в таком случае, лицо, занимающее должность «тренера-спортивного директора», не может быть признано тренером.

Также Палата отмечает, что доводы Ответчика противоречат друг другу и являются взаимоисключающими. В Ходатайстве о прекращении производства по делу Ответчик утверждал, что требование к Заявителю получить тренерскую лицензию категории «А» было обусловлено необходимостью соблюдения предписаний Правил лицензирования о наличии у руководителя программы развития молодежного футбола, должность которого первоначально занимал Заявитель, лицензии тренера категории «А». Однако должность Заявителя была определена Трудовым договором как «руководитель программы развития молодежного футбола-спортивный директор». С <ДАТА> должность Заявителя указана как «тренер-спортивный директор». Иными словами, с точки зрения Ответчика, Заявитель совмещал как должность руководителя программы развития молодежного футбола с должностью спортивного директора, так совмещает и должность тренера с должностью спортивного директора, при этом совмещение Заявителем должности руководителя

программы развития молодежного футбола с должностью спортивного директора не препятствовало Ответчику в прохождении лицензирования, а совмещение должности тренера с должностью спортивного директора помешало бы Ответчику пройти лицензирование.

Позиция Ответчика не имеет никакого правового обоснования и противоречит сама себе.

Палата также учитывает, что несмотря на доводы Ответчика, Ответчик прошел процедуру лицензирования на сезоны хх/уу, нн/рр и лл/тт, следовательно, указание наименования должности Заявителя как *«тренер-спортивный директор»* не помешало Ответчику в прохождении процедуры лицензирования.

Палата отклоняет как несостоятельные доводы Ответчика о том, что в своих интервью Заявитель позиционировал себя только в качестве спортивного директора, чем сформировал у Ответчика *«добросовестные ожидания»* относительно трудовой функции Заявителя.

В интервью, предоставленных Ответчиком, отсутствуют какие-либо высказывания Заявителя о том, что он не является и не являлся тренером, не выполнял или отказывается выполнять должностные обязанности тренера и любые иные высказывания, которые могли бы быть истолкованы в поддержку позиции Ответчика.

Процитированные Ответчиком в ходе заседания по делу слова из новостных публикаций о том, что интервью дает спортивный директор Клуба, принадлежат не Заявителю, а автору новостных публикаций. Ответственность за слова и действия третьих лиц не может быть возложена на Заявителя, равно как и «ожидания», сформированные у Ответчика третьими лицами, не могут влечь правовых последствий для Заявителя.

Кроме того, все предоставленные Ответчиком новостные публикации размещены на официальном сайте Ответчика, администрирование которого осуществляет Ответчик. Контроль над информацией, размещаемой на сайте Ответчика, в полном объеме принадлежит Ответчику. У Ответчика есть объективная возможность манипулировать размещаемой на своем сайте информацией в своих интересах. Формирование Ответчиком у самого себя неких «ожиданий» не может вменяться в вину Заявителю и ограничивать права Заявителя.

Напротив, Ответчик, подписав Дополнительное соглашение № х, утвердив Должностную инструкцию и ознакомив с ней Заявителя, сформировал у Заявителя «добросовестные ожидания» относительно того, что в его трудовую функцию включены должностные обязанности тренера.

Палата отклоняет как несостоятельные доводы Ответчика о том, что Заявитель не является тренером по футболу, поскольку не включался в заявочные листы Ответчика в качестве такового.

Как отмечалось ранее, трудовая функция работника определяется в соответствии с его должностными обязанностями и наименованием его должности. Односторонние действия Ответчика по включению или невключению Заявителя в заявочные листы не могут изменять трудовую функцию работника или влиять на квалификацию трудовой функции Заявителя в качестве тренера по футболу, поскольку в противном случае такие действия Ответчика влекли бы одностороннее изменение условий трудового договора, что запрещено трудовым законодательством Российской Федерации.

Абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)».

Ст. 72 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

Трудовая функция работника является условием трудового договора. Изменение условий трудового договора, в том числе трудовой функции, возможно только по взаимному согласию обеих сторон трудового договора посредством заключения соглашения в письменной форме.

Следовательно, включение или невключение Заявителя в заявочные листы не может изменять трудовую функцию Заявителя.

Включение или невключение тренера по футболу в заявочные листы профессионального футбольного клуба может учитываться в качестве критерия наличия у Палаты компетенции по рассмотрению споров с участием такого тренера в случаях, установленных Регламентом РФС по разрешению споров. Иными словами, работник может являться тренером по футболу, но компетенция Палаты в отношении споров с участием такого тренера может отсутствовать, если это предусмотрено Регламентом РФС по разрешению споров, что, тем не менее, не изменяет трудовую функцию такого работника как тренера по футболу.

Палата принимает во внимание свидетельские показания ФИО, предоставленные Заявителем в нотариально удостоверенной письменной форме.

ФИО работал у Ответчика в должности старшего тренера, что не оспаривалось Ответчиком и подтверждено Заявителем.

В своих письменных показаниях свидетель сообщил Палате следующее:

«Настоящим подтверждаю, что Тренер был членом тренерского штаба Клуба, активно помогал в работе, постоянно участвовал в тренировочном процессе, а также расценивался главным тренером как тренером с дополнительными функциями основной команды Клуба.

Из свидетельских показаний следует, что Заявитель фактически принимал участие в тренировочном процессе основной команды Клуба и являлся членом тренерского штаба.

Фактическое выполнение Заявителем должностных обязанностей тренера по футболу также свидетельствует в пользу вывода о квалификации Заявителя в качестве тренера по футболу.

Комментируя показания свидетеля, представители Ответчика сообщили, что «Заявитель мог бы найти доказательства и получше», поскольку свидетель «работал в клубе и был уволен».

Данные высказывания представителей Ответчика Палата расценивает как заявление о недостоверности свидетельских показаний.

Палата отклоняет ссылку Ответчика на недостоверность показаний свидетеля, поскольку сам факт работы свидетеля у Ответчика и последующее расторжение им трудового договора не свидетельствуют о недостоверности его показаний, его заинтересованности в результатах рассмотрения дела и иных обстоятельствах, которые могли бы сформировать обоснованные сомнения в достоверности его показаний.

Показания свидетеля не противоречат иным доказательствам по делу и согласуются с ними. Ответчик не предоставил доказательств, опровергающих показания свидетеля, не воспользовался своим правом вызова свидетелей в свою защиту.

При этом показания свидетеля удостоверены нотариусом в соответствии с требованиями Регламента РФС по разрешению споров, личность свидетеля проверена нотариусом, принадлежность свидетелю подписи в показаниях также засвидетельствована нотариусом.

В этой связи у Палаты нет оснований сомневаться в надежности свидетеля и достоверности его показаний.

Таким образом, Палатой установлены следующие обстоятельства:

- 1) Трудовая функция Заявителя соответствует трудовой функции тренера по футболу.
- 2) Наименование занимаемой Заявителем должности содержит слово «тренер».
- 3) К Заявителю Ответчиком предъявлялось требование о наличии тренерской лицензии категории «А».
- 4) У Заявителя имеется лицензия тренера по футболу категории «А».

- 5) Заявитель фактически исполнял должностные обязанности тренера и расценивался главным тренером Ответчика в качестве тренера основной команды Клуба.

С учетом изложенных обстоятельств у Палаты не остается сомнений в том, что Заявитель является тренером по футболу и, следовательно, субъектом футбола.

Относительно наличия компетенции Палаты по рассмотрению настоящего дела

Палатой установлено, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием субъектов футбола подведомственно Палате, Трудовой договор не исключает возможность рассмотрения Палатой споров с участием Заявителя и Ответчика, а Заявитель является субъектом футбола.

В этой связи Палате необходимо установить компетентна ли Палата непосредственно рассматривать настоящее дело в соответствии с Регламентом РФС по разрешению споров.

Пп.пп. «а», «г», «д» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров устанавливают следующее:

«Статья 18. Компетенция Палаты

1. Палата рассматривает и разрешает следующие споры:

- а) о нарушении положений (принципов, правил) о стабильности трудовых договоров в футболе;*
- г) о нарушении условий трудовых договоров с главным тренером, тренерами, включенными в заявочный (дозаявочный) лист профессионального футбольного клуба для участия в соревнованиях;*
- д) об условиях, размере и порядке осуществления обязательной компенсации (выплаты) в случае досрочного расторжения трудового договора».*

Чтобы определить какое из положений п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров подлежит применению для определения компетенции Палаты по рассмотрению настоящего дела, Палате надлежит проанализировать требования Заявителя.

Первое требование, заявленное Заявителем, звучит следующим образом:

«1. Признать расторжение Трудового договора совершенным Ответчиком <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Ответчика в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны Заявителя (без уважительных причин)».

Ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«Статья 8. Сохранение стабильности трудовых договоров, заключаемых между профессиональными футбольными клубами и футболистами-профессионалами, а также между профессиональными футбольными клубами и тренерами

- 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.*
- 2. Расторжение трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом в течение спортивного сезона, как правило, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Регламентом.*
- 3. 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 настоящим Регламентом. В случае прекращения трудового договора без уважительной причины сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию, которая рассчитывается в порядке, предусмотренном 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 (далее - в статьях 9-12 настоящего Регламента упоминаемых в единственном числе как «тренер»))».

Правила стабильности трудовых договоров в футболе регулируют порядок и основания расторжения трудовых договоров, и вопросы установления наличия или отсутствия уважительных причин расторжения трудового договора.

Первое требование Заявителя касается установления факта расторжения Трудового договора Ответчиком без уважительных причин. Следовательно, первое требование Заявителя касается спора о нарушении положений (принципов, правил) о стабильности трудовых договоров в футболе и его рассмотрение подведомственно Палате на основании пп. «а» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров.

Второе требование, заявленное Заявителем, звучит следующим образом:

«2. Обязать Ответчика уплатить в пользу Заявителя:

2.1. Задолженность по компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) Заявителя (без уважительных причин) в размере XXX XXX руб. xx коп.».

Второе требование Заявителя связано с установлением размера компенсации за досрочное расторжение Трудового договора Ответчиком в одностороннем порядке без уважительных причин. Следовательно, подведомственность Палате второго требования Заявителя регулируется пп. «д» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров.

Третье требование, заявленное Заявителем, звучит следующим образом:

«2. Обязать Ответчика уплатить в пользу Заявителя:

2.2. Проценты, установленные ст. 236 ТК РФ, за нарушение сроков уплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора Ответчиком в одностороннем порядке в отсутствие виновных действий (бездействия) Заявителя (без уважительных причин), рассчитанные с момента, когда выплаты должны были быть произведены, по дату фактического погашения Ответчиком задолженности включительно».

Заявителем заявлено требование о взыскании процентов, установленных ст. 236 Трудового кодекса РФ, только в отношении процентов, начисленных на задолженность по компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика в отсутствие уважительных причин.

Верховный Суд РФ неоднократно давал разъяснения о том, что по правовой природе требования о применении мер ответственности за неисполнение обязательства (уплата процентов, неустойки) являются производными от требований об исполнении обязательства и следуют судьбе требований об исполнении обязательства.

Например, в п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 7 от 24 марта 2016 года «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств» указано следующее:

«43. [...]»

Если кредитором соблюден претензионный порядок в отношении суммы основного долга, считается соблюденным и претензионный порядок в отношении процентов, взыскиваемых на основании статьи 395 ГК РФ.

Аналогичные правила применяются при взыскании неустоек, процентов, предусмотренных статьей 317.1 ГК РФ и т.п.».

В п. 11 Постановления Пленума ВАС РФ № 63 от 23 июля 2009 года «О текущих платежах по денежным обязательствам в деле о банкротстве» указано следующее:

«11. При решении вопроса о квалификации в качестве текущих платежей требований о применении мер ответственности за нарушение обязательств (возмещении убытков, причиненных неисполнением или ненадлежащим исполнением обязательства, взыскании неустойки, процентов за неправомерное пользование чужими денежными средствами) судам необходимо принимать во внимание следующее.

Требования о применении мер ответственности за нарушение денежных обязательств, относящихся к текущим платежам, следуют судьбе указанных обязательств».

Поскольку требование об уплате процентов является вторичным и производным от требования об уплате компенсации за расторжение трудового договора, оно следует юридической судьбе требования об уплате компенсации за расторжение трудового договора и, следовательно, также подведомственно Палате на основании пп. «д» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров.

Заявителем не заявлено к Ответчику каких бы то ни было требований, связанных с нарушением условий Трудового договора. Соответственно, пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров не подлежит применению при рассмотрении настоящего дела.

Пп.пп. «а», «д» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров не ставят подведомственность споров Палате в зависимости от включения или невключения тренера в заявочные листы футбольного клуба. Ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов также не содержит предписания о том, что положения о стабильности трудовых договоров применяются к трудовым договорам, заключенным с тренером, лишь в случае включения тренера в заявочные листы футбольного клуба. В этой связи ссылка Ответчика на неподведомственность спора Палате по причине невключения Заявителя в заявочные листы Ответчика не имеет правового значения.

В любом случае, Палата не может согласиться с толкованием Ответчиком пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров. В указанной норме нет указания на то, что тренер должен быть включен в заявочный лист футбольного клуба именно в качестве тренера. Позиция Ответчика основана на ограничительном толковании нормы пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров и противоречит ее содержанию. Непосредственно из текста пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров следует, что для возникновения компетенции Палаты по рассмотрению спора достаточно лишь включения тренера в заявочный (дозаявочный) лист футбольного клуба.

Как следует из материалов дела, Заявитель был включен в заявочные листы Ответчика в качестве спортивного директора. Соответственно, даже если бы пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров подлежал применению к настоящему делу, то установленные им условия подведомственности спора Палате по настоящему делу были бы соблюдены.

VI. РАССМОТРЕНИЕ СПОРА ПО СУЩЕСТВУ

Заявителем заявлены требования о признании Ответчика нарушившим правила о стабильности трудовых договоров в футболе и взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин, а также процентов за нарушение сроков уплаты указанной компенсации.

В этой связи значимым для рассмотрения дела является установление следующих обстоятельств:

- 1) Был ли Трудовой договор расторгнут до истечения его срока.
- 2) Был ли Трудовой договор расторгнут по инициативе Ответчика.
- 3) Имелись ли у Ответчика уважительные причины для расторжения Трудового договора.
- 4) По каким правилам должен быть определен размер компенсации за досрочное расторжение Трудового договора, причитающейся Заявителю.
- 5) В каком размере компенсация за досрочное расторжение Трудового договора причитается Заявителю.

Позиция сторон по делу может быть обобщена следующим образом.

VI.1 Позиция Заявителя

Заявитель в Заявлении и своих устных пояснениях ссылался на то, что Трудовой договор был досрочно расторгнут Ответчиком <ДАТА>, о чем Ответчиком внесена запись в трудовую книжку Заявителя. Основанием расторжения Трудового договора Ответчик указал «сокращение штата работников организации», которое относится к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. По мнению Заявителя, увольнение Заявителя совершено Ответчиком незаконно, с нарушением установленного порядка, при этом фактическое сокращение штата не имело места. Заявитель указывает, что даже если увольнение Заявителя совершенно законно, сокращение штата работников организации не является уважительной причиной для расторжения трудового договора по инициативе футбольного клуба, в связи с чем Заявителю причитается компенсация за расторжение Трудового договора, рассчитанная по правилам Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в размере заработной платы Заявителя за неистекший срок действия Трудового договора.

VI.2 Позиция Ответчика

Ответчик позицию по существу заявленных требований Палате не предоставил, от участия в рассмотрении дела по существу и от предоставления отзыва на Заявление отказался, доказательств в опровержение доводов Заявителя Палате не раскрыл.

VI.3 Позиция Палаты

Палата, исследовав материалы дела, заслушав представителей Заявителя, приходит к следующим выводам.

Относительно признания Трудового договора расторгнутым досрочно по инициативе Ответчика

В соответствии с п. х Дополнительного соглашения № х срок действия Трудового договора был продлен до<ДАТА>.

<ДАТА> Ответчик внес в трудовую книжку Заявителя запись следующего содержания:

«<ДАТА> Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

В качестве основания внесения записи о расторжении Трудового договора в трудовой книжке указано: «Приказ № Х от <ДАТА>».

Части 1 и 4 ст. 66 Трудового кодекса РФ устанавливают следующее:

«Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

[...]

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение».

Внеся в трудовую книжку Заявителя запись о расторжении Трудового договора, Ответчик признал факт расторжения Трудового договора.

Поскольку Трудовой договор заключался на срок до <ДАТА>, но был расторгнут <ДАТА>, то есть до истечения его срока, Палата заключает, что Трудовой договор был расторгнут досрочно.

В качестве основания расторжения Трудового договора Ответчиком указано «сокращение штата работников организации» - основание, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

П. 4 ч. 1 ст. 77, п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ устанавливают следующее:

«Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя».

Расторжение трудового договора в связи с сокращением штата работников организации квалифицируется трудовым законодательством Российской Федерации как расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Следовательно, Трудовой договор был расторгнут досрочно по инициативе Ответчика.

Относительно признания расторжения Трудового договора совершенным Ответчиком без законных оснований и без уважительных причин

Согласно п. 2.3 Определения Конституционного Суда РФ № 1087-О-О от 17 декабря 2008 года прекращение трудового договора на основании пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место.

П.п. 23, 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» устанавливают следующее:

«23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. [...]

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ)».

С учетом правовой позиции высших судов Российской Федерации для подтверждения законности расторжения Трудового договора Ответчику надлежало доказать следующие обстоятельства:

- 1) Сокращение должности Заявителя в действительности имело место.
- 2) Заявитель был извещен о сокращении его должности не позднее чем за 2 месяца до даты расторжения Трудового договора.

- 3) Заявителю предлагались все вакантные должности, имеющиеся у Ответчика, на которые Заявитель мог быть переведен с учетом его образования, квалификации, опыта работы.
- 4) У Заявителя отсутствовало преимущественное право на оставление на работе, закрепленное за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Для подтверждения указанных обстоятельств Ответчику надлежало предоставить Палате следующие доказательства:

- 1) Штатное расписание Ответчика по состоянию на <ДАТА> со всеми изменениями и дополнениями за период с <ДАТА> по день вынесения решения Палатой – для подтверждения того, что должность Заявителя действительно была сокращена.
- 2) Документы, предусмотренные Уставом Ответчика, подтверждающие принятие уполномоченными органами Ответчика решения о сокращении должности Заявителя – для подтверждения того, что должность Заявителя действительно была сокращена.
- 3) Трудовые договоры и должностные инструкции сотрудников Ответчика, имеющих сходные должностные обязанности с Заявителем – для подтверждения того, что Ответчик одновременно с сокращением должности Заявителя не ввел в штатное расписание аналогичную должность (аналогичные должности), то есть для подтверждения того, что сокращение штата работников в действительности имело место.
- 4) Документы, подтверждающие уведомление Заявителя о предстоящем увольнении с росписью Заявителя об ознакомлении – для подтверждения соблюдения двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением штата работников организации.
- 5) Документы, подтверждающие более низкую производительность труда и квалификацию Заявителя в сравнении с другими работниками Ответчика – для подтверждения отсутствия у Заявителя преимущественного права на оставление на работе.

В материалах дела имеется только предоставленное Заявителем Уведомление № Х от <ДАТА> об увольнении в связи с сокращением штата работников организации, подписанное генеральным директором Клуба ФИО, с росписью Заявителя об ознакомлении с текстом уведомления, из которого следует, что Заявитель был <ДАТА> извещен Ответчиком о предстоящем расторжении Трудового договора в связи с сокращением штата работников организации.

Поскольку Заявитель был уведомлен о сокращении штата работников организации <ДАТА>, то двухмесячный срок предупреждения истек <ДАТА>. Заявитель был уволен <ДАТА>. Следовательно, Ответчиком соблюдены требования о сроках предупреждения об увольнении в связи с сокращением штата работников организации.

Однако доказательства соблюдения Ответчиком иных требований, связанных с расторжением Трудового договора, в материалы дела не предоставлены.

Заявитель также ссылается на то, что в <ДАТА> Ответчик уведомил Заявителя о расторжении Трудового договора в связи с сокращением в штате Ответчика должности, занимаемой Заявителем.

Одновременно в <ДАТА> Ответчик нанял 2 новых сотрудников:

- 1) ФИО1 – на должность «тренер», что аналогично одной из трудовых функций Заявителя.
- 2) ФИО 2 – на должность «Заместитель генерального директора по трансферной политике и развитию молодежного футбола», что аналогично другой трудовой функции Заявителя.

Тождество должности ФИО 1 должности, занимаемой Заявителем, по мнению Заявителя, подтверждается тем, что в период с <ДАТА> по <ДАТА> ФИО 1 работал в должности **спортивного директора**. В названии должности сотрудника Ответчика ФИО 2 указано, что он является *«заместителем спортивного директора – руководителя программы развития молодежного футбола»*, из чего следует, что заместитель генерального директора по трансферной политике является у Ответчика спортивным директором. Таким образом, Ответчик фактически сохранил

должность «спортивного директора», хоть и переименовал ее формально в «заместителя генерального директора по трансферной политике».

Заявитель полагает, что Ответчик, в <ДАТА>, якобы, принял решение сократить должность, занимаемую Заявителем, и одновременно нанял на аналогичные должности новых сотрудников, из чего следует, что сокращение штата работников Ответчика в действительности не имело места.

По мнению Палаты, доводы Заявителя заслуживают внимания. Учитывая, что и принятие Ответчиком решения о сокращении должности Заявителя, и наем на работу двух новых сотрудников имели место в один и тот же период, имеется разумная вероятность того, что Ответчик лишь формально сократил должность Заявителя с одновременным введением в штатное расписание аналогичных должностей для создания видимости наличия законных оснований расторжения Трудового договора. Кроме того, наем новых сотрудников в том же месяце, в котором Ответчик известил Заявителя о сокращении его должности, мог быть связан и с намерением Ответчика избежать необходимости предлагать вакантные должности, на которые были приглашены новые сотрудники, Заявителю, чтобы не оставлять Заявителя на работе.

Ответчику надлежало предоставить Палате доказательства, опровергающие доводы Заявителя и подтверждающие законность увольнения, чего Ответчиком сделано не было.

Палата, принимая во внимание неоднократно заявленный отказ Ответчика от участия в рассмотрении дела по существу и предоставления отзыва на Заявление, сочла нецелесообразным откладывать слушание по делу для истребования необходимых доказательств у Ответчика, поскольку, очевидно, требование Палаты исполнено бы Ответчиком не было.

С учетом изложенного Палата приходит к выводу о незаконности расторжения Трудового договора Ответчиком.

Между тем, даже если бы Трудовой договор был расторгнут Ответчиком на законных основаниях, причины расторжения Трудового договора в любом случае не были бы признаны уважительными.

П.п. 1 и 3 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«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.

3. В случае прекращения трудового договора без уважительной причины сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию, которая рассчитывается в порядке, предусмотренном настоящим Регламентом».

Если Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов возлагает на сторону, расторгнувшую трудовой договор, обязанность по уплате компенсации, то это означает, что трудовой договор был расторгнут без уважительных причин.

Иными словами, все случаи расторжения трудового договора, с которыми Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов связывает возникновение у стороны-нарушителя обязанности уплаты компенсации, являются расторжением трудового договора без уважительной причины.

П. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«2. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором».

Из приведенной нормы следует, что единственной уважительной причиной расторжения трудового договора по инициативе футбольного клуба является совершение работником виновных действий (бездействия).

Ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;*
- 2) выговор;*
- 3) увольнение по соответствующим основаниям».*

Из приведенной нормы следует, что совершение работником «виновных действий (бездействия)» — это дисциплинарный проступок. За совершение дисциплинарного проступка к работнику применяются дисциплинарные взыскания, в том числе в виде увольнения по соответствующим основаниям.

Ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса РФ устанавливает следующее:

«К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Под «увольнением работника в связи с совершением работником виновных действий (бездействия)» трудовое законодательство Российской Федерации подразумевает совершение работником дисциплинарного проступка, за который предусмотрено применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

К основаниям увольнения в связи с совершением дисциплинарного проступка, относятся основания, предусмотренные:

- 1) П.п. 5, 6, 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- 2) П. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ;
- 3) Ст. 348.11 Трудового кодекса РФ.

Ответчик уволил Заявителя на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, то есть не в связи с виновными действиями (бездействием) Заявителя.

Следовательно, у Ответчика не было уважительных причин для расторжения Трудового договора даже в случае, если увольнение Заявителя по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ являлось законным, и Заявитель имеет право на получение компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика без уважительных причин.

Относительно компенсации за досрочное расторжение Трудового договора

П. 3 ст. 8 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает следующее:

«3. В случае прекращения трудового договора без уважительной причины сторона-нарушитель во всех случаях выплачивает другой стороне компенсацию, которая рассчитывается в порядке, предусмотренном настоящим Регламентом».

Из приведенной нормы следует, что во всех случаях расторжения трудового договора без уважительной причины выплачивается компенсация в размере, определенном по правилам Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а не иным образом.

П. 2 ст. 9 и п. 7 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливают следующее:

«Статья 9. Досрочное расторжение трудового договора футболиста-профессионала/тренера по инициативе профессионального футбольного клуба

2. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе профессионального футбольного клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.

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

[...]

Статья 10. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе футболиста-профессионала/тренера профессионального футбольного клуба (по собственному желанию)

7. В случае, если футболист-профессионал или тренер расторгает трудовой договор по собственной инициативе, но в связи с установленным существенным нарушением трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (пункт 2 статьи 11 настоящего регламента), такой работник имеет право на компенсацию по правилам, установленным пунктами 2-3 статьи 9 настоящего Регламента».

Таким образом, Палате в первую очередь необходимо установить содержит ли Трудовой договор условия о размере компенсации, причитающейся Заявителю.

При этом Палата будет исходить из того, что условия трудового договора о размере компенсации, подлежащей уплате тренеру по футболу/футболисту профессионалу в случае расторжения трудового договора по инициативе футбольного клуба без уважительных причин, и условия трудового договора о размере компенсации, подлежащей уплате тренеру по футболу/футболисту-профессионалу в случае расторжения трудового договора по инициативе тренера по футболу/футболиста-профессионала по уважительным причинам, не являются тождественными друг другу и взаимозаменяемыми, поскольку они различаются по своей правовой природе, основаниям (совершение виновных действий/бездействия работником, нарушение условий трудового договора футбольным клубом), инициатору расторжения трудового договора (инициатива исходит, соответственно, от футбольного клуба или от работника) и правовым последствиям (за расторжение трудового договора по инициативе стороны трудового договора без уважительных причин к ней применяются спортивные санкции, за расторжение трудового договора другой стороной трудового договора по уважительным причинам спортивные санкции не применяются).

В ином случае Палата должна была бы приравнивать расторжение трудового договора по инициативе работника к расторжению трудового договора по инициативе работодателя. Как следствие, к футбольному клубу, с которым трудовой договор расторгнут работником по уважительным причинам, подлежали бы применению спортивные санкции за досрочное расторжение трудового договора по инициативе футбольного клуба, несмотря на то что инициатива по расторжению трудового договора исходила не от футбольного клуба. Такой подход явно противоречит правовому регулированию трудовых отношений, установленному регламентами РФС.

Отсылка в п. 7 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов к правилам расчета компенсации, установленным п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, является лишь приемом юридической техники, направленным на обеспечение лаконичности юридического документа за счет исключения повторения одних и тех же положений (одного и того же текста) в таком документе. Аналогичным образом п. 7 ст. 10 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов мог бы полностью продублировать положения п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, в случае чего содержание правовых норм не изменилось бы, очевидно, что разный подход к конструированию

нормативного акта (через отсылочные нормы или через неоднократное воспроизведение одних и тех же правил в разных нормах) не может влиять на его толкование.

Таким образом, в первую очередь Палате необходимо установить содержит ли Трудовой договор условия о размере компенсации, подлежащей уплате Заявителю в случае досрочного расторжения Трудового договора по инициативе Ответчика без уважительных причин. При этом условия Трудового договора о размере компенсации, причитающейся Заявителю в случае расторжения Трудового договора по инициативе Заявителя по уважительным причинам, не будут применены Палатой в настоящем деле, поскольку они устанавливают порядок и размер уплаты компенсации по основаниям, отличающимся от оснований, по которым Трудовой договор был расторгнут в рассматриваемом споре и не являются взаимозаменяемыми (тождественными друг другу).

Проанализировав условия Трудового договора и дополнительных соглашений к нему, Палата приходит к выводу, что Трудовой договор не содержит условий о размере подлежащей уплате Заявителю компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика без уважительных причин.

Следовательно, размер причитающейся Заявителю компенсации будет определен Палатой с учетом критериев, установленных Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, а также практикой Спортивного арбитражного суда.

В Решении Спортивного арбитражного суда от 28 ноября 2012 по делу CAS 2002/A/2698 AS Denizlispor Kulübü Dernegi v. Wescley Pina Gonçalves указано следующее (перевод фрагмента на русский язык предоставлен Заявителем):

«138. Основываясь на принципе возмещения вреда, компенсация за досрочное расторжение трудового договора без уважительных причин должна быть направлена на восстановление потерпевшей стороны в положение, в котором она бы находилась, если бы трудовой договор был бы исполнен в полном объеме до истечения его установленного срока и основываясь на принципе позитивного интереса (CAS 2008/A/1519 & 1520 and CAS 2010/A/2145, 2146, 2147)».

В Решении Спортивного арбитражного суда от 26 августа 2016 по делу CAS 2015/A/4122 Al Shaab FC v. Aymard Guiré указано следующее (перевод фрагмента на русский язык предоставлен Заявителем):

«82. Единоличный Арбитр соглашается с тем, что потерпевшая сторона, которой является Ответчик, должна быть восстановлена в положение, как если Трудовой договор был бы полностью исполнен Апеллянт. В этой связи Ответчику причитаются все выплаты, какие только были предусмотрены Трудовым договором, уменьшенные на выплаты, полученные Ответчиком от третьей стороны на основании нового трудового договора (см. CAS 2005/A/866, пункт 58).

83. На момент расторжения Трудового договора 30 января 2012 года Апеллянт не имел задолженностей перед Ответчиком по заработной плате. [...]

85. На основании изложенного Единоличный Арбитр взыскивает в пользу Ответчика компенсацию в размере, эквивалентом остаточной стоимости Трудового договора за период с февраля 2012 по июнь 2012. [...]

В Решении Спортивного арбитражного суда от 7 июня 2018 по делу CAS 2017/A/5402 Club Al-Taawoun v. Darije Kalezić указано следующее (перевод фрагмента на русский язык предоставлен Заявителем):

«142. [...] Безусловно, Тренеру причитается полная остаточная стоимость трудового договора согласно законодательному регулированию в размере USD 310 000, в то время как, согласно договорному регулированию, он получит лишь 75% от остаточной стоимости Трудового договора, что составляет USD 232 500».

Согласно практике Спортивного арбитражного суда размер компенсации, причитающейся работнику за расторжение трудового договора, определяется в соответствии с принципом

«позитивного интереса», а именно в размере заработной платы работника за неистекший срок действия трудового договора.

Палата будет руководствоваться данным подходом при определении размера причитающейся Заявителю компенсации за досрочное расторжение Ответчиком Трудового договора без уважительных причин.

Расчет размера компенсации за досрочное расторжение Трудового договора по инициативе Ответчика без уважительных причин

В соответствии с п. 7 Трудового договора Заявителю установлен ежемесячный должностной оклад в размере XXX XXX руб.

Согласно п. 8 Дополнительного соглашения № X Заявителю установлена ежеквартальная премия в размере 65% от должностного оклада, что составляет XXXX руб. в квартал (или XXX руб. в месяц).

С учетом изложенного размер заработной платы Заявителя за неистекший срок действия Трудового договора составит: XXX XXXXX руб.

Доказательства заключения Заявителем трудового договора с новым футбольным клубом в материалах дела отсутствуют.

Ответчик не предоставил доказательств осуществления Заявителю выплат в счет оплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора, в связи с чем в пользу Заявителя подлежит взысканию компенсация в размере XXX XXXXX руб.

Относительно взыскания процентов

В соответствии с ч. 1 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.

Согласно ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Последним днем работы Заявителя являлось <ДАТА>.

Следовательно, Ответчик обязан уплатить Заявителю проценты за нарушение сроков уплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора за период с <ДАТА> по дату фактической уплаты задолженности включительно.

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

Заявитель просит Палату применять к Ответчику запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до погашения задолженностей.

Согласно п. 4 ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров Палата или Комитет в целях обеспечения исполнения футбольным клубом принятого решения Палаты по ходатайству другой стороны применяет к футбольному клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения Палаты.

В связи с наличием задолженности по выплате компенсации за досрочное расторжение Трудового договора Палата считает возможным применить к Ответчику запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры, который может быть снят Палатой по заявлению Ответчика в случае исполнения обязательств перед Заявителем.

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

Относительно вноса за рассмотрение дела в Палате

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

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

На основании изложенного и руководствуясь главой 1 «Основные положения» Раздела I, статьями 2, 3, 18, 35, 36, 51, 52 Регламента РФС по разрешению, статьями 1, 8, 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, Палата

РЕШИЛА:

1. Удовлетворить заявление тренера по футболу Т в отношении Клуба о признании расторжения трудового договора совершенным ответчиком досрочно в одностороннем порядке, о взыскании задолженности по трудовому договору в полном объеме.

2. Признать расторжение трудового договора совершенным Клубом <ДАТА> досрочно в одностороннем порядке по инициативе Клуба в отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны тренера по футболу Т (без уважительных причин).

3. Обязать Клуб выплатить тренеру по футболу Т компенсацию за досрочное расторжение трудового договора в размере XXX XXXX рублей xx копейка в течение 14 (Четырнадцати) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать Клуб выплатить тренеру по футболу Т проценты за задержку выплаты задолженности, установленной п. 3 настоящего решения, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ за период со дня, когда соответствующая выплата должна была быть произведена, по день фактического расчета включительно.

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

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

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

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

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

**Заместитель Председателя
Палаты по разрешению споров**

Н.Э. Бакаев

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**

Е.Р. Джакели