



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

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7043)

Факс:(495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № _____

Палата по разрешению споров в составе:

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

рассмотрев заявление футболиста-профессионала А в отношении Клуба Б о признании нарушения трудового договора существенным в целях его расторжения, **при участии в очном дистанционном заседании посредством видеоконференц-связи** представителей сторон, большинством голосов

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между футболистом-профессионалом А (далее – **Футболистка**) и Клубом Б (далее – **Клуб**) был заключен Трудовой договор со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> (далее – **Трудовой договор**), в соответствии с которым Футболистка была принята в Клуб на работу на должность спортсмен-профессионал в структурное подразделение Футбольная команда.

В соответствии с пунктом __ Трудового договора Футболистка соглашается, что она по решению Клуба может быть переведена в резервный состав футбольной команды Клуба для выступления в футбольных матчах более низкого уровня, без изменения существенных условий Трудового договора.

<ДАТА> Клуб уведомил Футболистку о том, что с <ДАТА> и до особого распоряжения директора Клуба Футболистка приступает к тренировкам в молодежном (дублирующем) составе команды Клуба, ссылаясь, при этом, на пункт __ Трудового договора. Основанием для данного решения послужила докладная записка главного тренера Клуба.

Позже, тренируясь в молодежном дублирующем составе Клуба, Футболистка находилась на больничном в связи с подтвержденным диагнозом COVID-19. Во время нахождения на больничном Футболистке оплата по больничному листу была произведена в полном объеме.

После выхода с больничного Футболистка приступила к индивидуальным тренировкам под руководством помощника главного тренера Клуба по индивидуальной программе.

<ДАТА> Футболистка направила в Клуб претензию с требованием об устранении существенного нарушения Трудового договора.

<ДАТА> года Футболистка подала в Палату по разрешению споров РФС (далее – **Палата**) заявление в отношении Клуба с приложением документов в обоснование своих доводов.

<ДАТА> Клуб направил в Палату отзыв на Заявление Футболистки.

<ДАТА> Футболистка направила в Палату письменные пояснения.

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

Позиция Заявителя:

Футболистка в заявлении в Палату и в заседании Палаты указала следующее.

В силу ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

В соответствии с ч. 3 ст. 348.1 ТК РФ особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями ст. 8 ТК РФ с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с пп. 5 п. 1 ст. 16 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ общероссийские спортивные федерации вправе 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.

Согласно п. 6 ст. 2 Устава Общероссийской общественной организацией «Российский футбольный союз» РФС является единственной признанной ФИФА и УЕФА организацией, обеспечивающей контроль за развитием футбола (всех его разновидностей) в Российской Федерации и осуществляет 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.

В силу п. 2 ст. 7 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов стороны вправе внести в трудовой договор и другие, согласованные между собой условия, не противоречащие законодательству Российской Федерации и (или) регламентирующим и иным документам ФИФА, УЕФА, РФС.

В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Таким образом Футболистка считает, что п. __ Трудового договора не подлежит применению (в соответствии с Трудовым кодексом РФ) и является недействительным (в соответствии с Регламентом по статусу и переходам (трансферу) футболистов), поскольку ухудшает положение Футболистки по сравнению с трудовым законодательством РФ, предоставляющее право реализовывать свою трудовую функцию в соответствии со своей квалификацией, а также препятствует продолжению и развитию спортивной карьеры как спортсмена-профессионала.

Условие п. __ Трудового договора не может рассматриваться как право Клуба отстранять от исполнения Футболисткой своей трудовой функции в том структурном подразделении Клуба, в котором Футболистка занимала свою должность спортсмена-профессионала.

В соответствии с п. __ Трудового договора Футболистка занимает должность спортсмен-профессионал в структурном подразделении Футбольная команда.

В трудовом отношении Заявитель и Ответчик состоят с <ДАТА> года. Каждый год между сторонами заключался новый трудовой договор на предстоящий спортивный сезон. В каждом трудовом договоре п. __ выглядел идентично аналогичному пункту в действующем Трудовом договоре.

Начиная с первого трудового дня первого трудового договора, Футболистка постоянно принимала участие в тренировочных мероприятиях и спортивных соревнованиях совместно с основным составом женской профессиональной футбольной команды Клуба.

Футболистка была не только игроком основного состава, но и стартового состава основной команды.

Футболистка указала, что в структуре Клуба имеется две женские футбольные команды:

- Команда А, выступающая в Чемпионате России по футболу среди женских команд <ДАТА> г. (далее – Суперлига);

- Команда Б, выступающая во всероссийских спортивных соревнованиях «Первенство по футболу среди женских команд» (далее – I дивизион).

В соответствии со ст. 1 Регламента профессиональный футбольный клуб – юридическое лицо, команды которого участвуют в соревнованиях РФПЛ, ФНЛ, ПФЛ, высшего дивизиона АМФР, высшего женского дивизиона или которое заявило в установленном регламентом одного из указанных соревнований порядке об участии в таком соревновании.

Исходя из вышеуказанного положения Регламента, положений Регламента соревнований I дивизиона от <ДАТА>, а также состава участников, I дивизион является любительским спортивным соревнованием. Структурное подразделение Ответчика Команда Б является любительской футбольной командой, поскольку футболисты молодежной команды не подпадают под критерии п. 2 ст. 3 Регламента.

Футболистка пояснила, что <ДАТА> Клуб отстранил Футболистку от участия в тренировочных занятиях и, соответственно, от подготовки к предстоящему спортивному сезону Женской футбольной лиги (далее – Суперлига) с основным составом женской профессиональной футбольной команды Клуба и перевел Футболистку в молодежный состав женской футбольной команды Клуба.

<ДАТА> начался спортивный сезон в Суперлиге. На дату подписания Футболисткой заявления в Суперлиге прошло четыре тура, однако Футболистка в основную команду возвращена не была.

В соответствии с п. 12.2 Регламента Чемпионата России по футболу среди женских команд <ДАТА> первый регистрационный период устанавливается с <ДАТА> по <ДАТА> (до 24.00 часов по московскому времени) <ДАТА>.

Футболистка была заявлена Клубом на спортивный сезон <ДАТА> года, однако Клуб не допускает Футболистку к тренировочным мероприятиям совместно с основной командой и, тем более, к участию в спортивных соревнованиях в Суперлиге.

В ответе на претензию Футболистки <ДАТА> Клуб указал следующее:

«В выданном Вам Уведомлении от <ДАТА> руководство клуба указало, что переводит Вас в дублирующий состав до особого распоряжения руководства, что не говорит о том, что Вас перевели для тренировок в дублирующий состав на постоянной основе.

Руководство Клуба Б планирует в соответствии с Регламентом РФС включить Вас для участия в Предварительном этапе игр Первого дивизиона, запланированного с <ДАТА> по <ДАТА>».

Футболистка на момент написания заявления в Палату уже пропустила практически треть матчей в Суперлиге, однако предпосылок возвращения в основную команду она не усматривала.

В соответствии с п. 9.16 Регламентом соревнований I дивизиона за <ДАТА> футболисты, зарегистрированные за клубы (организации) для участия в Чемпионате, к участию в Первенстве не допускаются, за исключением случаев, указанных в п. 9.22.

За молодежные составы клубов высшего дивизиона в матчах Первенства не могут принимать участие футболисты, заявленные для участия в Чемпионате за исключением случаев, когда такие футболисты получили спортивные травмы, подтвержденные листом нетрудоспособности (при этом, в строке «Причина нетрудоспособности» должен быть указан «код 04 – несчастный случай на производстве или его последствия» или «код 07 – профессиональное заболевание или его обострение» в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листов нетрудоспособности») (п. 9.22 Регламента соревнований I дивизиона за 2019 год).

По своей структуре и содержанию регламенты соревнований на каждый новый спортивный сезон в большинстве своем остаются неизменными. В связи с этим, Заявитель полагает, что вышеприведенные регламентные нормы также будут содержаться и в регламенте, который будет принят на спортивный сезон в I дивизионе в <ДАТА>.

В силу ч. 1 ст. 348.1 ТК РФ положения главы 54.1 ТК РФ регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта, а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

В соответствии с п. ___ Трудового договора Клуб обязался обеспечить участие Футболистки в проведении тренировочных мероприятий и участие в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров).

Футболистка пояснила, что она является спортсменом-профессионалом, и, заключая Трудовой договор с Футболисткой, прежде всего выражала свою волю на выполнение трудовой функции спортсмена-профессионала, т. е. тренироваться совместно со спортсменами-профессионалами и принимать участие в профессиональных спортивных соревнованиях.

По мнению Футболистки, исходя из вышеуказанного, а также исходя из структуры Клуба, Футболистка может принимать участие в тренировочных мероприятиях и официальных матчах исключительно с основным составом женской профессиональной футбольной команды Работодателя.

Работодатель (клуб), несмотря на его нежелание видеть в основном составе того или иного работника (футболиста), не вправе в одностороннем порядке лишать профессионального спортсмена возможности тренироваться и принимать участие в официальных матчах совместно с профессиональной командой, а вместо этого переводить его в состав любительской команды.

Из буквального толкования п. ___ Трудового договора следует, что Клуб вправе перевести Работника в резервный состав команды Клуба только для выступления в футбольных матчах. Данный пункт не предусматривает перевод Работника в резервный состав команды Работодателя на постоянной основе.

В футболе практикуются ситуации, при которых футболист основной команды футбольного клуба может быть переведен в резервный (молодежный, дублирующий) состав для участия в матчах. Это предусмотрено для того, чтобы футболист, не попадающий в заявку на матч основной команды, мог поддерживать игровой тонус посредством участия в матче резервного состава. В таких случаях футболиста переводят в резервный состав не на недели или месяцы с отстранением от тренировок и матчей совместно с основным составом, а исключительно на период проведения матча для поддержания игрового тонуса с последующим возвращением в основной состав.

В период со <ДАТА> по <ДАТА> (включительно) Футболистка находилась на больничном в связи со сдачей положительного теста на COVID-19.

В связи с отсутствием информации от Клуба о действиях в первый рабочий день, <ДАТА>, а затем и <ДАТА> и <ДАТА> Футболистка по электронной почте направила в адрес Клуба заявление с просьбой предоставить информацию о дальнейших действиях. Однако ответ получен не был.

Также Футболистка направляла эти заявления посредством мессенджера WhatsApp директору Клуба.

Между тем, Ответ на заявление от <ДАТА> поступил от Клуба, в котором Футболистка была уведомлена, что для нее был подготовлен индивидуальный план на <ДАТА> и <ДАТА>, и что индивидуальный тренировочный процесс будет проводиться под наблюдением врача и массажиста команды Клуба, но при этом, ни время, ни место, ни тренера, под чьим руководством должен был проходить индивидуальный тренировочный процесс, Клуб не указал.

Футболистка обратилась в Клуб с просьбой предоставить более подробную информацию.

В последующем ответе Клуб указал время, место и тренера молодежной команды Клуба. Регламент регулирует отношения в области заключения, изменения и прекращения трудового договора между футболистом-профессионалом и клубом, обеспечения его надлежащего исполнения сторонами (абз. 4 п. 1 ст. 2 Регламента).

Регламентом предусмотрены уважительные причины расторжения трудового договора со стороны футболиста-профессионала.

В соответствии с пп. 1 п. 1 ст. 11 Регламента уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) является существенное нарушение профессиональным футбольным клубом трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно пп. 2 п. 2 ст. 11 существенным нарушением трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в Регламенте признаётся (устанавливается) нарушение прав футболиста-профессионала (дискриминация по сравнению с футболистами соответствующего клуба) при подготовке к соревнованиям в виде необоснованных (в частности, не связанных с медицинскими показаниями) длительных тренировочных мероприятий вне команд клуба, а равно в виде необоснованного длительного отсутствия тренировочных мероприятий.

В силу п. 5 ст. 11 Регламента в случае неустранения профессиональным футбольным клубом существенного нарушения в срок, установленный претензией, футболист-профессионал/тренер вправе немедленно расторгнуть трудовой договор с профессиональным футбольным клубом и/или обратиться в Палату по разрешению споров с требованием признать такое нарушение существенным для целей расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) по уважительной причине.

По мнению Футболистки, Клубом не было устранено существенное нарушение, в связи с чем Футболистка была вынуждена обратиться в Палату с настоящим заявлением.

Футболистка также пояснила, что поводом для отстранения от тренировок с основным составом послужило не неудовлетворительная физическая форма, а исключительно желание директора Клуба.

С учётом изложенного Футболистка просит Палату:

Признать нарушение, допущенное Клубом, существенным в целях расторжения Трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) по уважительной причине.

Позиция Ответчика:

Клуб возражал против удовлетворения требований Футболистки в полном объёме на основании следующего.

В соответствии с п. __ Трудового договора Клуб принял Футболистку на работу на должность спортсмен-профессионал в структурное подразделение Футбольная команда.

Трудовой договор заключен на срок с <ДАТА> по <ДАТА>.

<ДАТА> руководство Клуба уведомило Футболистку о том, что с <ДАТА> и до особого распоряжения директора Клуба Футболистка приступает к тренировкам в молодежном (дублирующем) составе команды Клуба, ссылаясь, при этом, на п. __ Трудового договора. Основанием для данного решения послужила докладная записка главного тренера Клуба о том, что Футболистка находится в неудовлетворительной физической форме, не выдерживала физических нагрузок при тренировочном процессе с основным составом Клуба и для набора спортивной физической формы, дающей возможность тренироваться в основном составе команды и участия в футбольных матчах Чемпионате России по футболу среди женских команд клубов высшего дивизиона (Суперлига) решением руководства Клуба Футболистка временно была переведена для тренировок в молодежный (дублирующий) состав, являющийся структурным подразделением Клуба, о чем Футболистка была официально уведомлена.

Позднее Клуб предоставил в материалы дела Служебную записку главного тренера Клуба от <ДАТА>, согласно которой Футболистка не выполняет свои профессиональные обязанности (без конкретизации, в чём это выразалось).

При рассмотрении дела по существу <ДАТА> представитель Клуба заявил, что претензий к физической форме Футболистки у Клуба нет и не было, а были претензии к ненадлежащему поведению спортсменки в процессе тренировок (пререкания с тренером и другими спортсменками).

Впоследствии, тренируясь в молодежном дублирующем составе, Футболистка находилась на больничном в связи с подтвержденным диагнозом общественно опасного заболевания COVID-19. Во время нахождения на больничном в связи с вышеуказанным заболеванием, оплата Футболистке по больничному листу была произведена в полном объеме.

При выходе с больничного Футболистка приступила к индивидуальным тренировкам под руководством квалифицированного специалиста, помощника главного тренера Клуба., по индивидуальной программе, также разработанной главным тренером Клуба.

При индивидуальных тренировках Футболистки на стадионе присутствовал врач Клуба, а также массажист.

Клуб не согласен с доводами Футболистки о том, что условия её трудовой деятельности в Клубе в соответствии с Трудовым договором существенно нарушены.

Футболистке выплачивается заработная плата в соответствии со ст. __ Трудового договора, выплачивается компенсация на оплату жилья. Футболистка обеспечивается питанием, и в соответствии со ст. __ Трудового договора подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, а также страхованию жизни и здоровья, а также медицинскому страхованию.

Клуб пояснил, что не желает расторгать Трудовой договор с Футболисткой, рассчитывает, что после того, как Футболистка полностью восстановится после перенесённого заболевания COVID-19 и наберёт достаточную физическую форму для возможности тренироваться и участвовать в матчах в основном составе Клуба, вернётся в основной состав Клуба.

Клуб расценивает стремление Футболистки расторгнуть Трудовой договор в одностороннем порядке как желание Футболистки заключить Трудовой договор с другим клубом Суперлиги в качестве свободного агента в ближайшее трансферное окно.

Клуб пояснил, что в подготовку Футболистки к сезону были вложены значительные средства. Общая сумма средств, вложенных в Футболистки, с учетом заработной платы, экипировки спортсмена, компенсации за арендуемую квартиру, а также затраты на предсезонные сборы спортсмена, составили более X рублей.

Клуб рассчитывает, что Футболистка примет участие в Чемпионате по футболу среди женских команд высшего дивизиона <ДАТА> (Суперлиги) и поможет Клубу занять лидирующую позицию.

Клуб не согласен с доводами Футболистки о том, что п. __ Трудового договора не соответствует законодательству Российской Федерации и ухудшают положение работника не соответствует действительности, так как Трудовой договор, заключенный между Клубом и Футболисткой, направлялся в Департамент женского футбола Российского футбольного союза для юридического анализа и регистрации спортсмена для участия в Чемпионате России по футболу среди женских команд.

Руководство Клуба пыталось разрешить сложившуюся с Футболисткой спорную ситуацию, регулярно вело с последней деловую переписку, своевременно отвечало на заявления и запросы Футболистки.

Клуб считает, что не допускал нарушений Трудового договора, которые могли бы существенно ухудшить положение работника и просит Палату отказать Футболистке в удовлетворении заявленных требований в полном объеме.

Компетенция Палаты:

Согласно пп. «в» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров Палата рассматривает и разрешает споры о нарушении условий трудовых договоров футболистов, в

том числе трудового договора, заключенного на период временного перевода ("аренды"), приложений, дополнительных соглашений к договору и соглашений о расторжении трудового договора, а также о нарушении в отношении футболистов условий коллективных договоров, соглашений, положений и иных локальных правовых актов.

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

Позиция Палаты:

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

Проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

<ДАТА> между Футболисткой и Клубом был заключен Трудовой договор, в соответствии с которым Футболистка была принята в Клуб на работу на должность спортсмен-профессионал в структурное подразделение Футбольная команда.

В соответствии с п. __ Трудового договора Футболистка соглашается, что она по решению Клуба может быть переведена в резервный состав футбольной команды Клуба для выступления в футбольных матчах более низкого спортивного уровня без изменений существенных условий Трудового договора.

<ДАТА> на основании служебной записки главного тренера Клуба руководство Клуба уведомило Футболистку о том, что с <ДАТА> и до особого распоряжения директора Клуба Футболистка приступает к тренировкам в молодежном (дублирующем) составе команды Клуба, ссылаясь, при этом, на п. __ Трудового договора (Уведомление № __ от <ДАТА>).

Основанием для данного решения послужила докладная записка главного тренера Клуба о том, что Футболистка находится в неудовлетворительной физической форме, не выдерживала физических нагрузок при тренировочном процессе с основным составом Клуба и для набора спортивной физической формы, дающей возможность тренироваться в основном составе команды и участия в футбольных матчах Чемпионате России по футболу среди женских команд клубов высшего дивизиона (Суперлига) решением руководства Клуба Футболистка временно была переведена для тренировок в молодежный (дублирующий) состав, являющийся структурным подразделением Клуба, о чем Футболистка была официально уведомлена.

Тренируясь в молодежном дублирующем составе, Футболистка находилась на больничном с <ДАТА> по <ДАТА> в связи с подтвержденным диагнозом COVID-19, что подтверждается соответствующими медицинскими документами, а также листком нетрудоспособности, выданным Футболистке <ДАТА>.

Во время нахождения на больничном в связи с вышеуказанным заболеванием, оплата Футболистке по больничному листу была произведена в полном объеме.

После выхода с больничного Футболистка с <ДАТА> приступила к индивидуальным тренировкам под руководством помощника главного тренера Клуба по индивидуальной программе, разработанной главным тренером Клуба.

При индивидуальных тренировках Футболистки на стадионе присутствовал врач Клуба, а также массажист.

На протяжении действия Трудового договора Футболистке своевременно выплачивалась заработная плата в соответствии со ст. __ Трудового договора, выплачивалась компенсация на оплату жилья. Футболистка обеспечивалась питанием, и в соответствии со ст. __ Трудового договора подлежала социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных

действующим законодательством Российской Федерации, а также страхованию жизни и здоровья, а также медицинскому страхованию.

В структуре Клуба имеется две женские футбольные команды:

- Команда А, выступающая в Чемпионате России по футболу среди женских команд <ДАТА> (далее – Суперлига);

- Команда Б, выступающая во всероссийских спортивных соревнованиях «Первенство по футболу среди женских команд I дивизиона».

В силу п. 2 ст. 7 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов стороны вправе внести в трудовой договор и другие, согласованные между собой условия, не противоречащие законодательству Российской Федерации и (или) регламентирующим и иным документам ФИФА, УЕФА, РФС.

В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Палата не соглашается с доводом Футболистки о том, что пункт __ Трудового договора не подлежит применению (в соответствии с Трудовым кодексом РФ) и является недействительным (в соответствии с Регламентом по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

Указанный пункт Трудового договора не ухудшает положение Футболистки по сравнению с трудовым законодательством РФ и не препятствует продолжению и развитию спортивной карьеры Футболистки как спортсмена-профессионала.

Практика перевода футболистов в резервный состав футбольной команды Клуба для набора формы является распространённой в футболе.

Клуб не отстранял Футболистку от исполнения Футболисткой своей трудовой функции, а лишь на время перевёл Футболистку к тренировкам в молодежном (дублирующем) составе команды Клуба с <ДАТА>.

С <ДАТА> по <ДАТА> в связи с подтвержденным диагнозом COVID-19 Футболистка находилась на больничном.

В соответствии с пп. 1 п. 1 ст. 11 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) является существенное нарушение профессиональным футбольным клубом трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно пп. 2 п. 2 ст. 11 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов существенным нарушением трудового договора и (или) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в Регламенте признаётся (устанавливается) нарушение прав футболиста-профессионала (дискриминация по сравнению с футболистами соответствующего клуба) при подготовке к соревнованиям в виде необоснованных (в частности, не связанных с медицинскими показаниями) длительных тренировочных мероприятий вне команд клуба, а равно в виде необоснованного длительного отсутствия тренировочных мероприятий.

В соответствии с п. 5 ст. 11 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов в случае неустранения профессиональным футбольным клубом существенного нарушения в срок, установленный претензией, футболист-профессионал/тренер вправе немедленно расторгнуть трудовой договор с профессиональным футбольным клубом и/или обратиться в Палату по разрешению споров с требованием признать такое нарушение существенным для целей расторжения трудового договора по инициативе футболиста-профессионала (по собственному желанию) по уважительной причине.

Из материалов дела усматривается, что Клуб не отстранял Футболистку от исполнения Футболисткой своей трудовой функции, а временно перевёл Футболистку к тренировкам в молодежном (дублирующем) составе команды Клуба с <ДАТА>. При этом Команда Б, в которую была переведена Футболистка, входит в структуру Клуба и выступала в прошлых сезонах во всероссийских спортивных соревнованиях «Первенство по футболу среди женских команд I дивизиона».

В период с <ДАТА> по <ДАТА> Футболистка находилась на больничном в связи с подтвержденным диагнозом COVID-19.

Во время нахождения на больничном оплата Футболистке по больничному листу была произведена в полном объеме.

После выхода с больничного Футболистка с <ДАТА> приступила к индивидуальным тренировкам под руководством помощника главного тренера Клуба по индивидуальной программе, разработанной главным тренером Клуба.

Таким образом, в период с <ДАТА> по <ДАТА> (дата рассмотрения Палатой заявления) Футболистка проводила тренировочные мероприятия вне команд клуба.

Учитывая перенесённую Футболисткой болезнь COVID-2019, а также представленное в материалы дела Клубом Предписание № __ от <ДАТА>, Палата считает, что у Клуба были основания для назначения Футболистке индивидуального режима тренировочных занятий Клуба сразу после выхода с больничного.

Кроме того, Палата не считает, что период с <ДАТА> по <ДАТА> года является длительными тренировочными мероприятиями вне команд клуба, а равно в виде необоснованного длительного отсутствия тренировочных мероприятий Клуба в понимании пп. 2 п. 2 ст. 11 Регламента по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

С учётом изложенного, требование Футболистки о Признании нарушения, допущенного Клубом существенным в целях расторжения Трудового договора по инициативе Футболистки (по собственному желанию) по уважительной причине не подлежит удовлетворению.

Между тем, отказывая в удовлетворении требований о признании на момент рассмотрения Палатой спора нарушения, допущенного Клубом, существенным в целях расторжения Трудового договора, Палата считает необходимым отметить, что с учетом того, что Клуб в своих пояснениях в ходе рассмотрения дела по существу признал, что Футболистка по уровню своего спортивного мастерства по-прежнему является игроком Команды А, выступающей в Чемпионате России по футболу среди женских команд XX года, дальнейшее пребывание Футболистки в составе молодежной команды или дальнейшие индивидуальные тренировки могут серьезно отразиться на уровне спортивного мастерства Футболистки и нанести существенный ущерб её спортивной форме.

В этой связи Палата полагает, что Клубу необходимо вернуться к рассмотрению вопроса о статусе Футболистки в рамках футбольных команд Клуба и обеспечить Футболистке возможность участия в тренировочных мероприятиях и соревнованиях, соответствующих уровню её спортивного мастерства.

Относительно уплаты взноса за рассмотрение дела в Палате:

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

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

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

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

На основании изложенного и руководствуясь статьями 1, 7, 8, 9, 10, 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, статьями 1, 2, 3, 18, 29, 30, 35, 36, 37, 51, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

РЕШИЛА:

1. Отказать в удовлетворении заявления футболиста-профессионала А в отношении Клуба Б о признании нарушения трудового договора существенным в целях его расторжения в полном объеме.

2. Обязать футболиста-профессионала А 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.

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

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

**Председатель
Палаты по разрешению споров**



Берёзов В.А.

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**



Ершов А.А.