



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

ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7080)

г. Москва

<ДАТА>

РЕШЕНИЕ № __

Палата по разрешению споров в составе:

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты: Ляхова К.О., Пешнина А.С., ответственного секретаря Палаты Джакели Е.Р.,

рассмотрев заявление тренера по футболу А в отношении футбольного клуба «Б» о признании увольнения совершённым Клубом без уважительных причин, о взыскании задолженностей, **при участии в заседании:**

заявителя: тренер по футболу А (видеоконференция);

от заявителя: представитель по доверенности В;

от ответчика: представитель по доверенности Г (видеоконференция);

УСТАНОВИЛА:

Фактические обстоятельства:

<ДАТА> между тренером по футболу А (далее – **Тренер, Заявитель**) и футбольным клубом ФК «Б» (далее – **Ответчик, Клуб**) был заключен Трудовой договор №__ со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> (далее – **Трудовой договор, Договор**).

Согласно п. __ Трудового договора Заявитель был принят на должность главного тренера главной команды ФК «Б».

В соответствии с п. __ Трудового договора должностной оклад Тренера составлял Х.

Пунктом __ Трудового договора предусматривалось, если по итогам <Соревнования1> сезона ХХ главная команда ФК «Б» получит право в следующем сезоне участвовать в <Соревновании2>, Клуб выплачивает Тренеру единовременное вознаграждение поощрительного характера в размере Х. Данное вознаграждение выплачивает в следующем порядке: Х рублей – не позднее 30 (тридцати) календарных дней с даты последнего официального матча А спортивного сезона ХХ, Х рублей – не позднее 60 (шестидесяти) календарных дней с даты последнего официального спортивного сезона ХХ.

<ДАТА> на официальном сайте Клуба в информационно-коммуникационной сети «Интернет» была опубликована информация о том, что ФК «Б» и главный тренер А приняли решение о расторжении трудового договора».

В тот же день, <ДАТА>, на официальном сайте Клуба в информационно-коммуникационной сети «Интернет» появилась новость о том, что «На должность главного тренера ФК «Б» назначен 58-летний российский специалист С».

<ДАТА> Клуб направил Тренеру соглашение о расторжении Трудового договора, датированное <ДАТА>

В тот же день, <ДАТА>, Тренер письменно уведомил Клуб о своем несогласии расторгнуть Трудовой договор по соглашению сторон.

Приказом №___ от <ДАТА> Тренер был уволен с занимаемой должности за прогул на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

<ДАТА> Тренер направил в Клуб претензию с требованием выплатить имеющуюся (по мнению Заявителя) задолженность по Трудовому договору, а также единовременно вознаграждение за выход главной команды ФК «Б» в <Соревнование2>.

Ответчик не ответил на претензию Заявителя, в связи с чем <ДАТА> Тренер обратился в Палату по разрешению споров РФС (далее – Палата) с заявлением в отношении Клуба о признании увольнения совершённым Клубом без уважительных причин, о взыскании задолженностей с приложением документов в обоснование своей позиции.

<ДАТА> Клуб направил в Палату отзыв на заявление Тренера.

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

Позиция Заявителя:

В своем заявлении Тренер указал, что <ДАТА> после отставки тренера М Заявитель фактически приступил к исполнению обязанностей главного тренера ФК «Б».

На тот момент Клуб занимал в турнирной таблице <Соревнование1> X место, на 4 очка отставая от X места, дающего право по итогам сезона выступать в <Соревнование2> в следующем сезоне.

Заявитель отметил, что только <ДАТА> года Клуб заключил с Тренером Трудовой договор в статусе главного тренера ФК «Б». До этого времени Заявитель, фактически являясь главным тренером Клуба, работал на условиях прежнего трудового договора в должности «Руководителя департамента по молодежному футболу и профессиональному развитию».

Согласно п. __. Трудового договора Тренеру был установлен оклад в размере X рублей.

Согласно п. __ Трудового договора Тренеру была установлена единовременная выплата в размере X рублей в случае получения Клубом по итогам сезона права выступать в <Соревнование2> в следующем сезоне. Данное вознаграждение выплачивается следующем порядке: X рублей – не позднее 30 календарных дней с даты последнего официального матча ФК «Б» спортивного сезона XX, X - не позднее 60 дней с даты последнего официального матча ФК «Б» спортивного сезона XX.

Тренер пояснил, что ФК «Б» закончил спортивный сезон <ДАТА>.

Согласно п. __ Трудового договора Договор был заключен на срок <ДАТА> по <ДАТА> включительно.

Заявитель сообщил, что перед заключением Трудового договора Президент Правления Клуба устно сообщил позицию Правления о том, что в случае выхода в <Соревнование2> с ним будет продлен Договор на улучшенных условиях.

Заявитель указал, что за время исполнения Тренером обязанностей главного тренера, ФК «Б» сыграл 8 матчей, в которых одержал 4 победы и 4 раза сыграл вничью. Команда Клуба поднялась в турнирной таблице на целевое X место с отрывом в 2 очка от X места.

По мнению Заявителя, все 8 матчей ФК «Б» сыграл против команд с высочайшей турнирной и иной мотивацией. Так, 4 матча ФК «Б» сыграл с клубами, стоящими на вылет из <Соревнование1> на дату проведения матча (X,X,X,X) 2 матча с командами, претендующими на повышение в <Соревнование2> на дату проведения матча (X,X); еще 2 раза ФК «Б» сыграл «непримиримые» X дерби с X и X.

Тренер указал, что <ДАТА> Президент Правления Клуба устно сообщил ему о решении отстранить его с должности главного тренера Клуба в связи с неудовлетворительными результатами и не атакующей моделью игры команды. На следующий день, <ДАТА>, Клуб

сообщил на своем официальном сайте о том, что «А покидает ФК «Б». ФК «Б» и главный тренер А приняли решение о расторжении трудового договора».

Заявитель подчеркнул, что в тот же день, <ДАТА> команде был представлен новый главный тренер, о чем было также объявлено на официальном сайте Клуба.

По мнению Заявителя, информация (позиция) Клуба о том, что ФК «Б» и А приняли решение о расторжении Трудового договора, не соответствует действительности. Заявитель считает, что это было одностороннее отстранение Тренера от работы по инициативе работодателя (Ответчика).

Тренер сообщил, что <ДАТА> Клуб прислал ему уведомление с требованием в двухдневный срок предоставить в отдел кадров объяснение в письменной форме по факту его отсутствия на рабочем месте <ДАТЫ>.

Данная позиция Ответчика, по мнению Заявителя, противоречит позиции Клуба, изложенной на официальном сайте клуба <ДАТА> о том, что ФК «Б» и А приняли решение о расторжении трудового договора.

На указанное выше уведомление Заявитель направил в Клуб объяснительную записку, в которой сообщил, что, согласно Трудовому договору, является главным тренером Клуба, что уведомлял Клуб о своем несогласии расторгать Договор. В своей объяснительной записке Заявитель указал также, что у него нет обязанности ходить на работу, поскольку его отстранили от работы с главной командой, а согласия на иную трудовую функцию он не давал.

Тренер подчеркнул, что Клуб направил ему уведомление об увольнении с должности главного тренера с <ДАТА> на основании пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ за прогул приказом №___ от <ДАТА>, то есть задним числом.

Тренер пояснил, что явился в отдел кадров Клуба и расписался в Приказе об увольнении, указав, что не согласен с незаконным увольнением и будет его оспаривать.

В подтверждение своей позиции Заявитель привел интервью Президента Правления Клуба ФК «Б» изданию Х, в котором Ф утверждал, что руководство Клуба решило поменять главного тренера.

По мнению Заявителя, данное признание Президента Правления ФК «Б» является явным прямым доказательством того, что Тренер был уволен по инициативе Клуба, а не в результате якобы соглашения сторон.

Заявитель отметил, что Тренер и Клуб, стремясь к урегулированию спора без обращения в юрисдикционные органы РФС, вели переговоры, в результате которых финальная позиция Клуба состояла в том, что ФК «Б» *выплатит А положенное по трудовому договору до конца срока его действия, то есть по <ДАТА>, кроме единовременной выплаты по п. __ Трудового договора за выход в <Соревнование2>»*. С указанной выше позицией ФК «Б» Заявитель не согласился.

Тренер считает, что данное дело является распространенным случаем незаконного увольнения работника по инициативе работодателя.

Так, первоначально Клуб заявил на своем официальном сайте о расторжении трудового договора соглашением сторон. Хотя на самом деле согласия Тренера на расторжение Трудового договора не было. Именно поэтому, по мнению Заявителя, впоследствии Клуб поменял свою позицию с расторжения Трудового договора с Тренером по соглашению сторон на увольнение Тренера за якобы прогул.

Такую перемену позиции Клуба Заявитель считает явным доказательством недобросовестности Клуба и его злоупотреблением правом.

Тренер указал, что согласно п.__ Трудового Договора трудовая функция работника состоит в руководстве главной команды. Иных трудовых функций для работника трудовым договором не предусмотрено.

Согласно ст.21 ТК РФ Работник имеет право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

Согласно ст.22 ТК РФ Работодатель обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Согласно ст.60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Заявитель отметил, что фактически отстранив Тренера с должности главного тренера <ДАТА> Клуб не предложил ему никакой альтернативной работы (иной трудовой функции) в системе ФК «Б». В тот же день <ДАТА> Клуб представил нового главного тренера.

По мнению Заявителя, у Клуба не может быть двух главных тренеров. Тренер фактически был лишен Клубом возможности исполнять трудовую функцию согласно Трудовому договору. Соответственно, Заявитель считает, что не было никакой логики и здравого смысла в том, чтобы Тренер ходил на работу в офис Клуба, поскольку ни в офисе, ни на базе, ни на стадионе – нигде не имел возможности выполнять свою трудовую функцию главного тренера по Трудовому договору.

В своем заявлении Тренер указал также, что Клуб не предоставил ему на ознакомление оригинал или надлежащим образом заверенную копию приказа об увольнении, в связи с чем Заявитель полагает, что такой приказ об уведомлении является ничтожным.

Заявитель полагает также, что у Клуба не было оснований приказом <ДАТА> уволить Тренера «задним числом», поскольку фактом назначения нового главного тренера Клуб лишил Тренера возможности исполнять свою трудовую функцию, вследствие чего его присутствие на работе (на рабочем месте) с момента представления нового главного тренера было лишено всякого разумного обоснования, логики и здравого смысла.

Таким образом, Заявитель считает, что он был незаконно уволен по инициативе Клуба без уважительных причин.

Тренер указал, что Трудовым договором не был предусмотрен размер компенсации за увольнение работника по инициативе работодателя без уважительных причин.

Согласно п. 2 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе клуба без уважительных причин футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором. В случае, если размер компенсации (выплаты) не определён трудовым договором, то он определяется Палатой по разрешению споров и не может составлять менее 3 средних месячных заработков футболиста профессионала/тренера, кроме случаев, когда оставшийся срок действия трудового договора менее 3 месяцев.

Заявитель полагает, что Клуб обязан выплатить Тренеру компенсацию в размере должностного оклада согласно п. ____ трудового договора за период с <ДАТА> по <ДАТА> года и единовременную выплату согласно п. ____ Трудового договора.

Заявитель отметил, что согласно п. 3 ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов компенсация (выплата) за досрочное расторжение трудового договора по инициативе клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера выплачивается клубом в течение 2 месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором или иным соглашением сторон, а в случае разрешения спора Палатой по разрешению споров – после вступления в силу решения Палаты по разрешению споров, если иной срок не будет установлен самим решением.

Клуб, допустивший просрочку в выплате указанной компенсации, по решению Палаты по разрешению споров выплачивает в пользу футболиста-профессионала/тренера неустойку в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день вынесения решения, от суммы просроченного платежа за каждый день просрочки, если в трудовом договоре не установлена иная санкция за такое нарушение.

Заявитель полагает, что поскольку Клуб расторг Трудовой договор с Тренером <ДАТА> по собственной инициативе при отсутствии виновных действий Тренера и в двухмесячный срок с даты такого расторжения не выплатил Тренеру указанную выше компенсацию, то, начиная с <ДАТА>, Клуб обязан выплатить Тренеру помимо основной суммы компенсации, еще и неустойку согласно ст. 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

В заседании Тренер уточнил свои требования, отказавшись от требования компенсировать его расходы в связи с участием в заседании по делу, поскольку принял участие в заседании Палаты посредством видеосвязи.

С учётом уточнения требований Заявитель просил Палату:

1. Отменить приказ об увольнении Тренера за прогул.
2. Признать увольнение Тренера как совершенное по инициативе Клуба без уважительных причин при отсутствии вины работника.
3. Обязать Клуб выплатить Тренеру компенсацию за увольнение по инициативе Клуба в следующем размере:
 - 3.1. Должностной оклад Тренера по Трудовому договору за период <ДАТА> в размере X рубля.
 - 3.2. Единовременную выплату согласно п. __ Трудового договора в размере X рублей.
4. Обязать Клуб выплатить Тренеру неустойку за несвоевременную выплату компенсации за увольнение по инициативе Клуба.
5. Обязать Клуб компенсировать Тренеру его расходы на юридического представителя в размере X рублей.
6. Обязать ФК «Б» исправить запись в трудовой книжке Тренера об увольнении в соответствии с решением, которое примет Палата.

Позиция Ответчика:

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

Клуб указал, что <ДАТА> между Заявителем и Ответчиком был заключен Трудовой договор на срок <ДАТА> по <ДАТА> включительно. Заявитель был принят на должность главного тренера главной команды ФК «Б».

Ответчик подтвердил, что <ДАТА> руководством Клуба было принято решение о смене главного тренера главной команды ФК «Б».

Ответчик пояснил, что по принятой в профессиональном футболе практике Клуб вступил с Тренером в переговоры об условиях расторжения Трудового договора по соглашению сторон. Финальное предложение Клуба, сделанное <ДАТА> путем вручения проекта соглашения лично и отправкой такого же документа по электронной почте, заключалось в следующем: ФК «Б» в связи с увольнением выплачивает Тренеру компенсацию в размере X рублей X копеек после уплаты налогов в срок <ДАТА> включительно. Компенсация представляла собой всю сумму заработной платы, причитавшейся Заявителю за период <ДАТА>.

Ответчик сообщил, что Заявитель письменно отверг предложенные условия расторжения трудового договора, заявил о своем несогласии на досрочное расторжение Договора и намерении продолжить работу в Клубе, после чего исчез в неизвестном направлении и на рабочем месте не появлялся <ДАТА>.

Клуб утверждает, что формально Тренер не был отстранен от работы, никаких препятствий для посещения спортивной базы (на случай желания еще раз переговорить со своим непосредственным руководителем) Ответчик Заявителю не чинил ни до, ни даже после увольнения.

Ответчик полагает, что поведение каждой стороны должно быть последовательным, и Тренер должен был появиться в Клубе и потребовать от генерального директора каких-то письменных инструкций относительно своей дальнейшей работы. Вместо этого, Тренер исчез в неизвестном направлении на неделю без каких-либо объяснений.

По мнению Клуба, если Заявитель письменно выразил намерение продолжить работу в Клубе, но не подкрепил свое намерение реальными действиями – на работе не появился, у него не возникло и право требовать от работодателя той самой встречной обязанности платить.

Ответчиком были затребованы письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте <ДАТА>, а также в период с <ДАТА> по <ДАТА>. После получения <ДАТА>

объяснений Тренера причины его отсутствия на рабочем месте были признаны Клубом неуважительными.

Ответчик отметил, что доступная для изучения практика рассмотрения подобных категорий дел в судах Российской Федерации подтверждает, что отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение недели является достаточным основанием для его увольнения за прогул.

Таким образом, <ДАТА> Тренер был уволен за прогул. Датой увольнения в соответствии со статьей 84.1. ТК РФ, был определен последний день появления работника на работе, то есть <ДАТА>, в день, когда велись переговоры с истцом об условиях возможного расторжения Трудового договора по соглашению сторон.

По мнению Ответчика, Заявитель считает увольнение незаконным, поскольку прогул он не совершал в силу следующих обстоятельств:

- у команды появился новый главный тренер;
- согласие на перевод на другую должность Тренер не давал;
- соглашение о расторжении Трудового договора стороны не достигли;
- «его присутствие на работе (на рабочем месте) с момента представления нового главного тренера было лишено всякого разумного обоснования, логики и здравого смысла».

Из чего Ответчик делает вывод о том, что Заявитель не отрицает, что отсутствовал на рабочем месте (спортивной базе ФК «Б») в указанный период времени (<ДАТЫ>), по причине того, что не видел в этом смысла.

Ответчик полагает, что «бессмысленность прихода на работу — это оценочное суждение Заявителя». Никакими документами (приказом или иным письменным доказательством отстранения от работы) оно не подкреплялось. Также отсутствуют доказательства того, что Тренер уведомлял Клуб в той или иной форме о невозможности находиться в дни прогула на рабочем месте по этим или каким-то иным причинам.

Клуб считает, что Тренер совершил грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул), следовательно, увольнение является законным. Отсутствие Тренера на рабочем месте, по мнению Ответчика, является прогулом, потому что на это отсутствие у него не было уважительной причины.

Относительно требования Заявителя о выплате единовременного вознаграждения Ответчик пояснил следующее.

Клуб считает, что требование Тренера о выплате единовременного вознаграждения поощрительного характера в размере X рублей X копеек, предусмотренного пунктом __ Трудового договора, Заявителем никак не обосновано.

Ответчик пояснил, что выплата, предусмотренная пунктом __ Трудового договора, представляет собой премиальное вознаграждение за выход команды ФК «Б» в <Соревнование2>. По мнению Клуба, выплата напрямую связана с трудовой деятельностью главного тренера команды и с достижением командой под его руководством необходимых спортивных результатов. Таким образом, Ответчик полагает, если Трудовой договор с Тренером был расторгнут до достижения этого результата, никаких обязанностей по выплате вознаграждения у Клуба не возникает.

Кроме того, Ответчик считает, что в данном случае невозможна и аналогия с выплатой компенсации в пользу Тренера в случае, если причины расторжения Трудового договора с ним по инициативе Клуба Палата сочтет неуважительной. Такая компенсация определяется исходя из презумпции, что работник добросовестно исполнял бы свои обязанности до окончания срока действия Трудового договора. В этом случае мало допустить, что Заявитель просто ходил бы на работу и делал все, что предписано Трудовым договором и должностной инструкцией, еще придется допустить, что Тренер обязательно добился бы нужного результата.

Ответчик указал, что с момента прихода в команду нового главного тренера для выхода в <Соревнование2> ФК «Б» необходимо было набрать еще минимум 16 очков, то есть задача на <ДАТА> была далеко не решена. Статистически же вклад Заявителя в общий результат команды выглядит так: 23,2% набранных очков – 16 из 69; 25,4% необходимых очков –

16 из 63. Таким образом, Ответчик полагает, что на момент расторжения Трудового договора с Заявителем команда ФК «Б» не решила задачу выхода в <Соревнование2> и формальных оснований для установленной за выход Клуба в <Соревнование2> выплаты не было.

Относительно требования Заявителя отменить приказ об увольнении и обязать Клуб исправить запись в трудовой книжке об увольнении в соответствии с решением, которое вынесет Палата, Ответчик пояснил следующее.

Ответчик отметил, что статья 18 Регламента РФС по разрешению споров, описывая компетенцию Палаты, наделяет ее правом рассматривать споры о нарушении условий трудовых договоров с главным тренером и тренерами, однако вопросы об определении оснований и порядка увольнения работника (и, при необходимости, отмены приказа по кадрам или внесение изменений в записи в трудовых книжках) при этом регулируются нормами трудового законодательства. Согласно статье 391 ТК РФ, таким правом обладает суд.

В связи с чем Ответчик полагает, что указанные требования Заявителя «должны быть отклонены, как не относящиеся к компетенции Палаты».

Относительно требования признать увольнение Тренера «как совершенное по инициативе Клуба без уважительных причин при отсутствии вины работника» Ответчик указал следующее.

Клуб отметил, что к компетенции Палаты относится рассмотрение споров относительно исполнения сторонами условий трудовых договоров. Кроме того, Палата разрешает вопросы об условиях, размере и порядке осуществления обязательной компенсации (выплаты) в случае досрочного расторжения трудового договора (пп. «д» п.1 статьи 18 Регламента РФС по разрешению споров). Наконец, Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов дает Палате право устанавливать «наличие или отсутствие уважительных причин при досрочном расторжении трудового договора по инициативе футболиста-профессионала или тренера (по собственному желанию)». И даже приводит перечень таких причин (пункты 1 и 2 статьи 11 Регламента).

Ответчик полагает, что несмотря на то, что пункт 7 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов наделяет Палату правом устанавливать наличие или отсутствие уважительных причин для расторжения трудового договора по инициативе клуба, регламентные нормы РФС при этом не дают определений, что является уважительной для клуба причиной уволить работника, а что – нет.

В данном споре, по мнению Клуба, очевидно, что само по себе увольнение работника за прогул является уважительной причиной. А вот насколько Палата имеет возможность самостоятельно установить вину и степень вины работника в совершении дисциплинарного проступка, и, по сути, поставить перед собой и решить вопрос о законности его увольнения – здесь могут быть разные точки зрения.

Ответчик считает, что указанное выше требование не подлежит удовлетворению, поскольку, исходя из Регламента РФС по разрешению споров, не может быть разрешено по существу.

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

Компетенция Палаты:

Согласно п. «в» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров, Палата рассматривает и разрешает споры о нарушении условий трудовых договоров футболистов, в том числе трудового договора, заключенного на период временного перевода «аренды»), приложений, дополнительных соглашений к договору и соглашений о расторжении трудового договора, а также о нарушении в отношении футболистов условий коллективных договоров, соглашений, положений и иных локальных правовых актов.

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

Позиция Палаты:

Согласно п. 1 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров сторона обязана доказывать

обстоятельства, на которые она ссылается как на обоснование своих требований и возражений. В обоснование своих позиций стороны имеют право представлять доказательства.

В качестве доказательств согласно ст. 29 Регламента РФС по разрешению споров допускается: письменные и вещественные доказательства; показания свидетелей и объяснения лиц, участвующих в деле; заключения экспертов; аудио- и видеозаписи; иные документы и материалы.

Палата оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

Относительно требования о признании увольнения Тренера совершенным по инициативе Клуба без уважительных причин при отсутствии вины работника.

Палатой установлено и не оспаривается Сторонами спора, что:

- Тренер был принят на работу в Клуб на должность Главного тренера главной команды ФК «Б», и его трудовая функция заключалась в «руководстве Главной командой» (пункты __ и __ Трудового договора). Осуществление иных трудовых функций Сторонами спора в момент заключения Трудового договора и впоследствии согласовано не было;
- Тренер фактически осуществлял руководство Главной командой с <ДАТА> по <ДАТА>, при этом Трудовой договор, предусматривающий его статус как Главного тренера ФК «Б», был заключен только <ДАТА>;
- <ДАТА> решением Клуба Тренер был отстранен от руководства Главной командой ФК «Б», о чем ему было сообщено в тот же день. После <ДАТА> Стороны спора вели переговоры относительно условий расторжения Трудового договора, однако, не достигли соглашения по данному вопросу;
- После <ДАТА> Тренер не осуществлял руководства Главной командой ФК «Б».

Позиция Клуба заключается в том, что Тренер после того, как стало ясно, что переговоры относительно условий расторжения Трудового договора завершились безуспешно, должен был предпринять усилия для возобновления своей трудовой деятельности. Иными словами, Клуб полагает, что Тренер должен был занимать активную позицию, появляться в распоряжении Клуба, указанном в Трудовом договоре (пункт _ Трудового договора), а вместо этого Тренер просто самоустранился от своей трудовой деятельности и перестал появляться по месту своей работы.

В этой связи Клуб был вынужден фиксировать прогулы в период с <ДАТА>, и впоследствии <ДАТА> применил к Тренеру дисциплинарное взыскание в виде увольнения в соответствии со статьей 81 ТК РФ, тем самым расторгнув Трудовой договор в одностороннем порядке.

Клуб полагает, что такое расторжение было совершено Клубом в связи с виновными действиями Тренера, который совершил дисциплинарный проступок, и, соответственно, Клуб расторг Трудовой договор досрочно по уважительной причине.

Палата, исследовав имеющиеся в деле материалы и доказательства, а также заслушав Стороны спора, пришла к выводу о том, что указанные выше доводы Клуба являются несостоятельными.

Инициатива о прекращении исполнения Тренером своей трудовой функции в качестве Главного тренера ФК «Б» исходила от Клуба, и, соответственно, именно Клуб должен был, прежде всего, быть заинтересованным в поиске взаимоприемлемого варианта прекращения Трудового договора либо предложения Тренеру иных устраивающих его вариантов продолжения трудовых отношений.

Однако Клуб не смог достичь с Тренером соглашения о взаимоприемлемых условиях

расторжения Трудового договора, и не предложил Тренеру никаких иных вариантов для продолжения трудовых отношений.

Палата соглашается с позицией Тренера и полагает, что Тренер, получив <ДАТА> от Клуба информацию о том, что он с этого дня отстранен от руководства Главной командой ФК «Б», в дальнейшем действовал добросовестно и соразмерно сложившимся на тот момент фактическим обстоятельствам.

Палата полагает, что Клуб в соответствии со статьей 4 Трудового договора был обязан обеспечить Тренеру возможность исполнять его трудовую функцию, указанную в пунктах ___ и ___ Трудового договора, и <ДАТА> Клуб перестал исполнять указанную обязанность в отношении Тренера.

В этой связи Палата приходит к выводу о том, что Тренер, будучи фактически отстраненным отстранённым по инициативе Клуба от руководства Главной командой ФК «Б», по уважительной причине перестал появляться по месту работы, указанному в пункте ___ Трудового договора.

Соответственно, отсутствие Тренера на своем рабочем месте в период с <ДАТА> не является надлежащей и уважительной причиной для расторжения Трудового договора в одностороннем порядке по инициативе Клуба.

Таким образом, Палата считает, что требование Тренера о признании увольнения совершённым Клубом без уважительных причин подлежит удовлетворению в этой части.

Относительно требования Тренера о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора.

В своём заявлении Тренер просит взыскать компенсацию за досрочное расторжение трудового договора.

Пункт 2 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов устанавливает, что:

2. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе клуба без уважительных причин футболист-профессионал/тренер имеет право на получение компенсации (выплаты) за такое расторжение в размере, установленном трудовым договором.

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

Палатой по разрешению споров в этом случае учитываются следующие критерии:

- 1) оставшийся срок действия трудового договора с прежним клубом;*
- 2) заработная плата и иные выплаты, причитающиеся футболисту-профессионалу/тренеру по трудовому договору с прежним и новым (если есть) клубами;*
- 3) расходы, понесённые футболистом-профессионалом при переходе (переезде) в прежний и новый (если есть) клубы;*
- 4) приходилось ли прекращение трудового договора на защищённый период (для футболиста);*
- 5) иные объективные критерии.*

В соответствии с указанным положением Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и учитывая сложившуюся практику Палаты и Спортивного арбитражного суда г. Лозанны (КАС) в случае, если размер компенсации за расторжение трудового договора по инициативе клуба без уважительных причин трудовым договором не

предусмотрен, Палата устанавливает размер такой компенсации с учетом размера заработной платы футболиста-профессионала или тренера за оставшийся срок трудового договора с прежним клубом (то есть, за тот срок, который остался неотработанным со дня досрочного расторжения трудового договора до момента, когда данный трудовой договор должен был прекратить своё действие в связи с истечением его срока).

В настоящем деле Палата установила факт досрочного расторжения Трудового договора в одностороннем порядке по инициативе Клуба и не видит оснований для отступления от указанной выше практики относительно размера компенсации за такое расторжение.

Соответственно, Палата соглашается с требованием Тренера в части взыскания с Клуба компенсации за досрочное расторжение указанного Трудового договора в размере X рубля X копейки, учитывая оставшийся срок действия Трудового договора.

Относительно требования Тренера о взыскании единовременного вознаграждения поощрительного характера

В соответствии с пунктом __ Трудового договора *«если по итогам <Соревнования1> спортивного сезона XX главная команда ФК «Б» получит право в следующем спортивном сезоне участвовать в <Соревнование2>, Работодатель выплачивает Работнику единовременное вознаграждение поощрительного характера в размере X.*

Палатой установлено и не оспаривается Сторонами спора, что ФК «Б» по итогам <Соревнования1> получил право на выступление в <Соревновании2> в сезоне УУ.

Вместе с тем Клуб полагает, что Тренер не имеет права на получение данной компенсации, так как трудовой договор был расторгнут Клубом до достижения необходимого результата (до получения права на выступление в <Соревновании2> в сезоне УУ), что освобождает Клуб от обязанности выплачивать указанное единовременное вознаграждение.

Палата относится критически к указанным доводам Клуба по следующим основаниям.

Юридическая конструкция пункта __ Трудового договора и его буквальный текст не содержат никаких дополнительных условий в отношении Тренера для получения права на указанную компенсацию, кроме единственного условия – получение главной командой ФК «Б» права на выступление в <Соревновании2> в сезоне УУ.

В Трудовом договоре не содержится никаких указаний на то, что Тренер получит право на получение данного единовременного вознаграждения при условии, если он будет являться работником Клуба на момент достижения необходимого результата либо каких-либо иных дополнительных условий или критериев. В этой связи аргументация Клуба в этой части противоречит содержанию пункта __ Трудового договора.

Соответственно, Палата полагает, что в соответствии с пунктом __ Трудового договора, Тренер имеет право на получение единовременного вознаграждения.

Вместе с тем, при принятии решения о признании за Тренером права на получение единовременного вознаграждения, предусмотренного пунктом __ Трудового договора, Палата также принимает во внимание специфику отношений в профессиональном футболе, имеющиеся в деле фактические обстоятельства, применяет принцип справедливости (статья 4 Регламента РФС по разрешению споров), а также руководствуется соображениями соразмерности и пропорциональности при определении размера единовременного вознаграждения, который должен получить Тренер.

Палата полагает, что признание за Тренером права на получение вознаграждения в полном объеме (то есть в размере, предусмотренном пунктом __ Трудового договора) противоречило бы указанным выше принципам по следующим основаниям.

Указанный подход означал бы, что в том случае, если бы Трудовой договор с Тренером был бы, например, расторгнут на следующий день после заключения Трудового договора (неважно по каким основаниям и по чьей инициативе), то Тренер бы все равно имел бы право претендовать на получение единовременного вознаграждения в полном объеме независимо от того, какое количество времени он провел в качестве Главного тренера ФК «Б», что, по мнению Палаты, не является справедливым и соразмерным, учитывая специфику профессионального

футбола.

Палата при принятии решения о признании за Тренером права на получение единовременного вознаграждения, предусмотренного пунктом __ Трудового договора, безусловно, исходила также и из того, что Тренер руководил Главной командой ФК «Б» в период с <ДАТА> и до <ДАТА>, за указанный период под его руководством ФК «Б» провел 8 матчей и набрал 16 очков. Без 16 набранных очков ФК «Б», учитывая итоговую турнирную таблицу <Соревнования1> сезона XX, не смог бы выполнить указанное в пункте __ условие, необходимое для получения единовременного вознаграждения.

Вместе с тем, Клуб и Тренер при заключении Трудового договора от <ДАТА> согласовали условия пункта __ Трудового договора в части размера единовременного вознаграждения, исходя из того, что оставшаяся часть спортивного сезона XX для ФК «Б» составляла 16 матчей (учитывая 2 матча под руководством Тренера в «осенней» части сезона XX и 14 матчей под руководством Тренера в «весенней» части сезона XX).

Таким образом, размер единовременного вознаграждения (X рублей) был установлен из планируемых 16 оставшихся матчей ФК «Б» под руководством Тренера.

Исходя из этого, Палата полагает справедливым и соразмерным установить размер единовременного вознаграждения пропорционально количеству матчей, которое ФК «Б» провёл под руководством Тренера.

Соответственно, учитывая, что ФК «Б» провел под руководством Тренера 8 матчей из 16 матчей (50% матчей от планируемого количества), Палата считает справедливым и соразмерным уменьшить размер единовременного вознаграждения с X рублей до X.

К доводу Тренера о том, что Трудовой договор был расторгнут в одностороннем порядке по инициативе Клуба без уважительных причин, и, соответственно, Тренер имеет право на получение единовременного вознаграждения в полном объеме, Палата относится критически.

Клуб уже понёс ответственность за досрочное расторжение Трудового договора без уважительных причин в виде соответствующей компенсации, установленной Палатой, которая предусматривает взыскание с Клуба в пользу Тренера заработной платы за весь оставшийся срок Трудового договора.

При этом в части определения размера единовременного вознаграждения Палата, принимая во внимание специфику профессионального футбола, считает необходимым установить данный размер с учетом принципов соразмерности и пропорциональности.

Относительно требования Тренера о взыскании процентов (денежной компенсации)

Согласно статье 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».

В соответствии с пунктом 3 статьи 9 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов «компенсация (выплата) за досрочное расторжение трудового договора по инициативе клуба при отсутствии виновных действий (бездействия) футболиста-профессионала/тренера выплачивается клубом в течение 2 месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором или иным соглашением сторон, а в случае разрешения спора Палатой по разрешению споров – после вступления в силу решения Палаты по разрешению споров, если иной срок не будет установлен самим решением».

Таким образом, Палата отказывает в удовлетворении требований Тренера о взыскании процентов (денежной компенсации) Тренеру в части нарушения сроков выплаты компенсации за досрочное расторжение Трудового договора в связи с тем, что указанная компенсация подлежит выплате Клубом в пользу Тренера после вступления в силу настоящего Решения, и, соответственно, сроки выплаты данной компенсации на момент вынесения настоящего

Решения Клубом не нарушены.

Относительно требования Тренера о взыскании процентов (денежной компенсации) Тренеру в части задержки выплаты единовременного вознаграждения в соответствии с пунктом __ Трудового договора, Палата считает необходимым удовлетворить данное требование с учетом установленного Палатой размера причитающегося Тренеру единовременного вознаграждения (Х рублей).

Указанная денежная компенсация за нарушение сроков выплаты единовременного вознаграждения должна быть выплачена Клубом в пользу Тренера в соответствии с порядком, установленным пунктом __ Трудового договора, и пропорционально размеру единовременного вознаграждения, который был определен Палатой в настоящем Решении:

- с суммы Х рублей за период, начиная с <ДАТА> по день фактической выплаты включительно;
- суммы Х рублей за период, начиная с <ДАТА> по день фактической выплаты включительно.

Относительно требования Тренера о возмещении расходов на представителя.

В соответствии с подпунктом «б» пункта 1 статьи 36 Регламента РФС по разрешению споров к расходам на рассмотрение дела относятся расходы на представителей, подтвержденные документально и соответствующие принципу соразмерности и разумности, но не более Х рублей.

При определении размера компенсации расходов на оплату услуг представителя учитываются объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, размер присужденного взыскания за рассмотрение дела юрисдикционными органами, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела, участие представителя в заседаниях и другие обстоятельства, связанные с рассмотрением дела, а также размер расходов на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги.

Палата полагает, что заявленные Тренером требования в части компенсации расходов на представителя в размере Х рублей являются соразмерными, учитывая сложность рассматриваемого дела и объем оказанных услуг.

Относительно требований об отмене приказа об увольнении Тренера за прогул и исправлении записи в трудовой книжке Тренера

В части указанных требований Палата вынесла определение о прекращении производства по делу в соответствии с пунктом 2 статьи 49 Регламента РФС по разрешению споров.

Относительно распределения взыскания за рассмотрение дела в Палате.

В соответствии с п. 1 ст. 35 расходы на рассмотрение дела взыскиваются Палатой с проигравшей стороны.

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

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 Х рублей и обязать Ответчика оплатить в РФС указанный взнос в порядке, предусмотренным Регламентом РФС по разрешению споров.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 1, 2, 3, 4, 18, 29, 30, 31, 35, 36, 48, 51, 52, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

Р Е Ш И Л А:

1. Удовлетворить заявление тренера по футболу А в отношении ФК «Б» о признании увольнения совершённым Клубом без уважительных причин, о взыскании задолженностей с учётом уточнения требований частично.

2. Признать досрочное расторжение трудового договора № __ от <ДАТА> совершённым по инициативе ФК «Б» в одностороннем порядке без уважительных причин.

3. В связи с досрочным расторжением ФК «Б» трудового договора № __ от <ДАТА> без уважительных причин обязать ФК «Б» выплатить тренеру по футболу А компенсацию за досрочное расторжение указанного трудового договора в размере Х рубля Х копейки в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать ФК «Б» выплатить тренеру по футболу А единовременное вознаграждение поощрительного характера в соответствии с п. __ трудового договора № __ от <ДАТА> в размере Х рублей, включая НДФЛ, в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня с момента вступления настоящего решения в силу.

5. Обязать ФК «Б» выплатить тренеру по футболу А проценты (денежную компенсацию) в соответствии со ст. 236 ТК РФ за просрочку выплаты задолженности, указанной в п. 4 настоящего решения, в следующем порядке:

- с суммы Х рублей за период, начиная <ДАТА> по день фактической выплаты включительно;

- суммы Х рублей за период, начиная с <ДАТА> по день фактической выплаты включительно.

6. Обязать ФК «Б» компенсировать тренеру по футболу А расходы на оплату услуг представителя в размере Х рублей в течение 21 (Двадцати одного) календарного дня с момента вступления настоящего решения в силу.

7. В удовлетворении остальной части требований тренера по футболу А в отношении ФК «Б» отказать.

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

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

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

**Председатель
Палаты по разрешению споров**

В.А. Берёзов

**Ответственный секретарь
Палаты по разрешению споров**

Е.Р. Джакели