Олимпиада студентов и выпускников

Направление Юриспруденция

Профиль Юрист в сфере спорта код 218

Протокол проверки

Заполняется членами жюри
Пометки участников не допускаются

Итоговый балл 92

Итоговый балл

	1	2	3
1	○	○	○
2	○	○	●
3	○	○	○
4	○	○	○
5	○	○	○
6	○	○	○
7	○	○	○
8	○	○	○
9	○	●	○
0	○	○	○

Подпись члена жюри _____

Подпись члена жюри _____

00054359

Олимпиада студентов и выпускников

Задача 1.

Глава 54.1 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) вступила в силу 01.03.2008 и обратной силы не имеет. То есть норма гл. 54.1 ТК РФ применяются к правам и обязанностям, возникшим после введение в действие этой главы. То есть, заключая трудовой договор, Николаев и СК «М» руководствовались общими нормами ТК РФ.

Однако, и на тот момент ТК РФ предусматривал возможность заключения срочных трудовых договоров. Случаи, при которых допускается заключение срочных трудовых договоров, предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами.

В тот момент ни в ТК РФ, ни в иных ФЗ не предусмотрена была возможность заключения срочных трудовых договоров со спортсменами.

Но по соглашению сторон все же можно было заключить срочной трудовой договор с условием, что в самом договоре нужно было обосновать срочность такого договора. В данном случае обоснованием служит особенности характера труда спортсменов.

! Таким образом, Николаев и СК «М» имели право заключить срочной трудовой договор.

! Предельная продолжительность срочного трудового договора со спортсменом в ТК РФ предусмотрена 5 лет. Однако некоторые общероссийские спортивные федерации предусматривают в своих актах и менее продолжительные сроки.

Одним из оснований прекращения срочного труд. дог. является истечение срока такого труд. дог. В законодательстве РФ устанавливаются для спортсменов особенности оснований увольнения (дополнительные основания), в порядке увольнения особенности не предусмотрен.

О прекращении срочного труд.дог. работодатель должен предупредить работника за 3 дня. Работодатель предупредил Николаева 12.01. Течение срока начинается на следующий день, т.е. с 13.01. Таким образом, работодателем был соблюден срок предупреждения, ~~он должен ты~~

~~Решение не изменится~~

Возможность заключения срочных труд.дог. с тренерами предусмотрена только в 2х случаях:

1) если он яв-ся тренером в профессион. спорте
2) если является тренером сборных команд.

Если не будет иметься одного из этих 2х условий и в труд.дог. не будет обоснована срочность его заключения — суд может признать незаконным заключение срочного трудового договора.

Олимпиада студентов и выпускников

Задача 2

В трудовом договоре с тренером в качестве обязательных условий должна содержаться обязанность тренера по принятию мер, направленных на предупреждение нарушений спортсменами общероссийских и международных антидопинговых правил.

Т.к. это императивная норма, на мой взгляд, даже если она не была указана в труд. дог., она все равно имеет обязательную силу для сторон труд. дог. Таким образом, для Леонова принятие таких мер было трудовой обязанностью.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Исходя из фактических обстоятельств работодатель по своему усмотрению вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. При этом работодатель обязан соблюсти порядок и сроки привлечения к дисципл. ответ-ти.

Если СК и ССС (работодатель) привлек Леонова к дисц. отв-ти с соблюдением порядка и сроков, работодатель ~~ФК~~ сделал это правомерно.

Факт нарушения антидопинговых правил устанавливают специально образованные организации (антидопинговые агенства): на международном уровне – WADA
на общероссийском – РУСАДА.

Для спортсменов п. 5 ч. 1 ТК РФ в качестве одного из дополнительных оснований для прекращения труд. дог. по инициативе работодателя предусмотрено — неисполнение, в том числе однократное, общероссийских или международных антидопинговых правил.

Основания прекращения труд. дог. содержатся в законе, поэтому необязательно дублировать их в трудовом

договоре (т.е. заявления Краснова и Михайлова несостоятельны)

Таким образом, работодатель был вправе уволить Краснова и Михайлова с соблюдением процедуры увольнения

Зад 3.

Спортсмен входит в число категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры.

Спортсмена обязана проходить:

- предварительные мед. осмотры
- периодические (не менее 1 раза в год)
- внеочередные (по просьбе работника в соответствии с его медицинскими показателями).

Медиц. осмотры осуществляются за счет средств работодателя с сохранением за работником на время прохождения таких осмотров места работы и среднего заработка. Это является гарантиями для работников.

Предварит. мед. осмотр осуществляется на стадии заключения труд. дог. и, исходя из этимологии слова «предварительный», он предшествует заключению труд. договора. На мой взгляд, на практике работодатели заключают труд. дог. именно после прохождения мед. осмотра, если выполнение работы не противопоказано «потенциальному» работнику по состоянию здоровья. В этом случае т.к. во время прохождения осмотра потенциальное ещё только работник и работодатель не св-ся такими, т.к. труд. дог. еще нет. Если труд. дог. будет заключен, то прохождение осмотра можно расценивать как фактическое допущение работника к работе с ведома работодателя и исчислять заключения договора с этого времени. И в этом случае за время прохождения осмотра работник получит среднюю заработную плату.

Однако, работодатели вряд ли будут заключать труд. дог. ещё до прохождения предвар. мед. осмотра, т.к. потом в случае выяснения, что работа противопоказана работнику по состоянию здоровья в зависимости от срока работодатель

будет обязан либо отстранить работника от работы либо перевести с согласия работника на друг. работу в за неимением вакантн. рабочих мест или при отказе работника от перевода на др. работу — "труд. дог. прекратиться.

Поэтому, в данном случае работодатель сначала провел предварит. осмотр работника, а затем мотивированно отказал в приеме на работу в виду того, что Алексееву данная работа противопоказана по состоянию здоровья. Если СК. Светлоград" мотивированно отказал именно по этому основанию, его отказ является правомерным.

Алексеев не имеет право на оплату заработка за период прохождения мед. осмотра, т.к. труд. дог. впоследствии заключен не был.

Но, в принципе, Алексеев может попробовать доказать, что отправляя Алексеева на мед. осмотр работодатель тем самым фактически допустил его к выполнению труд. обязанностей.

Если работник не прошел периодический мед. осмотр:

1) работодатель обязан отстранить его от работы

2) это не является самост. основанием для расторжения труд. дог. Однако, за это можно привлечь к дисцип. отв-ти. И в последующем, если работник снова не будет исполнять свои труд. обяз-ти и имеет при этом не снятое и не погашенное дисцип. взыскание — это уже может быть основанием к увольнению.

! в задаче ошибка в дате. Считаю, Зад. 4 что уволен из СК «Прогресс» 09.09.2014

ТК РФ допускается временный перевод спортсмена к другому работодателю на срок до 1 года, при этом действие первоначального труд. дог. приостанавливается, т.к стороны труд.дог. приостанавливают осуществление своих прав и обязанностей.

Врем. перевод допускается, если работодатель не может обеспечить участие спортсмена в соревнованиях. и с согласия работника.

По месту временной работы с работником должен быть заключен срочной трудовой договор.

В случае прекращения труд.дог по месту временной работы, действие первоначального труд. дог. возобновляется на следующий день после дня, в кот был прекращен ~~врем~~ труд. дог по месту временной работы.

Увольнение в связи с дисквалификацией — это дисциплинарное взыскание. За каждый дисципл. проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание и оно было применено СК «Прогресс» по месту временной работы.

Следовательно, основной работодатель (СК «Крас. Богатырь») уже не может уволить Радуева по этому основанию. Труд. дог. м/д Радуевым и СК «Крас. Бог» будет продолжать действовать.

P.S: многие ученые считают такую ситуацию проблемной, т.к. работодатели обязаны сохранять труд. отношения с работниками, которых нельзя заявить на участие в соревнованиях. Интерес основного работодателя таким образом ущемлен.

Олимпиада студентов и выпускников

Олимпиада для студентов и выпускников вузов – 2015 г.

ТАБЛИЦА УЧЕТА БАЛЛОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «Юриспруденция»

Профиль «Юрист в сфере спорта» **КОД 218**

Код работы участника олимпиады 00054359

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
Задача 1. Боксер Николаев заключил срочный трудовой договор со СК «М» с 15.01.2008 г. по 15.01.2014г. о работе спортсменом-инструктором. Работодатель 15.01.2014г. уволил Николаева. в связи с истечением срока договора, предупредив его об этом письменно 12.01.2014г. Считая увольнение незаконным, 10.02.2014г. Николаев. обратился в районный суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсацией морального вреда. **Вопросы.** Можно ли заключать со спортсменом срочный трудовой договор? Какой предельной продолжительности может быть срочный трудовой договор со спортсменом? Устанавливаются ли в законодательстве особенности порядка увольнения при расторжении срочных трудовых договоров со спортсменами? Изменится ли решение, если бы указанная ситуация произошла с тренером? Какие нарушения были допущены работодателем?			
1	По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры. (ст. 348-2 ТК РФ) **(5 баллов)**	5	
	К спортсменам применяется общий предельный срок трудового договора, установленный ст. 58 ТК РФ –до 5 лет. **(5 баллов)**	5	
	При расторжении срочного трудового договора применяется общий порядок прекращения срочных трудовых договоров, установленный ст. 79 ТК РФ **(5 баллов)**	5	
	Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд. **(5 баллов)**	5	
	Поскольку при заключении трудового договора его срок был установлен больше предельной продолжительности, установленной ст.58 ТК РФ (более 5 лет), то по истечению указанных пяти лет (ч.4 ст. 58 ТК РФ) такой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок, а увольнение по п.2 ч.1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока договора)будет признано незаконным. **(5 баллов)**	4	
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	(только)	
	Итого за 1 задачу	24	

Задача 2. Леонов был принят в СК «ССС» на тренерскую работу с 12.06.2010г. В июне 2014г. за непринятие мер по предупреждению установленных нарушений его подопечными спортсменами общероссийских антидопинговых правил, ему был объявлен выговор.

При этом виновные в нарушении антидопинговых правил спортсмены Краснов и Михайлов были уволены по ст. 348-11 ТК РФ.

Считая выговор незаконным, Леонов обратился в суд, заявив, что данная обязанность тренера не содержалась в его трудовом договоре и в должностной инструкции.

Спортсмены Краснов и Михайлов, также обратились в суд с исками о восстановлении на работе. В исковых заявлениях они также указали, что в их трудовых договорах не содержится такого основания для их увольнения.

Вопросы: 1. Может ли в трудовом договоре с тренером содержаться обязанность принимать меры по предупреждению установленных нарушений спортсменами общероссийских антидопинговых правил?

2. Какие меры могут быть применены работодателем к тренеру- нарушителю?

3. Какие органы могут устанавливать факты нарушений антидопинговых правил?

4. Можно ли уволить спортсменов за указанные нарушения?

2	Помимо условий, установленных ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями. (ч.4 ст. 348-2 ТК РФ). **(до 5 баллов)**	5	
	Нарушение тренером указанной обязанности дает право работодателю применить к нему дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст.192 ТК РФ (кроме увольнения). **(до 5 баллов)**	5	
	Факты нарушений антидопинговых правил устанавливают международные и общероссийские антидопинговые организации. Под общероссийской антидопинговой организацией понимается некоммерческая организация, которая признана Всемирным антидопинговым агентством и целями деятельности которой являются разработка общероссийских антидопинговых правил, обеспечение соблюдения этих правил и элементов допинг-контроля. Федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта выступает от имени Российской Федерации в качестве одного из учредителей общероссийской антидопинговой организации. (ст. 26 ФЗ «О физической культуре и спорте). **(до 10 баллов)**	10	
	Закон устанавливает, что за нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации работодатель может его уволить по ст. 348-11 ТК РФ. **(до 5 баллов)**	5	
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)		
	Итого за 2 задачу	25	

Задача 3. При приеме на работу в СК «Светлоград» на должность спортсмена-инструктора гимнаста Алексеев обязали пройти медицинский осмотр. По результатам прохождения данного осмотра (с 12.09.2013г. по 19.09.2013г), ему было отказано в приеме на работу. Алексеев обратился в инспекцию труда с жалобой на действия работодателя с требованиями оплатить заработок за период прохождения медосмотра.
Вопросы: Обязан ли спортсмен проходить медицинские осмотры?
Какие виды медицинских осмотров существуют для спортсменов?
Какие гарантии установлены для спортсменов, проходящих медицинские осмотры?
Можно ли уволить спортсмена, не прошедшего медицинский осмотр?
Обоснуйте вашу правовую позицию.

3	При заключении трудового договора все спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст. 348-3 ТК РФ). **(до 5 баллов)**	5	
	Помимо обязательного медицинского осмотра при приеме на работу, спортсмены в период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические и (по их просьбе)внеочередные медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. **(до5 баллов)**	3	
	Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров. **(до 10 баллов).**	7	
	Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям (ст. 348-3 ТК РФ). Нарушение указанной обязанности в период действия трудового договора спортсмена, считается дисциплинарным проступком и дает право работодателю применить к нему меру дисциплинарных взысканий, установленных ст. 192 ТК РФ с отстранением от работы. (ст. 76 ТК РФ). **(до 5 баллов)**	3	
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)		
	Итого за 3 задачу	18	

Задача 4. Дзюдоист Радуев заключил 15.04.2014г трудовой договор со СК «Красный Богатырь». В связи с невозможностью обеспечить его участие в спортивных соревнованиях 22.08.2014г. (в порядке ст. 348-4 ТК РФ), он был временно переведен с его согласия к другому работодателю в СК «Прогресс» до 15.04.2015г.

09.08. 2014г. он был уволен из СК «Прогресс» в связи с его дисквалификацией на основании решения общероссийской спортивной федерации за допущенные им нарушения регламента спортивных соревнований (ст. 348-11 ТК РФ). 10.08.2014г. Радуев явился на работу к основному работодателю в СК «Красный Богатырь», однако ему заявили, что он также уволен по ст.348-11 ТК РФ, т.к. увольнение из СК «Прогресс» произошло за его виновные действия.

Вопросы: В каком порядке допустимы временные переводы спортсмена к другому работодателю и на какой срок они допустимы?

Нужно ли заключать дополнительный трудовой договор со спортсменом в этих случаях?

Какие гарантии предусмотрены законодательством при прекращении договора о временном переводе?

Может ли основной работодатель уволить спортсмена за нарушения, допущенные в период временного перевода?

Обоснуйте вашу правовую позицию.

4	В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю. В соответствие со ст. 348-4 ТК РФ вышеуказанный перевод допускается на срок, не превышающий одного года. **(до 5 баллов)**	5	
	На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 348-2 ТК РФ. **(до 5 баллов)**	5	
	На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 348-7 ТК РФ. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме. В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой. Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю. **(до 10 баллов)**	10	
	При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода. **(до 5 баллов)**	5	
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	25	
	Итого за 4 задачу	25	
	ВСЕГО	92	