

Направление «Юриспруденция»

Профиль: «Юрист в сфере спорта»

ОЦЕНОЧНЫЙ БЛАНК

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
<p>Задача 1. Б., заслуженный мастер спорта по хоккею, был приглашён хоккейным клубом «Серебряный лёд» в качестве тренера для так называемого «просмотра» вновь сформированной хоккейной команды и осуществления руководства при проведении спортивных состязаний с целью выяснения профессионального мастерства её участников. Согласившись на приглашение клуба, Б. попросил оформить с ним срочный трудовой договор, но получил отказ.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прав ли потенциальный работодатель? Если прав, то почему? 2. Может ли с Б. быть заключен срочный трудовой договор, учитывая характер предстоящей работы и условия её выполнения? 3. Какие существуют специальные основания для заключения срочного трудового договора с тренером? 4. На какой срок заключается срочный трудовой договор со спортсменом, тренером? 			
	1. Отказ работодателя неправомерен. (до 5 баллов)		
	2. Поскольку Б. был приглашён в качестве тренера для выполнения заведомо определённой работы, с ним может быть заключён срочный трудовой договор (статья 58, ч. 1 ст. 59, 348.2 ТК РФ). (10 баллов)		
	3. Заключение срочного трудового договора с тренером по соглашению сторон допускается при приеме 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 (часть вторая статьи 348.2 ТК РФ). (5 баллов)		
	4. Трудовой договор со спортсменом, с тренером может заключаться как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет (ч.1-2 статьи 58, ч.1-2 статьи 348.2 ТК РФ) (5 баллов)		
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)		

Задача 2. А., работавший в должности спортсмена спортивного комплекса, обратился к работодателю с заявлением об отказе от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. В заявлении А. указал, в частности, на необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях по тяжёлой атлетике под руководством тренера, поскольку назначенное работодателем в качестве тренера-преподавателя лицо не имеет соответствующего образования в данной области и не может руководить тренировками. Работодателем за нарушение режима тренировочного процесса к А. было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. А впоследствии, поскольку А. не приступил к работе, он был уволен по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное

<p>неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). А. обратился в суд. В процессе рассмотрения дела суд признал, что в связи с отсутствием у тренера соответствующего образования, в процессе тренировок создавалась угроза жизни и здоровью спортсмена.</p>	
<p>Вопросы:</p> <p>1. Является ли обоснованным отказ А. от выполнения работы? Обоснуйте ответ.</p> <p>2. Правомерны ли действия работодателя по привлечению А. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения?</p> <p>3. Какие требования к образованию работника, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов, установленные Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», должен был учесть работодатель при заключении с ним трудового договора?</p> <p>4. Какие нарушения были допущены работодателем при организации тренировочного процесса спортсмена?</p> <p>5. Какое решение может вынести суд в отношении истца и ответчика?</p>	
	<p>1. Приостановление А. деятельности (выполнения должностных обязанностей) в качестве самозащиты трудовых прав осуществлено обоснованно и правомерно в соответствии со статьей 379 ТК РФ. (до 5 баллов)</p>
	<p>2. Привлечение А. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения за нарушение режима тренировочного процесса в связи с самозащитой трудовых прав является незаконным, поскольку противоречит статье 380 ТК РФ, согласно которой работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. (до 5 баллов)</p>
	<p>3. Трудовой договор с работником, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов, может быть заключён с лицом, имеющим соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование (пункт 24 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»). (до 5 баллов)</p>
	<p>4. Работодателем нарушено обязательное условие трудового договора со спортсменом об обеспечении проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях под руководством тренера (абзац 2 ч. 3 статьи 348.2 ТК РФ). В рассматриваемом случае лицо, назначенное работодателем А. в качестве тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, не имело соответствующего образования (в частности, не отвечало установленным требованиям к образованию, предъявляемым к тренерам, не согласуется с пунктом 24 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»). Кроме этого, согласно статье 380 ТК РФ работодатель не имел права препятствовать спортсмену в осуществлении им самозащиты трудовых прав, а следовательно и применять указанные выше дисциплинарные взыскания по отношению к А. (до 5 баллов)</p>
	<p>5. Суд, исходя из приведённых положений законодательства, должен признать действия ответчика незаконными и вправе вынести соответствующее решение (снятие дисциплинарных взысканий, восстановление А. на прежней работе, выплата компенсации за весь период с момента незаконного увольнения). (до 5 баллов)</p>
	<p>Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>
	<p>Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>

Задача 3. Р. был принят на работу в спортивный клуб «Орион» на должность спортсмена. В трудовой договор сторонами были включены условия об обязанности работодателя по обеспечению страхования жизни и здоровья Р., а также и медицинского страхования в целях получения Р. дополнительных медицинских услуг, сверх установленных программами обязательного медицинского страхования. В результате произошедшего несчастного случая во время тренировки Р. была получена травма, вызвавшая его временную нетрудоспособность. Однако выяснилось, что вышеперечисленные условия о страховании работодатель не выполнил. Р. обратился в суд с требованием о признании его права на выплату ему пособия по временной нетрудоспособности в связи со спортивной травмой и взыскании с работодателя – спортивного клуба «Орион» доплаты к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка.

Вопросы:

1. Правомерны ли требования Р.?
2. Является ли доплата, осуществляемая работодателем спортсмену в период временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой, дополнительной гарантией обеспечения трудовых прав работника?
3. Перечислите правовые гарантии, установленные спортсменам, в случае временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве (спортивной травмой).
4. Какое решение должен вынести суд? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

	1. Требования Р. правомерны, поскольку законодательство гарантирует ему право на пособие по временной нетрудоспособности и доплату к нему, учитывая, что в данном случае временная нетрудоспособность вызвана спортивной травмой, полученной им при исполнении своих трудовых обязанностей (ч. 3 статьи 348.10 ТК РФ) (5 баллов)
	2. Доплата, осуществляемая работодателем спортсмену в период временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой, является дополнительной гарантией обеспечения трудовых прав работника (ст.348.10 ТК РФ) (до 5 баллов)
	3. Работодатель в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств обязан производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем (ч. 3 статьи 348.10 ТК РФ) (до 10 баллов)
	4. Суд должен удовлетворить требования Р. о признании его права на выплату ему пособия по временной нетрудоспособности в связи со спортивной травмой и взыскании с работодателя – спортивного клуба «Орион» доплаты к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в соответствии с частью третьей статьи 348.10 ТК РФ (5 баллов)
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)

Задача 4. Между спортсменом П., являвшимся на момент заключения с ним трудового договора несовершеннолетним, и футбольным клубом заключён срочный трудовой договор сроком на три года, которым предусмотрена обязанность П. в случае расторжения трудового договора по его инициативе (по собственному желанию) без уважительных причин, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, произвести в пользу клуба денежную выплату в размере одного миллиона евро в месячный срок со дня расторжения трудового договора.

Вопросы:

1. Является ли законным включение в трудовой договор условия об обязанности П. производить в пользу работодателя денежную выплату при расторжении трудового договора без уважительных причин?
2. Устанавливает ли ТК РФ ограничения размера выплаты с учётом возраста спортсмена?
3. Может ли быть снижен размер указанной выплаты в судебном порядке, и если да, то по каким причинам?
4. Правомерно ли установление в указанном трудовом договоре условия об осуществлении денежной выплаты П. в пользу клуба в месячный срок со дня расторжения трудового договора? Обоснуйте ответ.

	1. Условия об обязанности П. производить в пользу работодателя денежную выплату при расторжении трудового договора без уважительных причин является законным, если это определено трудовым договором (ч.4. ст. 348.12 ТК РФ) (5 баллов)
	2. В ТК РФ не установлено ограничений размера данной выплаты или ограничений для применения указанных норм с учетом возраста спортсмена. (до 5 баллов)
	3. Если судом будет установлено, что при включении в трудовой договор условия о размере денежной выплаты, которую спортсмен обязан произвести в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, было допущено нарушение положений статей 1 и 2 ТК РФ, суд вправе уменьшить размер этой выплаты. (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 г. № 52) При принятии решения о размере денежной выплаты, подлежащей взысканию со спортсмена в пользу работодателя, суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, в том числе содержание условий трудового договора о размере оплаты труда и иных выплат, причитающихся спортсмену, длительность периода работы спортсмена, время, остающееся до истечения срока действия срочного трудового договора, причины расторжения трудового договора, возможные потери работодателя и необходимость приглашения на работу другого лица вследствие выбытия спортсмена из календарного плана спортивных соревнований и др. (10 баллов).
	4. Установление в трудовом договоре условия об осуществлении денежной выплаты П. в пользу клуба в месячный срок со дня расторжения трудового договора неправомерно, поскольку ухудшает его положение по сравнению с трудовым законодательством. Согласно ТК РФ (ст. 9) трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных ТК РФ. (5 баллов).
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)