

Направление: «Юриспруденция»

Профиль: «Юрист в сфере спорта»

КОД - 2108

Время выполнения задания – 120 мин.

Задача 1. Панов П.П. трудоустраивается в профессиональный спортивный клуб «Дружба» на должность гребца. В отделе кадров ему выдали на руки проект трудового договора на срок 3 года. Ознакомившись с этим проектом договора Панов выразил несогласие с рядом его условий, а именно: 1) о срочном характере трудового договора; 2) о предоставлении спортсменом клубу прав на использование образцов подписи и почерка Панова; 3) об испытании при приеме на работу продолжительностью один год; 4) о запрете работать по совместительству у другого работодателя; 5) о необходимости предупреждения спортсменом клуба в письменной форме не позднее чем за два месяца до расторжения о расторжении трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию).

Вопросы:

1. Какой вид трудового договора заключается со спортсменом?
2. Может ли в трудовом договоре устанавливаться условие об использовании клубом образцов подписи спортсмена?
3. Возможно ли установление испытания при приеме на работу для спортсменов? Правомерно ли работодатель установил срок испытания?
4. Возможно ли установление работодателем - профессиональным спортивным клубом запрета спортсмену на работу по совместительству?
5. Как определяется максимальный срок предупреждения спортсменом работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

Задача 2. Боксер Омаров досрочно расторг по собственному желанию срочный трудовой договор с профессиональным спортивным клубом «Заря» и отказался выплачивать установленную трудовым договором денежную выплату в размере 300 000 рублей. Руководитель клуба обратился с исковым заявлением в суд, в котором указал, что в трудовом договоре Омарова содержалось условие о выплате этой денежной суммы в случае досрочного расторжения этого договора. Омаров не согласился с требованием работодателя, мотивировав свою позицию тем, что он досрочно расторг трудовой договор в связи с болезнью ребенка и необходимостью ухода за ним.

Вопросы:

1. Может ли в содержание срочного трудового договора со спортсменом быть внесено условие о денежной выплате при досрочном расторжении спортсменом трудового договора по собственному желанию?
2. Какие причины, являются уважительными причинами расторжения трудового договора в данном случае?
3. Закреплен ли в Трудовом кодексе максимальный предел таких денежных выплат, и если да, то в каких размерах?
4. Что необходимо учитывать суду при принятии решения о размере выплат?
5. Вправе ли суд увеличить размер этой выплаты. Обоснуйте свое решение.

Задача 3. Между Тарасовым и детской юношеской спортивной школой «Жемчужина» был заключён трудовой договор, по которому Тарасов был принят на должность старшего тренера-преподавателя. Проработав 2 месяца, Тарасов обратился к директору школы с заявлением о предоставлении ему одного дня отпуска без сохранения заработной платы для поездки к родственникам. Работнику было отказано в предоставлении отпуска, в связи с необходимостью его участия в открытии летнего спортивно-оздоровительного лагеря. Несмотря на полученный отказ, в указанный в заявлении день Тарасов не вышел на работу и был уволен по пп. «а» п.6 ч.1 ст. 8 ТК РФ (за прогул).

Вопросы:

1. Правомерны ли действия работодателя в данном случае?
2. Укажите случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.
3. Какова максимальная продолжительность предоставляемых по просьбе работника отпусков (отпуска) без сохранения заработной платы, влияющая на исчисление стажа работы, который даёт право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
4. Может ли увольнение за прогул (пп. «а» п.6 ч.1 ст. 8 ТК РФ) быть произведено за самовольный уход работника в ежегодный (основной) отпуск?

Задача 4. Колышкин - тренер по общей физической подготовке физкультурно-спортивного комплекса (ФСК), работавший в данной организации по внешнему совместительству, был уволен по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Считая увольнение незаконным, Колышкин обратился в суд о восстановлении на работе, мотивируя своё требование тем, что работодателем была нарушена процедура увольнения, связанная с проведением организационно-штатных мероприятий (т.к. ему не была предложена вакантная должность тренера по дзюдо).

Вопросы:

1. Каков порядок (алгоритм) проведения процедура увольнения работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.
2. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам при увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ?
3. Предоставляются ли в полном объёме лицам, работающим по совместительству гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при увольнении по данному основанию?
4. Правомерен ли отказ работодателя в предложении Колышкину вакантной должности тренера по дзюдо? Как это согласуется с требованиями ТК РФ?

