

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)
	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? Правоммерно 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.
1.	1. В соответствии с ч.2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочные трудовые договоры заключаются в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными. В силу закона срочный трудовой договор заключается, например, по п.1 ч.1 ст. 59 ТК РФ – на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. В соответствии с ч.1 ст. 348.2 ТК РФ по соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры. Разъяснения по этому вопросу содержатся в п.7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров": при рассмотрении споров, связанных с признанием срочного трудового договора со спортсменом трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, необходимо исходить из того, что заключение срочного трудового договора со спортсменом, в соответствии с частью первой статьи 348.2 ТК РФ, является обоснованным, если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Таким образом, со спортсменами возможно заключение двух видов трудовых договоров по сроку: трудовые договоры на неопределенный срок и срочные трудовые договоры по соглашению сторон и в силу закона. (до 5 баллов) 2. В трудовом договоре может устанавливаться условие об использовании клубом образцов подписи спортсмена. Это разъясняется в п. 6 Постановления Пленума

	Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров": в трудовой договор со спортсменом, тренером также могут быть включены условия, носящие гражданско-правовой характер, в том числе порождающие обязательства сторон как субъектов спорта, принимающих участие в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта. Такими условиями являются, например, условия о передаче работодателем спортсмену, тренеру жилого помещения в собственность, о предоставлении спортсменом, тренером работодателю прав на использование изображения, фамилии, имени, отчества, образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов спортсмена и др. (до 5 баллов) 3. В соответствии с ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание не устанавливается для определенной категории лиц: - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ч.4 ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч.5 ст 70 ТК РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ч.6 ст 70 ТК РФ).. Глава 54.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» не содержит запрета закрепления испытательного срока при приеме на работу спортсмена, таким образом, на него распространяется общая норма. Таким образом, если Панов не принадлежит ни к одной из этих категорий, то при достижении согласия между ним и его работодателем ему может быть установлено испытание продолжительностью не более трех месяцев, т.к. срок трудового договора более полугода. При заключении же трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ). Работодатель неправомерно установил продолжительность испытания – один год. Продолжительность испытания не может быть более трех месяцев по общему правилу, т.к. специального закона, устанавливающего иной предельный срок испытания для спортсменов, нет. (до 5 баллов) 4. Да, возможность установления запрета работодателем спортсмена на работу по совместительству для спортсмена закреплена законодательно и не зависит от вида работодателя, т.е. распространяется и на работодателя - профессиональный спортивный клуб. Ст. 348.7 ТК РФ закрепляет, что спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или
--	--

Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

	тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы. Если нет разрешения, то работа по совместительству по аналогичной должности запрещена. В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор. (до 5 баллов)
	5. Статья 348.12. ТК РФ закрепляет, что спортсмен имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев. В данной задаче проект срочного трудового договора содержит условие о работе на срок три года. В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта. Таким образом, в случае отсутствия норм о более длительном, чем установлено в ТК РФ сроком предупреждения, утвержденных общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта, т.е. в данном случае, Федерацией гребного спорта России, срок предупреждения об увольнении по собственному желанию не может превышать один месяц. В случае же закрепления Федерацией гребного спорта России нормы о сроке предупреждения – не позднее двух месяцев – этот срок будет законен. (до 5 баллов)
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)
	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.
2.	1. Да, может. Ч. 3 ст. 348.12. закрепляет, что в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. В данном случае важно отсутствие уважительных причин при таком расторжении. Это условие не зависит от срока договора. (до 5 баллов)
	2. Судам при разрешении споров о взыскании в пользу работодателя со спортсмена, расторгшего трудовой договор, денежной выплаты, по части 3 ст. 348.12 ТК РФ, надлежит рассматривать в качестве уважительных причин расторжения трудового договора спортсменом предусмотренные в части 9 ст. 80 ТК РФ случаи расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с невозможностью продолжения им работы, при которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. К таким случаям относятся, в частности, установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, утрата спортсменом спортивным клубом, иной физкультурно-спортивной организацией профессионального статуса и др. П.28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров". Таким образом, причина, по которой Омаров расторгает трудовой договор является уважительной. (до 5 баллов)
	3. Трудовом кодексе максимальный предел таких денежных выплат не закреплен. Это также разъясняет п.29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров". (до 5 баллов)
	4. 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. П.28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров". (до 5 баллов).
	5. Размер такой денежной выплаты в договорном порядке определяется сторонами в трудовом договоре. Размер выплаты не может быть увеличен, он может быть только уменьшен, однако это уменьшение должно быть обосновано судом. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" разъясняется, что мотивы, по которым суд пришел к выводу об уменьшении размера денежной выплаты, которую спортсмен обязан произвести в пользу работодателя в случаях, указанных в части третьей статьи 348.12 ТК РФ, должны быть отражены в решении суда (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

Также п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», разъясняет: если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает. (до 5 баллов).		
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		

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?

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)
1.	Действия работодателя правомерны. В соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании соглашения работника и работодателя, то есть, предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом работодателя, а не его обязанностью. В рассматриваемой ситуации работник самовольно ушел в отпуск, так как обязанность предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке у работодателя отсутствовала, и приказ о предоставлении работнику отпуска не издавался. При таких обстоятельствах у работодателя имелись законные основания для увольнения работника за прогул. (до 5 баллов).
2.	Случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы также предусмотрены ст. 128 ТК РФ, другими нормами ТК РФ, иными федеральными законами. К таким случаям относится, например, обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. (до 5 баллов).
3.	В стаж работы, который даёт право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается также время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы, которое не должно превышать 14 календарных дней в течение

Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

	рабочего года (ст. 121 ТК РФ) (до 10 баллов).
4.	Согласно п.п. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор с работником расторгнут по п.п. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию может быть произведено за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный) (до 5 баллов).
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	

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?

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)
1.	Законодательно закреплено, что при увольнении работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан соблюсти процедуру увольнения, которая заключается в следующем: - о предстоящем увольнении предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ); - предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность, соответствующую его квалификации) (ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ); - уведомить о сокращении численности (и /или штата) выборный профсоюзный орган (ст. 82 ТК РФ) и орган занятости (ст.25 ФЗ « О занятости населения»); - соблюсти требования о преимущественном праве на оставление на работе (ч. 1 и ч.2 ст. 179 ТК РФ); -запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении работника, являющегося членом профсоюза (до 5 баллов)
2.	Работнику предоставляются определенные гарантии и компенсации (гл. 27 ТК РФ). В частности, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка; за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). В исключительных случаях средний

Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

	месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ). (до 5 баллов)
3.	На, лиц, работающих по совместительству, распространяются гарантии и компенсации, связанные с расторжением договора по данному основанию (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Однако, за совместителями, уволенными в связи с сокращением численности или штата работников среднемесячный заработок на период трудоустройства (ч. 1 ст. 178 ТК РФ) не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются (до 10 баллов)
4.	Отказ работодателя в предложении Колышкину вакантной должности тренера по дзюдо в данной ситуации следует признать правоммерным, поскольку истец не имеет соответствующей квалификации: необходимой спортивной подготовки и не обладает специальными навыками и приемами борьбы, что и было установлено судом, и согласуется с нормами ТК РФ. Среди критериев, предъявляемых к другой работе (ч.3 ст.81 ТК РФ), определено, что должность должна быть: - вакантной; -соответствовать квалификации работника или соответствовать более низкой квалификации; - состояние здоровья работника позволяет выполнять предлагаемую работу. Таким образом, действия работодателя в данном случае не противоречат действующему законодательству. (до 5 баллов)
Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)	
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	
Итого за 4 задачу	