

**Задача 1.** Футбольный клуб «Энергия» заключил срочный трудовой договор со спортсменом М., являющимся гражданином Швеции. Согласно условиям трудового договора М. был принят на должность спортсмена-профессионала по футболу на срок с 01.09.2018 г. по 12.11.2018 г. В перечень трудовых обязанностей указанного спортсмена были включены: участие в розыгрыше чемпионата, первенстве и кубка России, других российских и международных официальных и неофициальных турнирах и играх. В соответствии с условием трудового договора М. был установлен месячный оклад в размере 20000 евро в рублях по курсу ЦБ РФ на дату выдачи заработной платы. Однако футбольный клуб так и не допустил спортсмена к выполнению перечисленных обязанностей по договору и не выплачивал заработную плату. Ссылаясь на миграционное законодательство России, данный работодатель мотивировал свои действия тем, что ещё не получены документы миграционной службы России, а именно, разрешение на работу по найму. Считая действия работодателя незаконными, М. обратился в суд со следующими требованиями:

1. признать действия клуба по недопущению его к соревнованиям неправомерными;
2. взыскать с работодателя заработную плату за период с 01.09.2018 г. по 12.11.2018г.

**Вопросы:**

1. Законны ли действия работодателя? Удовлетворит ли суд требования спортсмена?
2. Имеет ли в данном случае М. право на возмещение ему морального вреда?
3. Содержит ли Трудовой кодекс Российской Федерации какие-либо ограничения для иностранцев в их правовом статусе?
4. Какой орган наделён правом квотирования и ограничения использования иностранных работников в различных отраслях экономики, в том числе и в деятельности, связанной со спортом?

Действия работодателя неправомерны. В соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатель или заказчик работ (услуг), пригласившие иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности либо заключившие с иностранным работником в Российской Федерации новый трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), обязаны:

1. иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом;
2. обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу (пп.1 и 2 п.8 ст. 18).

Таким образом, исходя из того, что получение разрешения на работу для иностранного гражданина являлось обязанностью работодателя (в данном случае работодатель взял на себя риск неполучения разрешения в сроки, определённые соглашением сторон), а спортсменом не нарушены условия трудового договора, суд вправе признать действия ответчика неправомерными и удовлетворить заявленные требования М.

*(до 10 баллов)*

	<p>Имеет, принимая во внимание, что действия со стороны работодателя незаконны. (до 3 баллов).</p> <p>Трудовой кодекс РФ не содержит никаких ограничений для иностранцев в их правовом статусе и не исключает их из сферы трудового законодательства России (ч. 5 ст. 11 ТК РФ). (до 5 баллов)</p>		
	<p>Правительство Российской Федерации вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации (п.5 ст. 18.1. Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». (до 7 баллов)</p>		
	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)	Балл	Примечание
	<p><b>Задача 2.</b> Между спортивным клубом и С. заключён трудовой договор, согласно которому С. принята в клуб на работу на должность спортсмена по тяжёлой атлетике. В трудовой договор стороны включили условия об обязанности работодателя по обеспечению страхования жизни и здоровья С., а также медицинского страхования в целях получения С. дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования. Однако страхование С. не было осуществлено. Во время проведения спортивного мероприятия в результате превышения предела допустимой нагрузки при подъёме тяжестей С. получила спортивную травму, вызвавшую её временную нетрудоспособность.</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как должен поступить работодатель в возникшей ситуации в соответствии с действующим законодательством?</li> <li>2. В случае обращения С. в суд, какое решение должен принять последний?</li> <li>3. Допускается ли действующим законодательством превышение предельно допустимых норм женщинам – спортсменам?</li> <li>4. Содержит ли действующее российское трудовое законодательство специальные нормы, направленные на охрану труда беременных женщин-спортсменок?</li> </ol>		
2.	<p>В силу ч. 3 ст. 348.10 ТК РФ работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств 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. (до 5 баллов)</p>		
	<p>Суд должен обязать работодателя за счёт собственных средств компенсировать С., получившему при исполнении трудовых обязанностей спортивную травму, утраченный заработок посредством доплаты к пособию по временной нетрудоспособности до размера его среднего заработка (ст. 348.10).</p>		

( до 3 балла)
<p>Допускается.</p> <p>Согласно ст. 348.9 ТК РФ во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. На это обратил внимание и Верховный Суд РФ в своём Постановлении от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».</p>
( до 7 баллов)
<p>Действующее российское трудовое законодательство не содержит специальных норм, направленных на охрану труда беременных женщин – спортсменов. Но на них распространяются положения ст. 254 ТК РФ, поскольку снимая ограничения, наложенные ст. 254 ТК РФ, российский законодатель (ст. 348.9 ТК РФ) не снял иные ограничения. Кроме того, на них распространяются все льготы и гарантии, предусмотренные ТК РФ для беременных женщин-работников (ст. 254 ТК РФ).</p>
( до 10 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)	Балл	Примечание
	<p><b>Задача 3.</b></p> <p>Руководителю спортивного хоккейного клуба «Заря» стало известно о принятии международной спортивной федерацией хоккея решения о дисквалификации хоккеиста данного клуба за нарушение антидопинговых правил. По истечении месяца игрок был уволен на основании п.2 ст. 348.11 ТК РФ</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Законно ли увольнение спортсмена в данном случае?</li> <li>2. Какова процедура увольнения работника по данному основанию?</li> <li>3. Каковы могут быть действия уволенного спортсмена по защите своих трудовых прав?</li> </ol>		
3.	<p>1. Нарушение антидопинговых правил является дополнительным основанием прекращения трудового договора со спортсменом (п.2 ст.348.11 ТК РФ) и возможно лишь при наличии решения о дисквалификации за нарушение антидопинговых правил, принятых международными федерациями, в данном случае данное условие соблюдается. Также должна быть соблюдена процедура увольнения за нарушение дисциплины труда, предусмотренная в ТК РФ. В данном случае работодатель не уложился в сроки наложения дисциплинарного взыскания, т.к. взыскание применено по истечении одного месяца с момента обнаружения проступка. Таким образом в части порядка наложения дисциплинарного взыскания, увольнение незаконно.</p> <p>(до 10 баллов)</p>		
	<p>2. Увольнение за нарушение антидопинговых правил есть мера дисциплинарного воздействия. Порядок наложения закреплен в статье 193 ТК РФ. Привлечение к дисциплинарной ответственности должно производиться с соблюдением следующего порядка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт;</li> <li>- не предоставление работником объяснения не является препятствием для</li> </ul>		

применения дисциплинарного взыскания;

- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка;

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Данный порядок распространяется на наложение дисциплинарного взыскания, любого вида, в данном случае в виде увольнения.

В соответствии с п.25 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров", предусмотренные статьей 348<sup>11</sup> ТК РФ основания прекращения трудового договора со спортсменом в соответствии с частью второй статьи 192 ТК РФ относятся к дисциплинарным взысканиям, в связи с чем работодатель при прекращении трудового договора со спортсменом по этим основаниям обязан соблюсти порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, установленные статьей 193 ТК РФ. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение установленного частью 3 статьи 193 ТК РФ месячного срока для наложения на спортсмена дисциплинарного взыскания, указанного в статье 348<sup>11</sup> ТК РФ, считается день, когда работодателю стало известно о вынесении решения о спортивной дисквалификации спортсмена или решения соответствующей антидопинговой организации, признавшей нарушение спортсменом общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями. Для исчисления шестимесячного срока, по истечении которого к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание (часть 4 статьи 193 ТК РФ), днем совершения спортсменом проступка, являющегося основанием прекращения трудового договора в соответствии с п.2 ст. 348<sup>11</sup> ТК РФ, считается день принятия решения соответствующей организацией о спортивной дисквалификации спортсмена за нарушение антидопинговых правил.

*(до 10 баллов)*

3. П.4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" разъясняет, что разрешение индивидуальных трудовых споров, одной из сторон которых является работник - спортсмен, согласно пункту 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статей 382, 391 ТК РФ, относится к компетенции судов общей юрисдикции. К числу таких дел относятся, в частности, дела об оспаривании спортсменом, тренером примененного к нему работодателем дисциплинарного взыскания. Таким образом, спортсмен может обратиться в суд общей юрисдикции с иском о восстановлении на работе. Однако, до момента получения им решения Международного спортивного суда (CAS) (в случае апелляционного обжалования) об отмене решения антидопинговой организации о дисквалификации, в суде общей юрисдикции может быть обжалован только порядок наложения дисциплинарного взыскания, т.к. суд общей юрисдикции не наделен полномочиями проверять обоснованность решения международной федерации о нарушении антидопинговых

	правил. Таким образом, спортсмен за защитой своих прав обращается в Международный Спортивный суд и в суд общей юрисдикции. <i>(до 15 баллов)</i>		
	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)	Балл	Примечание
	<p><b>Задача 4.</b> С. устраивается на работу тренером по общей физической подготовке. Работодатель предложил ему заключить срочный трудовой договор на срок 5 месяцев. В приказе о приеме на работу был установлен срок испытания в 1 месяц, и условие, что тренер предупреждает работодателя за 5 рабочих дней до момента увольнения в течение испытательного срока с указанием причины увольнения, и что работодатель рассматривает является ли причина увольнения в период испытания обоснованной и в зависимости от этого. Проработав 2 дня, С. понял, что это не работа его мечты.</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В каком акте при достижении соглашения устанавливается условие об испытании?</li> <li>2. Каковы правовые последствия закрепления условия об испытании только в приказе о приеме на работу?</li> <li>3. Оцените предложенный срок испытания.</li> <li>4. Оцените срок предупреждения работника С. о увольнении в период испытания.</li> <li>5. Как необходимо действовать С., чтобы не нарушить трудовое законодательство и прекратить трудовые отношения со спортивной организацией</li> </ol>		
4.	1. Условие об испытании устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон. <i>(до 2 баллов)</i>		
	2. Правовых последствий в этом случае не возникает. В соответствии с частью 2 статьи 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. <i>(до 3 баллов)</i>		
	3. Часть 6 ст. 70 ТК РФ устанавливает, что при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недели. В данной ситуации срок трудового договора в 5 месяцев предполагает, что испытание, как дополнительное условие трудового договора в данном случае должно быть не более 2 недель. Таким образом предложенный срок испытания превышен в 2 раза и закреплен в ненадлежащем акте, что является незаконным. <i>(до 5 баллов)</i>		
	4. Ч.4. ст.71 ТК РФ установлено, что если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня. Таким образом условие о сроке предупреждения в 5 дней нарушает трудовое законодательство. Оно также должно устанавливаться в трудовом договоре. <i>(до 4 баллов)</i>		
	5. 1) Проверить наличие или отсутствие условия об испытании в срочном трудовом договоре. 2) Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то С. принят без испытания. Вследствие этого он пишет заявление об увольнении по собственному желанию. Так как трудовой договор С. заключен на срок более четырех месяцев, то в соответствии ч.1 ст. 348.12 ТК РФ тренер имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 1 месяц. Если у С. в трудовом договоре не присутствует иной срок. В соответствии с ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам		

<p>спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров 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. Если в трудовом договоре С. законно установлен специальный срок, то С. должен придерживаться именно его.</p> <p>3) Если в трудовом договоре присутствует условие об испытании, то С. имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня в соответствии с ч.4. ст.71 ТК РФ. <i>(до 11 баллов)</i></p>
Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)