

EUROPOS AUTONOMIŠKO SUSITARIMO DĖL MINIMALIŲ REIKALAVIMŲ TIPINĖMS PROFESIONALIŲ FUTBOLININKŲ SUTARTIMS ĮGYVENDINIMO EFEKTYVUMAS

Agnė Augutavičiūtė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros doktorantė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius, Lietuva
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: agne.augutaviciute@gmail.com

Straipsnyje nagrinėjamas Europos socialiniu dialogu sudaryto Susitarimo dėl minimalių reikalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims įgyvendinimo efektyvumas. Visų pirma straipsnyje atskleidžiama Europos socialinio dialogo, kaip autonomiško reguliavimo instrumento, pranašumai ir trūkumai. Taip pat analizuojama Susitarimo 5 straipsnio reikšmė, profesionalių futbolininkų teisių užtikrinimas nacionaliniu lygmeniu. Galiausiai straipsnyje nagrinėjamas Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimo Lenkijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje efektyvumas.

The article analyses the effectiveness of the implementation process of the autonomous Agreement on minimum requirements in standard player contracts concluded within the European social dialogue committee for European professional football. Firstly, the article briefly explores pros and cons of the autonomous European social dialogue, then examines the importance of Article 5 of the Agreement in the European professional football regulation and investigates the effectiveness of the implementation process of Article 5 of the Agreement in Poland, Croatia, Slovenia and Lithuania.

Įvadas

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 151–155 straipsniuose apibrėžiamas Europos lygmens socialinio dialogo mechanizmas¹. Remiantis SESV 155 straipsnio 1 dalimi Europos lygmens socialiniai partneriai gali vesti derybas ir sudaryti susitarimus, kurie pagal minėto straipsnio 2 dalį įgyvendinami dviem alternatyviais metodais. Pirmu būdu socialiniai partneriai gali pateikti bendrą prašymą Komisijai dėl susitarimo įgyvendinimo Tarybos sprendimu², t. y. direktyva³. Tokiu atveju Europos socialinio dialogo susitarimai tampa Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktu, susitarimo

¹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. 2008 05 09. LT. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. C 115/47.

² Tokie susitarimai privalo patekti į Europos Sąjungos kompetencijos sritį pagal SESV 153 straipsnį, pavyzdžiui, reguliuoti tokius darbuotojų ir darbdavių santykius: darbuotojų sveikata ir sauga, darbo sąlygos, socialinis draudimas.

³ T. Davulis pažymi, kad pagal SESV 153 straipsnį Taryba gali leisti tik direktyvas, o SESV 155 straipsnio 2 dalies nuoroda į SESV 153 straipsnyje numatytą kompetenciją leidžia daryti išvadą, kad ir perkeldama socialinių partnerių susitarimus Taryba taip pat gali leisti tik direktyvas. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 45–47.

įgyvendinimas sukuria pareigą valstybėms perkelti direktyvos turinį į nacionalinę teisę⁴, o Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) įgyja teisę aiškinti jo nuostatas⁵. Antru būdu susitari- mai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusisto- vėjusią tvarką⁶. Toks įgyvendinimo metodas reiškia, kad susitarimo turinys bus perkeltas į nacionalinę teisę nacionalinių socialinių partnerių, kurie yra susitarimą pasirašiusių Europos lygmens socialinių partnerių nariai, susitarimu arba susitarimas bus įgyvendinamas pasitelkus valstybės narės valdžios institucijas ir (ar) nacionalinę teisę. Pažymėtina, kad remiantis SESV 155 straipsnio 2 dalimi valstybės narės nepareigojamos sukurti minėtą įgyvendinimo sistemą ar keisti kolektyvinės sutarties nuostatų⁷. Europos Komisija (toliau – EK) šiuo metodu sudarytus susitarimus pasiūlė vadinti autonomiškais susitarimais⁸. Autonomiškas socialinis dialogas veikia kaip savireguliacijos instrumentas, suteikiantis teisę Europos socialiniams partneriams savarankiškai nustatyti savo veiklos taisykles ir jas įgyvendinti be išorinio ES institucijų įsikišimo ir laikymosi kontrolės⁹.

2012 m. balandžio 19 d. Europos socialinio dialogo komitete profesionalaus futbolo sektoriu- je¹⁰ tarp Europos profesionalaus futbolo lygų asociacijos (toliau – EPFL), Europos klubų asociacijos (toliau – ECA), Pasaulio profesionalių futbolininkų sąjungos (toliau – FIFPro) ir Europos futbolo asociacijų sąjungos (toliau – UEFA) buvo sudarytas autonomiškas¹¹ Susitarimas dėl minimalių rei- kalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims¹² (toliau – Susitarimas), kurio tikslas yra per- kelti minimalius reikalavimus į klubo ir profesionalaus žaidėjo sudaromas sutartis. Susitarimą sudaro 21 straipsnis. Susitarime įtvirtinamos tipinės futbolo klubo ir žaidėjo sutarties turinio sąlygos, įskai- tant klubo ir žaidėjo pareigas¹³, įvaizdžio teises¹⁴, ginčų sprendimą¹⁵. Didžiausią įtaką gerinant pro- fesionalių futbolininkų teisių apsaugą nacionaliniu lygiu galėtų padaryti veiksmingas Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimas, numatant, kad klubas ir žaidėjas privalo sudaryti darbo sutartį. Tokiu atveju profesionalus futbolininkas nacionalinėje teisėje būtų prilyginamas darbuotojui ir gautų vi- sas darbuotojams taikomas socialines garantijas. Nors autonomiško Susitarimo įgyvendinimo termi- nas jau praėjo, tačiau, kaip rodo atlikta tam tikrų šalių Susitarimo įgyvendinimo analizė, Susitarimo 5 straipsnis nėra perkeltas į nacionalinį reguliavimą. Tokia Susitarimo neįgyvendinimo praktika kelia klausimą, ar socialiniu dialogu sudarytas Susitarimas, kaip savireguliacijos instrumentas, efektyvus profesionalaus futbolo teisinių santykių srityje.

Straipsnio tyrimo objektas – Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimo efektyvumas. Straipsnio tyrimo tikslas yra įvertinti Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimo efektyvumą. Siekiant užsibrėžto tikslo, iš-

⁴ Sutarties dėl Europos <...>, 288 straipsnis.

⁵ DAVULIS, T. *Socialinių <...>*, p. 39–45.

⁶ Sutarties dėl Europos <...>.

⁷ DAVULIS, T. *Socialinių <...>*, p. 45–47.

⁸ *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the role of social dialogue*. COM(2004) 557 final, 12 August 2004.

⁹ MARGINSON, P.; KEUNE, M. European social dialogue as multi-level governance: towards more autonomy and new dependencies. Barbier, Jean-Claude (ed.). *EU Law, Governance and Social Policy European Integration online Papers (EIoP)*, Special Mini-Issue 1, Vol. 16, p. 3 [interaktyvus. Žiūrėta 2015-10-01]. Prieiga per internetą: <<http://eiop.or.at/eiop/texte/2012-004a.htm>>.

¹⁰ *Footballers and employers launch new EU forum for social dialogue*. Brussels, 1 July 2008, IP/08/1064 [interak- tyvus. Žiūrėta 2015-11-25]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-08-1064_en.htm?locale=en>.

¹¹ Autonomiškas Susitarimas leidžia jį įgyvendinti 54 UEFA nacionalinėse asociacijose. Direktyvos atveju Susitari- mas būtų įgyvendintas tik 28 ES valstybėse.

¹² *Agreement regarding the minimum requirements for standard player contract in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory*. 19 April 2012, Brussels.

¹³ Ten pat, 6–7 straipsniai.

¹⁴ Ten pat, 8 straipsnis.

¹⁵ Ten pat, 12 straipsnis.

kelti šie tyrimo uždaviniai: 1) išanalizuoti Europos socialinio dialogo, kaip savireguliacijos instrumento, pranašumus ir trūkumus; 2) atskleisti Susitarimo 5 straipsnio aktualumą; 3) išnagrinėti socialiniu dialogu pasiekto Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimo Lenkijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje efektyvumą.

Siekiant kuo išsamiau atskleisti analizuojamą temą, straipsnyje naudojami analizės, gramatinis, sisteminis, loginis, kokybinio interviu ir lyginamasis metodai. Kadangi mokslinių straipsnių nagrinėjama tema užsienio literatūroje nėra gausi, autorė atliko kokybinius interviu su FIFPro, Lietuvos futbolo federacija (toliau – LFF), Kroatijos, Lenkijos ir Slovėnijos futbolininkų teisėms ir interesams atstovaujantiomis organizacijomis.

Nei Lietuvos, nei užsienio mokslinėje literatūroje Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimo veiksmingumas, kaip autonomiško socialinio dialogo instrumento padarinys, lyginamuoju aspektu nebuvo analizuotas. Sporto teisės mokslininkai M. Colucci, A. Geeraert, R. Parrish, R. C. R. Siekmann nagrinėjo tik patį Susitarimo sudarymą, o Susitarimo įgyvendinimo praktiką Kroatijoje atskleidė V. Smokvina. Reikia paminėti, kad A. Paliukėno straipsnis „Sportinės veiklos sutarties teisinė prigimtis“¹⁶ ir daktaro disertacija „Sportinės veiklos sutartis“¹⁷ nėra tiesiogiai susiję su nagrinėjama tema, tačiau yra vienas iš nedaugelio Lietuvos mokslininkų šaltinių apie sportininkų veiklos reglamentavimą. Autonomišką Europos socialinį dialogą kituose ekonominės veiklos sektoriuose nagrinėjo A. Branch, T. Van Hoogen ir T. Nowak.

I. Europos socialinio dialogo autonomijos pranašumai ir trūkumai

Europos socialinio dialogo pranašumus galima vertinti visų jame dalyvaujančių subjektų atžvilgiu. A. Branch pabrėžia, kad Komisijai socialinių partnerių savireguliacija yra naudinga – greičiau ir paprasčiau priimti sprendimus. ES teisėkūra, kurioje dalyvauja nacionalinės vyriausybės, Taryba ir Europos Parlamentas, gali lemti ilgą sprendimų priėmimą, o dėl valstybių požiūrių skirtumų teisės aktas gali apskritai nebūti priimtas. Tam tikrais atvejais teisėkūra apskritai nėra galima dėl ES kompetencijos ar politinės valios stokos¹⁸.

Autonomiškas Europos socialinis dialogas leidžia darbdaviams kontroliuoti socialinio dialogo rezultatus¹⁹. Nors, viena vertus, galima teigti, kad Taryboje valstybėms bus sudėtinga sutarti dėl teisės akto turinio socialinės politikos srityje, kita vertus, autonomišku socialiniu dialogu darbdaviai gali išsiderėti sau palankesnes sąlygas²⁰. Bendradarbiavimas su profesine sąjunga taip pat gali atkurti verslo sektoriaus įvaizdį Europoje²¹. Tai ypač aktualu profesionaliame futbole po Tarptautinės futbolo asociacijų federacijos (toliau – FIFA) ir UEFA prezidentų korupcijos skandalo²².

Profesinės sąjungos siekia ne tik sudaryti kuo palankesnę susitarimą atstovaujamo darbuotojų atžvilgiu, bet ir užtikrinti veiksmingą susitarimo įgyvendinimą. Mokslininkai J. Gumbis²³,

¹⁶ PALIUKĖNAS, A. *Sportinės veiklos sutarties teisinė prigimtis*. *Teisė*, 2012, t. 82, p. 107–119.

¹⁷ PALIUKĖNAS, A. *Sportinės veiklos sutartis*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015, p. 7–8.

¹⁸ BRANCH, A. The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 21/2, 2005, p. 338–339.

¹⁹ Ten pat.

²⁰ Ten pat.

²¹ Ten pat.

²² Fifa corruption crisis: *Key questions answered* [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.bbc.com/news/world-europe-32897066>>.

²³ GUMBIS, J. Naujų besiformuojančių visuomeninių santykių valstybinis reguliavimas ar savireguliacija. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 90.

T. Van Hoogen ir T. Nowak²⁴ įvardija autonomiško susitarimo įgyvendinimo veiksmingumą kaip didžiausią savireguliacijos trūkumą. Kadangi socialiniai partneriai nėra atskaitingi ir autonomiškai susitarimai neužtikrina teisinio tikrumo principo laikymosi²⁵, manytina, kad Tarybos sprendimas užtikrintų veiksmingesnį susitarimų įgyvendinimą ES valstybėse narėse. Tačiau autonomiškų susitarimų įgyvendinimas skatina nacionalinio socialinio dialogo plėtotę²⁶. Turint omenyje, kad profesinių sąjungų narių skaičius ES valstybėse mažėja, reikia pritarti J. E. Dolvik ir J. Visser nuomonei, jog Europos lygmens autonomiškas socialinis dialogas gali padėti atkurti profesinių sąjungų *raison d'être*²⁷.

Darytina išvada, kad greitesnis ir paprastesnis sprendimų priėmimas, verslo sektoriaus įvaizdžio ir profesinių sąjungų *raison d'être* atkūrimas yra autonomiško Europos socialinio dialogo pranašumai. Didžiausias tokio instrumento trūkumas yra veiksmingas susitarimo įgyvendinimo užtikrinimas nacionaliniu lygmeniu.

II. Susitarimo dėl minimalių reikalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims 5 straipsnio reikšmė

Visuomenė profesionalų futbolą sieja su tokiomis žvaigždėmis, kaip antai C. Ronaldo, L. Messi ar L. Suarez, kurie pasižymi dideliu meistriškumu, juos įdarbinti siekia pelningiausi Europos klubai, pasiruošę žaidėjams mokėti didelį atlyginimą. Tačiau didelio meistriškumo futbolininkai sudaro tik mažąją dalį visų Europos futbolininkų, o kiti ne visada turi galimybę pereiti žaisti į pajėgesnį Europos ar nacionalinį klubą. Kai kurios Europos nacionalinės futbolo lygos turi nemažai finansiškai nestabilių klubų, kuriuose žaidžiantys futbolininkai susiduria su sutarčių pažeidimais, įskaitant laiku nemokamais atlygiais ar psichologine prievarta²⁸, o tokia praktika sietina su profesionalaus žaidėjo teisiniu statusu nacionaliniu lygmeniu.

Profesionalaus futbolininko teisinis statusas reguliuojamas tarptautiniu, Europos ir nacionaliniu lygiu. FIFA žaidėjų statuso ir perėjimo iš klubo į klubą reglamentas (toliau – FIFA reglamentas) numato imperatyvias universalias žaidėjų statusą ir perėjimus reguliuojančias normas, kurios privalomos visiems žaidėjų perėjimams skirtingose valstybėse registruotoms federacijoms, ir palieka laisvę nacionalinėms federacijoms nusistatyti savas žaidėjų statuso ir perėjimų šalies viduje taisykles²⁹.

FIFA reglamento 2 straipsnio 2 dalyje apibrėžiama, kad profesionalus futbolo žaidėjas yra žaidėjas, kuris turi raštu sudarytą sutartį su klubu ir jo gaunamas atlyginimas yra didesnis nei su futbolo žaidimu patirtos išlaidos³⁰. Nors ši reglamento nuostata nenumato, kokiomis teisės šakos normomis reguliuojama klubo ir žaidėjo sudaryta sutartis, tačiau FIFA reglamento komentare paaiškinama, kad profesionalus žaidėjas yra žaidėjas, sudaręs darbo sutartį su klubu³¹. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad tarptautiniu lygiu nėra imperatyviai nustatyta klubo ir žaidėjo sutarties reguliavimo teisė.

²⁴ VAN DEN HOOGEN, T.; NOWAK, T. The Emergence and use of self-regulation in the European decision making process: does it make a difference? *Legisprudence: International Journal for the Study of Legislation*, 4(3), 2010, p. 128.

²⁵ Ten pat.

²⁶ BRANCH, A. The Evolution of the European Social Dialogue <...>, p. 341.

²⁷ DOLVIK, J. E.; VISSER, J. ETUC and European Social Partnership: A Third Turning Point? H. Compston and J. Greenwood (eds.) *Social Partnership in the European Union*. London: Macmillan, 2001, p. 39.

²⁸ *FIFPro Black Book Eastern Europe. The problems professional footballers encounter: research*. 2012, p. 5–6.

²⁹ Regulations on the Status and Transfer of Players, October 2015, 2 straipsnio 1–2 dalys [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-25]. Prieiga per internetą: <http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationsstatusandtransfer_2015_e_v051015_neutral.pdf>.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Commentary on FIFA Regulation on Status and Transfer of Players, p. 10 [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/51/56/07/transfer_commentary_06_en_1843.pdf>.

Tačiau ES lygiu ESTT *Bosman*³² ir kitose bylose³³ konstatavo, kad SESV 45 straipsnis, užtikrinantis laisvą darbuotojų judėjimą, yra taikomas sporto asociacijų, tokių kaip antai FIFA ir UEFA, priimtoms taisyklėms, numatančioms profesionalių sportininkų mokamos veiklos vykdymo sąlygas. Taigi, esant ES elementui profesionalus futbolininkas gali būti pripažintas darbuotoju ES viduje³⁴.

Minėta, kad pagal FIFA reglamentą nacionalinės federacijos gali savarankiškai nustatyti futbolininkų teisinį statusą ir perėjimo taisykles šalies viduje, tačiau federacijų savarankiškumas nėra absoliutus. Federacijos veiklą vykdo laikydamosi nacionalinių įstatymų, todėl sportininko teisinio statuso reglamentavimas gali kilti pagal nacionalinius įstatymus.

Yra Europos valstybių, kuriose, pavyzdžiui, Nyderlanduose, Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Austrijoje ir Danijoje, profesionalūs futbolininkai yra pripažįstami darbuotojais, o klubų ir žaidėjų santykiai vystomi kolektyvinėmis sutartimis³⁵. Lenkijoje, Kroatijoje, Čekijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje federacijos taisyklės aiškiai nenumato, kokia teisė, civilinė ar darbo, yra taikoma klubo ir žaidėjo sudarytai sutarčiai, arba numato galimybę šalims pasirinkti taikytiną teisę³⁶. Nors teoriškai būtų galima teigti, kad futbolininkai gali pasirinkti, sudaryti darbo ar atlygintinų paslaugų teikimo sutartį, tačiau dažniausiai dėl mokestinių priežasčių sudaromos atlygintinų paslaugų teikimo sutartys. Žaidėjo prilyginimas atlygintinų paslaugų teikėjui ne tik apriboja jo teisę į kolektyvines derybas ir teisę sudaryti kolektyvinį susitarimą, bet ir suteikia žaidėjui mažesnes socialines garantijas. FIFPro atliktas tyrimas parodė, kad darbo santykių atveju laiku išmokamo atlyginimo tikimybė yra 61,4 proc. didesnė nei civilinių santykių atveju³⁷.

ES lygiu sudarytu Susitarimu siekta sureguliuoti klubo ir žaidėjo sutarčiai taikomą teisę. Europos profesionalaus futbolo socialiniai partneriai ir UEFA remdamiesi Susitarimo 5 straipsniu, reguliuojančiu klubo ir žaidėjo darbo santykius³⁸, susitarė, kad profesionalus futbolininkas privalo būti prilygintas darbuotojui visose nacionalinėse federacijose, kurios yra UEFA narės. Susitarimo 5 straipsniu socialiniai partneriai siekė apsaugoti žemesnio meistriškumo žaidėjus, kurie, net jeigu nepatektų į SESV taikymo sritį, sudarant nacionalinę sutartį būtų pripažinti darbuotojais ir jiems būtų suteikta iš nacionalinės darbo teisės kylanti socialinė apsauga.

III. Susitarimo dėl minimalių reikalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims 5 straipsnio įgyvendinimo efektyvumas

Susitarimo įgyvendinimo sąlygos apibrėžtos Susitarimo 18 straipsnyje ir 8 priede. Pagal Susitarimo 18 straipsnį Susitarimo šalis įpareigojama pasitelkti veiksmingiausias Susitarimo įgyvendinimo visoje UEFA teritorijoje priemones. Priede paaiškinama, kad Susitarimą sudariusios šalys remia nacionalinių socialinių partnerių įsisteigimą, prioritetiniu įgyvendinimo būdu pripažindamos Susitarimo perkėlimą į kolektyvinį susitarimą. Valstybėse, kuriose darbo santykiai nėra reguliuojami kolektyviniais susitari-

³² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-415/93.

³³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. balandžio 13 d. sprendimas byloje Nr. C-176/96 ir 2010 m. kovo 16 d. sprendimas byloje Nr. C-325/08.

³⁴ Neatmestina, kad ES elementas gali pasireikšti žaidėjui pereinant į toje pačioje federacijoje registruotus klubus. Tačiau šio straipsnio analizė minėto klausimo neapima. Straipsnyje daroma prielaida, kad žaidėjams pereinant iš vieno klubo į kitą valstybės viduje, ES elementas nepasireiškia.

³⁵ COLUCCI, M.; GEERAERT, A. The „Social Dialogue“ in European Professional Football. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 33(1), 2011–2012, p. 229.

³⁶ *FIFPro Black <...>*, p. 24.

³⁷ Ten pat, p. 14.

³⁸ Taip pat Susitarimo 5 straipsnyje numatoma, kad nacionalinė darbo teisė gali numatyti privalomas sutarties sąlygas, kurių nei klubas, nei žaidėjas negali redaguoti ir į kurias šalys privalo atsižvelgti. Jokia kito tipo sutartimi negali būti slepiami klubo ir žaidėjo darbo santykiai.

mais, socialiniai partneriai privalo pasirinkti veiksmingiausią Susitarimo įgyvendinimo būdą, pavyzdžiui, Susitarimą perkelti į nacionalinės federacijos taisykles³⁹.

Susitarimas nacionalinėje teisėje turėjo būti įgyvendintas vėliausiai iki 2015 m. balandžio 19 d.⁴⁰, tačiau tolesnė analizė atskleidžia, kad Lenkijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje Susitarimo 5 straipsnis nėra įgyvendintas jokiais nurodytais būdais.

Lenkijos sporto įstatyme nenumatyta tarp klubo ir žaidėjo sudarytos sutarties teisinės prigimties. Prieš pradėdant įgyvendinti Susitarimą, Lenkijos futbolo federacijos taisyklėse buvo numatyta, kad klubas ir žaidėjas turi teisę pasirinkti – sudaryti civilinę ar darbo sutartį. 2014 m. balandžio 24 d. FIFPro teigė, kad Lenkijos socialiniai partneriai įsipareigojo pakeisti vyravusį teisinį reguliavimą ir profesionalius žaidėjus prilyginti darbuotojams⁴¹, tai reikštų, kad klubai su žaidėjais būtų įpareigoti sudaryti darbo sutartis. Tačiau, pasak Lenkijos futbolininkų asociacijos atstovo M. Krzeminski, sutarčių sudarymo praktika nepasikeitė⁴². Lenkijos futbolo lyga teigia, kad neįmanoma įgyvendinti Susitarimo 5 straipsnio, nes pagal nacionalinę teisę nedraudžiama sudaryti civilinių sutarčių, o reguliuoti klubo ir žaidėjo teisinius santykius remiantis darbo teise nėra įprasta. Taip pat žaidėjai nesidera dėl darbo sutarčių sudarymo. 2015 m. kovo mėn. naujos redakcijos federacijos taisyklėse nebeliko galimybės šalims pasirinkti, sudaryti darbo ar atlygintinų paslaugų teikimo sutartį. Kadangi reglamente aiškiai nenumatyta darbo sutarties sudarymo reikalavimo, iki šiol šalys sudaro atlygintinų paslaugų teikimo sutartis⁴³.

Ir Lenkijos, ir Kroatijos sporto įstatyme nenumatyta, kuri teisės šaka reguliuoja klubo ir žaidėjo sudarytas sutartis⁴⁴. Kroatijos futbolo federacijos taisyklėse numatyta, kad futbolininkas yra individualus asmuo, teikiantis paslaugas klubui, o tai lemia atlygintinų paslaugų teikimo sutarčių sudarymą⁴⁵. Kroatijos mokslo, švietimo ir sporto ministerija inicijavo Sporto įstatymo pakeitimą, kuris prilygintų profesionalų sportininką darbuotojui. Tuo pat metu, 2015 m., Kroatijos futbolo federacija pakeitė Žaidėjų statuso ir registracijos reglamentą, kurio nuostatos leidžia šalims pasirinkti, kurią – darbo ar atlygintinų paslaugų teikimo – sutartį sudaryti. Nors žaidėjams buvo suteikta teisė sudaryti darbo sutartis, dėl klubų didesnės derybinės galios, palyginti su žaidėju, iki šiol sudaromos atlygintinų paslaugų teikimo sutartys, išskyrus kelis užsienio pilietybę turinčius žaidėjus, kurie pagal ES teisę gali reikalauti sudaryti darbo sutartis. Pasak Kroatijos futbolininkų profesinės sąjungos, tik Sporto įstatymo pakeitimai leistų pakeisti profesionalaus žaidėjo statusą iš asmens, teikiančio paslaugas, į darbuotoją⁴⁶.

Slovėnijos sporto įstatyme numatoma teisė profesionaliems sportininkams ir klubams sudaryti atlygintinų paslaugų teikimo sutartis. Tokį reguliavimą reikia vertinti atsižvelgiant į tai, kad Slovėnijoje iš darbo santykių kylantys mokesčiai yra vieni iš didžiausių Europoje. Slovėnijos futbolininkų asociacija ir futbolo federacija susitarė, kad reikalavimas sudaryti darbo sutartis su profesionaliais sportininkais federacijos reglamente atsiras tik jei įstatymai numatys, kad darbo santykiams su profesionaliais sportininkais taikomi mažesni mokesčiai nei santykiams su kitais darbuotojais. Toks įstatymas turėtų įsigalioti 2016 m. rugsėjo mėn. ir tik tada Susitarimo 5 straipsnis bus įgyvendintas⁴⁷.

³⁹ *Agreement* <...>, priedo Nr. 8, 1 straipsnio 5 dalis.

⁴⁰ Susitarimo įgyvendinimo terminas valstybėms yra skirtingas. Žr. plačiau: *Agreement* <...>, priedo Nr. 8, 1 straipsnio 1–5 dalys.

⁴¹ *Social dialogue Poland: progress made*. 2014 [interaktyvus. Žiūrėta 2015-10-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.fifpro.org/en/news/social-dialogue-poland-progress-made>>.

⁴² Lenkijos futbolininkų asociacijos advokatas Maciej Krzemiński. Interviu data: 2015 m. lapkričio 27 d.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ SIEKMANN, R. C. R., et al. *Social Dialogue in European Professional Sports. On some Topics about European Sports Law*. 2013, Germany, p. 221.

⁴⁵ SMOKVINA, V. *New issues in the labour relationships in professional football: social dialogue, implementation of the first autonomous agreement in Croatia and Serbia and the new sports labour law cases*. ISLJ, published online 16 December 2015, p. 10–11.

⁴⁶ Kroatijos futbolininkų profesinės sąjungos atstovai. Interviu data: 2015 m. lapkričio 16 d.

⁴⁷ Slovėnijos atletų sąjungos prezidentas Dejan Stefanovic. Interviu data: 2015 m. gruodžio 15 d.

Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatyme nedetalizuojama iš sportinės veiklos sutarčių kylančių teisinių santykių prigimtis⁴⁸, o teismų praktika sportinės veiklos sutarties prigimtį aiškina skirtingai⁴⁹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) 2000 m. pasisakė, kad iš sportinės veiklos kylantys teisiniai santykiai yra civiliniai⁵⁰. Vėliau teismai konstatavo, kad minėti santykiai turi tam tikrų darbo santykių požymių, todėl jie labiau prilygsta darbo teisiniams santykiams⁵¹, o 2011 m. LAT pasisakė, kad sportinės veiklos pagrindu susiklostę teisiniai santykiai vis dėlto yra civiliniai, tačiau pažymėjo, kad sportinės veiklos sutartyje galima numatyti, kad tokia sutartis kartu yra ir darbo sutartis⁵². Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad šalys gali numatyti sportinės veiklos sutarčiai taikytiną teisę.

2016 m. sausio 12 d. LFF patvirtino naujos redakcijos LFF žaidėjų statuso ir perėjimo iš klubo į klubą reglamentą, tačiau Susitarimo 5 straipsnis nebuvo perkeltas. LFF Susitarimo 5 straipsnio artimiausiu metu įgyvendinti neplanuoja. LFF atstovas nurodo, kad profesionalaus sportininko prilyginimas darbuotojui visų pirma lemtų padidėjusią mokesčių našta klubams, kuri tiesiogiai paveiktų profesionalių futbolininkų atlyginimo dydį. Antra, esamas Darbo kodeksas tinkamai nereglamentuoja iš sportinės veiklos sutarčių kylančių teisinių santykių⁵³.

2014 m. gruodžio 9 d. diskusijoje dalyvavę ECA, EPFL, UEFA atstovai atskaitoje dėl Susitarimo įgyvendinimo Lietuvoje pažymėjo, kad Lietuvoje nėra įsteigta futbolininkų profesinė sąjunga ir nėra plėtojamas formalus socialinis dialogas. Atskaitoje raginama skatinti įsteigti minėtą organizaciją ir socialiniams partneriams parengti perėjimo nuo atlygintinų paslaugų teikimo prie darbo sutarčių sudarymo veiksmų planą⁵⁴. 2015 m. lapkričio 6 d. buvo įregistruota Lietuvos futbolo žaidėjų sąjunga (toliau – LFŽS), tačiau įdomu tai, kad LFŽS tikslai neapima Susitarimo 5 straipsnio efektyvaus įgyvendinimo⁵⁵. Reikia pažymėti, kad straipsnį rengiant LFŽS pirmininku yra R. Tautkus, kuris taip pat yra LFF darbuotojas, vadovaujantis LFF nacionalinėms ir U-21 rinktinėms. Tokia padėtis kelia abejonių, ar LFŽS gali būti laikoma nepriklausoma nuo LFF įtakos ir ginti savo narių interesus. Lietuvos futbolo klubų asociacijos (toliau – LFKA) prezidentas D. Šemberas neįsivaizduoja dialogo vedimo su organizacija, kuri nėra nepriklausoma nuo LFF⁵⁶. Taip pat kyla LFKA, kaip darbdavių organizacijos, statuso klausimas. Darbo kodekso 24 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad pagal Asociacijų įstatymą veikiantys viešieji juridiniai asmenys, pagal savo įstatus (statutus) atstovaujantys savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje, laikomi darbdavių organizacijomis⁵⁷. LFKA įstatų 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad tik asociacijos narių sprendimu LFKA turi teisę atstovauti ir ginti narių interesus santykiuose su kitomis Lietuvos sporto institucijomis⁵⁸. Nors asociacijos įstatai neišskiria atstovavimo būtent santykiuose su žaidėjų organizacijomis ir institucijomis, tačiau įstatai turėtų apimti ir žaidėjų organizacijas.

⁴⁸ Lietuvoje Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 9-215.

⁴⁹ PALIUKĖNAS, A. *Sportinės veiklos sutartis <...>*, p. 7–8.

⁵⁰ Lietuvos apeliacinis teismas. 2000 m. sausio 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-21/2000.

⁵¹ Lietuvos apeliacinis teismas. 2004 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2–579/2004, kat. 90.; Lietuvos apeliacinis teismas. 2009 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-200/2009, kat. 99.4.; Lietuvos apeliacinis teismas. 2009 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-291/2009, kat. 94.1; 119.9.; Lietuvos apeliacinis teismas. 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2T-164/2010, kat. 130.3.

⁵² Lietuvos Aukščiausiasis teismas. 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2.

⁵³ LFF atstovas A. Paulauskas. Interviu data: 2015 m. gruodžio 23 d.

⁵⁴ *Implementation of the agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts European Professional Football Social Dialogue*. Taskforce Report of the visit in Lithuania. 9 December 2014.

⁵⁵ Lietuvos futbolo žaidėjų sąjungos pirmininkas R. Tautkus. Interviu data: 2016 m. sausio 27 d.

⁵⁶ LFKA prezidentas D. Šemberas. Interviu data: 2016 m. sausio 28 d.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁸ Lietuvos futbolo klubo asociacijos A lyga įstatai, 2015 m. lapkričio 27 d.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad autonomišku socialiniu dialogu sudaryto Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimas nėra veiksmingas. Nors Susitarimo įgyvendinimo terminas jau praėjo, tačiau Lenkijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje jis nėra įgyvendintas ir darytina prielaida, kad artimiausiu metu nebus įgyvendintas. Toks futbolo klubų, lygų ir federacijų pasyvumas sietinas su teisinėmis ir praktinėmis priežastimis. *Pirma*, nacionalinė teisinė bazė suteikia sutarties šalims pasirinkti, kurią sutartį – atlygintinų paslaugų teikimo ar darbo sutartį – sudaryti. *Antra*, darbo santykiai reglamentuojami neįvertinant galimos profesionalių sportinių teisinių santykių specifikos. *Trečia*, iš darbo santykių kylančių mokesčių našta gali būti nepakeliama mažose futbolo rinkose, pasižyminčiose nedidele konkurencija ir finansiškai stabilių klubų trūkumu. *Ketvirta*, sportininkų atstovai, palyginti su federacijomis ar klubais, turi silpnesnę derybinę galią. *Penkta*, Susitarimas nenumato sankcijų už neefektyvų įgyvendinimą.

UEFA, kaip viena iš Susitarimo šalių, prisiėmė atsakomybę padėti įgyvendinti Susitarimą, tačiau kyla klausimas dėl UEFA teisinės galimybės imtis tokių veiksmų. Reikia pripažinti, kad pagrindinės priežastys, kodėl profesionalūs futbolininkai nėra prilyginami darbuotojams nacionalinėje teisėje, yra padidėjusi mokesčių našta klubams ir profesionalių sportinių santykių specifikos nenumatymas darbo teisės normose. UEFA neturi kompetencijos kištis į suverenią valstybių mokesčių sistemą ar inicijuoti įstatymų pakeitimų, susijusių su klubų ir žaidėjų teisiniais santykiais nacionaliniu lygiu. Minėta, kad UEFA skatina steigti futbolininkų profesines sąjungas ir plėtoti socialinį dialogą, tačiau darytina prielaida, kad tik kai patys žaidėjai imsis iniciatyvos jungtis į profesines sąjungas ir derėtis federacijos bei valstybės lygiu dėl teisinio statuso pakeitimo, Susitarimo 5 straipsnis galėtų būti veiksmingai įgyvendintas.

Išvados

1. Europos lygmens autonomiškas socialinis dialogas yra naudingas Komisijai, nes greitai ir paprastai galima sprendimą priimti ir reguliuoti santykius tokiose srityse, kuriose ES neturi kompetencijos ar nėra politinės valios priimti sprendimus. Darbdaviams dialogas užtikrina galimybę kontroliuoti rezultatus, išsiderėti palankesnes sąlygas ir atkurti verslo sektoriaus įvaizdį Europoje. Profesinėms sąjungoms – suteikia galimybę skatinti nacionalinį socialinį dialogą ir atkurti profesinių sąjungų *raison d'être*. Tačiau efektyvus susitarimo įgyvendinimas yra pagrindinis savireguliacinės sistemos trūkumas.
2. Pirmojo Europos socialiniu dialogu sudaryto Susitarimo 5 straipsniu Europos lygmens socialiniai partneriai ir UEFA siekė apsaugoti žemesnio meistriškumo žaidėjus, kad jie, net jeigu nepatektų į SESV taikymo sritį, visose UEFA nacionalinėse federacijose su klubais sudarytų darbo sutartis, būtų pripažinti darbuotojais ir jiems būtų suteikta iš nacionalinės darbo teisės kylanti socialinė apsauga.
3. Socialinių partnerių Susitarimo 5 straipsnio įgyvendinimas nėra veiksmingas Lenkijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje. *Pirma*, nacionalinė teisinė bazė suteikia sutarties šalims galimybę pasirinkti – sudaryti atlygintinų paslaugų teikimo ar darbo sutartį. *Antra*, darbo santykiai reglamentuojami neįvertinant galimos profesionalių sportinių teisinių santykių specifikos. *Trečia*, iš darbo santykių kylančių mokesčių našta gali būti nepakeliama mažose futbolo rinkose, pasižyminčiose maža konkurencija ir finansiškai stabilių klubų trūkumu. *Ketvirta*, sportininkų atstovai, palyginti su federacijomis ar klubais, turi silpnesnę derybinę galią. *Penkta*, Susitarimas nenumato sankcijų už neefektyvų įgyvendinimą.
4. Nors UEFA, kaip Susitarimo šalis, prisiėmė atsakomybę padėti įgyvendinti Susitarimą, tačiau ji neturi kompetencijos kištis į suverenią valstybių mokesčių sistemą ar inicijuoti įstatymų pakeitimų dėl klubų ir žaidėjų teisinių santykių reglamentavimo nacionaliniu lygiu. Susitarimo 5 straipsnio efektyvus įgyvendinimas nacionaliniu lygiu galimas tik pačių žaidėjų iniciatyva: jungiantis į profesines sąjungas ir derantis dėl žaidėjų teisinio statuso pakeitimo federacijos ir valstybės lygiu.

LITERATŪRA

Norminė medžiaga

Tarptautiniai ir regioniniai teisės aktai

1. *Agreement regarding the minimum requirements for standard player contract in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory*. 19 April 2012, Brussels.
2. *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the role of social dialogue*, COM(2004) 557 final, 12 August 2004.
3. *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija*. 2008 05 09. LT. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. C 115/47.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
5. Lietuvoje Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 9-215.

Sporto organizacijų aktai

6. *Commentary on FIFA Regulation on Status and Transfer of Players* [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/51/56/07/transfer_commentary_06_en_1843.pdf>.
7. Lietuvos futbolo klubo asociacijos A lyga įstatai, 2015 m. lapkričio 27 d.
8. *Regulations on the Status and Transfer of Players*, October 2015 [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-25]. Prieiga per internetą: <http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationsstatusandtransfer_2015_e_v051015_neutral.pdf>.

Specialioji literatūra

9. BRANCH, A. The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2005, Vol. 21/2.
10. COLUCCI, M.; GEERAERT, A. The „Social Dialogue“ in European Professional Football. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 33(1), 2011–2012.
11. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58.
12. DOLVIK, J. E.; VISSER, J. ETUC and European Social Partnership: A Third Turning Point? H. Compston and J. Greenwood (eds.) *Social Partnership in the European Union*. London: Macmillan, 2001.
13. *FIFPro Black Book Eastern Europe The problems professional footballers encounter: research*. 2012.
14. GUMBIS, J. Naujų besiformuojančių visuomeninių santykių valstybinis reguliavimas ar savireguliacija. *Teisė*, 2006, t. 58.
15. MARGINSON, P.; KEUNE, M. *European social dialogue as multi-level governance: towards more autonomy and new dependencies*. Barbier, Jean-Claude (ed.) *EU Law, Governance and Social Policy European Integration online Papers (EIoP), Special Mini-Issue 1, Vol. 16*, p. 3 [interaktyvus. Žiūrėta 2015-10-01]. Prieiga per internetą: <<http://eiop.or.at/eiop/texte/2012-004a.htm>>.
16. PALIUKĖNAS, A. *Sportinės veiklos sutartis*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015.
17. PALIUKĖNAS, A. Sportinės veiklos sutarties teisinė prigimtis. *Teisė*, 2012, t. 82.
18. SIEKMANN, R. C. R., et al. *Social Dialogue in European Professional Sports. On some Topics about European Sports Law*. Germany, 2013.
19. SMOKVINA, V. New issues in the labour relationships in professional football: social dialogue, implementation of the first autonomous agreement in Croatia and Serbia and the new sports labour law cases. *ISLJ*, published online 16 December 2015.
20. VAN DEN HOOGEN, T.; NOWAK, T. The Emergence and use of self-regulation in the European decision making process: does it make a difference? *Legisprudence: International Journal for the Study of Legislation*, 2010, 4(3).

Teismo institucijų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

21. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-415/93.
22. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. kovo 16 d. sprendimas byloje Nr. C-325/08.
23. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. balandžio 13 d. sprendimas byloje Nr. C-176/96.

Lietuvos teismų praktika

24. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2011 m. vasario. 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2.
25. Lietuvos apeliacinis teismas. 2004 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-579/2004, kat. 90.
26. Lietuvos apeliacinis teismas. 2009 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-200/2009, kat. 99.4.
27. Lietuvos apeliacinis teismas. 2009 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-291/2009, kat. 94.1; 119.9.
28. Lietuvos apeliacinis teismas. 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2T-164/2010, kat. 130.3.
29. Lietuvos apeliacinis teismas. 2000 m. sausio 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-21/2000, kat. nesuteikta.

Interviu

30. FIFPro teisės departamento direktorius Wil van Megen. Interviu data. 2015 m. rugsėjo 28 d.
31. Kroatijos futbolininkų profesinės sąjungos atstovai. Interviu data: 2015 m. lapkričio 16 d.
32. LFF atstovas A. Paulauskas. Interviu data: 2015 m. gruodžio 23 d.
33. LFKA prezidentas D. Šemberas. Interviu data: 2016 m. sausio 28 d.
34. Lietuvos futbolo žaidėjų sąjungos pirmininkas R. Tautkus. Interviu data: 2016 m. sausio 27 d.
35. Lenkijos futbolininkų asociacijos advokatas Maciej Krzemiński. Interviu data: 2015 m. lapkričio 27 d.
36. Slovėnijos atletų sąjungos prezidentas Dejan Stefanovic. Interviu data: 2015 m. gruodžio 15 d.

Kita

37. Fifa corruption crisis: *Key questions answered* [interaktyvus. Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.bbc.com/news/world-europe-32897066>>.
38. *Footballers and employers launch new EU forum for social dialogue*. Brussels, 1 July 2008, IP/08/1064 [interaktyvus. Žiūrėta 2015-11-25]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-08-1064_en.htm?locale=en>.
39. Implementation of the agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts European Professional Football Social Dialogue. Taskforce Report of the visit in Lithuania. 9 December 2014.
40. Social dialogue Poland: progress made. 2014 [interaktyvus. Žiūrėta 2015-10-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.fifpro.org/en/news/social-dialogue-poland-progress-made>>.

EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF EUROPEAN AUTONOMOUS AGREEMENT ON MINIMUM REQUIREMENTS IN STANDARD PLAYER CONTRACTS

Agnė Augutavičiūtė

S u m m a r y

This paper analyses the effectiveness of the implementation process of the autonomous Agreement on minimum requirements in standard player contracts concluded within the European social dialogue committee for European professional football. The paper reveals pros and cons of the autonomous social dialogue regulation and highlights that the effective implementation of Article 5 of the Agreement, which regulates labour relationship between a player and a club, could contribute to better protection of rights of the most vulnerable footballers. The analysis showed that Article 5 of the Agreement is not implemented in Poland, Croatia, Slovenia and Lithuania due to legal and practical reasons. This implies that the implementation process of the autonomous Agreement is not effective at the national level.

Įteikta 2016 m. gegužės 22 d.

Priimta publikuoti 2016 m. birželio 10 d.