



## PROFESSIONAL SPORT MURABBIYLARI SHARTNOMASINING BEKOR QILISH ASOSLARI

*Toshtemirov Dilshod Oybek o'g'li*

*Toshkent davlat yuridik universiteti*

*Sport huquqi yo'nalishi magistratura taabasi*

*E-mail: dilshodtoshtemirov681@gmail.com*

**Annotatsiya:** Ushbu maqola professional futbol murabbiylarining shartnomaviy huquqiy maqomini FIFA O'yinchilar maqomi va transferi bo'yicha reglamenti (RSTP) hamda O'zbekiston milliy qonunchiligi doirasida normativ tahlil qiladi. Tadqiqot shartnomalarning so'zsiz bajarilishi (*pacta sunt servanda*) tamoyili va uning xalqaro sport huquqidagi ahamiyatini o'rganadi. Xususan, FIFA RSTP 2-ilovasiga muvofiq, shartnoma faqat o'zaro kelishuv yoki muddat tugashi bilan bekor qilinishi belgilangan bo'lsa-da, amaliyotda bir tomonlama bekor qilish odatiy holga aylangan. Maqolada shartnoma bekor qilinishiga olib keluvchi "asosli sabab" (*just cause*) instituti, jumladan, maosh to'lamaslik va murabbiyga nisbatan tazyiq o'tkazish holatlarining huquqiy oqibatlarini batafsil yoritilgan. Sport arbitraj sudi (CAS) amaliyotiga tayangan holda, murabbiy vakolatlarini cheklash ham asosli sabab bo'la olishi ko'rsatilgan. Shuningdek, asosli sababsiz shartnomani bekor qilishda kompensatsiya to'lash mexanizmlari tahlil qilinib, FIFA qoidalari an'anaviy umumiy huquqdan farqli o'laroq murabbiyga qo'shimcha kompensatsiya olish imkonini berishi ta'kidlanadi. Tadqiqotning ikkinchi qismida FIFA qoidalari va O'zbekiston Fuqarolik hamda Mehnat kodekslari o'rtasidagi keskin ziddiyatlar ko'rib chiqiladi. Milliy qonunchilik sportning o'ziga xos jihatlarini to'liq qamrab ololmasligi, masalan, xodimning 14 kunlik ogohlantirish bilan ishdan ketish huquqi xalqaro shartnomaviy barqarorlik prinsipini yo'qqa chiqarishi ta'kidlanadi. Xulosa o'rnida, yuzaga kelishi mumkin bo'lgan huquqiy bo'shliqlarni bartaraf etish uchun



*FIFA RSTPning kafolatli sanksiya moddalarini mehnat shartnomalariga to‘g‘ridan-to‘g‘ri kiritish eng mantiqiy huquqiy yechim ekanligi asoslab berilgan.*

**Kalit so‘zlar:** *professional futbol murabbiylari , shartnomaviy barqarorlik , FIFA RSTP , asosli sabab , shartnomani bekor qilish , kompensatsiya , milliy qonunchilik.*

**Abstract:** *This article provides a normative analysis of the contractual legal status of professional football coaches within the framework of the FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (RSTP) and the national legislation of Uzbekistan. The study examines the principle of pacta sunt servanda and its codification in international sports law. Although FIFA RSTP Annex 2 strictly stipulates that contracts can only be terminated by mutual agreement or upon expiry, unilateral termination has become a prevalent practice. The article details the legal consequences of the “just cause” institution, specifically focusing on unpaid salaries and abusive conduct aimed at forcing contract changes. Relying on CAS jurisprudence, it illustrates how restricting a coach’s authority can constitute a just cause for termination. Furthermore, compensation mechanisms for termination without just cause are explored, emphasizing that FIFA rules allow for additional compensation, differing from standard English common law. The research also addresses the deep conflicts between FIFA regulations and Uzbekistan’s Civil and Labor Codes. It notes that national law fails to accommodate sports specifics; for instance, the statutory right of an employee to resign with a 14-day notice contradicts the foundation of international contractual stability. In conclusion, the author argues that directly integrating FIFA RSTP sanction clauses into employment contracts remains the only logical and reliable legal solution to protect the parties.*

**Keywords:** *professional football coaches , contractual stability , FIFA RSTP , just cause , contract termination , compensation , national legislation.*



**Аннотация:** В данной статье проводится нормативный анализ договорно-правового статуса профессиональных футбольных тренеров в рамках Регламента ФИФА по статусу и трансферам игроков (RSTP) и национального законодательства Узбекистана. Исследование изучает принцип *pacta sunt servanda* и его кодификацию в международном спортивном праве. Хотя Приложение 2 к RSTP ФИФА устанавливает, что контракты могут быть расторгнуты только по обоюдному согласию или по истечении срока, на практике одностороннее расторжение стало нормой. В статье подробно рассматриваются правовые последствия института “обоснованной причины” (*just cause*), включая невыплату заработной платы и оскорбительное поведение по отношению к тренерам. Опираясь на практику CAS, показано, что ограничение полномочий тренера также является обоснованной причиной. Кроме того, изучаются механизмы компенсации за расторжение контракта без обоснованной причины с акцентом на то, как правила ФИФА, в отличие от английского общего права, допускают получение дополнительной компенсации. В исследовании также рассматриваются противоречия между правилами ФИФА и Гражданским и Трудовым кодексами Узбекистана. Отмечается, что национальное право не учитывает специфику спорта; например, право работника уволиться с предупреждением за 14 дней разрушает фундамент международной контрактной стабильности. В заключение утверждается, что прямая интеграция санкционных положений RSTP ФИФА в трудовые договоры является единственным логичным правовым решением.

**Ключевые слова:** профессиональные футбольные тренеры , контрактная стабильность , Регламент ФИФА (RSTP) , обоснованная причина (*just cause*) , расторжение контракта , компенсация , национальное законодательство.



## KIRISH

Professional futbolda mehnat munosabatlarini tartibga solishning asosi — *pacta sunt servanda* tamoyili, ya'ni shartnomalarning so'zsiz bajarilishi prinsipidan iborat. FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (RSTP) 2025-yilgi tahririning 13-moddasi bu tamoyilni xalqaro sport huquqida to'g'ridan-to'g'ri kodifikatsiya qilgan: "*Professional va klub o'rtasidagi shartnoma faqat shartnoma muddati tugashi yoki tomonlarning o'zaro kelishuviga asosan bekor qilinishi mumkin*"<sup>1</sup>. Ammo bu qoida murabbiylar munosabatlariga bevosita 13-modda orqali emas, RSTP ning alohida normativ bloki bo'lgan 2-ilovasi (Annexe 2) orqali tatbiq etiladi, bu esa metodologik jihatdan muhim farqni belgilab qo'yadi. 2-ilovaning 3-moddasi "*shartnoma faqat muddati tugashida yoki o'zaro kelishuviga asosan bekor qilinishi mumkin*" degan mutlaq qoidani murabbiylar uchun mustaqil normativ holda mustahkamlaydi<sup>2</sup>, bu esa 2021-yilgacha bo'lgan huquqiy vakuumni ya'ni murabbiylarga FIFA qoidalarining qo'llanilmasligi holatini to'liq bartaraf etdi. Aynan shu ikki normaning parallel strukturasi shartnomaviy barqarorlik prinsipining futbol industriyasida universal xususiyat kasb etishini ko'rsatadi va murabbiy-klub munosabatlarini endi milliy qonunchilik ixtiyoriga to'liq havola qilib bo'lmasligini anglatadi.

Biroq amaliyot prinsipdan keskin farq qiladi. RunRepeat agentligining 2020-yil dekabr oyida e'lon qilgan keng qamrovli tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, Yevropaning beshta yirik ligasida murabbiylar o'rtacha atigi 35 dan 69 gacha o'yin o'tkazib ishdan ketadi va ularning 10 foizdan kamrog'i shartnoma muddatini o'z ixtiyori bilan yakunlaydi<sup>2</sup>. Bu statistika RSTP 13-moddasi va 2-ilova 3-moddasidagi normativ mezondan 90 foizlik og'ish demak ya'ni, shartnomaviy barqarorlik emas, bir tomonlama bekor qilish amaliyotda me'yorga aylangan. Ushbu paradoks

<sup>1</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>

<sup>2</sup> <https://runrepeat.com/premier-league-is-the-safest-among-top-european-leagues-for-managers-study>



quyidagi savolni tug‘diradi: agar normativ asos mavjud bo‘lsa, nima sababdan shartnoma bekor qilishlari bunday ommaviy tus olgan? Javob ikki qatlamda yotadi: birinchisi, “asosli sabab” (just cause) institutining noto‘g‘ri va kengaytirib qo‘llanilishi; ikkinchisi, kompensatsiya mexanizmlarining taraflar o‘rtasida asimmetrik taqsimlanganligidir.

### **TADQIQOT METODOLOGIYASI**

Tadqiqot jarayonida xalqaro sport huquqi va milliy qonunchilik normalarini o‘rganishda kompleks yondashuv qo‘llanildi. Xususan, professional futboldagi shartnomaviy munosabatlarni tartibga soluvchi FIFAning O‘yinchilar maqomi va transferi bo‘yicha reglamenti (RSTP, 2025-yilgi tahriri) hamda uning 2-ilovasidagi murabbiylarga oid maxsus qoidalarning huquqiy tabiatini ochib berishda tizimli yuridik-normativ tahlil metodidan foydalanildi. Shartnomani bir tomonlama bekor qilishdagi “asosli sabab” (just cause) mezonlarining amaliy chegaralarini aniqlash maqsadida Sport arbitraj sudi (CAS) yurisprudensiyasi huquqni qo‘llash pretsedenti sifatida empirik tahlil qilindi. Bundan tashqari, xalqaro sport huquqining shartnomaviy barqarorlik tamoyillari bilan O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik hamda Mehnat kodekslaridagi mehnat munosabatlarini bekor qilish tartiblari o‘rtasidagi huquqiy tafovutlarni yoritishda qiyosiy-huquqiy metod keng qo‘llanildi. Ushbu integrallashgan yondashuv milliy huquq tizimidagi mavjud mantiqiy bo‘shliqlarni xolis baholash va ishonchli amaliy yechimlar ishlab chiqish imkonini berdi.

### **ADABIYOTLAR TAHLILI**

Professional sportda, xususan futbolda murabbiylarning shartnomaviy barqarorligi masalasi xalqaro sport huquqi doktrinasida ham, yuridik amaliyotda ham keng muhokama qilinadigan mavzulardan biridir. Ushbu yo‘nalishdagi adabiyotlarni va amaliy manbalarni tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, tadqiqotchilar asosan ikki katta muammoga e‘tibor qaratishadi, bular shartnomalarning amaldagi bekor qilinish statistikasi va uning huquqiy oqibatlari. Birinchi yo‘nalish asosan



empirik ma'lumotlarga tayanadi. Xususan, RunRepeat agentligi tomonidan e'lon qilingan Yevropaning beshta yirik ligasiga oid tadqiqot sport industriyasidagi haqiqiy holatni ochib beradi. Tadqiqot xulosalariga ko'ra, murabbiylarning 10 foizdan kamrog'i o'z shartnoma muddatini oxirigacha yetkaza oladi va o'rtacha 35-69 o'yindan so'ng ishdan bo'shatiladi. Ushbu statistik dalillar FIFA qoidalarida belgilangan pacta sunt servanda tamoyilining amaliyotda ishlamayotganini isbotlovchi asosiy manba bo'lib xizmat qiladi. Ikkinchi yo'nalish esa yuridik adabiyotlar va huquqni qo'llash amaliyoti (keys-law) tahlilini qamrab oladi. Xalqaro sport huquqi amaliyotida "asosli sabab" (just cause) institutini tahlil qilishda Keegan v Newcastle United (2009) pretsedenti klassik adabiyotlar qatoridan joy olgan. Ushbu ish yuzasidan Lexology portali va HR Magazine nashrlarida chop etilgan yuridik tahlillarda, yuqori haq to'lanadigan sport mutaxassislari uchun adolatsiz ishdan bo'shatish bo'yicha standart mehnat tribunallariga murojaat qilish samarasiz ekanligi, kompensatsiya miqdorining cheklanganligi sababli xalqaro sport arbitrajlarining ahamiyati beqiyos ekanligi ta'kidlangan. Shuningdek, Farrer & Co yuridik firmasi mutaxassislari tomonidan yozilgan maqolalarda sportchilar va murabbiylarning konstruktiv ishdan bo'shatilishi (constructive dismissal) muammolari chuqur tahlil qilinib, amaliy huquqiy baho berilgan. Bundan tashqari, asosiy normativ manba sifatida FIFAning O'yinchilar maqomi va transferi bo'yicha reglamenti (RSTP, 2025) tahlili, xususan uning 2-ilovasida aks etgan murabbiylar himoyasiga oid normalar muhim ahamiyat kasb etadi. Shunga qaramay, xorijiy huquqshunoslar va xalqaro arbitraj amaliyotida keng yoritilgan ushbu mavzu O'zbekiston milliy qonunchiligi solishtirilib yetarlicha qiyosiy tadqiq etilgan. Yuqorida sanab o'tilgan manbalar xalqaro amaliyotni yoritib bersa, milliy mehnat huquqi va sport spesifikasining o'zaro ziddiyatlari maxsus kompleks yondashuvni talab etadi.



## NATIJARAR

**Asosli Sabab (Just Cause) Institutining Normativ Mohiyati va Uning  
Chegaralari**

RSTP 2-ilovasi 4-moddasi bir tomonlama shartnoma bekor qilishning yagona qonuniy asosini belgilaydi: “*shartnoma tomonlardan biri tomonidan hech qanday kompensatsiya to‘lanmasdan bekor qilinishi mumkin, faqat asosli sabab mavjud bo‘lganda*”<sup>3</sup>. Ushbu normaning birinchi qismi kompensatsiyadan ozod qilish mexanizmi bo‘lsa, 4-moddaning 2-bandi bevosita murabbiy manfaatlarini himoya qiluvchi qoidani o‘z ichiga oladi: “*bir tomonni shartnomani bekor qilishga yoki shartlarni o‘zgartirishga majburlamoqchi bo‘lgan istalgan tazyiq ko‘rsatuvchi xatti-harakat ikkinchi tomonga asosli sabab bilan shartnomani bekor qilish huquqi beradi*”<sup>4</sup>. Bu qoida nafaqat passiv himoya balki faol huquqiy qurol bo‘lib murabbiy o‘z vakolatlari qo‘pol ravishda chegaralansa yoki shartnomaviy maqomi kamsitilsa, iste’fo yozmasdan ham huquqiy konstruktsiya saqlanib qoladi.

Bu normaning amaliy kuchini 2008 yilgi *Keegan v Newcastle United* (Premier League Arbitration Tribunal, 2009) ishi ko‘rsatdi. Newcastle United klub rahbariyati Keeganning o‘yinchi jalb qilish bo‘yicha yakuniy qaror qilish vakolatiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri aralashib, uning roziligi va xabarsiz holda Nacho González ismli o‘yinchini shartnomaga kiritdi. Tribunal shartnomasida bu vakolatning aniq ifodalanmaganligi va bu noaniqlikning klub foydasiga hal qilinmasligi lozimligini qayd etib, Keegan 2 million funt sterling kompensatsiya olishga haqli ekanligini tasdiqladi<sup>5</sup>. Bu ish amaliyotda shuni ko‘rsatdi, basharti murabbiyning shartnomaviy vakolat doirasi yozma shaklda qat’iy belgilanmagan bo‘lsa, bu noaniqlik fuqarolik-huquqiy talqinda hamisha zaif tomonga qarshi ishlaydi. 2-ilovaning 4-moddasi ana shu bo‘shliqni to‘ldirish uchun mo‘ljallangan, “tazyiq ko‘rsatuvchi xatti-harakat” formulasi esa

<sup>3</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>

<sup>4</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=735db62d-3472-4284-8fa9-c38639094de4>



vakolat tortib olish, asossiz chetlatish va shartnoma shartlarini yomonlashtirish holatlarini qamrab oladi.

Asosli sababning huquqiy chegaralarini aniqlashda esa CAS yurisprudensiyasi normativ matn bilan birga o‘qilishi lozim. **CAS 2015/A/4286, Plaku v Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw** ishida tribunal shuni belgiladi: o‘yinchi (va bu murabbiylar uchun ham analogiya qilinishi mumkin) asossiz ravishda birinchi jamoadan chetlatilib, yolg‘iz mashg‘ulotga majburlansa, maoshi to‘rtga kesib qo‘yilsa va intizomiy jarima to‘planadigan bo‘lsa, bu harakatlar birgalikda “xo‘rlaydigan muomala” (abusive conduct) sifatida tasniflanib, asosli sabab hisoblanadi<sup>6</sup>. Aynan shu presedent 2-ilovaning 4-moddasiga kodifikatsiya qilingan, ya’ni norma CAS amaliyotining rasmiy ifodasiga aylandi. Biroq shuni ham qayd etish joizki, asosli sabab belgisi “har bir holat bo‘yicha alohida” tekshiriladi, bu esa universal formulaning yo‘qligini anglatadi. Murabbiy har qanday noqulaylikni asosli sabab sifatida talqin qilib bo‘lmaydi, ya’ni buzilish jiddiy, muttasil yoki tizimli bo‘lishi kerak.

Asosli sabab instituti doirasidagi eng aniq normativ qurol — bu maosh to‘lamaslik holatida murabbiyga berilgan muayyan himoya haqidagi 2-ilova 5-moddasidir. 5-modda quyidagi ketma-ketlik bo‘yicha ishlaydi: klub kamida ikki oylik maoshni belgilangan sanada to‘lamasa va murabbiy yozma ravishda kamida 15 kunlik muhlat bilan ogohlantirish bersa, bu muddat o‘tgach murabbiy shartnomani asosli sabab bilan bekor qilish huquqiga ega<sup>7</sup>. Bu mexanizm amalda ikki jihatdan muhim hisoblanadi, birinchidan, u murabbiyga “kimning aybini isbotlash” kerakligi masalasida normativ to‘siqni olib tashlaydi, chunki moliyaviy hujjatlar orqali o‘zaro majburiyat aniq, ikkinchidan, u sudlashuv xavfini

<sup>6</sup> <https://www.football-legal.com/content/cas-2015-a-4286-sebino-plaku-v-wroclawski-klub-sportowy-slask-wroclaw-s-a>

<sup>7</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>



kamaytiradi, agar klub maosh to‘lamasa va protsedura bajarilsa, murabbiyning haqqi ravshan bo‘lib qoladi.

Biroq ushbu modda ham cheklovga ega: ikki oydan kam kechikish avtomatik ravishda asosli sababga aylanmaydi. 2-ilovaning 7-moddasida esa parallel qoida mavjud, agar klub to‘lovni 30 kundan ortiq muddatga kechiktirib, murabbiy yozma ogohlantirish berib, 10 kunlik muddat bergach ham to‘lamasa, Football Tribunal ogohlantirish, tanbeh yoki jarima sanksiyalarini qo‘llashi mumkin<sup>8</sup>. Bu mexanizmlar o‘zaro to‘ldiruvchi: 7-modda to‘lamaslikni sanksiya nuqtai nazaridan jilovlasa, 5-modda murabbiyga shartnomani bekor qilish huquqi beradi. Har ikkisi ham bir narsa uchun mo‘ljallangan, klub moliyaviy itoatsizligini normalashgan holatdan saqlash uchun xizmat qiladi.

### **Asosli Sababsiz Bekor Qilishning Oqibatlari**

RSTP 2-ilovasi 6-moddasiga binoan, shartnoma asosli sababsiz bekor qilinsa, huquqbuzar taraf kompensatsiya to‘lashga majbur<sup>9</sup>. Murabbiy uchun kompensatsiya hisoblash metodologiyasi ikki asosiy ssenariyga bo‘linadi. Birinchi ssenariyda murabbiy yangi shartnoma tuzmasdan ishdan bo‘shatilsa, umumiy qoidaga ko‘ra kompensatsiya muddatidan oldin bekor qilingan shartnomaning qolgan to‘liq qiymati (residual value) ga teng. Ikkinchi ssenariyda esa murabbiy yangi klubga o‘tib, yangi shartnoma tuzsa, yangi shartnoma bo‘yicha to‘lanadigan maosh umumiy kompensatsiya summasidan chegirib tashlanadi (Mitigated Compensation). Biroq bu modda chegirib tashlash bilan tugamaydi, agar shartnoma bekor qilinishi maosh qarzdorligidan kelib chiqqan bo‘lsa, murabbiy Mitigated Compensationga qo‘shimcha ravishda uch oylik maosh miqdorida “Additional Compensation” olishga haqli, og‘irlashtiruvchi holatlarda bu miqdor olti oygacha ko‘tarilishi mumkin<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>

<sup>9</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>



Ushbu mexanizmning eng muhim tomoni – “zararni kamaytirish majburiyati” (duty to mitigate) qoidasining qanday ishlashidir. Ingliz umumiy huquqida bu qoida an’anaviy ravishda xodimga yangi ish qidirish majburiyatini yuklaydi va yangi maosh kompensatsiyadan chegiriladi, bu asimmetrik natijaga olib keladi, chunki murabbiy ertaroq yangi ish topsa, sobiq klubning kompensatsiya majburiyati ham kamayadi. Aynan shu nuqtada milliy huquq bilan FIFA RSTP 2-ilovasi metodologiyasi o’rtasidagi farq eng yaqqol ko‘rinadi: 6-modda chegirib tashlashni “qaror qilingan vaqtga qadar” deb belgilaydi va “Mitigated Compensation + Additional Compensation” kombinatsiyasini taklif etadi, bu esa murabbiyga yangi ish topish bilan birga qo‘shimcha miqdorni ham saqlab qolish imkonini beradi. Shu bilan birga, muallif nuqtai nazaridan ta’kidlash lozimki, ushbu kombinatsiya faqat maosh qarzligidan kelib chiqqan bekor qilishlarda to‘liq ishlashi mumkin, boshqa hollarda additional compensation qismi tushib qoladi.

2-ilovaning 8-moddasida esa to‘lovni amalga oshirmaslikka javoban eng qattiq mexanizm keltirilgan, agar Football Tribunal tomonidan chiqarilgan qarorning pul majburiyati 45 kun ichida bajarilmasa, klub yangi o‘yinchilarni ro‘yxatdan o‘tkazishdan to‘liq mahrum qilinadi (transfer ban), assotsiatsiya rivojlantirish mablag‘laridan chegaralanadi, murabbiy esa barcha futbolga oid faoliyatdan olti oygacha chetlatiladi<sup>10</sup>. Bu sanksiyalar mexanizmi RSTP umumiy qoidalarida o‘yinchilar uchun belgilangan sanksiyalar bilan mutanosibdir, bu esa FIFA ning murabbiylar munosabatlarini huquqiy tizimga tabiiy integratsiya qilish niyatini ko‘rsatadi.

## MUHOKAMA

FIFA RSTP ning umumiy 1-moddasi va 2-ilovaning 1-moddasi birgalikda o‘qilganda bir asosiy cheklov namoyon bo‘ladi, xalqaro xususiyatga ega bo‘lmagan ichki nizolarda milliy assotsiatsiyalar o‘z tartiblarini mustaqil qo‘llashda davom

<sup>10</sup> <https://digitalhub.fifa.com/m/696d877ea35ca761/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-January-2025-edition.pdf>



etadi, FIFA normasining subsidiar roli esa faqat xalqaro element mavjud bo‘lganda ya’ni murabbiy va klub turli assotsiatsiyalar doirasida bo‘lganda to‘liq ishga tushadi. RSTP ning umumiy qoidalarida belgilangan tamoyillar, xususan, 1-modda (a) bandiga ko‘ra “har bir assotsiatsiya o‘z regulamentiga shartnomaviy barqarorlikni himoya qilish mexanizmlarini kiritishi shart” tamoyili milliy assotsiatsiyalarga majburiy yo‘riqnoma bo‘lsa-da, uning ijrosi tekshiruv mexanizmlariga bog‘liq. Bu esa amalda bir muammoni o‘zi bilan birga saqlaydi, O‘zbekiston sport boshqaruvida, masalan, ichki nizolar Mehnat kodeksi va Fuqarolik kodeksi doirasida ko‘riladi, u yerda “adolatsiz ishdan bo‘shatish” uchun belgilangan kompensatsiya chegaralari millionlab funtlik shartnoma qiymatlariga nisbatan shunchalik past-ki, murabbiylar uni da’vo qilish o‘rniga yashirin kelishuv imzolashni afzal ko‘radi<sup>14</sup>.

Buning mantiqiy oqibati shundaki, shartnomaviy madaniyatning prinsip sifatida emas, balki muzokaraning natijasi sifatida shakllanishidadir. 2-ilovaning 6-moddasi “agar shartnomada boshqacha nazarda tutilmagan bo‘lsa” iborasini qo‘llaydi, ya’ni tomonlar avvaldan “buy-out clause” yoki “liquidated damages” bandini shartnomaga kiritgan bo‘lsa, normativ standart moddalari o‘z kuchini yo‘qotadi va shartnomalarda belgilangan raqamlar amal qiladi. Bu esa murabbiy tomoniga eng muhim amaliy maslahatni beradi, ya’ni “asosli sabab” institutiga umid qilish emas, balki kompensatsiyani avvaldan va aniq miqdorda shartnomaga kiritish — ishdan bo‘shatish muqarrar holat sifatida ko‘rilgan sport industriyasida yagona ishonchli himoya qatlamidir.

FIFA RSTP qoidalarining sportda mutlaq xarakter kasb etuvchi barqarorlik mexanizmlaridan farqli o‘laroq, O‘zbekiston milliy qonunchiligida shartnomani bekor qilish instituti fuqarolik va mehnat huquqining umumiy nazariyasiga tayanadi. Bu esa professional sportning o‘ziga xos talablari bilan to‘qnashuvni yuzaga keltiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 382-moddasiga muvofiq, shartnoma taraflarning kelishuviga ko‘ra o‘zgartirilishi va bekor qilinishi mumkin



bo'lsa-da, uni bir tomonlama bekor qilish faqatgina shartnomaning "jiddiy ravishda buzilishi" yoki qonunda/shartnomada nazarda tutilgan boshqa qat'iy holatlardagina sud tartibida amalga oshiriladi. Fuqarolik kodeksining mazkur moddasi ikkinchi tarafni umid qilishga haqli bo'lgan narsadan ko'p darajada mahrum etadigan qilib zarar yetkazishni "jiddiy buzish" sifatida kvalifikatsiya qiladi. Buni murabbiy amaliyotiga tatbiq etadigan bo'lsak, FIFA doirasida asosli sabab (just cause) deya baholanadigan holatlar (masalan, maoshning to'lanmasligi yoxud vakolatlarning tortib olinishi) Fuqarolik kodeksi doirasida ham shartnomani bekor qilish uchun jiddiy asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Biroq Fuqarolik kodeksining 384-moddasiga ko'ra bir tomonlama bekor qilish taklifiga o'ttiz kun ichida javob olinmagach yoki rad etilgach, taraflar sudga murojaat qilishlari shart etib belgilangan. Bu protsedura FIFAning shartnomani tezkor va avtonom bekor qilish amaliyotidan farq qilib, murabbiy va klub munosabatlarini uzoq vaqt byurokratik jarayonlarda ushlab qolishi mumkin.

Shuningdek, Fuqarolik kodeksining 383-moddasida nazarda tutilgan "vaziyatning jiddiy o'zgarishi" asosida shartnomani bekor qilish instituti ham diqqatga sazovor. Agar klub quyi ligaga tushib ketsa yoki homiylar jiddiy muammoga uchrasa, taraflar shartnoma shartlarini qayta ko'rib chiqishlari yoki bekor qilishlari mumkin. Lekin amaliyotda futbol klublari ko'pincha sportdagi muvaffaqiyatsizliklarni (mag'lubiyatlarni) fors-majior holat emas, oddiy tijoriy risk sifatida baholaydi, bu esa ushbu moddani murabbiy bilan shartnomani asossiz bekor qilish uchun kafillik bo'la olmasligini ko'rsatadi.

Boshqa tomondan qaraganda, O'zbekistonda sport klublari va murabbiylar munosabatlari asosan mehnat shartnomalari orqali tartibga olinadi. Bu munosabatlar bevosita Mehnat kodeksi doirasida hal qilinadi. Mehnat kodeksining 160-moddasi murabbiyga (xodim sifatida) shartnomani o'n to'rt kun oldin ogohlantirish yo'li bilan o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilish imperativ huquqini beradi. Bu norma xalqaro sport huquqidagi "shartnomaviy barqarorlik" (contractual stability)



poydevoriga bolta uradi, zero murabbiy “asosli sababsiz” shunchaki ogohlantirish berish orqali jamoani tark etish imkoniga ega bo‘lib qoladi. To‘g‘ri, xuddi shu moddada taraflar o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra neustoyka to‘lash belgilanishi mumkinligi e’tirof etilgan, biroq bu FIFA belgilaydigan “kompensatsiya” kabi qat’iy va kafolatlangan ta’sir kuchiga ega emas.

Klublar (ish beruvchilar) uchun vaziyat yanada cheklangan. Mehnat kodeksining 161-moddasi ish beruvchi tashabbusi bilan shartnomani bekor qilishning aniq va yopiq ro‘yxatini taqdim etgan. Bular qatoriga faqat xodimning malakasi yetishmasligi, muntazam mehnat majburiyatlarini buzishi yoki tashkilot tugatilishi kabi holatlar kiradi. Sportda asosiy ishdan bo‘shatish sababi bo‘lgan “jamoat natijalarining qoniqarsizligi” yoki “yangi o‘yin uslubiga ehtiyoj” kabi asoslar mazkur qonunchilikda mustaqil asos sifatida mavjud emas. Shuning uchun ham klublar murabbiyni qoniqarsiz natijalar tufayli bo‘shatmoqchi bo‘lganda, ko‘pincha kelishuv asosida shartnomani bekor qilish yo‘lini tanlashga majbur bo‘lishadi yoki Mehnat kodeksini buzib, xalqaro sanksiyalar, jumladan, katta miqdordagi jarimalarga yuz tutish xavfini o‘z bo‘yinlariga oladilar. Fuqarolik kodeksining 385-moddasida qayd etilganidek, shartnoma jiddiy buzilgan taqdirda yetkazilgan zararni to‘lash talab qilinishi mumkin, ammo bu zararni isbotlash mexanizmlari sport muhitida juda munozarali hisoblanadi.

## XULOSA

Xulosa qilib aytganda, O‘zbekiston milliy qonunchiligi (Fuqarolik va Mehnat kodekslari) fuqaro va ishchi huquqlarini ishonchli himoya qilsa-da, sportdagi o‘ziga xos va dinamik mehnat munosabatlarini, jumladan “asosli sababsiz” ketganlik uchun yirik kompensatsiyalar va intizomiy choralarni jumladan, sport transferlari taqiqi va boshqalarni o‘z ichiga olmaydi. Shuning uchun, milliy assotsiatsiyalar qoshidagi kelishuvlarda FIFA RSTP ning kafolatli sanksiya moddalarini to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki qat’iy tovon puli shaklida mehnat shartnomasiga mustahkamlash yagona to‘g‘ri



va mantiqiy huquqiy yechim bo‘lib qolaveradi. Biroq, shartnomaviy vositalar masalaning faqatgina xususiy yechimi hisoblanadi. Muammoni tizimli hal etish hamda milliy huquq tizimini xalqaro sport huquqi normalariga to‘liq integratsiya qilish maqsadida amaldagi qonunchilikka quyidagi qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish taklif etiladi:

Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida “Professional sport murabbiyi” maqomini qonuniylashtirish zarur. Amaldagi Mehnat kodeksining 503-moddasi faqatgina musobaqalarda bevosita ishtirok etuvchi sportchilar mehnatini tartibga solib, bosh murabbiy va murabbiylar shtabini maxsus huquqiy e‘tibordan chetda qoldirgan. Ushbu bo‘shliqni to‘ldirish uchun Kodeksga 503<sup>1</sup>-modda (Sport mutaxassislari va murabbiylar mehnatini tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari) kiritilishi lozim. Ushbu moddada murabbiyning sport jamoasini boshqarishdagi eksklyuziv vakolatlari va ularning kasbiy faoliyatiga klub rahbariyati tomonidan asossiz aralashishga yo‘l qo‘ymaslik kafolatlari qat’iy belgilanishi shart.

Ikkinchidan, murabbiylar mehnat shartnomalarini muddatidan oldin bekor qilish bilan bog‘liq nizolarni ko‘rib chiqishda ixtisoslashgan yurisdiksiyani joriy etish lozim. Bunday nizolarni uzoq vaqt talab etadigan va o‘ziga xos sport dinamikasini to‘liq qamrab ololmaydigan an’anaviy fuqarolik sudloviga topshirishdan ko‘ra, O‘zbekiston Futbol Assotsiatsiyasi huzuridagi Nizolarni hal qilish palatasi (NDRC) vakolatlarini FIFA Football Tribunal modeliga moslashtirish kerak. Milliy sport qoidalarida murabbiy va klub o‘rtasidagi shartnomaviy va kompensatsiyaviy nizolar birinchi instansiya sifatida aynan ixtisoslashgan palata tomonidan tezkor ko‘rib chiqilishi majburiyligi belgilab qo‘yilishi tizim samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. FIFA, Regulations on the Status and Transfer of Players (January 2025 edition), Art. 1, 13.



2. FIFA RSTP (2025), Annexe 2 ("Rules for the employment of coaches"), Art. 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
3. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi, 382–385-moddalar.
4. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 160–161-moddalar.
5. CAS 2015/A/4286, Sebino Plaku v. Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw S.A..
6. Keegan v Newcastle United Football Club, Premier League Arbitration Tribunal (October 2009).
7. Employment Rights Act 1996 (UK), ss. 94–98.
8. RunRepeat, Coaching Changes in Europe’s Top 5 Leagues (December 2020).
9. Farrer & Co, ‘When might an athlete claim constructive dismissal?’ (April 2018).
10. Lexology, ‘Keegan wins case against Newcastle United’ (January 2010).
11. HR Magazine, ‘Kevin Keegan: Taking an unfair dismissal claim to a tribunal is pointless for high earners’.