



**SPORT MURABBIYLARI BILAN TUZILADIGAN SHARTNOMALARNI
MUDDATDAN OLDIN BEKOR QILISH NIZOLARINI HAL ETISHDA
XALQARO SPORT ARBITRAJ SUDI VA XORIJIY DAVLATLAR
AMALIYOTI**

Toshtemirov Dilshod Oybek o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

Annotatsiya: Ushbu tezisda professional sport sanoatida sport murabbiylari bilan tuzilgan mehnat shartnomalarini muddatidan oldin bekor qilish nizolarini hal etishda Xalqaro Sport Arbitraj Sudi (CAS) hamda xorijiy davlatlar, xususan, Angliya, Germaniya va Rossiya amaliyoti qiyosiy huquqiy tahlil qilingan. Tadqiqotda shartnomani kompensatsiyasiz bekor qilish uchun talab etiladigan uzrli sabab (Just cause) mezonlari, sport tavakkalchiligi, konstruktiv ishdan bo'shatish hamda muddatli shartnomalarni bekor qilishning o'ziga xos xalqaro mexanizmlari yoritilgan.

Kalit so'zlar: sport huquqi, murabbiylik shartnomasi, xalqaro sport arbitraji (CAS), haqli asos (Just cause), konstruktiv ishdan bo'shatish, sport tavakkalchiligi, Lex Sportiva.

Аннотация: В данных тезисах проведен сравнительно-правовой анализ практики Спортивного арбитражного суда (CAS) и зарубежных стран, в частности Англии, Германии и России, в разрешении споров о досрочном расторжении трудовых договоров со спортивными тренерами. В исследовании освещены критерии уважительной причины (Just cause) для расторжения контракта без компенсации, спортивный риск, конструктивное увольнение, а также специфические международные механизмы расторжения срочных контрактов.



Ключевые слова: спортивное право, тренерский контракт, международный спортивный арбитраж (CAS), уважительная причина (Just cause), конструктивное увольнение, спортивный риск, Lex Sportiva.

Abstract: This thesis provides a comparative legal analysis of the practice of the Court of Arbitration for Sport (CAS) and foreign countries, in particular England, Germany, and Russia, in resolving disputes over the early termination of employment contracts with sports coaches. The study highlights the criteria for just cause for terminating a contract without compensation, sporting risk, constructive dismissal, and specific international mechanisms for terminating fixed-term contracts.

Keywords: sports law, coaching contract, Court of Arbitration for Sport (CAS), Just cause, constructive dismissal, sporting risk, Lex Sportiva.

KIRISH

Zamonaviy professional sport industriyasida murabbiylar va sport klublari yoxud milliy federatsiyalar o'rtasidagi shartnomaviy nizolarni hal etishning eng oliy va yakuniy instansiyasi sifatida Lozanna shahridagi Xalqaro Sport Arbitraj Sudi (CAS) xizmat qiladi. CAS yurisprudensiyasi murabbiylik shartnomasini sof mehnat yoki sof xizmat ko'rsatish shartnomasi qolipidan tashqariga chiqadigan, yuqori tijorat tavakkalchiligiga asoslangan o'ziga xos huquqiy bitim sifatida malakalaydi. Shu sababli, bunday shartnomalarni muddatdan oldin bekor qilish jarayoni an'anaviy davlat mehnat huquqidan ko'ra, ko'proq transmilliy sport huquqi, ya'ni Lex Sportiva qoidalari asosida tartibga solinadi. Xalqaro miqyosda shakllangan huquqiy yondashuvlarni o'rganish milliy qonunchilikdagi bo'shliqlarni to'ldirish va sport tashkilotlarining xalqaro sanksiyalarga uchrashining oldini olish uchun muhim nazariy hamda amaliy ahamiyat kasb etadi.

ASOSIY QISM

Xalqaro sport shartnomalarining mutlaq ko'pchiligida qo'llaniladigan huquq sifatida Shveysariya qonunchiligi tanlanishi sababli, CAS arbitraj panellari nizolarni



hal etishda bevosita Shveysariya Majburiyatlar kodeksiga tayanadi. Xususan, shartnomani bir tomonlama, zudlik bilan va moliyaviy kompensatsiya to‘lamasdan bekor qilish masalasi ushbu kodeksning 337-moddasi bilan tartibga solinadi. Mazkur moddaga ko‘ra, shartnomani muddatdan oldin bekor qilish uchun taraflardan birida qat’iy ravishda haqli asos (Just Cause) mavjud bo‘lishi imperativ shart qilib belgilangan. CAS yurisprudensiyasida haqli asos standarti o‘ta tor va qat’iy talqin qilinadi, u taraflar o‘rtasidagi o‘zaro ishonchning va shartnomaviy sadoqatning shu qadar jiddiy buzilishini anglatadiki, bunda mehnat munosabatlarini davom ettirishni talab qilish obyektiv nuqtai nazardan adolatsizlik hisoblanadi.

Xalqaro sport amaliyotidagi eng yirik yuridik kolliziya shundan iboratki, klublar boshqaruvi jamoaning musobaqalardagi muvaffaqiyatsizligini murabbiyni ishdan bo‘shatish uchun yetarli bo‘lgan haqli asos deb hisoblaydilar. Biroq, CAS o‘zining barqaror amaliyotida ushbu yondashuvni keskin inkor etgan. Xalqaro sport huquqida rezonans keltirib chiqargan Slaven Bilich va Al-Ittihad klubi ishi doirasida arbitraj paneli klubning pozitsiyasini to‘liq asossiz deb topdi. CAS o‘z qarorida murabbiylik faoliyati huquqiy tabiatiga ko‘ra natijaga erishishni kafolatlash majburiyati emas, balki o‘zining barcha kasbiy bilimi va harakatlarini maksimal darajada ishga solish majburiyati hisoblanishini qat’iy belgiladi. Sportdagi mag‘lubiyat murabbiy bevosita nazorat qila olmaydigan o‘nlab obyektiv omillarga bog‘liq bo‘lib, bu yuridik tilda sof sport tavakkalchiligi (sporting risk) sanaladi. Shuning uchun, klub murabbiyni asossiz ishdan bo‘shatgani uchun unga shartnomaning qolgan barcha muddati uchun ko‘zda tutilgan maoshlarni to‘liq to‘lab berishga majbur qilingan.

CAS yurisprudensiyasida klublarni mutlaq xonavayron bo‘lishdan asrovchi zararni kamaytirish (Mitigation) prinsipi ham faol ishlaydi. Ushbu doktrinaga ko‘ra, agar murabbiy klub tomonidan bo‘shatilgach yangi ish topsa, arbitraj sudidan kompensatsiya miqdorini yangi shartnomaning qiymati summasiga kamaytirish talab qilinishi mumkin. Ammo amaliyotda sport klublari uzrli sabab isbotlash



og'irligidan va katta kompensatsiya to'lashdan qochish maqsadida manipulyativ usullardan foydalanadilar. Ular murabbiyni bevosita ishdan bo'shatmaydi, balki unga nisbatan psixologik va kasbiy bosim o'tkazib, murabbiyni o'z xohishi bilan shartnomani bekor qilishga majburlaydigan sharoitlarni yaratadilar. Xalqaro sport huquqida bu jarayon konstruktiv ishdan bo'shatish deb malakalanadi. Masalan, Brad Greenberg ishida klub rahbariyati rasmiy buyruq bilan mutaxassisni bosh murabbiylikdan olib, skauting bo'yicha murabbiy lavozimiga o'tkazgan. CAS bu harakatni yuridik jihatdan haqsiz va aniq konstruktiv ishdan bo'shatish ekanligini qat'iy belgiladi. Xuddi shunday, murabbiyni asosiy jamoa mashg'ulotlaridan chetlatib, individual shug'ullanishga majbur qilish ham shartnoma ishonchini butunlay yemiradi va muddatdan oldin bekor qilish uchun klubning o'zini aybdor qilib ko'rsatadi.

Buyuk Britaniya professional sportida, xususan, futbol sanoatida murabbiylik shartnomalarini muddatdan oldin bekor qilish juda murakkab huquqiy arxitekturaga ega bo'lib, nizolar bir vaqtning o'zida uchta huquqiy mexanizm orqali tahlil qilinadi. Angliyada professional murabbiylar yuridik jihatdan oddiy yollanma ishchilar sifatida e'tirof etiladi va ularning fundamental huquqlari 1996-yildagi Bandlik huquqlari to'g'risidagi qonun bilan himoya qilinadi. Agar klub murabbiyni ishdan bo'shatsa, u adolatsiz bo'shatish da'vosi bilan Bandlik tribunallariga murojaat qilish huquqiga ega. Klub shartnomani darhol bo'shatish orqali buzsa, bu umumiy fuqarolik huquqi nuqtai nazaridan noto'g'ri bo'shatish deb malakalanadi. Bunday ulkan moliyaviy zararlarni boshqarish uchun Angliya huquqida Garden Leave (Bog'ta'tili) instituti ishlaydi, bunda murabbiy jamoani boshqarishdan chetlatiladi, uning o'rniga yangi mutaxassis olib kelinadi, biroq u rasman ishdan bo'shatilmaydi va shartnoma muddati tugagunga qadar uyida o'tirib klubdan har oy to'liq maosh olishda davom etadi. Shuningdek, nizolar maxsus arbitrajlarda ko'riladi, masalan, Kevin Keegan va Newcastle United ishida klub rahbariyati murabbiyning xohishiga qarshi o'yinchi sotib olgani uchun Tribunal buni shartnomaning fundamental



shartlarini qo‘pol ravishda buzish va konstruktiv ishdan bo‘shatish deb baholagan hamda klubni kompensatsiya to‘lashga hukm qilgan.

Yevropa qit‘asida eng barqaror sport huquqi amaliyotlaridan biri Germaniyaga tegishli bo‘lib, professional futbol murabbiylari bilan shartnomalarni bekor qilish bevosita Germaniya Fuqarolik kodeksi (BGB) hamda Federal Mehnat Sudi pretsedentlari doirasida qat‘iy tartibga solinadi. Germaniyada murabbiylar bilan deyarli har doim muddatli mehnat shartnomasi tuziladi va ularni oddiy tartibda muddatdan oldin bekor qilish taqiqlanadi. Klub murabbiyni zudlik bilan ishdan bo‘shatmoqchi bo‘lsa, BGBning 626-paragrafida belgilangan muhim sabab qoidasiga bo‘ysunishi kerak. Germaniya Federal Mehnat Sudi amaliyotida jamoaning qoniqarsiz natijalari yoki turnir jadvalidagi pastlashuv hech qachon muhim sabab sifatida qabul qilinmaydi. Buning o‘rniga klublar Freistellung (vazifalardan ozod qilish) institutidan keng foydalanadilar. Jamoa mag‘lubiyatlar girdobiga tushib qolganda, klub rahbariyati murabbiy ishdan bo‘shatilganini emas, balki vazifalarini bajarishdan ozod etilganini e‘lon qiladi, yuridik jihatdan shartnoma bekor bo‘lmaydi va murabbiy har oy o‘z maoshini to‘liq olishda davom etadi. Shu davr mobaynida klub murabbiyning agenti bilan muzokara olib borib, Abfindung (ishdan bo‘shatish nafaqasi) to‘lash orqali o‘zaro kelishuv bitimi tuzadi va shundan so‘nggina shartnoma yuridik jihatdan to‘liq bekor qilinadi.

Rossiya Federatsiyasida professional sport murabbiylari bilan shartnomaviy munosabatlar asosan sof mehnat huquqi doirasida, bevosita Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining maxsus 54.1-bobi orqali tartibga solinadi. Rossiya huquqi xalqaro sport va antidoping standartlarini o‘zining mehnat qonunchiligiga implementatsiya qilgan bo‘lib, agar murabbiy xalqaro antidoping qoidalarini hatto ehtiyotsizlik orqali bir marta buzsa ham, bu shartnomani ish beruvchi tashabbusi bilan zudlik va kompensatsiyasiz bekor qilish uchun to‘laqonli hamda mutlaq huquqiy asos hisoblanadi. Shuningdek, Rossiya Federatsiyasi Oliy Sudi Plenumining qaroriga ko‘ra, sudlarga nizoni ko‘rish jarayonida bevosita milliy va



xalqaro sport federatsiyalarining maxsus reglamentlarini inobatga olish imperativ qoida sifatida yuklatilgan. 2017-yilda qonunchilikka kiritilgan o'zgartirishlarga muvofiq, taraflarga mehnat shartnomasida maxsus arbitraj kelishuvini ko'rsatish huquqi berildi va buning natijasida murabbiyni ishdan bo'shatish nizolari to'g'ridan-to'g'ri ixtisoslashgan sport arbitrajiga, xususan, Rossiya Federatsiyasi Milliy Sport Arbitraj Markaziga ko'rib chiqish uchun taqdim etilishi qonuniylashtirildi.

XULOSALAR

Xalqaro Sport Arbitraj Sudi va xorijiy davlatlar amaliyotining qiyosiy tahlili shuni ko'rsatadiki, sport murabbiylari bilan tuzilgan shartnomalarni muddatdan oldin bekor qilish instituti o'zida mehnat huquqining ijtimoiy himoya prinsiplari hamda transmilliy sport huquqining tijoriy va shartnomaviy qat'iyligini mujassamlashtiradi. Angliya va Germaniya tajribasi jamoaning yomon sport natijalari murabbiyni kompensatsiyasiz ishdan bo'shatish uchun qonuniy asos bo'la olmasligini, bu jarayonda klublarni moliyaviy sanksiyalardan asrash uchun Garden Leave va Freistellung kabi maosh saqlangan holda vazifadan ozod qilish institutlari muhim ahamiyatga ega ekanligini isbotlaydi. Rossiya amaliyoti esa sportning o'ziga xos xususiyatlarini, jumladan antidoping qoidalarini va sport arbitraji yurisdiksiyasini bevosita milliy mehnat qonunchiligiga kodifikatsiya qilishning samarali modelini taqdim etadi.

O'zbekiston Respublikasi milliy mehnat va sport qonunchiligini xalqaro huquq standartlariga to'liq moslashtirish hamda sport tashkilotlarining xalqaro arbitrajlardagi yirik moliyaviy sanksiyalariga uchrashining oldini olish maqsadida milliy qonunchilikka xorijiy tajribadagi ilg'or institutlarni implementatsiya qilish zarur. Xususan, Mehnat kodeksida murabbiy maqomini sportchidan yuridik jihatdan ajratish, shartnomani kompensatsiyasiz bekor qilish uchun asos bo'luvchi sportga xos uzrli sabablar doirasini xalqaro arbitraj standartlariga moslashtirish hamda nizolarni bevosita ixtisoslashtirilgan sport arbitrajlarida ko'rib chiqish mexanizmlarini joriy etish tavsiya etiladi. Ushbu huquqiy takomillashtirish ishlari



professional sport sanoatida shartnomaviy barqarorlikni ta'minlashga va murabbiylarning kasbiy avtonomiyasini to'laqonli himoya qilishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 2022.
2. Shveysariya Majburiyatlar kodeksi (Swiss Code of Obligations). – Bern, 1911.
3. Bandlik huquqlari to'g'risidagi qonun (Employment Rights Act). – London, 1996.
4. Germaniya Fuqarolik kodeksi (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). – Berlin, 1896.
5. Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksi. – Moskva, 2001.