



ბატონიშვილის ბიბლიოთეკა

ციტირებისთვის:

უელჩი რ., შრომის სამართალი სპორტში, ნაწილი I, გ. გორაძის და ე. ჯოხიძის თარგმანი,
ჟურნ. „იურისტი“, N8, 2019

ელექტრონული იურიდიული ბიბლიოთეკა www.princelibrary.ge

შექმნილია USAID/PROLoG-ის ფინანსური ხელშეწყობით



სულხან-საბა ორბელიანი
ფონდისტი



USAID
ამერიკელი ხალხისგან

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

შრომის სამართალი სპორტში

თარგმანი: გიორგი გორაძე * და ელენე ჯოხიძე *

რედაქტირება და კომენტარები – გიორგი გორაძე

ნაწილი I

შესავალი

პროფესიულ სპორტში დასაქმებულნი არიან როგორც კლუბის მენეჯერები, ასევე მწვრთნელთა შემადგენლობა, ამიტომ მათზე ვრცელდება შრომითი სამართლის ჩვეულებრივი წესები, რომელიც მოიცავს როგორც საერთაშორისო სამართალს, ასევე, კანონმდებლობას შრომითი უფლებების დაცვის შესახებ.

სტატიის მთავარი მიზანია, ხაზი გაუსვას იმ ფაქტს, თუ რამდენად დიდი ზეგავლენა მოახდინა შრომითმა სამართალმა სპორტზე და ასევე იმსჯელოს ურთიერთმიმართებაზე სპორტის სპეციფიკურ წესებსა და შრომით სამართალს შორის.

ზოგიერთი პროფესიული სპორტი, განსაკუთრებით ფეხბურთი, იყენებს სატრანსფერო სისტემებს, რაც ზღუდავს მოთამაშეებს კლუბთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ გადავიდნენ სხვა კლუბში. მსგავსი ტრანსფერული სისტემები ნებადართულია ბრიტანული კანონმდებლობით, მაგრამ მისი ამ წესის საფუძვლიანად გარდაქმნა მოხდა ევროკავშირის კანონმდებლობის ინტერვენციის შედეგად. ეს სტატია განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს მოთამაშეთა კონტრაქტის თავისუფლების შესახებ ევროკავშირის სამართლის ბუნებასა და შედეგებზე.

დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრა

„საკონტროლო ტესტი“ (the Control Test) იყო საერთო სამართლის ძირითადი ტრადიციული მექანიზმი იმის დასადგენად, როდის უნდა ჩათვლილიყო სამსახურში მომუშავე პირი დასაქმებულ პირად.¹⁵⁸ დასაქმებულს კონტროლს უწევდა დამსაქმებელი, რომელიც მიუთითებდა მას არა

*Robert Welch - არის სამართლის დოქტორი, პორტსმუთის უნივერსიტეტის (დიდი ბრიტანეთი) სამართლის სკოლის ემერიტუსი. 2010 წლიდან ჩამოშორდა აქტიურ პედაგოგიურ საქმიანობას და ძირითადად დაკავებულია სამეცნიერო საქმიანობით. მისი სამეცნიერო ნაშრომები მოიცავს შრომისა და სპორტის სამართლის პრობლემურ საკითხებს.

*სამართლის დოქტორი, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დეკანი, ასოცირებული პროფესორი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის სამართლისა და საერთაშორისო ურთიერთობების ფაკულტეტის მონვეული ლექტორი, სამეცნიერო-კვლევითი პროექტის სპორტის სამართლის ხელმძღვანელი.

*სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის სამართლის საბაკალავრო პროგრამის მესამე კურსის სტუდენტი.

¹⁵⁸ გაერთიანებული სამეფოს სამართალი ერთმანეთისგან განასხვავებს „დასაქმებულს“ (employee), „მუშაკს“ (worker) და „თვითდასაქმებულს“ (self-employed). დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც მუშაობს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. დასაქმებულის სტატუსი გულისხმობს რამდენიმე აუცილებელ პირობას: დასაქმებულმა სამუშაო უნდა შეასრულოს პირადად და დამსაქმებელს უნდა შეეძლოს სამუშაოს შესრულებაზე დასაქმებულის კონტროლი. დასაქმებულს აქვს ბევრი ისეთი უფლება, რაც არ აქვს დანარჩენ ორს. მაგალითად, ორსულობის, მშობიარობისა და შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების უფლება; მოქნილი სამუშაო პირობების მოთხოვნის უფლება; უფლება, არ იყოს სამსახურიდან არასამართლიანად დათხოვნილი; შემცირების გამო სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის მიღების უფლება და სხვა; მუშაკის სტატუსი არის შუალედური დასაქმებულისა და თვითდასაქმებულის სტატუსებს შორის. მუ-

მხოლოდ იმას, თუ რა უნდა ეკეთებინა, არამედ იმასაც, თუ როგორ უნდა ემუშავა. არგუმენტები, რომ უნარებმა, რომლებსაც ფლობდნენ ცალკეული სპორტსმენები, ისინი გამოიყვანა მათი დამფინანსებელი კლუბების დაქვემდებარებიდან, მალე შეიცვალა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით საქმეზე უოლკერი შპს საფეხბურთო კლუბ კრისტალ პალასის წინააღმდეგ (*Walker v Crystal Palace Football Club Ltd* [1910] 1. K.B. 87). თანამედროვე შრომის სამართალი კვლავ მოითხოვს იმ პირის კონტროლს, რომელიც ატარებს დასაქმებულის სტატუსს, მაგრამ იგი აქცენტს აკეთებს ასევე სხვა ფაქტორებზეც, მაგალითად, პირს ხომ არ აქვს საკუთარი ბიზნესი. ამასთანავე, ცხადია, რომ კლუბის მენეჯერები, მიუხედავად კლუბში მათი მაღალი სტატუსისა თუ თანამდებობისა, ასევე ითვლებიან დასაქმებულ პირებად.

უზრუნველყოფილია დასაქმებულების შრომითი უფლებები, მათ შორის, არასამართლიანი-გათავისუფლების შემთხვევაში გასაჩივრების უფლება. ისეთი პროფესიონალური სპორტის წარმომადგენლები, როგორებიც არიან სნუკერისა და ჩოგბურთის მოთამაშეები, მიეკუთვნებიან თვითდასაქმებულებს და, შესაბამისად, მათზე არ ვრცელდება შრომის კანონმდებლობა, თუმცა ისინი დაცულნი არიან ანტიდისკრიმინაციული კანონით. არსებობს ისეთი შრომითი უფლებებიც, რომლებიც ვრცელდება როგორც დასაქმებულზე, ისე მუშაკზე. ასეთებია სახელფასო მინიმუმის მიღებისა და სულ მცირე 28 დღიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებები. ეს არ არის მთავარი პრობლემები პროფესიონალურ სპორტში, სადაც ხელფასიც და ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებაც გაცილებით მეტია, ვიდრე კანონით დადგენილი მინიმუმი, მაგრამ, განსხვავებით სახელფასო მინიმუმისგან, საარსებო მინიმუმის¹⁵⁹ პრობლემა იდგა შოტლანდიურ ფეხბურთში.¹⁶⁰

ის ფაქტი, რომ ფიზიკური პირი იბეგრება როგორც თვითდასაქმებული, არ გამორიცხავს იმას, რომ ამავე დროს იგი იყოს დასაქმებული იმ პირობით, თუ, რეალურად, ასეთი პირი არ არის ბიზნესრისკის მატარებელი და, შესაბამისად, არ აქვს საკუთარი ბიზნესი. ადამიანს რომ ჰქონდეს დასაქმებულის სტატუსი, უნდა არსებობდეს ორმხრივი ვალდებულება, რასაც ხელ-

შაკს არ აქვს მრავალი შრომითი უფლება, თუმცა გარანტირებული აქვს ძირითადი უფლებები, როგორებიცაა უკანონო დისკრიმინაციისგან დაცვა, კანონით განსაზღვრული სახელფასო მინიმუმის მოთხოვნის უფლება, დაცვა ხელფასის უკანონო დაკავებისგან, პროფკავშირში გაწევრების უფლება; თვითდასაქმებულის სტატუსის მქონე პირებს არ აქვთ შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, მათ შორის, ისინი თავად ახდენენ თავიანთი თავის დაზღვევას, თავად იხდიან გადასახადებს და ა.შ. მათ აქვთ უფლება, მოითხოვონ მხოლოდ ჯანმრთელობის დაცვა მუშაობის პერიოდში და ცალკეულ შემთხვევებში - დისკრიმინაციისაგან დაცვა. (გიორგი გორაძე. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. <https://worksmart.org.uk/news/employee-worker-or-self-employed-what-difference-does-it-make>; https://www.dfalaw.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/)

¹⁵⁹ გაერთიანებულ სამეფოში განსხვავებენ „ეროვნულ სახელფასო მინიმუმს“ (National Minimum Wage), „ეროვნულ საარსებო მინიმუმს“ (National Living Wage) და „საარსებო მინიმუმს“ (Living Wage). პირველი ორი განსაზღვრულია კანონით და ყოველწლიურად დგინდება მთავრობის მიერ. ამასთანავე, ეროვნული საარსებო მინიმუმი არის ეროვნული სახელფასო მინიმუმის ნაწილი და წარმოადგენს 25 წლის და მეტი ასაკის ადამიანისთვის განსაზღვრულ მინიმალურ ანაზღაურებას 1 საათში. რაც შეეხება საარსებო მინიმუმს, მას ყოველწლიურად ადგენს კერძო ფონდი და ის, როგორც წესი, უფრო მეტია, ვიდრე სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ეროვნული საარსებო მინიმუმი. კერძო ფონდის მიერ დადგენილი საარსებო მინიმუმი არ არის გათვალისწინებული კანონმდებლობით და, შესაბამისად, არ არის სავალდებულო, თუმცა მრავალი კერძო კომპანია და ზოგიერთი ადგილობრივი სახელისუფლებო ორგანო ანგარიშსწორებას ამ მაღალი ტარიფით ახდენს. (გიორგი გორაძე. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. <https://fullfact.org/economy/rates-national-minimum-wage-national-living-wage-and-living-wage/>)

¹⁶⁰ იხ. <http://www.dailyrecord.co.uk/sport/football/football-news/scottish-football-living-wage-anger-5716830> 2015 წლის ანგარიშის თანახმად, ბევრი შოტლანდიური კლუბი არ იხდიდა მაშინდელ საარსებო მინიმუმს საათში £7.85, თუმცაღა ყველა იცავდა კანონს სახელფასო მინიმუმის ანაზღაურების შესახებ. 2017 წელს საარსებო მინიმუმი 25 წელზე ზემოთ მყოფ პირებზე იყო £7.50, 21 წლიდან 24 წლამდე ასაკისათვის — £7.05, 18 წლიდან 20 წლამდე — £5.60, უფრო პატარებისთვის კი - £3.50.

შემკვერელი მხარეები კისრულობენ ერთმანეთის მიმართ. ეს საკითხი განხილულ იქნა საქმეზე სინგჰი ეროვნული სარევიზიო საბჭოს წინააღმდეგ (*Singh v National Review Board (Unreported, December 3, 2001) ET Case 5203593/99*), სადაც უნდა გარკვეულიყო, მსაჯები, რომლებიც ლიგის მატჩებს ემსახურებიან, იყვნენ თუ არა დასაქმებულები. დადგინდა, რომ მსაჯები თავად არიან პასუხისმგებელნი თავიანთ საგადასახადო საკითხებზე, რადგან არსებობს მოლოდინი, რომ მსაჯებს ჩასატარებლად რეგულარულად მიცემათ მატჩები და ისინი გაუძღვებიან მას დადგენილი წესების შესაბამისად. თუმცა, არ არსებობს ორმხრივი ვალდებულება ისეთ პერიოდულ მატჩებთან დაკავშირებით, როგორიცაა ინგლისის ასოციაციის თასის თამაშები. ამიტომ მსაჯები არ არიან დასაქმებულები, როდესაც ამ მატჩებს უძღვებიან.

შრომითი ხელშეკრულება სპორტში

სპორტში შრომითი ხელშეკრულებები შესაძლოა დაიდოს უშუალოდ კლუბსა და მოთამაშეს შორის, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ეს ხდება მოთამაშის აგენტის მეშვეობით, რომელიც მოთამაშის სახელით აწარმოებს მოლაპარაკებებს ხელშეკრულების პირობებზე. ასევე, შესაძლებელია, კონტრაქტის პირობები გამომდინარეობდეს სპორტის მმართველ ორგანოსა და მოთამაშეთა პროფესიულ კავშირს შორის არსებული კოლექტიური შეთანხმებიდან. ძირითადი მაგალითები მოიცავს ფეხბურთელებისა და კრიკეტის მოთამაშეთა კონტრაქტებს, რომლებიც დაიდო შესაბამისად პროფესიონალ ფეხბურთელთა ასოციაციისა და პროფესიონალ კრიკეტის მოთამაშეთა ასოციაციის მონაწილეობით. ამ სტანდარტულ კონტრაქტებს დაემატება კონფიდენციალური პერსონალური პირობები, როგორიცაა ხელფასი, ბონუსები, სპონსორობა და გამოსახულების უფლებები.

მოთამაშის კონტრაქტის სტანდარტული პირობები მოიცავს ფიზიკურ მომზადებას, ექსკლუზიურობასა და დისციპლინას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ის, რომ მოთამაშეებს მოეთხოვებათ დაემორჩილონ როგორც კლუბის წესებს, ასევე შესაბამის ხელმძღვანელ სპორტულ ორგანიზაციებს, როგორიცაა პრემიერლიგა და საფეხბურთო ლიგები, ასევე ინგლისისა და უელსის კრიკეტის საბჭო. კლუბისა და ხელმძღვანელ ორგანიზაციების წესებს შორის ნებისმიერი კონფლიქტის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ამ უკანასკნელის წესებს. ფეხბურთელების და კრიკეტი მოთამაშეების კონტრაქტები ასევე მოიცავს დებულებებს, რომელიც ეხება მოთამაშის დისციპლინურ გადაცდომებს, როდესაც ისინი სახელს უტეხენ თამაშს. ბოლო პერიოდში ამის ცნობილ მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ შემდეგი სპორტსმენები: იენ ბოთემი (Ian Botham), ედ გიდდენი (Ed Giddens), ლი ბოუერი (Lee Bowyer), ენდი ქეროლი (Andy Carroll) და ედრიან მუტუ (Adrian Mutu), რომლებიც დისციპლინირებულნი იქნენ ისეთი ნარკოტიკების მოხმარებისათვის, როგორიცაა კანაბისი და კოკაინი, ან ღამის კლუბების მიმდებარე ტერიტორიებზე ჩხუბისთვის. კლუბებს გააჩნიათ დისკრეცია, თავად გადაწყვიტონ, მოთამაშეს დააჯარიმებენ, დაუნესებენ აკრძალვას თუ გაათავისუფლებენ სამსახურიდან. როგორც წესი, დავა შეიძლება წამოიჭრას სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში, რაც საჩივრდება ან ადგილობრივ არბიტრაჟში ან სპორტის საარბიტრაჟო სასამართლოში (the Court of Arbitration for Sport - CAS).

ნარკოტიკების მიღების გარდა, დისციპლინურ პრობლემებს ასევე იწვევს ძალადობრივი აქტები ფეხბურთელთა მხრიდან, რაც შესაძლოა დასრულდეს სპორტსმენის სამსახურიდან გათავისუფლებით მის მიერ კონტრაქტის დარღვევის საფუძველით. თუმცა, როგორც წესი, კლუბები ამ ფაქტების მიმართ გულგრილობას იჩენენ. ამას ადასტურებს საფეხბურთო კლუბების „ჩელსისა“ (Chelsea FC) და „მანჩესტერ იუნაიტედის“ (Manchester United FC) გადაწყვეტილებებიც, შესაბამისად, დენის უაიზსა (Dennis Wise) და ერიკ კანტონაზე (Eric Cantona), თავდასხმის გამო გასამართლების შემდეგ მათზე არ დაედოთ კლუბის სანქციები. სწორედ ასევე, ლიდსის ღამის კლუბის გარეთ ჩადენილი ძალადობრივი ქმედებების გამო ჯონათან ვუდგეიტისა (Jonathan

Woodgate) და ლი ბოუერის (Lee Bower) გასამართლებას მათ კარიერაზე უარყოფითი ზეგავლენა არ მოუხდენია. მიუხედავად ყველაფრისა, იგივე ვუდგეიტი ინგლისის ეროვნულ ნაკრებშიც გამოიძახეს. მსგავსი შემთხვევა განმეორდა 2010 წელს „ნიუკასლის“ (Newcastle) მაშინდელ მოთამაშე ენდი კეროლთან (Andy Carroll) დაკავშირებითაც. ჯოი ბარტონი (Joey Barton) კიდევ ერთი მაგალითია ფეხბურთელისა, რომლის კარიერაც სავსეა ძალადობის აქტებით როგორც სტადიონზე, ისე მის გარეთ. კლუბები, რომლებშიც ის თამაშობდა, ძალიან მომთმენნი იყვნენ მის მიმართ. ერთადერთი გამონაკლისი „მანჩესტერ სიტი“ (Manchester City) იყო, რომელმაც 2007 წელს ბარტონს დროებით შეუჩერა უფლებამოსილება ინცინდენტების მთელი სერიის გამო, რისი კულმინაციაც იყო ის, რომ ბარტონი ვარჯიშის დროს თავს დაესხა თანაგუნდელ ოსმან დაბოს (Ousmane Dabo). 2015 წელს ბარტონის ტრანსფერი „ქუინზ პარკ რეინჯერსიდან“ (Queens Park Rangers) „ვესტ ჰემში“ (West Ham) გაუქმდა ქომაგების პროტესტის გამო, რომელთაც არ უნდოდათ ბარტონის ხილვა მათ გუნდში.¹⁶¹

2003-2004 წლების სეზონის განმავლობაში რიგი ფეხბურთელების წინააღმდეგ სექსუალური ხასიათის სამართალდარღვევებთან დაკავშირებით გამოთქმულ ბრალდებებს კლუბების მხრიდან რაიმე დისციპლინური სახდელი არ მოჰყოლია (თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ არც ერთი ბრალდება არ დადასტურებულა). საფეხბურთო სამყაროში მსგავსი თანაგრძნობა დაფიქსირდა ჩედ ევანსის (Ched Evans) მიმართ, რომელიც სასჯელს იხდიდა 19 წლის ქალის გაუპატიურების გამო. პროფესიონალ ფეხბურთელთა ასოციაციის (PFA) მხარდაჭერით ციხიდან გამოსვლის შემდეგ ევანსს ნება დართეს, ევარჯიშა ყოფილ კლუბთან „შეფილდ იუნაიტედთან“ (Sheffield United) ერთად მისი გუნდში დაბრუნების მიზნით. თუმცა, სოციალური მედიის მასობრივი კამპანიის შემდეგ, რამდენიმე სპონსორმა კლუბთან დადებული გარიგებები გააუქმა, ასევე კლუბის ცნობილი მხარდამჭერები, მათ შორის, ჯესიკა ენის ჰილი (Jessica Ennis Hill) და პოლ ჰიტონი (Paul Heaton) საჯაროდ აპროტესტებდნენ ევანსის კლუბში დაბრუნების ნებისმიერ მცდელობას. ასეთივე პროტესტი გამოიწვია ინფორმაციამ, რომ „ოლდჰემ ათლეტიკი“ (Oldham Athletic) განიხილავდა კონტრაქტის გაფორმებას ევანსთან. ევანსი დიდი ხნის განმავლობაში სპორტიდან გაძევებულის სტატუსს ატარებდა. როგორც, ჩანს, ეს საზოგადოებრივი აზრის ზეწოლის შედეგი უფრო იყო, ვიდრე შეხედულებისა, რომ ევანსი, როგორც პროფესიონალი ფეხბურთელი, არ იყოს მისაღები დამსაქმებელთათვის. მისი საქმის მორიგი გასაჩივრებისა და ხელახალი სასამართლო პროცესის შემდეგ, ის უდანაშაულოდ იქნა ცნობილი და შეფილდ იუნაიტედმა მასთან კონტრაქტი განაახლა.¹⁶²

საერთო ჯამში ჩანს, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შერჩევისას, კლუბები სარგებლობენ ფართო დისკრეციით - დანყებული პატიებით და დამთავრებული ჯარიმით, რაც შეიძლება მკაცრ ზომად ჩაითვალოს. ეს შეიძლება დაკავშირებული იყოს გონივრული პასუხების ტესტთან, რაც მოცემულია არასამართლიანი განთავისუფლების შესახებ კანონში (იხ. ქვევით). საინტერესოა ის ფაქტი, რომ, როგორც ჩანს, რეკრეაციული ნარკოტიკის მიღება უფრო სერიოზულ მოვლენად განიხილება, ვიდრე ძალადობის შემთხვევები სათამაშო მოედანზე, თუ მის გარეთ. თუ მოთამაშე არ თაღლითობს ან სექსუალური სამართალდარღვევის აქტის ჩასადენად ბოროტად არ იყენებს ძალაუფლებას, ხომ არ უნდა იყოს მისი ასეთი ქმედება მისი პირადი საქმე? რა თქმა უნდა, აქ არ იგულისხმება ისეთი შემთხვევა, როდესაც კლუბები მუდმივად

¹⁶¹ იხ. <http://backpagefootball.com/bad-boy-joey-bartons-sad-decline/91243/> — 2015 წლის ნოემბრის მდგომარეობით - კარიერის განმავლობაში ბარტონის დისციპლინური პრობლემების გასაცნობად; <http://www.dailymail.co.uk/sport/football/article3194385/West-Ham-pull-plug-Joey-Barton-free-transfer-fans-voice-displeasure.html> — 2015 წლის ნოემბრის მდგომარეობით.

¹⁶² სააპელაციო სასამართლოს მიერ ევანსის განაჩენის გაუქმებას თან ახლდა აზრთა სხვადასხვაობა. იხ. <http://www.theguardian.com/commentisfree/2014/nov/16/ched-evans-case-moral-confusion-jessica-ennis-hill> ასეთივე წინააღმდეგობები მოჰყვა გადადგომასაც. იხ. <https://uk.sports.yahoo.com/news/sheffieldunited-signing-ched-evans-123147089.html>

სჯიან მოთამაშეებს, რომ არაფერი ვთქვათ განთავისუფლებაზე დანაშაულის ჩადენის გამო. თუმცა, რაც შეეხება სეზონის განმავლობაში ნარკოტიკებისა თუ ალკოჰოლური საშუალებების გამოყენებას, ეს ქმედება ეწინააღმდეგება მოთამაშეების მხრიდან ნაკისრ ვალდებულებას, შეინარჩუნონ საკუთარი სხეული შესაბამის მდგომარეობაში.¹⁶³

უკანონო გათავისუფლება (WRONGFUL DISMISSAL)

გათავისუფლება უკანონოა მხოლოდ მაშინ, როდესაც ეს დამსაქმებლის მხრიდან კონტრაქტის დარღვევით ხდება. ამ თვალსაზრისით, სასამართლო პრაქტიკამ წარმოაჩინა მნიშვნელოვანი ურთიერთკავშირი გამოთქმებსა და იმ პირობებს შორის, რომლებიც ყველა შრომით ხელშეკრულებაში იგულისხმება. დასაქმებულები ექვემდებარებიან როგორც ცხად, ისე ნაგულისხმევ პირობებს და იცავენ დამსაქმებლის მითითებებს, ხოლო დამსაქმებელმა უნდა შეასრულოს სამართლებრივად ნაგულისხმევი პირობები, რათა შეინარჩუნოს ნდობა და რწმენა (trust and confidence). თუ დასაქმებულის მიმართ დაირღვა აღნიშნული პირობა და იგი გადადგება, მაშინ ეს იქნება უკანონო „კონსტრუქციული გათავისუფლება“¹⁶⁴, რომელიც უფლებას აძლევს მას, მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება დამსაქმებელისგან. ამის მაგალითია ქევინ ქიიგანის (Kevin Keegan) გადადგომა საფეხბურთო კლუბ „ნიუკასლ იუნაიტედის“ (Newcastle United FC) მენეჯერის თანამდებობიდან. ქიიგანს შეპირდნენ, რომ კლუბში მოთამაშეთა შემადგენლობის დაკომპლექტებისას მას ექნებოდა გადამწყვეტი სიტყვა. ურუგვაელი იგნასიო გონზალესი (Ignacio Gonzalez) აიყვანეს კლუბში ქიიგანის სურვილისა და არაერთი პროტესტის საწინააღმდეგოდ. მენეჯერთა ასოციაციის ტრიბუნალის გადაწყვეტილებით ქიიგანს აუნაზღაურდა ზიანი იმ საფუძველით, რომ კლუბის საქციელით დაინგრა ნდობა და რწმენა.¹⁶⁵ ზიანი ასევე აუნაზღაურდა ალან კურბიშლის (Alan Curbishley), როდესაც იგი გადადგა „ვესტ ჰემის“ (West Ham) მენეჯერის თანამდებობიდან იმის გამო, რომ, მისი სურვილის საწინააღმდეგოდ, კლუბმა „სანდერლანდს“ (შუნდერლანდ) მიჰყიდა ენტონი ფერდინანდი (Anton Ferdinand) და ჯორჯ მაკარტნი (ჩეორჯე Mცჩარტნეი).

კონსტრუქციული გათავისუფლების ბოლო მაგალითი იყო კლუბ „ჩელსის“ (Chelsea) ყოფილი ექიმის ევა კარნეიროს (Eva Carneiro)¹⁶⁶ გათავისუფლება, რომელიც საჯაროდ გააკრიტიკა ჩელსის მენეჯერმა ჟოზე მოურინიომ (Jose Mourinho) იმისათვის, რომ კანეირო გავიდა სათამაშო

¹⁶³ ნარკოტიკების გამო მოთამაშის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით დისკუსია იხ. Welch, R., „A sport and a puff: „Recreational Drugs and Discipline in Professional Sport“, in O’Leary, J (ed), *Drugs and Doping in Sport* (2000), London: Cavendish, pp. 75–90. სტატიაში „Cocaine, the lurking danger“, *The Guardian*, 1994 წლის 26 ნოემბერი, კრისტოფერ ელიოტი (Christopher Elliott) აანალიზებს ურთიერთმიმართებას, ერთი მხრივ, ნარკოტიკის მოხმარებასა და, მეორე მხრივ, პროფესიონალი ფეხბურთელისადმი წაყენებულ მოთხოვნებსა და მისგან მოსალოდნელ ცხოვრების წესებს შორის, რაც დღეს აქტუალურია. ამისგან განსხვავებით, თუმცა ნარკოტიკული ნივთიერება კოკაინის ტესტზე დადებითი პასუხის შემდეგ ჩელსიმ ადრიან მუტუ გაათავისუფლა, მაგრამ ამას მის კარიერაზე ხანგრძლივად არ უმოქმედია, რადგან მან მალევე გააფორმა 5 წლიანი ხელშეკრულება იუვენტუსთან. იხ. „The Guardian“, 2005 წლის 13 იანვარი. ეს კიდევ ერთხელ ადასტურებს სხვადასხვა კლუბების განსხვავებულ მიდგომებს მოთამაშეთა ქცევაზე.

¹⁶⁴ კონსტრუქციული გათავისუფლება - იგივე უკანონო კონსტრუქციული გათავისუფლება (constructive unfair dismissal) გაერთიანებული სამეფოს სამართალში გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელმა დაარღვია კონტრაქტის მნიშვნელოვანი პირობა, რაც დასაქმებულს საპასუხოდ აძლევს გადადგომის უფლებას. ასეთ შემთხვევაში ითვლება, რომ (ყოფილი) დასაქმებული არის „გათავისუფლებული“ (და არა გადამდგარი თავისი ნებით). ასეთ შემთხვევაში კანონი გადადგომას განიხილავს, როგორც უკანონოდ გათავისუფლებას. იხ. <https://www.landaulaw.co.uk/constructive-dismissal/>

¹⁶⁵ იხ. კონსტრუქციული გათავისუფლება: Kevin Keegan v Newcastle United W.S.L.R 2009, 7 (12), 14-16.

¹⁶⁶ ტექსტში შეცდომით ნახსენებია გვარი ჩანეირო, თუმცა ნამდვილი გვარია ჩარნეირო. ამიტომ აქაც და შემდგომაც გამოყენებული იქნება გვარის სწორი ფორმა - Carneiro. (გიორგი გორაძე)

მოედანზე და სამედიცინო დახმარება გაუწია ჩელსის მოთამაშეს ედენ აზარს (Eden Hazard) მაშინ, როცა მოუწინაო თვლიდა, რომ თამაში მიმდინარეობდა ჩელსის უპირატესობით და უნდა გაგრძელებულიყო პაუზის გარეშე. კარნიერო გადადგა თავისი პოზიციიდან, რის შედეგადაც იგი განთავისუფლდა კლუბიდან.¹⁶⁷

მისი სავარაუდო არგუმენტი ტრიბუნალის წინაშე შეიძლებოდა ყოფილიყო ის, რომ დამოკიდებულება კლუბის მხრიდან წარმოადგენდა ორმხრივი ნდობისა და პატივისცემის დარღვევას. თუმცა აღნიშნული საქმე გადაწყდა კონფიდენციალური შეთანხმების ფარგლებში, რომელიც დაიდო მანამ სანამ კანნიერო ჩვენებას მისცემდა ტრიბუნალს. საიდუმლო შეთანხმება ასევე მოიცავდა კანნიეროს მხრიდან ჟოზე მოუწინაოს წინააღმდეგ სექსუალური დისკრიმინაციის ბრალდებით წარდგენილი საჩივრის უარყოფას.

დასაქმებულები კარგავენ უფლებას მოითხოვონ კონსტრუქციული გათავისუფლება, თუ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევას დასაქმებული თავისი ქცევით ეთანხმება. საქმეში მაქარი სელტიქ ფუტბალისა და ათლეტიკის წინააღმდეგ (*Macari v Celtic Football & Athletic Co Ltd 1999 S.C. 628*), მაქარი, რომელიც იყო სელტიკის მენეჯერი, კლუბის ახალი მფლობელების მიერ უკანონოდ იქნა გარიცხული მმართველი საბჭოს სხდომებიდან. მაქარიმ ამ ფაქტს უპასუხა არა თანამდებობიდან წასვლით, არამედ სამუშაო კვირის განმავლობაში ოჯახთან ერთად სტოკში დასასვენებლად წასვლით. ეს საქმე განიხილა შოტლანდიის უმაღლესმა სასამართლომ და დაადგინა, რომ კლუბმა დაარღვია ნდობისა და რწმენის პრინციპი, თუმცა მაქარი კლუბში მენეჯერად დარჩენით დაეთანხმა ამ დარღვევას. აქედან გამომდინარე, მან დაკარგა მოთხოვნის უფლება კონსტრუქციულ გათავისუფლებაზე, ხოლო მისი შემდგომი გათავისუფლება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ბინადრობის პირობების დარღვევასთან დაკავშირებით კანონიერი იყო. კლუბის მიერ ნდობისა და რწმენის დარღვევა არ ამართლებდა მაქარის საქციელს, რომელმაც, იმოქმედა რა თავისი მოვალეობის საწინააღმდეგოდ, კლუბთან გააგრძელა კონტრაქტი.

მეორე მხრივ, თუ მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ დასაქმებული გადადგა თანამდებობიდან დამსაქმებლის მიერ პირობის დარღვევის საპასუხოდ, მნიშვნელობა აღარ აქვს დასაქმებულის ადრე გამოთქმულ აზრს, რომ ის დატოვებდა სამსახურს უკეთესი წინადადების მიღების შემთხვევაში. ასეთი რამ დაფიქსირდა საქმეში გიბსი საფეხბურთო კლუბ ლიდს იუნაითედის წინააღმდეგ (ჩიბბს ვ გედს უნიტედ ჭოოტბალლ ჩლუბ [2016] ლგლ 493), რომლის თანახმადაც, გიბსი იყო დანიშნული კლუბის მენეჯერის თანაშემწედ და მოგვიანებით უარი თქვა შესაძლებლობაზე, ემართა კლუბი. როცა დაინიშნა ახალი მენეჯერი, გიბსი გარიცხულ იქნა ვარჯიშებიდან და მიიღო ახალი სამუშაო დასუფთავებაში. სტატუსის ეს დაქვეითება წარმოადგენდა კლუბის მხრიდან კონტრაქტის დამამცირებელ დარღვევას, მისი გადადგომა კი ნიშნავდა კონსტრუქციულ გათავისუფლებას. ის ფაქტი, რომ ის მანამდე განიხილავდა ხელშეკრულების შეწყვეტას ურთიერთშეთანხმებით, ხელი არ შეუშლია იმისთვის, რომ კლუბის ქცევა კონტრაქტის დარღვევად ჩათვლილიყო.

უნდა აღინიშნოს, რომ ხშირ შემთხვევაში მენეჯერებს ათავისუფლებენ არა გადაცდომების, არამედ გუნდის წარუმატებელი გამოსვლის გამო. ასეთი გათავისუფლებები უკანონოა, მაგრამ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა, როგორც წესი, წინ უსწრებს შეთანხმებას მენეჯერის მიერ მისაღები კომპენსაციის ოდენობის შესახებ.

არასამართლიანი გათავისუფლება (UNFAIR DISMISSAL)

არასამართლიანი გათავისუფლების გასაჩივრების უფლება არის კანონიერი უფლება, რომელიც გარანტირებულია „შრომის უფლებათა შესახებ“ კანონის¹⁶⁸ 98-ე მუხლით და რომელიც არ

¹⁶⁷ ამ დავაზე მეტი ინფორმაციის მისაღებად იხ. თჰე ჩუარდიან, 2015 წლის 29 ოქტომბერი, <http://www.theguardian.com/football/2015/oct/29/eva-carneiro-constructive-dismissal-chelsea-doctor>

¹⁶⁸ იგულისხმება გაერთიანებული სამეფოს 1996 წლის კანონი „Employment Rights Act“. (გიორგი გორაძე)

არის დამოკიდებული დამქირავებლის მიერ ხელშეკრულების დარღვევით გამოწვეულ გათავისუფლებაზე. უფრო ზუსტად რომ ვთქვათ, სამსახურიდან გათავისუფლება ჩაითვლება არასამართლიანად, როდესაც დამსაქმებელი მოქმედებდა უსაფუძვლოდ ანუ მოქმედებდა ისე, როგორც არ მოიქცეოდა არც ერთი გონიერი დამსაქმებელი და, შესაბამისად, განთავისუფლება გადის გონივრული პასუხების მიღმა. განთავისუფლება შეიძლება იყოს არსებითად არასამართლიანი, რადგან დამსაქმებელს დასაქმებულის გასათავისუფლებლად არ ჰქონდეს ადეკვატური მიზეზი, და/ან პროცედურულად არასამართლიანი, რადგან დამსაქმებელმა ვერ იმოქმედა გონივრულად და განთავისუფლების გადაწყვეტილების მიღებამდე არ დაიცვა შესაბამისი პროცედურა. პროცედურული თვალსაზრისით, დამსაქმებლები იმოქმედებენ გონივრულად, თუ ისინი განუხრელად დაიცავენ როგორც შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებულ ყველა პროცედურას, ასევე ACAS¹⁶⁹ 2009 წლის კოდექსს¹⁷⁰ დისციპლინური და საჩივრის პროცედურების შესახებ. უფრო მეტიც, საქმეზე პოლკი შპს დეიტონ სერვისის წინააღმდეგ (*Polkey v AE Dayton Services Ltd [1988] A.C. 344*), ლორდთა სასამართლოს გადაწყვეტილების შედეგად შესაბამისი პროცედურის დაუცველობა ყოველთვის არ აქცევს გათავისუფლებას პროცესუალურად არასამართლიანად, ვინაიდან არის გარემოება, როდესაც, მიუხედავად პროცესუალური ხარვეზისა, დამსაქმებელი მოქმედებს გონივრულად, რადგან გონიერი დამსაქმებელი შეიძლება ამ პროცედურებს თვლიდეს უაზროდ ან უსარგებლოდ.

როგორც წესი, როდესაც აქვთ არჩევანის საშუალება, მოთამაშეებსა და მენეჯერებს უკანონო გათავისუფლებასთან დაკავშირებით სარჩელის შეტანა ურჩევნიათ ჩვეულებრივ საქალაქო სასამართლოში, ვინაიდან შრომითი დავების ტრიბუნალებს არ შეუძლიათ £25,000-ზე მეტი ოდენობის კომპენსაციის დაწესება. „არასამართლიანი გათავისუფლების შესახებ (კომპენსაციის ზღვრის ცვლილება)“ 2013/1949 დირექტივიდან (*Unfair Dismissal (Variation of the Limit of Compensatory Award) Order 2013/1949*) გამომდინარე, 2015 წლის აპრილიდან შემოღებული იქნა კომპენსაციის ახალი ზღვარი არასამართლიან განთავისუფლებისათვის. კომპენსაციის აბსოლუტური მაქსიმუმი დღეისათვის 80,541¹⁷¹ ფუნტი სტერლინგით არის განსაზღვრული.¹⁷² ეს ზღვარი გამოუყენებელია, ვინაიდან დაქირავებულის წლიური ხელფასი ამ თანხაზე ნაკლებია. პროფესიონალური, მაგრამ არაელიტარული სპორტის ბევრი წარმომადგენელი გამოიმუშავებს მაქსიმალურზე ნაკლებს.

ყველას აქვს უფლება დაესწროს შრომითი დავების ტრიბუნალების მოსმენებს, ამიტომ დასაქმებულები ხშირად წარმოდგენილები არიან პროფესიული კავშირების ან სათანადო პროფესიული ასოციაციების თანამდებობის პირებით. თუმცა ხარჯები შეიძლება დაეკისრო ნაგებულ მხარეს, მაგრამ, როგორც წესი, მხარეები თავად ანაზღაურებენ თავიანთ ხარჯებს. როგორც ტრიბუნალების უმრავლესობაში ხდება, აქ სამართლებრივი დახმარება შესაძლებელი არ არის. კოალიციურმა მთავრობამ ტრიბუნალების სისტემაში მნიშვნელოვანი და უპრეცედენ-

¹⁶⁹ საკონსულტაციო, სამომრიგებლო და საარბიტრაჟო სამსახური (ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service) - არის გაერთიანებული სამეფოს სამთავრობო დაწესებულება, რომლის მთავარი დანიშნულება არის დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის კარგი ურთიერთობის ხელშეწყობა და მათ შორის არსებული პრობლემების მშვიდობიანად მოგვარება. დაწვრილებითი ინფორმაცია იხ. <https://acas.org.uk> (გიორგი გორაძე)

¹⁷⁰ ამჟამად მოქმედებს 2015 წლის კოდექსი. იხ. https://www.acas.org.uk/media/1047/Acas-Code-of-Practice-on-Discipline-and-Grievance/pdf/Acas_Code_of_Practice_on_Discipline_and_Grievance.PDF (გიორგი გორაძე)

¹⁷¹ საბაზისო კომპენსაციისა და შემცირების გამო გათავისუფლებისათვის ანაზღაურების მაქსიმალური ოდენობა კვირაზე გაანგარიშებით გაიზარდა £489-მდე.

¹⁷² 2019 წლის 6 აპრილიდან დადგინდა კომპენსაციის ახალი ზღვრები: არასამართლიანი გათავისუფლებისათვის კომპენსაციის მაქსიმალური ოდენობა შეადგენს 86,444 ფუნტ სტერლინგს, საბაზისო კომპენსაციისა და შემცირების გამო გათავისუფლებისათვის ანაზღაურების მაქსიმალური ოდენობა კვირაზე გაანგარიშებით გაიზარდა 525 ფუნტ სტერლინგამდე. იხ. <https://www.landaulaw.co.uk/faqs/what-compensation-would-you-receive-in-a-constructive-dismissal-claim/> (გიორგი გორაძე)

ტო ცვლილებები შეიტანა, რის შედეგადაც უკვე შეუძლებელია სარჩელის ტრიბუნალში შეტანა უფასოდ. ტრიბუნალში სარჩელის შეტანისას დადგენილი იყო მოსაკრებელი, ხოლო დამატებითი მოსაკრებელი იყო დაწესებული საქმის ზეპირი მოსმენის ეტაპზე გადაცემის შემთხვევაში.¹⁷³ 2017 წლის 26 ივლისს უზენაესმა სასამართლომ თავის ისტორიულ გადაწყვეტილებაში დაადგინა, რომ დაწესებული მოსაკრებლების რეჟიმი იყო უკანონო, რადგან ის აფერხებდა ტრიბუნალების სისტემის ხელმისაწვდომობას. ამის დამადასტურებელია ტრიბუნალებში საქმეების 66-70%-ით შემცირება.¹⁷⁴

2014 წელს კოალიციურმა მთავრობამ კიდევ ერთი ცვლილება განახორციელა მოსარჩელებთან მიმართებაში. მოსარჩელეს დაეკისრა ვალდებულება, სანამ ტრიბუნალს წარუდგენდა თავის კანონიერ პრეტენზიას, ჯერ მიემართა ACAS-თვის. ეს ცვლილება განხორციელდა 2013 წლის კანონით „სამენარმეო და მომწესრიგებელი რეფორმის შესახებ“ (Enterprise and Regulatory Reform Act - ERRA), რომლითაც „შრომითი ტრიბუნალების შესახებ“ 1996 წლის კანონი (Employment Tribunals Act - ETA) დაემატა ახალი დებულებები (მუხლები 18A და 18B). უნდა გვესმოდეს, რომ ACAS-თვის შეტყობინება პრეტენზიის წარდგენის განზრახვის შესახებ, არ ნიშნავს ვალდებულებას, მიიღო ამ ორგანიზაციის მომრიგებელი ოფიცრის მომსახურება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოთამაშეს უფლება აქვს იდავოს უკანონო გათავისუფლება იმ შემთხვევაშიც კი, თუ იგი გაათავისუფლეს ხელშეკრულების შესაბამისად ან ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება არ გაუგრძელეს. ამ უკანასკნელის კარგი მაგალითია კრის სკოფილდის (Chris Schofield) საქმე. სკოფილდი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე 2004 წლის სეზონის ბოლოს გათავისუფლდა ლანკაშირიდან (Lancashire). განთავისუფლების მიზეზი გაამხილა კლუბის მწვრთნელმა მაიკ უატკინსონმა სკოფილდის მიმართ გაკეთებულ შენიშვნაში, რომ მან „აღბათ, ვერ მიაღწია სრულ პოტენციალს“. დავობდა რა არასამართლიანგათავისუფლებას,

¹⁷³ შრომის ტრიბუნალისა და შრომის სააპელაციო ტრიბუნალის შესახებ 2013 წლის ბრძანების (შ 2013/18930) შესაბამისად, თავიანთი არსებობის 50 წლის მაძილზე პირველად ტრიბუნალები ახდენინებდნენ მოსაკრებელს სარჩელისათვის და დამატებით მოსაკრებელს, თუ საქმე მივიდოდა ზეპირ მოსმენამდე. ისეთი სარჩელებისათვის, როგორიცაა არასამართლიანად თანამდებობიდან გათავისუფლება ან 2010 წლის თანასწორობის აქტის (იხ. ქვემოთ) საფუძველზე შეტანილ საჩივრებზე სასამართლო მოსაკრებელი იყო §230, ხოლო ზეპირი მოსმენის მოსაკრებელი — §950. აქედან გამომდინარე, მოთხოვნა არასამართლიანგათავისუფლებასთან დაკავშირებით მოსარჩელეს შეიძლება დაჯდომოდა §1180. სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, ტრიბუნალს უფლება ჰქონდა დამსაქმებლისათვის დაეკისრებინა მოსარჩელის მიერ გაღებული ხარჯის გადახდა, მაგრამ ეს იყო ტრიბუნალის დისკრეცია და არ ხდებოდა ავტომატურად. შრომის სააპელაციო ტრიბუნალში (EAT) სააპელაციო საჩივრის შეტანის შემთხვევაში, სააპელაციო საფასურის გადახდა ხდებოდა აპელანტის მიერ მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელი იქნებოდა ეს თუ დასაქმებული, რისთვისაც დადგენილი იყო სტანდარტული თანხა - §400. ამასთანავე, აპელაციის მოგების შემთხვევაში არ არსებობდა ნორმა, რომლითაც გათვალისწინებული იქნებოდა აპელანტის მიერ გაწეული ხარჯის ანაზღაურება წაგებული მხარი მიერ. შესაძლოა, ეს მოსაკრებლები არ აბრკოლებდა კლუბების ისეთ მაღალანაზღაურებად თანამშრომლებს, როგორებიც არიან მოთამაშეები და მწვრთნელები, ალექსანდრე დევი. თუმცა, ეს მოსაკრებლები უფრო პრობლემური იყო შედარებით ნაკლებად ანაზღაურებადი თანამშრომლებისათვის, როგორებიც არიან კლუბის მიერ დასაქმებული პირები, მაგალითად, ადმინისტრაციულ, მომსახურების და კატერინგის სფეროებში.

¹⁷⁴ R (on the application of UNISON) v Lord Chancellor [2017] UKSC 51. ლედი ჰეილიმ (გაერთიანებული სამეფოს უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარე) ასევე დაადგინა, რომ მოსაკრებლების რეჟიმი არაპირდაპირ სქესობრივ დისკრიმინაციას წარმოადგენდა, რადგან დისკრიმინაციის საფუძველით შემცირებული სარჩელების არაპროპორციულად მეტი ოდენობა მოდიოდა ქალებზე. ამ გადაწყვეტილების შემდეგ მთავრობამ გამოაცხადა, რომ მოსაკრებლების გადახდა აღარ მოხდებოდა, ხოლო ვინც უზენაესი სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებამდე გადაიხდა მოსაკრებელი, უკან დაბრუნდებოდა. - იხ. The Guardian, 27/07/2017. კოალიციური მთავრობის მიერ დასაქმების ტრიბუნალების სისტემაში საგადასახადო რეჟიმის განმარტებასა და კრიტიკასთან, ასევე სხვა ცვლილებებთან დაკავშირებით იხ. Welch, R., (2016) "The Coalition Government and the Lifting of the Floor of Individual Employment Rights", in S. Williams and P. Scott (Eds), Employment Relations under Coalition Government: the UK Experience, 2010-15, New York and Abingdon: Routledge, 89-107.

სკოფილდი აცხადებდა, რომ მისთვის ბევრად ადრე უნდა ეცნობებინათ მისი გათავისუფლების გადანყვეტილების თაობაზე. კლუბმა ეს ვერ მოახერხა, რამაც ხელი შეუშალა მას ახალი სეზონისთვის კლუბის მოძებნაში. შრომითი დავების ტრიბუნალი დაეთანხმა მას და დაადგინა, რომ კლუბი მოქმედებდა დაუსაბუთებლად და, შესაბამისად, მისი გადანყვეტილება, სკოფილდისთვის არ განეახლებინა ხელშეკრულება, იყო არასამართლიანი.¹⁷⁵

საქმე ბექი საფეხბურთო კლუბ ლინკოლნ სიტის წინააღმდეგ (*Beck v Lincoln City FC, IT Case 2600760/98, unreported*), არის სამართლიანი გათავისუფლების ნათელი მაგალითი. ბექი გაათავისუფლეს უნებართვოდ შვებულებაში გასვლის გამო. ბექმა დამაბნეველი განცხადებები გააკეთა მისი არყოფნის მიზეზების შესახებ. ჯერ მიზეზად ახლობელი ადამიანის გარდაცვალება დაასახელა, ხოლო მოგვიანებით - შეყვარებულთან დაშორება. ბექს ადრე უკვე მიღებული ჰქონდა ორი წერილობითი გაფრთხილება სხვა გადაცდომებისთვის. ტრიბუნალის გადანყვეტილებით, ბექის გათავისუფლება იყო გონივრული და სამართლიანი მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის გამო, არყოფნასთან დაკავშირებით მისი შემდგომი არაპირდაპირი და დამაბნეველი განცხადებებისა და წინარე ჩანაწერების გათვალისწინებით.

პროცედურული არასამართლიანობა იყო ფეხბურთელ დენის უაიზის (*Dennis Wise*) მიერ ადმინისტრაციაში შეტანილი სარჩელის საფუძველი საქმეში უაიზი ფილბერტ რეალიზაციის (ყოფილი საფეხბურთო კლუბი „ლესტერ სიტი“) წინააღმდეგ (*Wise v Filbert Realisations, EAT/0660/03, 9 February 2004*). თავისი საფეხბურთო კლუბის ლესტერის სეზონისწინა ვარჯიშების დროს, დენის უაიზს ინციდენტი შეემთხვა თანაგუნდელ ქელამ დევიდსონთან (*Callum Davidson*). უაიზის მიერ სახეში ერთი ან რამდენიმე დარტმის შედეგად, დევიდსონს გაუტყდა ყვრიმლის ძვალი და მარჯვენა თვალის ირგვლივ მიიღო სისხლჩაქცევები და შეშუპება. ამის გამო, შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, უაიზი შეტყობინებით გაათავისუფლეს. უაიზმა გამოიყენა სახელშეკრულებო სამართლით გათვალისწინებული გასაჩივრების უფლება საფეხბურთო ლიგის სადისციპლინო კომიტეტში (*Football League Disciplinary Committee*), რომელმაც სრულად ჩაატარა განმეორებითი მოსმენა შესაბამისი მოწმეების მონაწილეობით. კომიტეტმა დაადგინა, რომ უაიზს ბრალი მიუძღოდა სერიოზულ გადაცდომაში, მაგრამ მიუთითა კლუბის მხრიდან პროცედურულ დარღვევებზე. მან გადანყვიტა გაუქმებინა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და იგი შეეცვალა დაჯარიმებით ორი კვირის ხელფასის ოდენობით. კლუბმა გაასაჩივრა კომიტეტის ეს გადანყვეტილება საფეხბურთო ლიგის სააპელაციო კომიტეტში (*Football League Appeals Committee*). სააპელაციო საჩივრის ძირითადი არსი იყო ის, რომ სერიოზული გადაცდომების აღმოჩენის მიუხედავად, კომიტეტს არ ჰქონდა უფლება, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მიეჩნია არაპროპორციულად და ამიტომ მას არ უნდა შეეცვალა იგი. სააპელაციო კომიტეტმა დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი და აღადგინა განთავისუფლების ბრძანება საქმის არსებითი განხილვის გარეშე. შემდგომ ამისა, შრომის სააპელაციო ტრიბუნალმა თავდაპირველი პროცედურული დარღვევების გათვალისწინებით დაადგინა, რომ საქმის არსებითად განხილვის გარეშე სააპელაციო კომიტეტის გადანყვეტილება, რითიც შეცვალა სადისციპლინო კომიტეტის გადანყვეტილება, იყო უსაფუძვლო პროცედურული დარღვევა და, აქედან გამომდინარე, უაიზი არ იყო სამართლიანად გათავისუფლებული. უნდა აღინიშნოს, რომ საქმეში ტელიორი შპს ოუსიეს გრუპის წინააღმდეგ (*Taylor v OCS Group Ltd [2006] I.C.R. 1602*), სააპელაციო სასამართლომ, პოლკის საქმის შესაბამისად, დაადგინა, რომ არ არსებობს სამართლის ისეთი ნორმა, რომლის თანახმადაც მხოლოდ საქმის სრული ხელახალი მოსმენით არის შესაძლებელი გასწორდეს თავდაპირველი პროცედურული ხარვეზები და იქნება გარემოებები, როდესაც დამსაქმებელი მოქმედებდა გონივრულად საქმის სრულად გადასინჯვის გარეშე.

ნარკოტიკების მოხმარების გამო მოთამაშის გათავისუფლების შემთხვევაში შესაძლებელია წარმოიშვას როგორც მატერიალური, ისე პროცედურული სამართლიანობის პრობლემები. მაგ-

¹⁷⁵ იხ. <http://www.espncriinfo.com/england/content/story/207245.html>.

ალითად, 2009 წლის დასაწყისში, მსოფლიო ანტიდოპინგური კოდექსის შესაბამისად, ინგლისის ნაკრებისა და „ბეთ რაგბის“ (Bath Rugby) გუნდის საყრდენს მეტ სტივენსს (Matt Stevens) ორი წლით შეუჩერდა თამაშის უფლება მას შემდეგ, რაც 2008 წლის დეკემბერში ნარკოტესტმა დადებითი შედეგი აჩვენა კოკაინზე. 2009 წლის მაისსა და ივნისში, ბეთის ოთხმა მოთამაშემ, ჯასტინ ჰარისონმა (Justin Harrison), მაიკლ ლიპმანმა (Michael Lipman), ალექს კროკეტმა (Alex Crockett) და ენდრიუ ჰიგინსმა (Andrew Higgins) დატოვეს კლუბი ბრალდებების გამო, რომ უარი განაცხადეს შიდა ნარკოტესტის გაკეთებაზე. თუმცა აღნიშნულ შემთხვევებში არ მომხდარა სასამართლო განხილვები, შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ ისინი გვიჩვენებენ კონტექსტს: თუკი კლუბებმა უნდა დასაჯონ საკუთარი მოთამაშეები ნარკოტიკების მოხმარების გამო და სურთ, დანერგონ საკუთარი ნარკოტესტირების რეჟიმი, მაშინ მათ ინტერესებში შედის, ხელშეკრულებით განსაზღვრონ, რომ გარკვეული ნარკოტიკების მიღება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას და მოთამაშეები ვალდებული არიან გაიკეთონ ნარკოტესტირება. თუკი კლუბი ამ დათქმას არ გააკეთებს, მაშინ მოთამაშის ზემოაღნიშნული მიზეზით გათავისუფლება შეიძლება ჩაითვალოს არასწორედ და არასამართლიანად და ასევე შეიძლება წამოიჭრას ადამიანის უფლებების დაცვის საკითი ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლთან მიმართებაში, რომელიც იცავს პირის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებას. მეორე მხრივ, როდესაც მოთამაშის შრომით ხელშეკრულებაში მოცემულია შესაბამისი დებულებები და კლუბები თანმიმდევრულები არიან დამრღვევთა დისციპლინური პასუხისმგებლობისა თუ განთავისუფლების საკითხებში, სავარაუდოა, რომ ამ დროს ისინი იმოქმედებენ გონივრულობის ფარგლებში და ნებისმიერი გათავისუფლებს იქნება სამართლიანი.¹⁷⁶

რეზიუმე

სტატია თარგმნილია სამართლისა და საერთაშორისო ურთიერთობების ფაკულტეტის სამეცნიერო-კვლევითი პროექტის „სპორტის სამართლის“ ფარგლებში.

„შრომის სამართალი სპორტში“ არის ბრიტანელი მეცნიერის, სამართლის დოქტორის, პორტსმუთის უნივერსიტეტის ემერიტუსის როჯერ ველჩის სტატია, რომელიც წარმოადგენს 2015 წელს გამოქვეყნებული სტატიის 2017 წელს განახლებულ ვარიანტს.

თარგმანი დაყოფილია ორ ნაწილად. წარმოდგენილი პირველი ნაწილიუფრო ზოგადი ხასიათისაა და ეხება დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრის, სპორტში შრომითი კონტრაქტის თავისებურებებს და სამსახურიდან გათავისუფლების, მათ შორის, უკანონო და არასამართლიანი განთავისუფლების ცნებებსა და მასთან დაკავშირებულ ცალკეულ ასპექტებს. სტატიაში უხვად არის მოცემული პრაქტიკული მაგალითები და პრეცედენტული საქმეები.

უნდა ითქვას, რომ ეს არ არის ე.წ. „მშრალი“ თარგმანი. სტატიაში სქოლიოების სახით წარმოდგენილია მთარგმნელის კომენტარები ისეთ საკითხებზე, რაც უცხოა ქართული სამართლისთვის. მოცემულ კომენტარებში ახსნილია ბრიტანული სამართლისთვის დამახასიათებელი ცალკეული ტერმინები და დებულებები, რაც ქართველ მკითხველს გაუადვილებს სტატიის გაგებას.

¹⁷⁶ იხ. Drug testing under club employment contracts W.S.L.R. 2009, 7(8), 8-9.

Resume

The article has been translated within the framework of the project „Sports Law“ of the Faculty of Law and International Relations.

"Employment Law in Sport" is an article by Roger Welch, a British academic, Doctor of Law and an Emeritus at the University of Portsmouth. This paper is the updated (in October 2017) version of the paper published in 2015.

This translation is divided into two parts. The first part is more general and deals with the determination of the employee status, the specifics of employment contract in sport and the dismissal, including the concepts of illegal and unfair dismissal and related aspects. The article is full of practical examples and case law.

It has to be said that this is not a so-called "Dry" translation. The article contains footnotes to the translator's comments on issues that are foreign to Georgian law. These comments explain some of the terms and clauses specific to British law that will make it easier for Georgian readers to understand the article.

Резюме

Статья переведена в рамках проекта «Спортивное право» факультета права и международных отношений.

"Трудовое право в спорте" - статья Роджера Уэлча, британского ученого, доктора юридических наук и Эмеритуса Университета Портсмута. Эта статья является обновленной (в октябре 2017 года) версией статьи, опубликованной в 2015 году.

Этот перевод делится на две части. Первая часть носит более общий характер и касается определения статуса работника, специфики трудового договора в спорте и увольнения, включая концепции незаконного и несправедливого увольнения и связанные с ними аспекты. Статья полна практических примеров и прецедентного права.

Надо сказать, что это не так называемый «сухой» перевод. Статья содержит комментарии переводчика по вопросам, чуждым грузинскому законодательству. В этих комментариях разъясняются некоторые термины и положения, относящиеся к британскому законодательству, что облегчит Грузинским читателям понимание этой статьи.