

**PROFESSIONAL SPORT MURABBIYLIK SHARTNOMASINING HUQUQIY
TABIATI****Toshtemirov Dilshod Oybek o'g'li**

Toshkent davlat yuridik universiteti

Sport huquqi yo'nalishi magistratura talabasi

E-mail: dilshodtoshtemirov681@gmail.com**<https://doi.org/10.5281/zenodo.19690028>**

Annotatsiya. Ushbu maqolada professional sport sohasida, xususan professional futbol va individual sport turlarida keng qo'llaniladigan murabbiylik shartnomasining huquqiy tabiati tahlil etiladi. Tadqiqot murabbiylik shartnomasini sof mehnat huquqi yoki sof fuqarolik-huquqiy konstruktsiya sifatida malakalashning nazariy va amaliy cheklovlarini ko'rsatib beradi. "Subordinatsiya paradoksi", sa'y-harakat va natija majburiyatlarining gibril birlashuvi, intellektual mulk hamda fiduciar elementlarning mavjudligi asosida murabbiylik shartnomasi aralash huquqiy bitim sifatida e'tirof etilishi lozimligi asoslanadi. Natijalar professional sport huquqi va shartnoma huquqi doktrinasi uchun amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: murabbiylik shartnomasi, aralash shartnoma, mehnat shartnomasi, fuqarolik-huquqiy shartnoma, subordinatsiya paradoksi, haq evaziga xizmat ko'rsatish, intellektual mulk, sport arbitraji, shartnoma erkinligi, professional sport huquqi.

Аннотация: В данной статье анализируется правовая природа тренерского контракта (договора), широко применяемого в сфере профессионального спорта, в частности в профессиональном футболе и индивидуальных видах спорта.

Исследование демонстрирует теоретические и практические ограничения квалификации тренерского контракта в качестве исключительно трудовой или исключительно гражданско-правовой конструкции. Обосновывается, что на основе «парадокса субординации», гибридного сочетания обязательств по приложению усилий и достижению результата, а также наличия элементов интеллектуальной собственности и фидуциарных составляющих, тренерский контракт должен признаваться смешанным правовым соглашением. Полученные результаты имеют практическое значение для доктрины профессионального спортивного права и договорного права.

Ключевые слова: тренерский контракт, смешанный договор, трудовой договор, гражданско-правовой договор, парадокс субординации, возмездное оказание услуг, интеллектуальная собственность, спортивный арбитраж, свобода договора, профессиональное спортивное право.

Abstract: This article examines the legal nature of the coaching contract in professional sports, particularly in professional football and individual sports disciplines.

The study demonstrates the theoretical and practical limitations of classifying the coaching contract as either pure labor law or pure civil law. Based on the 'subordination paradox', the hybrid combination of effort and result obligations, and the presence of intellectual property and fiduciary elements, it is argued that the coaching contract must be recognized as a mixed legal transaction. The findings have practical significance for professional sports law and contract law doctrine.

Keywords: coaching contract, mixed contract, employment contract, civil law contract, subordination paradox, paid services, intellectual property, sports arbitration, freedom of contract, professional sports law.

KIRISH

Hozirgi vaqtda sport sohasida, ayniqsa professional sportda, odatda murabbiylar bilan mehnat shartnomalari tuziladi. Biroq ko'p hollarda bunday mehnat shartnomalari bilan bir qatorda fuqarolik-huquqiy shartnomalar ham tuziladi. Ayniqsa individual sport turlarida fuqarolik-huquqiy shartnomalar keng qo'llaniladi.

Amaliyotda professional sport industriyasida murabbiy hamda sport tashkiloti (klub yoki federatsiya) o'rtasidagi shartnomaviy munosabatlarni aniq huquqiy malakalash - yuridik doktrina va sud-arbitraj amaliyotidagi eng bahsli masalalardan biridir. Ushbu shartnomaning huquqiy tabiatini to'g'ri belgilash nafaqat sof nazariy ahamiyatga ega, balki shartnomani muddatdan oldin bekor qilish asoslari, kelib chiqadigan kompensatsiya miqdorini hisoblash va mulkiy javobgarlikni taqsimlash kabi o'ta muhim amaliy oqibatlarini keltirib chiqaradi. An'anaviy huquq tizimlari ushbu munosabatni yo qat'iy mehnat shartnomasi, yo sof fuqarolik-huquqiy shartnoma qolipiga solishga harakat qilsa-da, murabbiylik faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari bu yondashuvlarning har ikkalasi ham to'liq qamrab ololmaydigan o'ziga xos aralash konstruksiyani talab etadi.

Fuqarolik-huquqiy shartnoma professional sportdagi munosabatlarni tartibga solishda bir qator afzalliklarga ega. Masalan, haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasi mehnat shartnomasiga qaraganda shartnomaviy barqarorlikni ta'minlaydi. Zamonaviy sharoitda futbol klublarining moliyaviy holati ko'p jihatdan muayyan murabbiylar bilan tuzilgan uzoq muddatli shartnomalarga bog'liq. Mashhur murabbiyning mavjudligi homiylarni jalb qilish, tomoshabinlar qiziqishini oshirish, chipta savdosi va teletranslyatsiya daromadlarini ko'paytirishga xizmat qiladi. Biroq mehnat huquqi nuqtayi nazaridan qaralganda, murabbiy uchun shartnomani bekor qilish nisbatan osonroq bo'lishi mumkin. Fuqarolik huquqida esa, agar murabbiy shartnomani bir tomonlama bekor qilsa, u yetkazilgan zararni to'liq qoplash majburiyatini oladi. Bundan tashqari, murabbiy va klub o'rtasidagi nizolar arbitraj tartibida ko'rib chiqilishi mumkin.

Ushbu maqolaning maqsadi - murabbiylik shartnomasining huquqiy tabiatini qiyosiy huquqiy tahlil va dogmatik tahlil metodlari yordamida o'rganib, uni aralash shartnoma sifatida ilmiy asoslash hamda bu konstruksiyaning amaliy oqibatlarini ko'rsatib berishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi asosiy farqlar quyidagilardan iborat, mehnat shartnomasida asosiy e'tibor mehnat jarayoniga, fuqarolik shartnomasida esa natijaga qaratiladi, mehnat munosabatlarida xodim muayyan lavozim yoki kasb bo'yicha ishlaydi, fuqarolik munosabatlarida esa aniq topshiriq bajariladi, mehnat shartnomasida xodim tashkilot tizimiga kiradi va ichki tartib-qoidalarga bo'ysunadi, fuqarolik shartnomasida esa bunday talab yo'q [1].

Mehnat huquqi klassik doktrinasiga ko'ra, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatning qat'iy mezonlari etib shaxsiy ijro, ish beruvchining tashkiliy tuzilmasiga chuqur integratsiya qilinish hamda qat'iy subordinatsiya (bo'ysunish) belgilangan. Qiyosiy tahlil shuni ko'rsatadiki, Germaniya huquq tizimida Federal Mehnat Sudi amaliyotiga ko'ra, professional futbol murabbiyi shartnomasi Germaniya Fuqarolik Kodining (BGB) 611a-paragrafi ma'nosida mehnat munosabati sifatida malakalanadi [2]. Shuningdek, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 55-bobida sportchilar va murabbiylar mehnatini tartibga soluvchi maxsus normalar joriy etilgan bo'lib, ular rasman mehnat huquqi subyektlari sifatida e'tirof etilgan [3].

Fuqarolik huquqida shartnomaviy majburiyatlar o'zining ijro etilish xarakteriga ko'ra ikkita yirik doktrinal guruhga bo'linadi: natijaga erishish majburiyati va barcha zarur choralarni

ko'rish, ya'ni harakat qilish majburiyati. Mashhur fransuz huquqshunos René Savatier ta'kidlaganidek, agar ijrochi o'zidan kutilgan yakuniy iqtisodiy natijani yuzaga keltirishni to'liq kafolatlay olsa, bu natija majburiyatidir; agar ijrochi faqatgina o'zining butun bilimi, tajribasi va harakatlarini maksimal darajada ishga solishni va'da qilsa-yu, yakuniy natija qisman kreditorning (buyurtmachining) o'ziga yoki obyektiv omillarga bog'liq bo'lsa, bu harakat (vositachilik) majburiyati hisoblanadi [4].

Anglo-Amerika (Common Law) huquq tizimida bunday munosabatlar qo'shimcha ravishda "Fiduciary duty" (ishonchli burch va sadoqat) doktrinasini bilan ham himoya qilinadi, unga ko'ra murabbiy o'z mijozining manfaatlarini o'zining tijorat manfaatlaridan ustun qo'yishi, sirlarni oshkor qilmasligi kabi yuridik majburiyatlarni oladi [5]. Angliya premyer-ligasi murabbiylari shartnomalari ko'pincha "Service Agreement" deb nomlanadi, bu esa mohiyatan xizmat ko'rsatish elementlarini o'zida jamlasa-da, amalda Buyuk Britaniyaning bandlik to'g'risidagi qonunlari (Employment Rights Act 1996) bilan himoyalangan xodim statusini ham beradi [6].

Zamonaviy majburiyat huquqida, xususan O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 354-moddasida mustahkamlangan shartnoma erkinligi prinsipi tarafdorlarga qonunchilikda nazarda tutilgan turli shartnomalar elementlarini o'zida saqlovchi kelishuvlar tuzish imkonini beradi [7]. Germaniya fuqarolik huquqida ham shartnoma tasniflanishi mutlaq emasligi, taraflar qonunda to'g'ridan-to'g'ri ko'rsatilmagan, ammo huquqning umumiy negizlariga zid bo'lmagan shartnomalar tuzishi mumkinligi keng tan olingan [2].

METODLAR

Tadqiqotda quyidagi metodlar qo'llanildi: (1) qiyosiy huquqiy tahlil - O'zbekiston, Germaniya, Rossiya Federatsiyasi, Fransiya va Buyuk Britaniya huquq tizimlarida murabbiylik shartnomasini malakalash amaliyotini solishtirish; (2) dogmatik tahlil - amaldagi normativ-huquqiy bazani talqin qilish; (3) tizimli tahlil - murabbiylik shartnomasining tarkibiy elementlarini mehnat va fuqarolik-huquqiy qoliplar bilan nisbatini aniqlash.

NATIJALAR

Bir qarashda, professional murabbiy faoliyatida mehnat munosabatiga xos belgilar yaqqol namoyon bo'ladi. U klubning kundalik mashg'ulot rejimiga bo'ysunadi, o'quv-yig'in jarayonlarida doimiy ishtirok etadi va barqaror shaklda ish haqi oladi. Biroq murabbiylik shartnomasini an'anaviy mehnat munosabati sifatida tor ma'noda tushunish bir qator konseptual to'siqlarga olib keladi.

Bularning eng asosiysi – "subordinatsiya paradoksi"dir. Odatiy mehnat munosabatlarida ish beruvchi mehnat jarayonini to'liq nazorat qiladi va xodimga bevosita, qat'iy ko'rsatmalar berish huquqiga ega bo'ladi. Murabbiylik faoliyatida esa ish beruvchi (klub prezidenti yoki direktorlar kengashi) murabbiyning bevosita kasbiy qarorlariga, xususan, taktik sxemalarni tanlash, asosiy tarkibni belgilash, o'quv-mashg'ulot yuklamalarini taqsimlash kabi sof texnik va intellektual masalalarga aralashish huquqiga ega emas. Bu holat murabbiyga mehnat huquqi nazarda tutgan doiradan ancha kengroq bo'lgan operativ, ijodiy va mustaqil qaror qabul qilish vakolatini taqdim etadi.

Bundan tashqari, klassik mehnat munosabatining obyekti - jarayon (sodiqlik va xizmat ko'rsatish) bo'lsa, sport murabbiyligi shartnomasining hal qiluvchi mezon - kutilgan musobaqa natijasi hisoblanadi. Mehnat huquqida, agar xodim barcha ish jarayonlarini qoidalarga muvofiq bajargan bo'lsa, shartnomani muddatdan oldin bekor qilish murakkab va aksariyat hollarda noqonuniy hisoblanadi.

Lekin sport amaliyotida aynan natijaning qoniqarsizligi murabbiy bilan shartnomani zudlik bilan bekor qilishning eng asosiy qonuniy asosi bo'lib xizmat qiladi. Bu esa munosabatning mehnat huquqi qoliplariga sig'masligini isbotlaydi.

Murabbiy va klub o'rtasidagi kelishuvda natijaga yo'naltirilganlik, tomonlarning shartnomaviy erkinligi va tavakkalchilik (risk) elementlarining yuqoriligi ushbu kelishuvni fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida malakalashga jiddiy asos yaratadi. Agar biz munosabatni sof fuqarolik huquqi nuqtayi nazaridan tahlil qilsak, uni aynan qaysi turdagi shartnomaga kiritish masalasi yuzaga keladi: bu pudrat shartnomasimi yoki haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasimi?

Pudrat shartnomasining mazmuni har doim o'lchanadigan, moddiylashtirilgan yoki aniq kafolatlangan natijaga erishish majburiyatini yuklaydi. Sport nuqtayi nazaridan bu chempionlikni qo'lga kiritish, muayyan ligaga chiqish yoki belgilangan ochkolarni to'plashdir. Biroq murabbiylik shartnomasini sof pudrat shartnomasi sifatida ko'rish yuridik xatodir. Sababi, sportdagi g'alaba mutlaq tavakkalchilikka asoslangan xususiyatga ega. Murabbiy o'zining eng yuqori intellektual va pedagogik salohiyatini ishga solgan taqdirda ham, g'alabani 100% kafolatlay olmaydi, bunga raqibning kuchi, hakamlilik omili, sportchilarning kutilmagan jarohatlari yoki fors-major holatlari ta'sir qiladi.

O'z.Res. FKning 631-moddasi talablariga ko'ra, pudrat shartnomasining asosiy predmeti bu pudratchi tomonidan bajarilgan ishning ashyoviy, ko'z bilan ko'rib, o'lchab bo'ladigan moddiy natijasidir (masalan, qurilgan bino yoki ta'mirlangan uskunalar). Biroq murabbiylik faoliyatining huquqiy obyekti ashyoviy xususiyatga ega emas. Murabbiy shogirdga bilim, ko'nikma, professional tajriba va motivatsion ko'rsatmalar beradi. Ushbu jarayonda olinadigan natija (masalan, shogirdning shaxsiy yoki kasbiy o'sishi) nomoddiy ne'mat bo'lib, uni pudrat huquqi doirasidagi kafolatlangan moddiy natija sifatida qabul qilib bo'lmaydi.

Shuning uchun fuqarolik huquqi doirasida murabbiylik kelishuvi haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasiga eng yaqin turuvchi model hisoblanadi. Bunda ijrochi (murabbiy) g'alabani obyektiv ravishda kafolatlamaydi, balki ushbu g'alabaga erishish uchun maksimal darajadagi professionallik, barcha zaruriy bilim va sa'y-harakatlarni ishga solish majburiyatini o'z zimmasiga oladi. Murabbiylik shartnomasi yuridik tabiatiga ko'ra aynan shu toifasiga kiradi.

Murabbiy sportchining albatta Olimpiada chempioni bo'lishini huquqiy jihatdan kafolatlay olmaydi, chunki natija bevosita shogirdning o'zlashtirish qobiliyati, intizomi va psixofiziologik holatiga ham bog'liq. O'zbekiston fuqarolik qonunchiligida haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomalari ham aynan shu harakat majburiyati konsepsiyasi ustiga qurilgan bo'lib, shartnoma predmeti natija emas, balki xizmat ko'rsatish bo'yicha muayyan harakatlarni amalga oshirish faoliyatining o'zidir.

Shu bilan birga, bu munosabat oddiy xizmat ko'rsatishdan ham ancha kengdir.

Zamonaviy murabbiy klub manfaatlarini ifoda etuvchi tijorat vakili (yangi sportchilar bilan muzokaralar olib borish doirasida), o'ziga xos intellektual mulk obyekti (mualliflik metodikasi va taktik ishlanmalari) hamda alohida tijorat qiymatiga ega bo'lgan subyekt (shaxsiy imij huquqlari - image rights) sifatida namoyon bo'ladi. Shu jihatdan, shartnomada mulkiy huquqlarni o'tkazish, litsenziya kelishuvlari va maxfiylik majburiyatlari kabi fuqarolik-huquqiy institutlar organik ravishda mehnat elementlari bilan birlashib ketadi.

Yuqori malakali murabbiylar ko'pincha ta'lim berish yoki yo'l-yo'riq ko'rsatish jarayonida o'zining mualliflik huquqi bilan himoyalangan original metodikalari, maxsus ishlab chiqilgan dasturlari, tijorat siri (nou-xau) hisoblangan strategiyalaridan foydalanadilar.

Shogird bilan tuzilgan shartnomada ko'pincha ushbu intellektual mulk obyektlaridan vaqtinchalik, cheklangan doirada foydalanish huquqi ham taqdim etiladi.

O'z.Res. FKning 1035-moddasida nazarda tutilganidek, mutlaq huquqlarni boshqa shaxsga o'tkazish to'g'risidagi litsenziya shartnomasining ayrim qoidalari murabbiylik shartnomasiga ham tatbiq qilinadi. Ya'ni, murabbiy nafaqat "xizmat ko'rsatuvchi ijrochi" yoki "jarayonni boshqaruvchi ishchi" sifatida, balki o'z intellektual faoliyati natijalarini ma'lum shartlar asosida foydalanishga beruvchi litsenziar sifatida ham maydonga chiqadi.

Ushbu intellektual va fiduciar (ishonchli burch) elementlarning mavjudligi murabbiylik shartnomasini nafaqat oddiy mehnat shartnomasi, balki an'anaviy xizmat ko'rsatish shartnomasi qolipiga ham sig'dirmaydi, balki uni o'ziga xos, mustaqil tarzda o'rganilishi lozim bo'lgan aralash huquqiy bitim darajasiga ko'taradi.

Fuqarolik huquqi doktrinasida majburiyatlar ikki turga bo'linadi: sa'y-harakat qilish majburiyati va natija berish majburiyati. Murabbiylik shartnomasining o'ziga xosligi shundaki, u ushbu ikki turdagi majburiyatni gibrid holatda birlashtiradi. Murabbiy jamoani jismoniy tayyorlash, mashg'ulotlar o'tkazish va intizomni saqlash bo'yicha sa'y-harakat majburiyatini oladi (mehnat elementi). Ammo shartnomada ko'pincha "mavsum yakuniga ko'ra kuchli uchtalikka kirish" kabi aniq "natija" bandlari kiritiladi (fuqarolik-huquqiy element).

Ushbu "natija" sharti shartnomaning yuridik tabiatini belgilovchi asosiy faktorga aylanadi. Agar natija bajarilmasa, bu mehnat huquqidagi "malaka yetishmasligi" emas, balki fuqarolik huquqidagi "shartnoma shartlarini lozim darajada bajarmaslik" sifatida talqin qilinadi.

Aynan shu sababli, murabbiylar bilan shartnoma bekor qilinganda ularga to'lanadigan ishdan bo'shatish nafaqasi mehnat qonunchiligidagi 2 oylik ish haqi bilan cheklanmasdan, shartnomaning oxirigacha bo'lgan muddat uchun to'liq summani qoplashni nazarda tutuvchi fuqarolik-huquqiy zararni qoplash shakliga kiradi.

Ushbu qoidaning amaliy isbotini xalqaro Sport arbitraj sudi (CAS) yurisprudensiyasida yaqqol ko'rishimiz mumkin. Xususan, taniqli murabbiy Slavolyub Muslin va Rossiyaning "Amkar Perm" futbol klubi o'rtasida shartnomani muddatdan oldin bekor qilish bo'yicha kelib chiqqan nizoda aynan shu huquqiy to'qnashuv yuz bergan.

Dastlab Rossiya Futbol Ittifoqi (RFS) Nizolarni hal qilish palatasi jarayonga sof mehnat qonunchiligi doirasida yondashib, klub tomonidan asossiz bo'shatilgan murabbiyga faqat 6 oylik ish haqi miqdorida kompensatsiya to'lanishini belgilagan edi.

Biroq, appelyatsiya ishi doirasida CAS mazkur qarorni bekor qildi. CAS qarori murabbiylik shartnomasining xususiy-huquqiy tabiatini e'tirof etgan holda, shartnoma majburiyatlarini bajarish (pacta sunt servanda) tamoyiliga tayandi hamda klub zimmasiga murabbiy shartnomasining yakuniga qadar qolgan barcha summani to'liq to'lab berish majburiyatini yukladi [8]. Mazkur pretsedent professional murabbiylik shartnomasini bekor qilish oqibatlari oddiy mehnat huquqidagi cheklovlar bilan emas, balki fuqarolik huquqidagi zararni to'liq qoplash tamoyillari asosida tartibga solinishini xalqaro darajada tasdiqlaydi.

MUHOKAMA

Olingan natijalar murabbiylik shartnomasini sof mehnat yoki sof fuqarolik huquqi qoliplariga kiritishning nazariy va amaliy jihatdan asossizligini ko'rsatadi. Murabbiylik faoliyatini sof mehnat yoki sof fuqarolik huquqi qoliplariga kiritishdagi nazariy va amaliy murakkabliklar ushbu kelishuvni "aralash shartnoma" sifatida e'tirof etish zaruratini keltirib chiqaradi.

Sport murabbiysi shartnomasi aynan shunday odatiy bo'lgan, ya'ni mehnat jarayonini ham, kafolatlangan tijorat va sport natijasini ham qamrab oluvchi murakkab huquqiy hodisadir.

Murabbiy bir vaqtning o'zida ham klubning ichki tartib-qoidalariga bo'ysunadi (mehnat elementi), ham o'zining mualliflik metodikasi asosida aniq sport natijasiga erishishni kafolatlashga urinadi (fuqarolik elementi). Agar shartnomaning asosiy maqsadi sportchining aniq natijaga erishishi bo'lsa, fuqarolik-huquqiy shartnoma maqsadga muvofiq hisoblanadi, agar asosiy maqsad musobaqalarda ishtirok etish bo'lsa, mehnat shartnomasi ustunlikka ega bo'ladi.

Murabbiylik shartnomasining tabiatini aniqlashda eng murakkab nuqta bu intizomiy javobgarlik va kasbiy mustaqillik o'rtasidagi muvozanatdir. Agar biz ushbu shartnomani sof fuqarolik-huquqiy munosabat (masalan, haq evaziga xizmat ko'rsatish) deb hisoblasak, unda klub murabbiyga nisbatan mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralari (hayfsan, jarima) qo'llay olmaydi. Buning o'rniga faqat shartnomaviy sanksiyalar yoki zararni qoplash talabi yuzaga keladi. Biroq, amaliyotda murabbiy klubning ichki lokal hujjatlariga, etika kodekslariga va reglamentlariga bo'ysunishi shart. Bu esa munosabatning ichki qatlamida mehnat huquqiga xos bo'lgan "direktiv hokimiyat" (ish beruvchining buyruq berish huquqi) mavjudligini ko'rsatadi.

Shu nuqtayi nazardan, murabbiylik shartnomasini "kvazi-mehnat" (mehnatga yaqin) munosabati sifatida baholash mumkin. Bu modelda shartnomaning "qobig'i" fuqarolik-huquqiy xarakterga ega ya'ni erkin kelishiladigan gonorar, natija uchun javobgarlik, imij huquqlari, uning "mag'zi" esa mehnat huquqi prinsiplari bilan sug'orilgan ya'ni dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish, ijtimoiy sug'urta va boshqalar.

Klublar va federatsiyalar ko'p hollarda murabbiylar va sportchilar bilan sof mehnat shartnomasidan ko'ra fuqarolik-huquqiy shartnoma tuzishga moyillik bildirishining jiddiy iqtisodiy-huquqiy asoslari mavjud. Amaliyotda ish beruvchilar ko'pincha mehnat shartnomasi o'rniga fuqarolik-huquqiy shartnoma tuzishga harakat qiladi. Bu ularga foydali, chunki bunda xodimlarga mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan ta'til, ish staji hisoblanishi kabi kafolatlar tatbiq etilmaydi. Ammo bu faqatgina ijtimoiy to'lovlardan qochish emas, balki mulkiy javobgarlikning qat'iyligi bilan ham bog'liq. Fuqarolik-huquqiy shartnomalar sport sohasida mulkiy javobgarlikni oshirishi bilan birga, hamkorlik va daromad taqsimotida moslashuvchanlikni ta'minlaydi.

Professional sportda uzoq muddatli strategiyalar muhim bo'lgani uchun, murabbiyni ushlab turish yoki uni asossiz ishdan bo'shatganda to'lanadigan yirik neustoyka mexanizmlari faqat fuqarolik huquqi instrumentlari orqaligina to'laonli ishlashi mumkin. Bundan tashqari, nizolarni ko'rib chiqish yurisdiksiyasi ham hal qiluvchi ahamiyatga ega. Davlat mehnat sudlari sportning o'ziga xosligini, taktik va strategik jarayonlarni to'liq tushunmasligi mumkin. Shu sababli, taraflar o'rtasidagi nizolar arbitraj tartibida ko'rib chiqilishi mumkinligi masalan, Sport Arbitraj Sudi (CAS) orqali fuqarolik-huquqiy konstruksiyaning yaqqol ustunligini ko'rsatadi, chunki mehnat nizolarini arbitraj sudiga topshirish ko'pgina davlatlarning, shu jumladan O'zbekistonning va Rossiya Federatsiyasining protsessual qonunchiligida qat'iy cheklangan.

Amaliyotda ish beruvchilar ko'pincha mehnat shartnomasi o'rniga fuqarolik-huquqiy shartnoma tuzishga harakat qiladi. Bu ularga foydali, chunki bunda xodimlarga mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan ta'til, ish staji hisoblanishi kabi kafolatlar tatbiq etilmaydi. Shu bilan birga, ayrim hollarda fuqarolik-huquqiy shartnoma fuqarolarning o'zlari uchun ham qulay bo'lishi mumkin. Shu o'rinda savol tug'iladi: mehnat shartnomasining afzalliklari bormi?

Albatta, bor, mehnat huquqi xodimni, ya'ni murabbiyni himoya qilishga qaratilgan.

Klubning murabbiyini o'zida saqlab qolishga intilishi tabiiy, ammo murabbiyning shaxsiy huquqlari ham e'tibordan chetda qolmasligi kerak. Mehnat huquqi ijtimoiy yo'naltirilgan bo'lsa, fuqarolik-huquqiy shartnoma murabbiyini deyarli himoyasiz qoldirishi mumkin.

Yuridik amaliyotda aralash shartnomalar ham mavjud bo'lib, ular mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnoma elementlarini o'zida mujassamlashtirishi mumkin. Fuqarolik huquqi tomonlarga shartnoma shartlarini erkin belgilash imkonini beradi: huquqlar, majburiyatlar, kafolatlar va ijtimoiy imtiyozlar mustaqil ravishda kelishib olinadi. Zarurat bo'lsa, bunday kafolatlar davlat tomonidan ham ta'minlanadi.

Murabbiylik shartnomasini O'z.Res. FK 354-moddasida mustahkamlangan aralash shartnoma konstruksiyasi sifatida e'tirof etish, uning tarkibidagi aynan qaysi fuqarolik-huquqiy shartnomalar elementlari ustunlik qilishini aniqlashni taqozo etadi.

Shu sababli, murabbiylik shartnomasining fuqarolik-huquqiy yadrosini pudrat emas, balki aynan haq evaziga xizmat ko'rsatish va, qisman, mualliflik huquqiga oid litsenziya shartnomalari tashkil etadi.

Bu element o'z navbatida murabbiylik kelishuvini mehnat shartnomasiga yaqinlashtirib yuboradi, chunki mehnat huquqida ham xodim natija emas, jarayon uchun haq oladi. Aynan shu nuqtada mehnat va fuqarolik-huquqiy elementlarning o'zaro singishib ketishi (konvergentsiyasi) yaqqol namoyon bo'ladi. Amaldagi qonunchilikka ko'ra, shartnoma - bu ikki yoki undan ortiq shaxs o'rtasida fuqarolik huquq va majburiyatlarini vujudga keltirish, o'zgartirish yoki bekor qilishga qaratilgan kelishuvdir.

Fuqarolik huquqida shartnoma erkinligi prinsipi mustahkamlangan bo'lib, unga ko'ra tomonlar shartnoma tuzishda va uning shartlarini belgilashda erkindir. Fuqarolik-huquqiy shartnoma iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning asosiy shakli hisoblanadi, bozor iqtisodiyoti sharoitida u teng huquqli subyektlarning erkin va o'zaro roziligi asosida tuziladi.

XULOSA

Olib borilgan tadqiqot asosida quyidagi xulosalarga kelish mumkin. Avvalo murabbiylik shartnomasi sof mehnat shartnomasi qolipiga sig'maydi, "subordinatsiya paradoksi" ya'ni ish beruvchining murabbiyning bevosita kasbiy qarorlariga aralasha olmasligi an'anaviy mehnat munosabatining asosiy mezonini inkor etadi.

Qolaversa, murabbiylik shartnomasi sof pudrat shartnomasi ham bo'la olmaydi, chunki murabbiylik faoliyatining obyektini ashyoviy (moddiy) xarakterga ega emas va g'alaba yuridik jihatdan 100% kafolatlanishi mumkin emas. Shuningdek, murabbiylik shartnomasining fuqarolik-huquqiy yadrosini haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasi tashkil etadi, unga intellektual mulk, litsenziya va fiduciar elementlar qo'shiladi.

O'z.Res. FK 354-moddasida mustahkamlangan shartnoma erkinligi prinsipi murabbiylik shartnomasini aralash huquqiy bitim sifatida rasmiylashtirish imkonini beradi, bu ham murabbiyning kasbiy mustaqilligini, ham asosiy huquqiy kafolatlarini himoya qiladi.

Fuqarolik-huquqiy konstruksiya professional sportda nizolarni CAS (Sport Arbitraj Sudi) orqali hal etish imkonini beradi, bu esa uni mehnat shartnomasi konstruksiyasidan ustun qo'yuvchi muhim amaliy afzallikdir.

Yuqoridagilarga asoslanib aytishimiz mumkinki, "Kvazi-mehnat" modeli eng muvozanatli yechim hisoblanadi, bunda shartnomaning "qobig'i" fuqarolik-huquqiy xarakterga ega (gonorar, natija javobgarligi, imij huquqlari), uning "mag'zi" esa mehnat huquqi prinsiplari bilan sug'orilgan (dam olish, mehnat muhofazasi, ijtimoiy sug'urta) bo'ladi.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent: Adolat, 1996.
<https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
2. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.11.2003 — Az. 5 AZR 21/03. Germaniya Federal Mehnat Sudi qarorlari to‘plami. Germaniya Fuqarolik Kodeksi (BGB), 611a-paragraf. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/
3. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi. 55-bob: Sportchilar va murabbiylar mehnati. — Moskva, 2001.
https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/rus_e/wtaccrus58_leg_363.pdf
4. Savatier, R. (1934). Traité de la responsabilité civile en droit français. — Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence. https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1950_num_2_4_19130
5. Finn, P. D. (1977). Fiduciary Obligations. — Sydney: Law Book Co.
<https://www.jstor.org/stable/1095693>
6. Employment Rights Act 1996. — London: HMSO, 1996.
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>
7. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi. 354-modda: Aralash shartnoma. 631-modda: Pudrat shartnomasi. 1035-modda: Litsenziya shartnomasi. — Toshkent: Adolat, 1997.
<https://lex.uz/mact/-111189>
8. CAS upheld appeal of Slavoljub Muslin against Amkar Perm // SILA International Lawyers (Case summary). URL: <https://silalawyers.com/cas-upheld-appeal-of-slavoljub-muslin-against-amkar-perm/>