

Socijalni dijalog u profesionalnom sportu - nogomet kao model za druge kolektivne profesionalne sportove

Smokvina, Vanja

Source / Izvornik: **Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 2012, 49, 883 - 906**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:118:527830>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-24**

PRAVI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA


DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Vanja Smokvina, mag. iur.
znanstveni novak – asistent
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

SOCIJALNI DIJALOG U PROFESIONALNOM SPORTU – NOGOMET KAO MODEL ZA DRUGE KOLEKTIVNE PROFESIONALNE SPORTOVE

UDK: 34:796 (4)

Pregledni rad

Primljeno: 15.09.2012.

U radu autor analizira izvore europskog prava na temu socijalnog dijaloga u sportu s posebnim osvrtom na izvore tzv. „mekog prava“. Poštujući načelo autonomije sportskih udruženja i temeljnih gospodarskih sloboda unutarnjeg tržišta Europske unije (dalje: EU), europski socijalni dijalog snažno poduprt od strane institucija EU postaje sve važnijim čimbenikom u reguliranju odnosa, pa tako i radnopravnih odnosa, u profesionalnom sportu. Naglasak će biti i na autonomnim aktima sportskih udruženja (FIFA, UEFA i dr.), sportskih liga, odnosno udruženja klubova (kao predstavnika poslodavaca) i sindikata sportaša (nacionalnih sindikata, te udruženja FIFPro, kao predstavnika radnika), u prvom redu odgovarajućih sporazuma, odnosno kolektivnih ugovora u profesionalnom sportu, kako bi se pokazala primjena navedenog instituta na regionalnoj i nacionalnoj razini. Komparativno-pravno autor će napraviti analizu kolektivnog radnog prava u profesionalnom nogometu s posebnim osvrtom na Republiku Hrvatsku i prijedlozima de lege ferenda. Nogomet je uzet kao model ne zbog svoje popularnosti, već isključivo iz razloga što je u navedenom sportu socijalni dijalog dostigao najvišu razinu i putem njega možemo slobodno reći danas postepeno idemo ka stvaranju pravnog okvira za socijalni dijalog na razini čitavog sporta na području Europske unije.

Ključne riječi: *socijalni dijalog, profesionalni sport, sporazum o minimalnim uvjetima, EU, radni odnosi, Hrvatska.*

1. UVOD

Sport, pogotovo profesionalni sport postaje sve snažnijim čimbenikom znanstvenog istraživanja i izučavanja, a svojim specifičnostima obogaćuje odgovarajuće grane prava, štoviše možemo reći da je odnos sporta i prava izrastao u novu granu prava, iako ima i autora koji se s navedenim ne slažu.¹ Definiciju

¹O odnosu sporta i prava, odnosno postojanju sportskog prava kao nove grane prava vidi: Kačer, Hrvoje, Uvod i osobe u športu, str. 3.-36.; u Crnić, Ivica et al., Uvod u športsko pravo, Inženjerski biro, Zagreb, 2009., str. 3.; Liotta, Giuseppe, Santoro, Laura, Lezioni di Diritto Sportivo, Giuffrè Editore, Milano, 2009., str. 2.; Gardiner, Simon, James, Mark, O’Leary, John, Welch, Roger, Blackshaw, Ian, Boyes, Simon, Caige, Andrew, Sports Law, Cavendish Publishing, Oxon, 2006., str. 91.; Grayson, Edward, Sport and the Law, Butterworths, London, 1999., str. xxxvii.; Ilesić, Marko, Družbeni in pravni vidiki športa, str. 27.-50., u Rakočević Bergant, Vesna (Ur.), Šport in Pravo, GV Založba, Ljubljana, 2008., u Rakočević, Bergant (Ur.), Šport in Pravo, 2008. str. 37., 39.; Beloff, Michale J., Kerr, Tim, Demetriou, Marie, Sports Law, Hart Publishing, Oxford, 1999., str. 3.; Anderson, Jack, Modern Sports Law, Hart Publishing, Oxford, 2010.,

sporta dalo je Vijeće Europe u svojoj *Europskoj Povelji o sportu*, a koristila ju je i Europska komisija u *Bijeloj knjizi o sportu*: „*Sport predstavlja svaki oblik fizičke aktivnosti koja putem slučajnog ili organiziranog sudjelovanja ima za cilj izraziti ili unaprijediti fizičku spremnost i mentalno blagostanje, stvarajući socijalne odnose ili ostvarujući rezultate u natjecanjima na svim razinama*“.² Sport kao takav može obuhvatiti s jedne strane lokalne, ne natjecateljske, kvazifizičke, rekreacijske susrete koji se provode na temelju nekih običajnih pravila koja odgovaraju pojmu rekreacijskog sporta, kao i, s druge strane, kodificirane, natjecateljske susrete, s visokom razinom fizičke aktivnosti, koja je globalnog karaktera, što odgovara profesionalnom sportu,³ a čime se ovaj rad u prvom redu bavi. Kada je riječ o profesionalnim nogometašima, najbolje je koristiti definiciju FIFA-e iz koje nedvojbeno proizlazi da im pripada status radnika. Naime, FIFA profesionalne nogometaše definira kao profesionalne sportaše koji imaju zaključen pisani ugovor o radu⁴ s klubom i koji su plaćeni za svoje usluge više no što iznose troškovi za njihovo igranje, a svi ostali su igrači amateri.⁵

2. KOLEKTIVNO RADNO PRAVO I SOCIJALNI DIJALOG

2.1. Pojmovno definiranje kolektivnog radnog prava

Kolektivno radno pravo, prema Buklijašu možemo definirati kao skup institucija i pravnih normi kojima se uređuju kolektivni odnosi iz rada, između kolektivnih subjekata radnog prava, pri čemu se na strani posloprimaca uvijek nalazi kolektivni subjekt, dok na strani poslodavaca može pojaviti i samo jedan subjekt, a da takvi odnosi ulaze u sklop kolektivnog radnog prava.⁶ Prema Blainpainu, ono sadrži korpus pravila koja uređuju odnose između udruženja radnika s jedne strane i poslodavca koji pripada grupi poslodavaca.⁷ Barnard razlikuje kolektivno

str. 24.; Parrish, Richard, *Sports law and policy in the European Union*, Manchester University Press, Manchester, 2003., str. 201., 202.; James, Mark, *Sports Law*, Palgrave Macmillan, Hampshire, 2010., str. 19.; Colucci, Michele, *Sports Law in Italy*, Kluwer Law International, The Hague, 2009., str. 15.

² European Sports Charter, Council of Europe, Recommendation R (92) 13 Rev. 24.9.1992., revidirana 16.5.2001. godine, dostupno na: [https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?Ref=Rec\(92\)13&Sector=secCM&Language=lanEnglish&Ver=rev&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75](https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(92)13&Sector=secCM&Language=lanEnglish&Ver=rev&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75), (10.6.2012.), čl. 2. st. 1.

³ Anderson, *Modern Sports Law*, op. cit., str. 4.

⁴ Sukladno Komentaru FIFA Pravila o statusu i transferu igrača (dalje: Komentar FIFA Pravila), riječ je o ugovoru o radu, koji se još naziva i „profesionalnim ugovorom“, a važno je istaknuti da je uveden pojam „Profesionalni igrač“, zamijenio pojam „igrač ne-amater“, Komentar FIFA Pravila, dostupno na: http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/51/56/07/transfer_commentary_06_en_1843.pdf, str. 10.

⁵ FIFA Pravila 2010, FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, 2010., dostupno na: http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/27/64/30/regulationsstatusandtransfer2010_e.pdf, čl. 2(2).

⁶ Buklijaš, Boris, *Kolektivno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006., str. 12.

⁷ Blainpain, Roger, *European Labour Law*, Kluwer Law International, 11th edition, The Hague, 2008., str. 697.

pregovaranje u širem i u užem smislu.⁸ Kolektivno pregovaranje u širem smislu postupak je zadovoljavanja interesa koji uključuju svaku vrstu bipartitne ili tripartitne rasprave u pogledu radnopravnih problema koji izravno ili neizravno pogađaju grupu radnika, a navedena se rasprava može odvijati na različitim mjestima, s prisutnošću ili bez prisutnosti predstavnika vlasti, a cilj je upoznati se s ciljevima druge strane kako bi se dobili ustupci ili postigao kompromis. U užem, ali preciznijem smislu, kolektivno pregovaranje je povezano s bipartitnom raspravom koja dovodi do zaključenja sporazuma.

2.2. Profesionalni sportaši u momčadskim sportovima kao subjekti radnog prava

Nužno je radi analize pitanja socijalnog dijaloga u profesionalnom sportu, dati kratki uvod u pravni status profesionalnih sportaša. Tako Blainpain tvrdi da je presudom Europskog suda *Bosman* postalo jasno da je došao kraj „trgovini ljudima“ koju su provodili klubovi i savezi sa svojim radnicima-igračima, te je postalo jasno da su sportaši radnici kao i ostali, sa svojim obvezama, ali i pravima.⁹ Prevladavajuća ideja u EU koju promiču institucije EU jest da su klubovi poslodavci, a sportaši radnici, što znači da su oboje subjekti radnog prava, kao i da se primjenjuje radno pravo kada je riječ o ugovoru među njima.¹⁰ Kada se govori o sportašima, pogotovo profesionalnim sportašima, bilo da su nogometaši, igrači američkog nogometa, košarkaši i dr., u pravilu se pred očima pojavljuju „zvijezde“ koje primaju izuzetno visoke plaće, naknade za sponzorske ugovore i druge prihode, no valja gledati sport u glavnini, a tamo su takvi igrači izuzetak. Radni vijek, karijera sportaša ovisi o mnoštvu čimbenika, što objektivnih što subjektivnih, i u mnogo čemu pridonosi specifičnosti kao posebne vrste radnika.¹¹ Kako tvrdi Hughes, karijera uključuje ne samo postupke i slijed učenja tehnike u radu već i progresivnu percepciju cijelog sustava i mogućih mjesta u tom sustavu, kao i prateće promjene u shvaćanju rada, ali i samoga sebe u odnosu na rad.¹² Većina sportaša bavi se profesionalno sportom jer se ne zna baviti ničim drugim, kako je za samoga sebe ustvrdio nekadašnji irski nogometni reprezentativac Tony

⁸ Barnard, Catherine, *EC Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2006., str. 758.

⁹ Blanpain, Roger, *The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under international, European and Belgian national and regional law*, Kluwer Law International, The Hague, 2003., str. XV.

¹⁰ Martins, Roberto Branco, *A European Legal Football Match Heading for Extra Time*, *The International Sports Law Journal*, vol. 4. (2004.) br. 3.-4., str. 17.-30., str. 19.

¹¹ Najbolju ilustraciju ovoj tezi daje primjer nogometaša engleske druge lige iz 1998., koji je imao povoljniju ponudu svojega kluba da nastavi igrati za nj, no zbog smrti majke odlučio je preseliti obitelj što bliže ocu i prešao je u klub nižeg ranga. Tijekom sezone 1998./99. njegov novi klub je zbog loših rezultata promijenio čak pet trenera, a posljednji ga trener više nije vidio kao kvalitetnog igrača za klub. Te iste sezone njegov je bivši klub imao izuzetno dobre rezultate i ušao je u viši rang natjecanja (englesku Prvu ligu - Premier league). Tako da je zbog jedne svoje odluke motivirane isključivo subjektivnim čimbenicima propustio priliku da ostvari bolju karijeru ili da kao neki njegovi bivši suigrači zaigra za neki veći, financijski i organizacijski jači klub. Vidi o tomu: Roderick, Martin, *The Work of Professional Football, a labour of love?*, Routledge, Oxon, 2006., str. 2.

¹² Hughes, Everett Cherrington, *Men and their work*, Glencoe Illinois, The Free Press, 1958., str. 295.

Cascarino.¹³

Kada govorimo o sportašima, često se zna čuti mišljenje, kako je bilo i prije više od stotinu godina u predmetu *Walker*,¹⁴ da sportaši ne mogu biti radnici jer ne ispunjavaju elemente pojma radnika i da je njihovo radno vrijeme provedeno na „poslu“ kratkog trajanja. Stvarnost je ipak drugačija. Istraživanja su naime pokazala da profesionalni sportaši provedu između 24 i 32 sata tjedno u okviru različitih poslova svojega radnog mjesta (treninzi, utakmice, putovanja na utakmice, promidžba svojega kluba i dr.).¹⁵ U kontekstu europskog prava, Europski je Sud u pogledu trajanja radnog tjedna, jasno istaknuo da radni tjedan od jedanaest¹⁶ ili dvanaest radnih sati¹⁷ isto može predstavljati ekonomsku aktivnost, i to istinsku i stvarnu, stoga nema argumenata po tom pitanju da se ne smatra da sportaši obavljaju ekonomsku aktivnost, naravno oni koji su za svoj rad i usluge plaćeni. S duge strane sportaši u pojedinačnim sportovima poput tenisa, boksa, biljara nisu definirani kao radnici, jer iako mogu biti zastupani ili vođeni od strane nekog agenta ili trenera i podliježu pravilima sporta u kojem se natječu, oni sami pregovaraju u svoje ime ili zastupani od agenta koji ih zastupa oko natjecanja u kojemu će sudjelovati, ne i naknade koju će ostvariti za pružanje određenih usluga.¹⁸ Zamjetan je element subordinacije, pogotovo ako se još uzme u obzir da igrači nemaju slobodu angažiranja vlastitih suradnika (ne mogu sami birati s kime će igrati, već je odluka na trenerima, odnosno sportskim direktorima)

¹³ Kimmage, Paul, Full time: The secret life of Tony Cascarino as told to Paul Kimmage, London, Simon and Schuster, 2000., str. 6.

¹⁴ Naime, sportska su se udruženja pozivala na tzv. „control test“ koji se koristio prilikom utvrđivanja da li neki pravni odnos ima karakter radnog odnosa, i tvrdila da zbog sposobnosti sportaša, koje njihovi poslodavci ne mogu kontrolirati, ne mogu biti radnicima. Navedene je tvrdnje je prije punih sto godina odbacio Engleski prizivni sud u predmetu *Walker v Chrystal Palace FC*. U navedenom je predmetu Sud priznao tužitelju, profesionalnom nogometašu, pravo na naknadu štete zbog ozljede na radu temeljem Zakona o naknadi štete radnicima iz 1906. godine (engl. *Workmen's Compensation Act 1906*) za ozljedu koja mu se dogodila za vrijeme nogometne utakmice s obrazloženjem „možda je to sport za amatera, ali za osobu koja je za to plaćena i koja od toga živi, riječ je o radu, a ne sportu“. English Court of Appeal, *Walker v Chrystal Palace FC* [1910]1 KB 87, t. 93. „... Sud ne može prihvatiti tumačenje da klub ne može narediti igraču kako igrati. Igrač je naime, obavezan izričitim ugovornim odredbama koje proizlaze iz njegova ugovornog odnosa s klubom, te je sud mišljenja da je u svakom pojedinom susretu koji igrač igra za svoj klub, obavezan slijediti upute svojega kapetana ili druge osobe ovlaštene u ime kluba davati takve upute. Slijedom toga, Sud je mišljenja da pojedinac ne može biti izuzet od primjene odredaba Zakona jednostavno jer radi posebnu vrstu posla za koju je zaposlen i koju radi, dok slijedi opće upute, a za to vrijeme koristi vlastitu prosudbu o djelovanju koja nije ni pod čijim utjecajem“. Vidi i Blackshaw, Ian, The Professional Athlete – Employee or Entrepreneur?, The International Sports Law Journal, vol. 6. (2006.) br. 3.-4., str. 91.-95., str. 91.

¹⁵ Huttunen, A comparative analysis of the legal position of professional sportsmen under Finnish, English and European Community Law: The boarderlines of employment (doktorska disertacija na European University Institute, Firenza), str. 169.-177., u Van den Bogaert, Stefaan, Practical Regulation of the Mobility of Sportsmen in the EU Post Bosman, Kluwer Law International, The Hague, 2005.str. 42.-43.

¹⁶ Odluka Europskog suda C-66/85, *Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, ECR [1986] 2121, t. 21.

¹⁷ Odluka Europskog suda C-139/85, *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie*, ECR [1986] 1741, t. 14.

¹⁸ Blackshaw, Ian, The Professional Athlete – Employee or Entrepreneur?, The International Sports Law Journal, vol. 6. (2006.) br. 3.-4., str. 91.-95., str. 92.

itd.¹⁹ S druge strane, kada je riječ o sportašima koji se natječu u individualnim sportovima, oni tamo nastupaju ne pod nadzorom i uputama poslodavca već u svojstvu samozaposlene osobe, a svoje usluge pružaju organizatorima sportskog susreta, sponzorima i oglašivačima, te su pružatelji usluga u smislu čl. 49. UEZ-a, kako je među ostalim utvrdio i ES u predmetu *Deliège*.²⁰ Stoga, profesionalni sportaši u individualnim sportovima nisu niti razmatrani u ovome radu.

UEFA je mišljenja da je europski nogomet u pogledu kretanja radne snage i integracija jedan od najnaprednijih sektora u društvu, kao i da se UEFA slaže s kozmopolitskom prirodom sporta, no mišljenja je da svi moderni trendovi nisu dobri i da europski sportski svijet ne smije ići putem koji je išao sportski svijet SAD-a.²¹ Autor ne dijeli u potpunosti ovaj stav, što će se naknadno detaljno objasniti. Prema Blanpainu, radnik (zaposlena osoba) je ona osoba koja obavlja rad u položaju subordinacije nekoj drugoj vlasti (engl. *authority*) i plaćena je za to, tj. prima više od onoga što su njeni stvarni troškovi za taj rad. Prema njemu u sportu se navedena definicija odnosi na sve sportaše, u momčadskim sportovima, pa i na one koji jesu amateri koji žele postati profesionalci te namjeravaju sklopiti ugovor.²² S druge strane, kada govorimo o samozaposlenim osobama, mora se priznati da je jasna razlika teško utvrdiva. Naime, glavna razlika između radnika, dakle osoba u odnosu subordinacije s jedne strane i samozaposlenih osoba spektar je zaštite radnopravnog i socijalnopravnog zakonodavstva. Kako kaže Engels, samozaposlena osoba nije zaštićena za slučaj nezaposlenosti, mnogo su veća izdvajanja po osnovi zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.²³ Općenito u mnogo je nezavidnijem položaju od osoba koja se nalazi u odnosu subordinacije temeljem ugovora o radu.

2.3. Socijalni dijalog

Mnoštvo je pravnih izvora (vrela) koja uređuju upravo institute socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i u konačnici kolektivnih ugovora.²⁴ Prema

¹⁹ Van den Bogaert, *Practical Regulation...*, op. cit., str. 58. i 59.

²⁰ Odluka Europskog suda, C-51/96 i C-191/97 (spojeni predmeti), *Christelle Deliège v Ligue Francophone de Judo et Disciplines ASBL and Others*, ECR [2000] I-2549, t. 62.

²¹ UEFA, *Investing in Local Training of Players iz 2005.* godine, dostupno na: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefa/UEFAMedia/273606_DOWNLOAD.pdf (2.7.2011.)

²² Blanpain, *The Legal Status of Sportsmen...*, op. cit. str. 69. i 70.

²³ Engels, Chris, *Subordinate Employees or Self-Employed Workers*, 339.-361., u: Blanpain Roger (Ur.), *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialised Market*, Kluwer Law International, The Hague, 2010, str. 342.

²⁴ Pravo slobode udruživanja uređuju mnogobrojna vrela, kao npr.: Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966.) SL br. 7/1971, NN – MU br. 12/93; te Protokoli I. i II (1995.), NN – MU br. 7/95 i 11/95, čl. 22.; Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.), SL br. 7/1971, NN – MU br. 12/93, čl. 8.; Europska konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, objavljena u NN - MU br. 18/97. Pročišćeni tekst nakon stupanja na snagu Protokola br. 11, objavljen je u NN-MU br. 6/99 (ispravak 8/99), dok je Protokol br. 12 objavljen u NN - MU br. 14/2002, čl. 11.; Europska socijalna povelja, NN – MU br. 15/02, Uvodni dio, dio I, t. 5. i 6.; Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, NN – MU br. 37/91, čl. 11.-14.; Europska povelja o temeljnim pravima EU, (The Charter of Fundamental Rights of the European Union), OJ C 83, 30.3.2010., čl. 11.-14.; Konvencija

definiciji Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR) socijalni dijalog predstavlja „sve vrste pregovora, konzultacija ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika u pitanjima zajedničkog interesa u pogledu gospodarske i socijalne politike“.²⁵ Socijalni dijalog u smislu sastanaka i razmjene mišljenja između poslodavaca i radnika na razini EU, koje može dovesti do ugovornog odnosa, uključujući kolektivni ugovor, postao je jedan od najvažnijih prioriteta EU.²⁶

Pravna teorija europski socijalni dijalog definira se kao mehanizam konzultacija poslodavaca i radnika – socijalnih partnera – na razini EU, a ima dvojaku ulogu: da služi kao temelj sindikalnim udruženjima na razini EU i udruženjima poslodavaca da pregovaraju i zaključe kolektivni ugovor, i s druge strane da služi kao temelj za suradnju između institucija EU i socijalnih partnera.²⁷ Razlikujemo tri razine socijalnog dijaloga: unutar industrijski, sektorski i u pogledu određenog poduzetnika. Kako smatra Smismans, socijalni dijalog može imati različite oblike. Prvo institucije EU, u prvom redu Komisija, može jednostavno konzultirati relevantne socijalne partnere; drugo socijalni partneri mogu zaključiti sektorske i međusektorske zajedničke mjere kao i pregovarati; te, treće, socijalni partneri i europske institucije mogu voditi tripartitno savjetovanje.²⁸ U pogledu definicije socijalnog dijaloga Europska komisija kaže da isti „pokriva raspravu između europskih socijalnih partnera, zajedničku akciju i moguće pregovaranje među njima, kao i raspravu među socijalnim partnerima i institucija EU“.²⁹ Isti uključuje bipartitni socijalni dijalog, temeljen na odboru međuindustrijskog socijalnog dijaloga i sektorskih odbora socijalnog dijaloga, te tripartitnih socijalnih dijaloga, primarno unutar Tripartitnog socijalnog samita za rast i zapošljavanje, sukladno čl. 152. Ugovora o funkcioniranju EU (dalje: UFEU).³⁰ No, treba jasno

MOR-a br. 87 – Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948.), NN –MU, br. 2/94, 3/00, Konvencija MOR-a br. 98 – Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje (1949.), NN-MU, br. 2/94, 3/00 u Učur, Marinko, Laleta, Sandra, Konvencije MOR-a s komentarima, Pravni fakultet Rijeka i TIM Press, Zagreb, 2007., str. 47. i 48., te 50. i 51.; Konvencija MOR-a br. 144. – Konvencija o tripartitnim konzultacijama (1976.), te Konvencija MOR-a br. 154 o promociji kolektivnog pregovaranja (1981.), u Bilić, Andrijana, Buklijaš, Boris, Međunarodno radno pravo, Pravni fakultet, Split, 2006., str. 153.-155., te 161.-164.; dr.

²⁵ ILO definition of social dialogue, dostupno na: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>, (20.12.2011.).

²⁶ Blainpain, European Labour Law, op. cit., str. 188.

²⁷ Martins, A European Legal Football Match Heading for Extra Time, op. cit., str. 18.

²⁸ Smismans, Stijn, The European Social Dialogue between Constitutional and Labour Law, European Law Review, vol. 32. (2007.) br. 3., str. 341.-364., str. 342.

²⁹ COM (96) 448 final, Commission Communication concerning the Development of the Social Dialogue at Community level, 18.9.1996., str. 1. dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0448:FIN:EN:PDF>, (18.8.2011).

³⁰ COM (2004) 557 final, Communication from the Commission: Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue, 12.8.2004.; U pogledu pitanja ostvarenja načela autonomije u Europskom socijalnom dijalogu vidi opširnije u: Peruzzi, Marco, Autonomy in European Social Dialogue, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 27. (2011.) br. 1., str. 3.-21.; Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 83, 30.3.2010.

naglasiti da postoji razlika između socijalnog dijaloga koji uključuje isključivo predstavnike poslodavaca i predstavnike radnika, i strukturnog socijalnog dijaloga koji primjerice u sportu uključuje i olimpijske odbore ili odgovarajuća sportska udruženja (npr. UEFA).³¹

Unutar sektorskog vijeća za socijalni dijalog,³² socijalni partneri mogu voditi dijalog o bilo kojem pitanju koje je povezano uz socijalne i ekonomske aspekte određenog sektora, a konačan ishod mogu predstavljati: sporazumi (ugovori); preporuke; deklaracije; razna sredstva za obučavanje i djelovanje poput studija, priručnika, baza podataka, pravila postupka, zajedničkih stavova upućenih tijelima poput Europske komisije i dr.³³

Odredbe koje reguliraju socijalni dijalog prisutne su i u primarnom pravu EU, odnosno u odredbama čl. 151. do 155. UFEU-a.³⁴ Navedene odredbe čl. 154. UFEU daju ovlast Komisiji da potiče savjetovanje između poslodavaca i radnika i da poduzima sve mjere koje mogu olakšati dijalog osiguravajući podjednaku potporu strankama, kao i da će Komisija prije no što predloži mjere na području socijalne politike, obaviti savjetovanje sa socijalnim partnerima o mogućem smjeru mjera na razini EU. Sam postupak, savjetovanja Komisije sa socijalnim partnerima, ne smije trajati više od devet mjeseci, osim ako se ne postigne suglasnost svih triju partnera o produžetku suradnje. U pogledu pitanja da li ono što socijalni partneri dogovore može biti suprotno, pa slijedom toga i dovedeno u pitanje pravom tržišnog natjecanja, dvojbe je otklonio ES u odluci *Brentjense*. Istaknuto je da „*ciljevi socijalne politike u kolektivnim ugovorima bili bi umanjeni*

³¹ Common Position Paper of the European Association of Sport Employers (EASE) on the implementation of the TFEU in the areas of social dialogue and sport, dostupno na: http://www.easesport.eu/ease/fichiers/File/Lisbon_Treaty/ease_common_position_paper_lisbon_treaty_sept2010.pdf, (20.12.2011.).

³² Sektorska vijeća za socijalni dijalog se sastoje od 40 predstavnika obje strane gospodarstva na jednak način, kojim može ukoliko tako odluče socijalni partneri, predsjedati i predstavnik Komisije. Trenutno postoji 40 takvih Vijeća koja obuhvaćaju 145 milijuna radnika. Vidi Colucci, Michele, Geeraert Arnout, *The Social Dialogue in European Professional Football, Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 33. (2012.) br. 1., još neobjavljen, str. 11.

³³ Martins, Roberto Branco, *Agenda for a Social Dialogue in the European Professional Football Sector*, str. 345.- 400., u Gardiner Šimon, Parrish Richard, Siekmann Robert (Ur.), *EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation*, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009., str. 346.

³⁴ Treba istaknuti da su socijalnim dijalogom postignuti određeni važni sporazumi. Tako Međuindustrijski sporazumi implementirani Direktivama su oni koji se odnose na: roditeljski dopust (1995. godina/revidirano 2009. godine: Direktiva Vijeća 2010/18/EU, OJ L 68, od 18.3.2010.), rad s nepunim radnim vremenom (1997. godina: Direktiva Vijeća 97/81/EZ od OJ L 14, od 20.1.1998. i Direktiva Vijeća 98/23/EZ, OJ L 131, od 5.5.1998.), te rad na određeno vrijeme (1999. godina: Direktiva Vijeća 99/70/EZ, OJ L 175, od 10.7.1999.). U pogledu autonomnih okvirnih sporazuma implementiranih od strane socijalnih partnera valja istaknuti: Telework (2002. godina), stres povezan s radnim mjestom (2004. godina), uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu (2007. godine), te inkluzivno tržište rada (2010. godina). Ovome valja još nadodati i sektorske sporazume: Europski sporazum o organizaciji radnog vremena pomoraca (Direktiva Vijeća 99/63/EZ, OJ L 167, od 2.7.1999.), Sporazum o određenim aspektima organizacije radnog vremena na željeznicama (Direktiva Vijeća 2005/47/EZ, OJ L 195, od 27.7.2005.), Sporazum o Konvenciji MOR-a o radu pomoraca iz 2006. godine (Direktiva Vijeća 2009/13/EC, OJ L 124, od 20.5.2009.), Okvirni sporazum o prevenciji ozljeda oštrim predmetima u bolničkom i zdravstvenom sektoru (Direktiva Vijeća 2010/32/EU, OJ L 134 od 1.6.2010.), te Okvirni sporazum o mjerama za spolnu jednakost u audiovizualnom sektoru iz 2011. godine.

ukoliko bi ugovori koji teže poboljšanju uvjeta rada i zaposlenja bili subjektom prava tržišnog natjecanja“.³⁵ Članak 155. UFEU utvrđuje da dijalog poslodavaca i radnika na razini EU može, ukoliko oni to žele, dovesti do ugovornog odnosa, uključujući sporazume. Sporazum socijalnih partnera zaključen na razini EU treba biti implementiran sukladno postupcima i praksi udruga poslodavaca i radnika, te država članica, odnosno u pitanjima iz čl. 153. UFEU-a (bivši čl. 137. UEZ-a) sukladno obostranom zahtjevu stranaka potpisnica, prema odluci Vijeća po prijedlogu Komisije.

Dakle, ishod socijalnog dijaloga u obliku sporazuma može biti, sukladno čl. 155. st. 2. UFEU na više načina implementiran u državama članicama. Jedan je načina je da sukladno postupcima i praksi poslodavaca i radnika u svakoj od država članica implementira no kako tvrdi Martins, raznolikost pravnih sustava u svih sadašnjih 27 država članica, pogotovo u pogledu sportskog sektora, uvelike dovodi u pitanje mogućnost provedbe istoga ako se uzme u obzir raznolikost definiranja odnosa profesionalnih sportaša i klubova.³⁶ Drugi je način da se u pitanjima obuhvaćenim čl. 153. UFEU-a³⁷ zajedničkim zahtjevom potpisnika, implementira Odlukom Vijeća, u vidu Direktive (t. a do i)), na prijedlog Komisije. Kako tvrdi Martins, ovlasti Komisije i Vijeća u mijenjanju sporazuma na razini EU su izuzetno ograničene.³⁸ Barnard smatra da socijalni partneri imaju iznimnu ulogu u definiranju socijalne politike, i to uslijed četiri obrazloženja i opravdanja: supsidijarnosti u kojoj su socijalni partneri dio postupka interakcije EU i država članica u socijalnom sektoru; učinkovitosti takvog načina reguliranja određenih pitanja; demokratičnosti jer se akterima daje pravo očitovanja o pitanjima, te konačno legitimnosti koja proizlazi iz prava predstavljanja radnika s jedne strane i poslodavaca s druge strane.³⁹ U slučaju da postupak kolektivnog pregovaranja

³⁵ Odluka C-115/97 i C-117/97 (spojeni predmeti), *Brentjens' Handelsonderneming BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, ECR [1999] I-6025, t. 45.-62.

³⁶ Martins, *Agenda for a Social Dialogue...*, op. cit., str. 347.

³⁷ Čl. 153. (bivši čl. 137. UEZ-a) st. 1.: „Kako bi se ostvarili ciljevi iz čl. 151., Unija će podupirati i nadopunjavati djelatnosti država članica u sljedećim područjima:

- a) poboljšanje poglavito radnog okruženja kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika,
- b) uvjeti rada,
- c) socijalna sigurnost i socijalna zaštita radnika,
- d) zaštita radnika u slučaju prestanka njihova ugovora o radu,
- e) informiranje i savjetovanje radnika,
- f) predstavljanje i kolektivna zaštita interesa radnika i poslodavaca (izuzev pitanja plaće, prava na udruživanje, prava na štrajk ili lock-out),
- g) uvjeti zaposlenja državljana trećih država sa zakonitim boravištem na području Unije
- h) integracija osoba isključenih sa tržišta rada, bez povezanosti s čl. 166.,
- i) jednakost žena i muškaraca u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanjem na radu,
- j) borba protiv socijalne isključenosti,
- k) modernizacija sustava socijalne sigurnosti izvan točke c)“

³⁸ Martins, *Agenda for a Social Dialogue...*, op. cit., str. 349.

³⁹ Barnard, Catherine, *The Social Partners and the Governance Agenda*, *European Law Journal*, vol. 8. (2002.) br. 1., str. 80.-101., str. 88.-96.

ne bude okončan uspješno, dakle sklapanjem kolektivnog ugovora, primjenjuje se europsko sekundarno pravo.⁴⁰

3. SOCIJALNI DIJALOG U EUROPSKOM SPORTU

3.1. Socijalni dijalog kroz akte institucija EU

Socijalni dijalog iznimno je važan čimbenik regulacije radnopravnih odnosa, koji se promiče u aktima sekundarnog prava EU od strane institucija EU. S time u vezi, značajna je potpora institucija EU u reguliranju statusa profesionalnih sportaša u kontekstu radnopravnog zakonodavstva. Prije donošenja odluke u predmetu *Bosman*⁴¹ već je Europski parlament u svojoj **Rezoluciji o profesionalnim nogometašima na području Zajednice iz 1989. godine**⁴² o navedenom progovarao, te je istaknuo da su „*profesionalni nogometaši radnici koji su oformili službeno priznate sindikate u svih 10 država,*⁴³ kao i da postoji međunarodna organizacija FIFPro“. Oni kao i svi drugi radnici na području Unije, trebaju uživati zaštitu europskog prava i pogodnosti, poglavito one koje se odnose na slobodu kretanja i zabranu diskriminacije“. U odluci *Bosman*, ES je naglasio da se sport kao ekonomska aktivnost primjenjuje na profesionalne i poluprofesionalne nogometaše, kada su u zakonitom radnom odnosu ili pružaju uslugu.⁴⁴

U **Izvjješću Europskog parlamenta o slobodi kretanja profesionalnih nogometaša iz 1989. godine**, priznato je da su profesionalni nogometaši radnici, koji kao i svi drugi radnici, trebaju uživati zaštitu europskog prava i pogodnosti, poglavito one o slobodi kretanja, a pravila UEFA-e i nacionalnih saveza su prema navedenom izvješću bila suprotna nacionalnom i europskom pravu jer su nametala sportašima neograničeno produljenje ugovora, što ih onemogućuje u prijelazu u druge klubove, osim u slučaju plaćanja naknade za transfer.⁴⁵ Iako su **FIFA Pravila o statusu i transferu igrača**, nakon odluke *Bosman* i dugotrajnih pregovora s Europskom komisijom, promijenjena 2001. godine, s aspekta radnog

⁴⁰ Bodiroga-Vukobrat, Nada, Laleta, Sandra, Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu, Zbornik Pravnog fakulteta, Rijeka, vol. 28. (2007.) br. 1., str. 317.-362., str. 318.

⁴¹ Odluka Europskog suda, C-415/93, Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman, ECR [1995] I-4921.

⁴² Resolution of the European Parliament on the freedom of movement of professional footballers in the Community, 11.4.1989, OJ C 120, ad B.

⁴³ Tada 1989. EU je imala 12 država članica (Saveznu Republiku Njemačku, Francusku, Italiju, Nizozemsku, Belgiju, Luksemburg, Dansku, Irsku, Veliku Britaniju, Španjolsku i Portugal).

⁴⁴ Odluka *Bosman*, op. cit., t. 73.

⁴⁵ European Parliament Report of Jannsen van Raay, on the freedom of movement of professional footballers in the Community, PE DOC A2-415/88. Zanimljivo je da je u navedenom Izvjješću izričito navedeno da tadašnji sustav plaćanja naknada za transfere po isteku ugovora o radu predstavlja „trgovinu robljem“, kršenje odredbi slobode ugovaranja i slobode kretanja zajamčenih Ugovorom, te da je isto suprotno tadašnjem čl. 81. UEZ-a. Također je istaknuto da se sportaši ne odlučuju na pokretanje postupka jer se boje suspenzija i pritiska od strane klubova, kao i gubitka zaposlenja, a klubovi su s druge strane zadovoljni s postojećim sustavom

prava prema mišljenju autora ostalo je podosta problematičnih odredbi, ali njihova analiza nije predmetom ovoga rada. Navedena su Pravila stupila na snagu 1. rujna 2001. godine nakon što su usvojena na Kongresu u Buenos Airesu 5. srpnja 2001. godine, a proglašena su velikom pobjedom sporta i Europe, kako je istaknuo tadašnji predsjednik Europske komisije Prodi. Istaknuto je da „*je pravo slobode kretanja igrača pravo koje valja nadzirati, ali to pravo ne smije ugroziti stabilnost klubova, organiziranje poštenog natjecanja i kvalitetu života mladih sportaša*“.⁴⁶ Pravila iz 2001. godine, s malim izmjenama su na snazi i danas.⁴⁷

Nadalje, EU Parlament je u **Rezoluciji o budućnosti europskog profesionalnog nogometa 2007. godine** naglasio da je „*svjestan potrebe efikasnije implementacije radnopravnog zakonodavstva u svim državama članicama kako bi se osiguralo da profesionalni igrači ostvaruju prava koja im pripadaju zajedno s obvezama koje su dužni ispunjavati u odnosu na svojeg poslodavca*“.⁴⁸

Europska je komisija kroz **Bijelu knjigu o sportu iz 2007. godine** istaknula da „*riješavanje pitanja iz područja sporta treba potpasti pod područje autonomije i da većina otvorenih pitanja mogu biti riješena samoreguliranjem koje pak mora poštivati načela dobrog upravljanja*“. A jedan od takvih standarda je i socijalni dijalog, koji može doprinijeti da se riješe zajednički problemi poslodavaca i sportaša, uključujući sporazum o radnim odnosima i uvjetima rada u predmetnom sektoru sukladno europskom pravu“.⁴⁹ Bijela knjiga o sportu 2007. godine je donesena pod velikim pritiskom sportskih udruženja, poglavito UEFA-e, koja su pod svaku cijenu nastojala propagirati isključenost sporta od polja primjene prava EU.⁵⁰ Također, Komisija je naglasila nužnost konstantnog dijaloga sa sportskim partnerima, suradnje s državama članicama u pogledu razvoja sporta te pogotovo pitanje socijalnog dijaloga na europskoj razini kako bi se ojačali radni odnosi i uvjeti rada u području sporta.⁵¹

U listopadu 2007. godine, dvije često suprotstavljene strane, FIFPro⁵² i UEFA pronašle su zajednički jezik i za dobrobit nogometa sklopile su **Sporazum o**

⁴⁶ Blanpain, The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen..., op. cit., str. 49.

⁴⁷ Vidi supra, FIFA Pravila 2010, op. cit.

⁴⁸ Rezolucija Europskog parlamenta o budućnosti europskog profesionalnog nogometa, European Parliament Resolution of 29.03.2007. on the future of profesional football in Europe, 2006/2130 (INI), t. 47.

⁴⁹ Bijela knjiga o sportu, COM (2007) 391 final, European Commission, White paper on sport, 11.7.2007., poglavlje 4.

⁵⁰ Koliki je bio otpor promjeni pravila od strane UEFA-e, najbolje ilustrira izjava sadašnjeg Predsjednika Michela Platinija iz 2007. godine, povodom donošenja Bijele Knjige o sportu: „*Ne možete ubiti filozofiju nogometa koja traje 150 godina, društvenu djelatnost, zbog člana Komisije koji se nikada nije bavio sportom, i to zbog jednostavnog prava da je sportaš radnik. To je sport, to nije proizvod. Dio je našeg života... Ukoliko EU utvrdi da je to proizvod, to je kraj našeg sporta.*“; Michel Platini: EU labour movement rules threaten football, The Financial Times, 21.5.2007., dostupno: <http://www.ft.com/cms/s/0/f2959070-0737-11d0-93e1-000b5df10621.html#axzz1bDThUTIR>, (28.9.2011.).

⁵¹ Bijela knjiga o sportu, op. cit., str. 18. i 19.

⁵² FIFPro – Međunarodni savez udruženja nogometnih profesionalaca - *Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels*.

razumijevanju FIFPro - UEFA.⁵³ Navedenim su sporazumom utvrđeni minimalni sadržaji za ugovor profesionalnog nogometaša (podatke o ugovornim strankama; točno određen početak i prestanak ugovora; prava i obveze stranaka; podaci o plaći (naknadi za rad) s detaljnim odredbama što sve istu čini, dospijeeće, plaćanje davanja državi i dr.; odredbe o zaštiti ljudskih prava igrača (pravo na slobodno izražavanje i zabranu diskriminacije i dr.); zdravstveno osiguranje i liječnička skrb i dr.). Od zanimljivosti prisutnih u ugovorima igrača i klubova, koje navedeni Sporazum zahtijeva jesu odredbe o godišnjem odmoru, odredbe o disciplinskim postupcima protiv igrača u kojima igrač ima pravo žalbe na odluku o disciplinskoj kazni, a u postupku ga može pratiti/predstavljati kapetan momčadi ili predstavnik sindikata. Za zaključenje svakog ugovora mora se uzeti u obzir: odgovarajuće nacionalno zakonodavstvo, kolektivne ugovore ukoliko isti postoje, te autonomne akte FIFA-e, UEFA-e i nacionalnih saveza. Problematika uređenja radnopravnog statusa sportaša vrlo je važna i za UEFA-u, te da je pitanje socijalnog dijaloga, odnosno zaključenja kolektivnog ugovora od iznimne važnosti, proizlazi i iz **Sporazuma o suradnji UEFA-e i Europskog udruženja klubova (ECA) iz 2008. godine**, u kojem je pod točkom A4 priznato da je „nužno pronaći pravu ravnotežu između radnog zakonodavstva i specifičnih karakteristika nogometa, primjerice putem socijalnog dijaloga i/ili kolektivnog ugovora“.⁵⁴ Najbolji primjer je sklapanje kolektivnog ugovora u Belgiji o načinu i uvjetima zapošljavanja profesionalnih sportaša nakon donošenja odluke *Bosman* u lipnju 1998. godine, kojim je utvrđeno da po isteku ugovora igrač može slobodno napustiti klub i potpisati s klubom po svojem izboru, a nikakva se naknada za transfer ne može zahtijevati, što do tada nije bio slučaj.⁵⁵ Ipak, ovdje treba istaknuti da ima i suprotnih primjera, kao što je Francuska gdje je trenutno prekinut socijalni dijalog jer klubovi uslijed sve snažnijeg dotoka inozemnog kapitala, poglavito iz bogatih Arapskih država, nisu zainteresirani za korištenje socijalnog dijaloga kao sredstva rješavanja otvorenih pitanja, a nastoji se igračima ukinuti i zimsko stanka kao jedino razdoblje u kojemu se mogu odmoriti.⁵⁶

I posljednji izvori mekog prava EU daju snažnu potporu socijalnom dijalogu u europskom sportu, poput **Radnog dokument Europske komisije - „Bijela knjiga o sportu 2 ili Bijela knjiga o sportu plus“** (*The White Paper on sport*

⁵³ Memorandum of Understanding, FIFPro – UEFA, 11.10.2007., dostupan: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefa/KeyTopics/88/17/81/881781_DOWNLOAD.pdf, (11.10.2011.).

⁵⁴ Memorandum of understanding between UEFA and European club association (ECA), od 21.01.2008. godine, dostupno na: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/EuroExperience/uefaorg/Clubs/69/20/31/692031_DOWNLOAD.pdf (17.07.2011.). ECA je od strane UEFA-e kao udruženje nogometnih klubova iz 53 država saveza članica UEFA-e, priznato kao „jedino tijelo koje predstavlja interese klubova na europskoj razini“, kao odgovor na grupu G 14 koja je na taj način izgubila na važnosti, te je u konačnici ugašena. Okuplja 197 klubova Europe (iz Hrvatske HNK Hajduk i GNK Dinamo). Vidi opširnije Parrish, EU, Sport, Law and Policy..., op. cit., str. 5.

⁵⁵ Blainpain, *The Legal Status of Sportsmen* ..., op. cit. str. 23.

⁵⁶ FIFPro Press release: Piat: In France the social dialogue has finished, dostupno na: http://www.fifpro.org/news/news_details/1808, (2.1.2012.)

plus) iz 2011. godine⁵⁷, odnosno **Rezolucija Europskog parlamenta o Europskoj dimenziji sporta** iz 2012. godine⁵⁸ koja potiče države na obrazovanje i usavršavanje sportaša, njihovu integraciju u tržište rada po okončanju sportskih karijera, kao i da države poduzmu mjere da sportaši koji profesionalno žive od bavljenja sportom u korištenju socijalnih prestacija budu izjednačeni s radnicima.

3.2. Europski socijalni dijalog u profesionalnom nogometu

Ideja Europskog socijalnog dijaloga u sportu pojavila se kroz djelovanje Europskog sportskog foruma, utvrđenog 1991. godine od strane EU, a ideja socijalnog dijaloga se po sektorima razvila 1998. godine kada je Europska komisija izjavom prihvatila i promicala socijalni dijalog na razini Zajednice,⁵⁹ uz koju se veže i Odluka Europske komisije iz 1998. godine o ustanovljenju Sektorskog vijeća za dijalog kojim se promiče dijalog socijalnih partnera na europskoj razini.⁶⁰ Značenje je poznato i na razini EU, tako je na prijedlog EPFL-

⁵⁷ Prema Siekmann, Robert, Introduction to International and European Sports Law, T.M.C. Asser Press, Springer, The Hague, 2012., op. cit., str. 81.; COM(2011)12 final, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions „Developing the European Dimension in Sport“, 18.1.2011., (dalje: Bijela knjiga o sportu 2).

⁵⁸ European Parliament resolution of 2 February 2012 on the European dimension in sport, (2011/2087/INI), dostupno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0025+0+DOC+XML+V0//EN>, (20.3.2012.). Navedena se Rezolucija nastavlja na Rezolucija Vijeća i predstavnika Vlada država članica o radnom planu EU u pogledu sporta za razdoblje 2011.-2014. (Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on a European Union Work Plan for Sport for 2011-2014, OJ C 162, 2011.), koja je potvrdila ciljeve Bijele knjige o sportu, među ostalima ostvarenje „slobode kretanja sportaša i njihovo državljanstvo“, kao i „socijalni dijalog u sportu“ kao prioritete u navedenom razdoblju; kao i na Izvješće Komisije o Razvoju Europske dimenzije u sportu iz 2011. godine (COM(2011)12 final, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Developing the European Dimension in Sport) koje je priznalo načelo autonomije sportskih organizacija kao njihovo temeljno pravo, pravo država članica na određene ovlasti u tom području poštujući načelo supsidijarnosti, poticanje socijalne uključenosti, razvoja i obrazovanja putem sporta, potvrđeno je pravo slobode kretanja sportaša i njihovo državljanstvo kao iznimno važno za EU, nužnost analize sustava transfera nakon 2001. godine, te poticanje socijalnog dijaloga u sportu.

⁵⁹ COM (1998) 322 final, Communication from the Commission adopting and promoting the social dialogue at Community level.

⁶⁰ Commission Decision of 20.05.1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between social partners at European level, OJ L 225/27, of 12.8.1998.

Čl. 1.: Vijeća sektorskog dijaloga se ustanovljuju u onim sektorima gdje socijalni partneri čine zajednički zahtjev da sudjeluju u dijalogu na europskoj razini, i gdje organizacije koje zastupaju obje strane industrije ispunjavaju sljedeće kriterije:

- a) moraju se odnositi na specifične sektore ili kategorije i biti organizirane na europskoj razini,
- b) moraju se sastojati od organizacija koje su same po sebi integralni i priznati dio strukture socijalnih partnera u državi članici i imaju sposobnost ispregovarati ugovore, i koji su predstavnici nekoliko država članica,
- c) moraju imati adekvatne strukture kako bi osigurali učinkovito sudjelovanje u radu Vijeća.

Problem kriterija pod b) u pogledu sporta, poglavito nogometa, prema Martinsu je svakako činjenica da su nogometne lige kao udruženje poslodavaca različito uređene kroz države članice, pa im se ne može priznati pravo sudjelovanja u strukturi kolektivnog pregovaranja kroz definiciju iz prava EU, već to može

a,⁶¹ kao udruženja poslodavaca u profesionalnom nogometu,⁶² i FIFPro-a područje Europa kao udruženja radnika – nogometaša, Europska komisija 2008. godine priznala postojanje uvjeta za stvaranje Vijeća za sektorski europski socijalni dijalog u području profesionalnog nogometa, s ukupno 54 člana predstavnika radnika i poslodavaca, koje je potom oformljeno i predstavlja jedino sektorsko vijeće socijalnog dijaloga za područje sporta. Na strani poslodavaca, osim EPFL-a prisutno je i udruženje klubova ECA, a u radu sudjeluje i UEFA⁶³. Da bi UEFA sudjelovala u socijalnom dijalogu nije nužno da bude socijalni partner, nužno je da bude priznata od strane socijalnih partnera kao važan sudionik dijaloga. Prisutnost UEFA-e ne smije začuditi, zapravo izrazito je nužna da bi se mogla postići zadovoljavajuća rješenja, a rad UEFA-e u okviru Vijeća (Odbora) je moguć i prema mišljenju Europske komisije⁶⁴, iako ima autora poput Coluccija i Geeraerta koji smatraju da UEFA neće biti veliki pobornik europskog socijalnog dijaloga kojim se oslabljuje njena autonomija, a veće ovlasti dobivaju socijalni partneri i EU.⁶⁵ Prema Parrishu, uspostava Odbora za socijalni dijalog ukazuje na porast razine kolektivnog pregovaranja s nacionalne na europsku razinu, te implicira konvergenciju između europskog i sjevernoameričkog modela sporta u kojemu su kolektivni ugovori iznimno važan čimbenik u reguliranju industrije sporta.⁶⁶

biti isključivo kroz odredbe nacionalnog zakonodavstva i autonomnih akata sportskih saveza. Martins, A European Legal Football Match Heading for Extra Time, op. cit., str. 27.

⁶¹ EPFL – Udruženje europskih profesionalnih liga (engl. *Association of European Professional Football Leagues*) osnovano je 1998., sastoji se od 22 lige iz 22 države članice (16 država članica EU, prve lige iz Rusije, Ukrajine i Srbije, bez predstavnika iz Slovenije i Hrvatske). Vidi više na službenim stranicama: <http://www.epfl-europeanleagues.com/>, (19.8.2012.). Statutom UEFA-e liga je definirana kao: kombinacija klubova unutar područja saveza određene države i koja je subordinirana i podložna vlašću nacionalnog saveza. UEFA Statut, str. 1. dostupno na: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Regulations/uefaorg/General/01/47/69/97/1476997_DOWNLOAD.pdf, (10.6.2012.).

⁶² Do 2008. bilo je podosta nejasnoća tko bi mogao predstavljati poslodavce – klubove u okviru socijalnog dijaloga, te je taj status pripao EPFL-u iako prema Martinsu postoji određena poveznica između UEFA-e i EPFL-a te se dovodi u pitanje njegova potpuna neovisnost, a također valja naglasiti da EPFL predstavlja samo prvoligaške, te u određenim državama i drugoligaške klubove, dok klubovi na ostalim razinama nisu predstavljeni, što može dovesti u pitanje legitimitet predstavljanja poslodavaca. Vidi: Martins, A European Legal Football Match Heading for Extra Time, op. cit., str. 28.-29. Ustavom EPFL-a čl. 1.3.8 je priznat status socijalnog partnera u rješavanju pitanja u okviru socijalnog dijaloga. Vidi Ustav EPFL-a, dostupan na: http://www.epfl-europeanleagues.com/files/EPFL_Constitution_2007.pdf (28.6.2012.).

⁶³ Slično je u sektoru kemijske industrije u kojoj u socijalnom dijalogu sudjeluje CEFIC (Vijeće Europske kemijske industrije, engl. *European Chemical Industry Council*). Vidi u Siekmann Robert, Possible Participation of EPFL and G-14 in a Social Dialogue, str. 401.-456., u Gardiner Simon, Parrish Richard, Siekmann Robert (Ur.), EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009., str. 438.

⁶⁴ SEC (2007) 935, Commission Staff Working Documents „The EU and Sport: Background and Context“, an accompanying document to the White Paper on Sport, str. 62 : „*Sukladno načelu autonomije, socijalni partneri mogu izabrati ako i kada će uputiti zajednički prijedlog da se utvrdi sektorsko vijeće za dijalog prema Komisiji. Komisija će analizirati svaki prijedlog. Uzimajući u obzir specifičnost strukture sporta, organizacije socijalnih partnera mogu utvrditi relevantna treća tijela koje oni žele pozvati da sudjeluju u socijalnom dijalogu kao promatrajući.*“

⁶⁵ Colucci, Geeraert, The Social dialogue..., op. cit., str. 17.

⁶⁶ Parrish Richard, Europe: The transformation of football, str. 23.-39., u Niemann Arne, Borja García,

Ono što predstavlja problem, a na što je ukazala studija Siekmanna i grupe autora, jest da u „novim državama članicama“ uključujući i Sloveniju, a čemu treba pridodati i Hrvatsku, igrači nemaju zaključene ugovore o radu, već se nalaze u odnosu samozaposlenih osoba, što onemogućava razvoj socijalnih partnera koji bi mogli sudjelovati u socijalnom dijalogu.⁶⁷ Uslijed nedovoljno kvalitetnog reguliranja statusa profesionalnih sportaša, pogotovo s aspekta radnog prava, pojavljuju se pogotovo u državama istočne Europe primjeri standardiziranih ugovora kojim se igrači stavljaju u nezavidniju situaciju u odnosu na klubove. Tako se primjerice plaća određuje u 10% utvrđenog iznosa i 90% promjenjivog, ovisno o rezultatima koje opet ocjenjuje klub; nema ugovorne sigurnosti u slučaju ozljeda ili bolesti; nema zdravstvenog i mirovinskog osiguranja igrača; mogućnost kažnjavanja igrača putem jednostranih odluka kluba u rasponu je od 10% - 100% plaće itd.⁶⁸

Sektorskim socijalnim dijalogom u profesionalnom nogometu nakon dugotrajnih nesuglasica između socijalnih partnera izgleda da će se u konačnici postići sporazum kojim bi se mogla regulirati određena pitanja minimalnog sadržaja ugovora između klubova i igrača, što je s aspekta radnopravne i socijalnopravne zaštite sportaša profesionalaca iznimno bitno.⁶⁹ Upravo stoga, jedan od osnovnih ciljeva socijalnog dijaloga u europskom nogometu je postizanje dogovora oko minimalnih zajamčenih elemenata ugovora, što je u konačnici i učinjeno 16. travnja 2012. godini i predstavlja veliko dostignuće socijalnog dijaloga u profesionalnom sportu.⁷⁰ Iz navedenog sporazuma svakako treba izdvojiti da: ugovor mora biti u pisanoj formi; mora imati podatke o strankama, mjestu i vremenu zaključenja;

Grant Wyn (Ur.), *The transformation of European football, Towards the Europeanisation of the national game*, Manchester University Press, Manchester, New York, 2011., str. 30.

⁶⁷ T.M.C. Asser Institute: *Promoting the Social Dialogue in European Professional Football* (Candidate EU Member States), Project under budget heading B3-4000, Report for the European Commission, 2004.

⁶⁸ FIFPro Press release: *You can always change a bizarre standard contract*, dostupno na: http://www.fifpro.org/news/news_details/1693, (2.1.2012.).

⁶⁹ FIFPro and partners to sign minimum requirements, dostupno na: http://www.fifpro.org/news/news_details/1659, (21.12.2011.).

⁷⁰ Social partners in professional football signed their first Agreement setting minimum contract requirements for players, in Brussels, dostupno na: http://ec.europa.eu/sport/news/20120420_en.htm (10.7.2012.). Ipak, treba istaknuti da su još 2006. UEFA, FIFPro i EPFL utvrdile Sporazum o minimalnim zahtjevima za profesionalni ugovor za nogomet, no očito isti nije polučio odgovarajuće rezultate. Naime, u siječnju 2011. osmišljen je prijedlog sporazuma o Minimalnim zahtjevima u ugovorima profesionalnih nogometaša između UEFA-e, FIFPro-a i EPFL-a koji je u suštini ponovio sadržaj sporazuma iz 2006. godine, te je dodao i određene odredbe o zabrani rasizma i diskriminacije, odredbe o trajanju ugovora i dr. Zanimljivo je da se tekst sporazuma iz 2011. izričito poziva na osnivačke ugovore EU, Povelju o temeljnim pravima i sekundarno pravo EU, te da se navedeni izvori primjenjuju na ugovore profesionalnih igrača bez obzira na sadržaj pojedinačnih ugovora. FIFPro je zahtijevao da se ovaj sporazum primijeni za sve države članice UEFA-e, njih 53, a ne samo na 27 država članica EU, kako je zamišljeno, te da isti bude pravno obvezujuće, a ne da se primjenjuje na dobrovoljnom temelju. Potom je Europska komisija izašla s prijedlogom sporazuma koji bi se mogao implementirati u državama članicama, no isti prijedlog tada nisu željele prihvatiti ECA, EPFL i UEFA. U kolovozu 2011. godine UEFA, ECA i EPFL su dale prijedlog koji je FIFPro - odjel za Europu prihvatio te je tekst sporazumno konačno potpisan u travnju 2012. godine. Tekst u biti predstavlja u najvećem dijelu iako bez tolike „pravne jačine u provođenju“ prijedlog Europske komisije. Vidi opširnije Colucci, Geeraert, *The Social Dialogue...*, op. cit., str. 26.-34.

odredbe o trajanju ugovora; igrač i klub imaju jednako pravo na produljenje ugovora ili raskid ugovora (navedeno je važno jer su česti slučajevi ugovornih odredbi koje isključivo klubovima omogućuju jednostrano produljenje ugovora)⁷¹; u pogledu mjerodavnog prava za ugovor mjerodavno je pravo države u kojoj je klub registriran, osim ukoliko stranke drugačije ne ugovore, s time da igrač ne može biti onemogućen u uživanju onih prava koja mu jamči pravo države u kojoj je registriran klub i koja ne mogu biti derogirana; ugovor mora imati odredbe o plaći i drugim naknadama i bonusima, zdravstvenom osiguranju i medicinskoj njezi za ozljede i bolesti, kao i odredbe o mirovinskom i socijalnom osiguranju igrača (kako je određeno pravom države registracije kluba ili drugim mjerodavnim pravom, odnosno kolektivnim ugovorom), odmor (prvenstveno godišnji), odredbe koje su specifične za sportaše – zabrane klađenja i dr.; odredbe o ponašanju igrača (npr. da će slijediti upute trenera ili ovlaštenih osoba, da će paziti na zdravlje i dr.); a po jedan primjerak ugovora mora pripasti igraču, a jedan se mora dostaviti nacionalnom savezu na potvrdu.⁷² Zanimljivo je da je za Sloveniju (kao i Bugarsku, Rumunjsku, Grčku/Cipar, Mađarsku i Poljsku; za razliku od drugih država EU u kojima je radnopravni status profesionalnih nogometaša kvalitetnije uređen) predviđeno da navedeni Sporazum stupi na snagu u roku od 2 ili 3 godine od potpisivanja.⁷³

Kako u Republici Hrvatskoj profesionalni nogometaši imaju status samozaposlenih osoba, odnosno obavljaju samostalnu djelatnost, izuzeo nogometaša koji nisu državljani Republike Hrvatske koji mogu imati zaključen ugovor o radu,⁷⁴ navedeno se slijedom toga može preslikati i na Hrvatsku. Autor

⁷¹ Takve odredbe je FIFA Komora za rješavanje sporova proglasila ništetnim – Vidi primjerice odluku FIFA Komore za rješavanje sporova (*FIFA Dispute Resolution Chamber: DRC*) od 9.1.2009., t. 26., dostupno na: <http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/drclabour/19174.pdf>, (5.6.2012.);

⁷² Sporazum o minimalnim uvjetima za standardni ugovor igrača u profesionalnom nogometnom sektoru u EU i na području država članica UEFA-e (dalje: Sporazum o minimalnim uvjetima), dostupno na: <http://fifpro.org/img/uploads/file/0419%20Autonomous%20agreement%20Minimum%20requirements.pdf>, (10.8.2012.).

⁷³ Dodatak 8 Sporazuma o minimalnim uvjetima, op. cit., str. 38.

⁷⁴ Sukladno autonomnim propisima Hrvatskog nogometnog saveza (dalje: HNS), profesionalni igrač hrvatskog državljanstva koji s klubom sklapa ugovor o profesionalnom igranju, ako je navršio 16 godina, samostalno obavlja sportsku djelatnost sudjelovanja u sportskim natjecanjima, dok iznimno strani državljani mogu s klubom sklopiti i ugovor o radu. Štoviše, HNS u obrascu ugovora o profesionalnom igranju, čiji sadržaj stranke ne mogu mijenjati, u čl. 2. utvrđuje da je: "igrač registriran kao samostalna djelatnost sporta sukladno Zakonu o sportu i Zakonu o porezu na dohodak (NN br., 177/04)". Vidi u Pravilnik HNS-a o statusu igrača, dostupan na: http://www.hns-cff.hr/upl/products/Pravilnik_o_statusu_igraca.pdf (28.11.2011.). U pogledu odnosa igrača i HNS-a, valja naglasiti da igrači sklapaju ugovor s klubom, a nisu u odnosu s HNS-om osim u pogledu registracije nakon što zaključe ugovor s klubom, jer moraju biti registrirani da bi mogli nastupati. Obrazac HNS-a Ugovora o profesionalnom igranju, dostupno na: http://www.hns-cff.hr/upl/products/Ugovor_o_profesionalnom_igranju.doc (28.11.2011.); U navedenom ugovoru u čl. 5. sadržana je i odredba kojom se igrač obvezuje poštovati propise FIFA-e, UEFA-e, HNS-a, Statuta HNS-a, Pravilnika o statusu igrača, Pravilnika o nogometnim natjecanjima te Statuta i drugih akata Kluba (tzv. odredba o podvrgavanju), odredba o obvezi igrača na igranje nogometa prema svojim najboljim sposobnostima, da će svoja znanja, sposobnosti i vještine koristiti u prilog klubu itd. Ističe se da su odredbe autonomnih akata Nogometne zveze Slovenije (dalje: NZS) identične. Naime, Pravilnik o registraciji in statusu igračev sadrži gotovo identične odredbe pravilniku HNS-a. Pravilnik

s aspekta radnog prava oštro kritizira ovakvo uređenje (radno)pravnog statusa profesionalnih sportaša u Republici Hrvatskoj, jer smatra da istima valja priznati radnopravnu i socijalnopravnu zaštitu njihovih prava, no navedeno prelazi okvire ovoga rada.

Problem u zaključivanju mogućeg kolektivnog ugovora stvara i nepostojanje potpuno jasnih socijalnih partnera i na razini EU. Naime, kao socijalni partner se pojavljuje ECA, udruženje nogometnih klubova, no problem istoga je da u navedenom udruženju nisu svi klubovi, pa bi se mogla dogoditi situacija da primjerice iz neke države poput Nizozemske, Ajax Amsterdam koji je jedini člana ECA-e sudjelovanjem u socijalnom dijalogu i donošenjem sporazuma derogira kolektivni ugovor koji su zaključili predstavnici svih klubova na nacionalnoj razini, a ne samo jedan,⁷⁵ te se na taj način ne udovoljavaju u potpunosti zahtjevu za legitimaciju kao socijalnog partnera kako to zahtijeva Komisija. Od država čije lige predstavljaju klubove kao udruženje poslodavaca i koje mogu biti akteri socijalnog dijaloga to su jedino: Danska, Švedska, Belgija, Italija, Španjolska, Portugal i Grčka, dok Francuska i Nizozemska liga iako imaju zaključene kolektivne ugovore, ne mogu biti dio strukture nacionalnog kolektivnog pregovaranja jer njihove lige ne predstavljaju klubove kao poslodavce.⁷⁶

Zaključno važno je istaknuti da osim sektorskog socijalnog dijaloga u profesionalnom nogometu nema drugog takvog socijalnog dijaloga za područje sporta. Ipak, za očekivati je da ćemo ubrzo imati i sektorski socijalni dijalog za područje čitavog sporta jer su se socijalni partneri Europsko udruženje radnika (EURO-MEI) i Europsko udruženje sportskih poslodavaca (EASE) međusobno priznali kao socijalni partneri 2008. godine.⁷⁷ Navedeni socijalni partneri obratili su se Europskoj komisiji sa zahtjevom za utvrđenjem Sektorskog vijeća za socijalni dijalog za sektor sporta, koja je navela da će 2012. godine započeti s probnim radom Sektorsko vijeće za socijalni dijalog u sportu i aktivnu razonodu (engl. *sport and active leisure*), te će ukoliko probni period prođe zadovoljavajuće, 2014. godine biti utvrđeno navedeno Sektorsko vijeće.⁷⁸

o registraciji in statusu igračev, dostupno na: <http://www.nzs.si/resources/files/doc/dokumenti/PRSI.pdf> (28.11.2011.).

⁷⁵ Martins, Agenda for a Social Dialogue..., op. cit., str. 400.

⁷⁶ Martins, A European Legal Football Match Heading for Extra Time, op. cit., str. 26.

⁷⁷ Joint declaration o the mutual recognition of EASE and EURO-MEI and the social dialogue, dostupno: http://www.easesport.org/ease/fichiers/File/Final_Conference/2008-02-08mut-recsport-final-signed-en.pdf, (20.12.2011.)

⁷⁸ Marassi, Stefania, Il dialogo sociale europeo nel settore sportivo, Rivista di diritto ed economia dello sport, vol. 7. (2011.) br. 2., str. 45.-65str. 57.-59.; vidi i Joint Statement on European social dialogue in the sport sector by EASE and EURO-MEI, dostupno na: http://www.easesport.org/ease/fichiers/File/CC-project/jointstatementsdsport-final-en_signed.pdf, (20.12.2011.).

4. RJEŠAVANJE OTVORENIH PITANJA PUTEM SOCIJALNOG DIJALOGA

Trenutno, prema mišljenju Parrisha, nije realno očekivati velika dostignuća putem Odbora socijalnog dijaloga u profesionalnom sportu, zato što praksa pokazuje da socijalni partneri nisu skloni stvarnom kolektivnom pregovaranju, već stvaranju nekih vrsta tzv. „soft law mjera“ u vidu preporuka, izjava, deklaracija i dr., jer svega 2% teksta donesenih na sektorskim razinama predstavljaju ugovori, a povrh toga treba uzeti u obzir činjenicu da se socijalnim dijalogom ne mogu riješiti mnogi problemi koji su sportašima nametnuti odlukama sportskih udruženja, ali nemaju radnopravni karakter.⁷⁹ Naime, od 1998. godine do 2010. godine od približno tristotinjak mjera, polovica njih 164 bile su činile zajedničke izjave, a najmanje pojedinačni sporazumi, kojih je bilo svega 4.⁸⁰

U pogledu sporta općenito, a pogotovo nogometa, koji ipak privlači veću pažnju i same akademske zajednice, nema kolektivnog ugovora na razini određenog sporta, čije donošenje čvrsto podupire Siekmann⁸¹ i s čime se autor u potpunosti slaže. Takav bi europski kolektivni ugovor predstavljao *sui generis* autonomni izvor prava koji zaključuju reprezentativne udruge poslodavaca, odnosno reprezentativne udruge sindikata na europskoj razini, kojim se uređuju prava i obveze ugovornih strana (obvezni dio) i uvjeti rada radnika, u ovome slučaju sportaša (normativni dio).⁸² Ustanovljenje Odbora za socijalni dijalog u europskom profesionalnom nogometu najbolji je dokaz kako je došlo do promjene ravnoteže moći u nogometu, jer ono što je nekada bilo nezamislivo, čak do 2001. godine, sada je relativno realno, a to je da igrači kao radnici imaju pravo sudjelovanja u donošenju odluka u pogledu reguliranja pitanja sporta, poglavito otvorenih radnopravnih pitanja, jer ne treba zaboraviti da igrači nisu samo vezani svojim ugovorima za klubove već su i subjekti pravila nacionalnih i međunarodnih sportskih tijela.⁸³

Europski socijalni dijalog, kako smatraju Siekmann⁸⁴ i Martins, najbolji je način rješavanja otvorenih pitanja u sportu, pogotovo kada se uzme u obzir činjenica da se njime može postići pravna sigurnost, s naglašenim nadzorom Europske komisije koja ima odlučnu riječ u pogledu sastava odbora europskog socijalnog dijaloga. Njime bi se moglo postići rješenje otvorenih pitanja sustava transfera (registracija, posudba igrača, razdoblja za transfere), plaćanja naknada za transfer, odnosno naknada za jednostrani raskid ugovora, radno vrijeme sportaša

⁷⁹ Parrish, Richard, Social Dialogue in European Professional Football, *European Law Journal*, vol. 17. (2011.) br. 2., str. 213.-229., str. 224.

⁸⁰ SEC (2010) 964, final, Commission of the European Union, Commission staff working document on the functioning and potential of the European sectoral social dialogue, Annex 4.

⁸¹ Siekmann, Robert, Labour Law, the Provision of Services, Transfer Rights and Social Dialogue in Professional Football in Europe, *Entertainment and Sports Law Journal*, vol. 4. (2006.) br. 1., ISSN 1748-944X., str. 117.

⁸² Blainpain, Roger, Engels, Chris, *European Labour Law*, Kluwer, Deventer, Boston, 1995., str. 285.

⁸³ Parrish, Social Dialogue in European Professional Football, op. cit., str. 213.

⁸⁴ Siekmann, Introduction to International and European Sports Law, op. cit., str. 224.-235.

i utvrđivanje kalendara natjecanja, sustav okupljanja i ulaganja u razvoj mladih igrača, pitanje nacionalnih kvota, pitanje “*home-grown igrača*“, mirovinskog sustava, salary capa i dr.⁸⁵

Kada spominjemo sport, možda se tako ne čini, no i u sportu je na razini država članica također prisutan socijalni dijalog koji dovodi do kolektivnog pregovaranja, odnosno do kolektivnih ugovora. Kako primjerice u Hrvatskoj, ali i u drugim državama, profesionalni sportaši, osim nekih izuzetaka, o čemu je više riječi bilo prethodno izneseno, nisu radnici u odnosu subordinacije, ne postoji ni mogućnost sindikalnog organiziranja, pa samim time ni socijalnog dijaloga jer ne postoje socijalni partneri. No, u razvijenim sportskim državama, socijalni dijalog je izuzetno bitan, i zna se dogoditi da zbog nemogućnosti sporazuma u kolektivnom pregovaranju dođe do štrajka,⁸⁶ odnosno isključenja s rada (Lock-out).⁸⁷ Jasnoće radi, treba istaknuti da nacionalni savezi ne mogu biti socijalni partneri u smislu predstavnika poslodavaca – klubova jer su isti osnovani radi promicanja određenog sporta u širem smislu te riječi (ne isključivo profesionalnog sporta), te ista predstavljaju klubove, ali i sportaše jer su isti članovi tog istog saveza putem svojega članstva u klubovima.⁸⁸

Treba istaknuti da je, osim Slovenije i Hrvatske, problem nemogućnosti, prema trenutnom stanju, razvoja sustava socijalnog dijaloga prisutan i u gotovo svim, osim Cipra, tzv. „novim“ državama članicama EU. Razlog nedostatku socijalnih partnera, većinom nalazimo u tomu što odnose igrača i klubova ne uređuje

⁸⁵ Navedeno je na tragu sustava Okvira odvojenih područja nadležnosti u sportu koje predlaže Parrish u kojemu postoje ukupno četiri različita sustava reguliranja pitanja iz područja sporta. Prvo je područje uvjetne sportske autonomije (kriteriji izbor sportaša za međunarodna natjecanja, pravila koja onemogućavaju višestruko vlasništvo i dr.); drugo je područje nadzirane autonomije (sporazumi o kolektivnoj prodaji/kupnji televizijskih i drugih marketinških prava, ograničenja međugraničnog kretanja prodaje ulaznica za sportske manifestacije, dodjeljivanje državnih potpora sportu i dr.); treće je područje koje bi se moglo regulirati europskim socijalnim dijalogom (sustav transfera i razdoblja za transfere; naknade za transfer ili naknade za jednostrani raskid ugovora; radno vrijeme i kalendar natjecanja; sustav otpuštanja igrača; sustav okupljanja i ulaganja u razvoj igrača; nacionalne kvote i dr.); te četvrta grupa koju čini sudska intervencija (razdoblja dugog trajanja ekskluzivnih sportskih prava; ograničenja u izvozu sportskih dobara; pravila koja održavaju trgovinsku i regulatornu dominaciju u sportu). Vidi Parrish, *Sport law and policy in the European Union*, op. cit.; Martins, *Regulation of Professional Football in the EU*, op. cit., str. 329.-330.; Martins, *Agenda for a Social Dialogue in the European Professional Football Sector*, op. cit., str. 398. i 399.

⁸⁶ Koncem 2010. godine postojala je mogućnost štrajka talijanskih prvoligaških nogometaša zbog neuspjelih pregovora oko kolektivnog ugovora. Na koncu, potpisan je novi kolektivni ugovor, te je prvenstvo započelo. Opširnije vidi na službenim stranicama Talijanskog nogometnog saveza (Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC): <http://www.figc.it/it/204/26665/2010/12/News.shtml>, (1.6.2011.).

⁸⁷ U lipnju 2011. godine nakon neuspjelih kolektivnih pregovora između vlasnika košarkaških klubova iz američke NBA lige i predstavnika igrača, povjerenik NBA lige je nakon 13 godina proglasio isključenje s rada (engl. *lock out*) s početkom od 1.7.2011. godine dok se ne postigne novi kolektivni ugovor sa Sindikatom igrača NBA lige. Kolektivni su se pregovori vodili oko novog kolektivnog ugovora koji je trebao omogućiti drugačije financiranje klubova, jer se postojeći model pokazao lošim, a prevelika su izdavanja otpadala na plaće igrača. Tijekom *lock-outa* igrači nisu dobivali plaće; klubovi nisu pregovarali, potpisivali ili izmjenjivali igrače; igrači nisu mogli koristiti sredstva za rad u svojim klubovima; klubovi nisu vodili ljetne kampove i dr. Vidi više o tome na službenim stranicama NBA lige: <http://www.nba.com/2011/news/06/30/lockout-statement/index.html>, (1.5.2012.).

⁸⁸ Martins, *A European Legal Football Match Heading for Extra Time*, op. cit., str. 22.

radnopravno zakonodavstvo, već ono građanskopravno, kao i uslijed činjenice da ne postoje ili udruženje predstavnika poslodavaca (sportskih klubova) ili ne postoji udruženje „sportaša-radnika“ s druge strane.⁸⁹ Ipak, svega 9 država članica od 27 ima kolektivni ugovor u sportu (nogometu), pa tu možemo govoriti o „pravom“ socijalnom dijalogu u sportu, dok je u drugih 8 država članica zbog nedostatka ugovora riječ o „neformalnom“ socijalnom dijalogu.⁹⁰

Kako smatra Siekmann, iako s aspekta prava EU definicija radnopravnog statusa sportaša u državi članici nije relevantna za primjenu prava EU, ipak nedefiniranje sportaša kao radnika nacionalnim zakonodavstvom onemogućuje sposobnost tih istih sportaša da se kolektivno organiziraju i primijene odredbe UFEU-a o socijalnom dijalogu.⁹¹ Jedan od glavnih autorovih primjedbi uređenju statusa sportaša kao samozaposlenih osoba jest upravo kršenje prava sportaša na sindikalno organiziranje, odnosno prava na slobodno udruživanje i osnivanje sindikata kao udruge koja će zastupati prava i interese sportaša. Sve dok sportaši, misli se na profesionalne sportaše u momčadskim sportovima, ne budu imali status radnika u radnopravnom odnosu subordinacije, odnosno parasubordinirani odnos⁹² ili status osoba sličnih radniku⁹³, dolazi do kršenja njihovih prava zajamčenih među ostalim Europskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, Poveljom temeljnih prava EU, Poveljom Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika i drugim izvorima.⁹⁴

⁸⁹ Siekmann, Robert, Promoting Social Dialogue in Football in the New member States, str. 339.-344., u Gardiner, Simon, Parrish, Richard, Siekmann, Robert (Ur.), EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009., str. 343.

⁹⁰ Kolektivne ugovore u nogometu imaju zaključene: Belgija, Danska, Francuska, Italija, Nizozemska, Portugal, Španjolska i Švedska. Tzv. „neformalni“ socijalni dijalog imaju: Cipar, Finska, Mađarska, Irska, Njemačka, Poljska, Slovenija i Engleska. Vidi u Martins, Agenda for a Social Dialogue in the European Professional Football Sector, op. cit., str. 368.-385.

⁹¹ Siekmann, Labour Law, the Provision of Services, Transfer Rights..., op. cit., str. 117.

⁹² Parasubordinirani radni odnos jest autonomni radni odnos s elementima subordiniranog radnog odnosa, točnije radnopravnom i socijalnopravnom i socijalnopravnom zaštitom u talijanskom pravu. Vidi opširnije Perulli, Adalberto, Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries, str. 137.-187., str. 147., 165. i 166., u Casale Giuseppe (Ur.), The Employment Relationship, A Comparative Overview, 2011.

⁹³ Karakteristično za njemački pravni sustav. U usporedbi s drugim samozaposlenim osobama, „osobe slične radnicima“ uživaju sljedeća prava karakteristična za radnike u subordiniranom položaju: za sporove koji nastanu između njih i osoba s kojima imaju zaključen ugovor nadležni su radni sudovi (Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2011 (BGBl. I S. 1050)) (dalje: ArbGG), čl. 5. st. 1.; na njih se primjenjuju i odredbe o godišnjim praznicima i blagdanima (Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529)) (dalje: BUrlG), čl. 2.; također i uvjeti rada koji se odnose na njih mogu biti regulirani kolektivnim ugovorima (Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864)) (dalje: TVG), čl. 12a; te konačno imaju i pravo na zaštitu od diskriminacije na temelju godina i seksualnog opredjeljenja (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)) (dalje: AGG), čl. 6. st. 1. t.3. Vidi u Weiss, Manfred, Schmidt Marlene, Labour Law in the Federal Republic of Germany, Kluwer Law International, The Hague, 2008., str. 47. i 48.

⁹⁴ Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, op. cit., čl. 11(1): „Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugima, uključujući i pravo na stvaranje i

Kako smatraju Colucci i Geeraert, uloga socijalnog dijaloga je izuzetno važna jer služi ostvarenju ideje „dobrog vladanja u sportu“, koja je proklamirana *Bijelom knjigom o sportu plus*, jer se omogućuje sudionicima poslodavcima, radnicima i drugim sudionicima, da sudjeluju u reguliranju radnih odnosa i radnih uvjeta, na način da svatko ostvaruje pravo na iznošenje svojega mišljenja i uvažavanjem mišljenja drugoga. Također, socijalnim dijalogom se omogućuje ostvarivanje ravnoteže između specifičnosti sporta i prava klubova u tržišnom natjecanju s jedne strane i očuvanja temeljnih prava profesionalnih nogometaša s druge strane, a sve s obzirom na odnos specifičnosti sporta i ostalih grana gospodarstva s aspekta EU.⁹⁵

Uloga europskog socijalnog dijaloga u profesionalnom nogometu jest trenutno nastojati „izlobirati“ europske institucije kako bi postigli po sebe što povoljniju regulativu, a uloga je dijaloga pomiriti suprotstavljene strane: sportaše (FIFPro) koji žele putem socijalnog dijaloga stvoriti pravno obvezujuće ugovore kojima bi se riješila radnopravna pitanja sportaša i klubova, i s druge strane poslodavce (klubove i nacionalne saveze) kojima odgovara dugotrajno kolektivno pregovaranje bez zaključenja pravno obvezujućih ugovora, jer drže da se otvorena pitanja europskog nogometa mogu riješiti FIFA Pravilima o statusu i transferima igrača.⁹⁶

pristupanje sindikatima za zaštitu svojih interesa.“ čl. 11(2).: „*Ne smiju se stvarati nikakva ograničenja u uživanju ovih prava osim onih određenih zakonom i koja su nužna u demokratskom društvu radi interesa nacionalne sigurnosti i javnog zdravlja, radi sprječavanja nemira ili zločina, radi zaštite zdravlja ili morala ili radi zaštite prava i sloboda drugih.*“ Ovaj članak ne sprječava nametanje zakonitih ograničenja u ostvarivanju ovih prava za pripadnike oružanih snaga, policije i državnih službenika. Dostupno na: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/D5CC24A7-DC13-4318-B457-5C9014916D7A/0/ENG_CONV.pdf, (5.3.2011.); Povelja o temeljnim pravima EU, op. cit., također u čl. 12. uređuje pravo na okupljanje i udruživanje: St. 1.: „*Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i na slobodu udruživanja na svim razinama, poglavito u političkim, sindikalnim i građanskim pitanjima, iz kojega proizlazi pravo svakoga da osnuje i da pristupi sindikatima radi zaštite njegovih ili njenih interesa.*“ Čl. 28. Povelje pak uređuje pitanje kolektivnog pregovaranja i akcija: Radnici i poslodavci ili njihove organizacije imaju sukladno pravu Zajednice (sada Unije), te nacionalnim zakonima i praksom, pravo na pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama, te u slučaju sukoba interesa, pravo na poduzimanje kolektivnih akcija radi zaštite svojih interesa, uključujući i štrajk; Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, op. cit., u čl. 11.-14. uređuju pitanje slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja. Tako čl. 11. uređuje: „*Poslodavci i radnici Europske Zajednice imaju pravo na udruživanje kako bi osnovali profesionalne organizacije ili sindikate po njihovu izboru radi zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa. Svaki poslodavac i svaki radnik ima pravo pristupiti ili ne pristupiti takvim organizacijama bez bilo kakvih štetnih posljedica radi toga po njegovu osobu ili zaposlenje.*“ Članak 12. pak uređuje pitanje kolektivnih pregovaranja: „*Poslodavci i organizacije poslodavaca s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, imaju pravo pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore temeljem uvjeta predviđenih nacionalnim zakonodavstvom i praksom.*“

⁹⁵ Colucci, Geeraert, *The Social Dialogue in European Professional Football*, op. cit.

⁹⁶ Parrish, *Social Dialogue in European Professional Football*, op. cit., str. 225. i 229.

5. KOMPARATIVNOPRAVNA USPOREDBA SOCIJALNOG DIJALOGA NA RAZINI DRŽAVA ČLANICA EU

Socijalni dijalog kao oblik kolektivnog rješavanja otvorenih pitanja, kako je prethodno istaknuto, prisutan je u mnogobrojnim državama članicama. Autor kao primjer uzima Italiju i Veliku Britaniju iz razloga što navedene države predstavljaju jedne od najkvalitetnijih nogometnih liga Europe, te svojim primjerom mogu biti modelom primjenjivim u drugim državama članicama.

U **Italiji** socijalni dijalog u nogometu ima oblik tripartitnog postupka između *Profesionalnih liga* (predstavnicu poslodavaca), *Talijanskog udruženja nogometaša* (AIC), te *Talijanskog nogometnog saveza* (FIGC) kao treće strane.⁹⁷ Navedenim socijalnim dijalogom, potpisan je prvi kolektivni ugovor u srpnju 1981. godine, te je do ove godine obnavljan 3 puta. U kolovozu 2011. godine, nakon dugotrajnih pregovora, kašnjenja nogometne sezone zbog nemogućnosti dogovora, konačno je potpisan novi kolektivni ugovor u trajanju od 1 godine.⁹⁸ Kolektivnim se ugovorom uređuje pitanje plaća igrača, obveze klubova i igrača, uređuje socijalnu zaštitu igrača (besplatno bolničko liječenje, farmakološka pomoć, zdravstveno osiguranje, način plaćanja doprinosa i dr.), te na koncu ima standardni oblik ugovora o radu. Navedeno tripartitno tijelo je, također, 1974. godine utvrdilo mirovinski fond za profesionalne igrače po okončanju njihove karijere. Također, valja naglasiti da je AIC svojim djelovanjem kao sindikat nogometaša u punom smislu te riječi od svog osnutka 70-tih godina prošlog stoljeća značajno pridonio zaštiti prava sportaša, primjerice osnovao je poseban fond za zaštitu igrača u slučaju insolventnosti klubova, sustav trening-centara za igrače koji su postali slobodni igrači, a nemaju klub, pruža igračima pravnu pomoć i dr.⁹⁹ U Italiji je kolektivnim ugovorom u nogometu igračima zajamčeno da će zadržati radno mjesto i imati pravo na liječničku i drugu uslugu sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru u slučajevima predviđenim u čl. 2110. i 2111. talijanskog Građanskog zakonika (bolest, ozljeda, trudnoća, služenje vojnog roka i dr.).¹⁰⁰ Sportaši imaju i pravo na odmor (dnevni, tjedni i godišnji), pravo na štrajk, pravo na mirovinu¹⁰¹;

⁹⁷ Colucci, Sports Law in Italy, op. cit., str. 78. i 79.

⁹⁸ Kolektivni ugovor u nogometu, Italija, dostupan na: <http://www.assocalciatori.it/LinkClick.aspx?fileticket=L6UzP1XbL%2fE%3d&tabid=58&language=en-US> (11.9.2011.).

⁹⁹ Colucci, Sports Law in Italy, op. cit., str. 80.

¹⁰⁰ Kolektivni ugovor u talijanskom nogometu (bio čl. 14. Kolektivnog ugovora od 4.10.2005.) igračima u slučaju ozljede ili bolesti, osim prava na naknadu za rad utvrđenu ugovorom do njegovog isteka, i pravo na naknadu troškova liječenja, liječničku i svaku drugu pomoć, te ukoliko igrač ne želi koristiti medicinske usluge koje mu osigurava klub, može do iznosa koji nije viši od uobičajenih troškova koristiti kirurške, bolničke, rehabilitacijske usluge. S druge strane, u slučaju trajanja bolesti ili ozljede čije je trajanje liječničkim nalazom predviđeno duže od 6 mjeseci, klub može zatražiti raskid ugovora ili umanjenje naknade za rad za polovinu (od datuma podnošenja zahtjeva do prestanka nesposobnosti za rad), a u slučaju trajne nesposobnosti za rad mogućnost trenutnog raskida ugovora od strane kluba.

¹⁰¹ Sukladno čl. 20. novog kolektivnog ugovora, ostvarenjem uvjeta starosti okončanjem sportske aktivnosti prema čl. 2123. Građanskog zakonika, pri Talijanskom nogometnom savezu (FIGC) ustrojen je odgovarajući fond za sportaše u slučaju prestanka karijere u koji klub mora uplaćivati doprinos od 7,5% bruto isplaćene naknade za rad (6,25% na teret kluba i 1,25% na teret igrača).

pravo na svu zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu¹⁰² (nužnost liječničke kontrole najmanje dva puta godišnje, provođenje doping kontrole), kao i pravo na naknadu za neskrivljenu nezaposlenost.¹⁰³

U **Velikoj Britaniji** socijalni dijalog je također prisutan u sportu. Prema *common law* sustavu, kao i britanskom pravu za kolektivne ugovore presumira se da ne obvezuju ugovorne strane, te da stoga nemaju pravni karakter ugovora, no ukoliko određeni dijelovi kolektivnih ugovora budu inkorporirani u individualne ugovore o radu, postaju pravno obvezujući.¹⁰⁴ Najznačajniji sindikati u britanskom sportu su Udruženje profesionalnih nogometaša (*Professional Footballer's Association - PFA*) koji je dio najvećeg nacionalnog sindikalnog udruženja (*British Trade Union Congress*), te Udruženje profesionalnih igrača kriketa (*Professional Cricketers' Association - PCA*).

6. ZAKLJUČAK

Socijalni dijalog na razini EU u profesionalnom sportu, počeo je davati rezultate u vidu Sporazuma socijalnih partnera kojim se uređuju određena otvorena pitanja, a što je pak prvo ostvareno u sektoru nogometa. Nogomet je uzet kao model ne samo zbog svoje popularnosti, već iz razloga raširene primjene nacionalnih sustava kolektivnog pregovaranja i opsežnog korpusa pravnih akata EU i prakse ES-a koji se na njega odnose. Na navedeni se način jednostavno mogu riješiti mnoga otvorena pitanja, pogotovo ona koja nisu u skladu s europskim pravom, a konačni sporazum može biti ojačan direktivom koja bi zasigurno puno pomogla rješavanju postojećih problema. Podrška institucija EU je velika, a prati ju korpus pravnih dokumenata „mekog prava“ izdanih od strane samih institucija EU.

Najveća prednost socijalnog dijaloga jest da su u njemu uključeni svi dionici sportskog pokreta, odnosno njihovi predstavnici: igrači, klubovi, sportski savezi te predstavnici Europske komisije. No, da bi socijalni dijalog u području profesionalnog sporta u potpunosti zaživio, nužno je na razini EU utvrditi radnopravni status profesionalnih sportaša u momčadskim sportovima, jer u protivnom se ne može postići zadovoljavajući učinak. Direktiva koja bi u konačnici mogla nastati, svakako bi pomogla u rješavanju problema koji već dugo postoje.

Također, uvođenje sjevernoameričkog instituta ograničenja plaća (engl. „*salary*

¹⁰² Osim profesionalnih sportaša u radnopravnom odnosu subordinacije i onih autonomnih, od 1. srpnja 2003. temeljem čl. 51. Zakona br. 289/2002. (financijski zakon 2003. godine), izmijenjeno čl. 205. Zakona br. 350/2003. (financijski zakon 2004. godine) sportaši su se dužni osigurati za slučaj ozljede koje nastanu uslijed bavljenja sportskim aktivnostima, uključujući sportaši amateri koji su članovi klubova, rukovodeće osobe i tehničko osoblje nacionalnih sportskih saveza. Također, svi profesionalni sportaši se moraju osigurati pri Zavodu za socijalno osiguranje radnika u zabavi (ENPALS) za slučaj invalidnosti, starosti i doživljenja, kao i za slučaj bolesti. Vidi Pellacani, Giuseppe, *Il lavoro sportivo*, str. 1403.-1449., u Vallebona Antonio (Ur.), *I contratti di lavoro*, UTET, Torino, 2009., str. 1444.

¹⁰³ *Ibid*, str. 1444.-1446.

¹⁰⁴ Gardiner, Simon, *Sports Law in the UK*, Kluwer Law Publishing, The Hague, 2009., str. 61.

cap“), koji se može implementirati putem UEFA pravila o licenciranju klubova, kao i putem socijalnog dijaloga, prema mišljenju autora dobra je mogućnost rješenja postojećih problema. Na taj se način mogu jednostavno riješiti primjerice problemi visokih primanja i nejednakosti među klubovima, što zasigurno može pomoći ostvarenju proklamiranih ciljeva ravnoteže među klubovima i nepredvidivosti natjecanja, što je dovedeno u pitanje ulaskom u klubove bogatih vlasnika iz ruskih i arapskih država. Navedeno je sve aktualnije, ako se imaju na umu visoki iznosi dugovanja prema državama, ali i drugim klubovima koji imaju najpoznatiji sportski klubovi. Upravo je ovo područje gdje se treba ostvariti specifičnost sporta, te težiti cilju nepredvidivosti natjecanja i ravnoteže među klubovima.

Profesionalni i poluprofesionalni sportaši u momčadskim sportovima, poput nogometaša, ispunjavaju uvjete iz definicije o pojmu radnika ES-a iz predmeta *Lawrie-Blum*, jer oni ne biraju sami koju će uslugu pružati, moraju slijediti upute nadređenih (uprave kluba, trenera, kapetana), ne mogu sami određivati svoje radno vrijeme već se moraju pojavljivati u zakazano vrijeme na treninzima, utakmicama, moraju odlaziti u karantene prije utakmica ako tako odredi klub, moraju biti na raspolaganju medijima kada to klub odredi itd. Sportaši nemaju mogućnost biranja svojih suradnika, već je odluka o tome isključivo na njihovom poslodavcu.

U Republici Hrvatskoj, profesionalni sportaši nemaju radnopravni status, što u mnogo čemu utječe na korpus radnopravnih i socijalnopravnih prava koja im pripadaju, a koja ne mogu uživati. Zasigurno će se i u Republici Hrvatskoj, ponajviše uslijed članstva u EU, navedeno promijeniti, no ukoliko uzmemo primjer Slovenije i još nekih država članica kako je prethodno navedeno, uvidjet ćemo da je put dug i trnovit. Ostvarenje radnopravnog statusa preduvjet je da bi uopće mogli govoriti o socijalnom dijalogu u profesionalnom sportu.

SOCIAL DIALOGUE IN PROFESSIONAL SPORT- FOOTBALL AS A MODEL FOR OTHER COLLECTIVE PROFESSIONAL SPORTS

In this paper, the author analyses the sources of European Law in the area of social dialogue in sport with particular attention to the sources of the so called „soft law“. Respecting the principle of sporting association autonomy and fundamental economic freedoms within the European Union (further referred to as EU) market, European social dialogue is strongly supported on the part of EU institutions and becomes an increasingly important factor in the regulation of relations including legal labour relations in professional sport. Emphasis will also be placed the autonomous acts of sporting associations (FIFA, UEFA and so on), sporting leagues, that is association of clubs (as employers' representatives and athletes' unions) national unions and the association of FIFPro as employees' representatives(firstly appropriate agreements, that is, collective contracts in professional sport, in order to show the application of the stated institute at a regional and national level. The author makes a comparative legal analysis of collective employees' rights in professional football, particularly in the Republic of Croatia and the suggestions de lege ferenda Football has been used as a model, not because of its popularity, but because in this sport social dialogue has achieved the highest levels. Through it we can freely say that we are gradually heading towards creating a legal framework for social dialogue at the level of all sport in the area of the European Union.

Key words: *social dialogue, professional sport, agreement on minimum conditions, EU, labour relations, Croatia*