

**UNIVERSITATEA DE STUDII EUROPENE DIN MOLDOVA**

**FACULTATEA DE DREPT**

Cu titlu de manuscris  
C.Z.U: 349.22(043.3)

**SLABU GHEORGHE-SORIN**

**LITIGII CE DECURG DIN CONTRACTELE DE MUNCĂ  
SPORTIVE ȘI SOLUȚIONAREA LOR JURIDICĂ**

**SPECIALITATEA: 553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI  
SOCIALE**

Teză de doctor în drept

Conducător științific:

Boișteanu Eduard

doctor habilitat în drept,

conferențiar universitar

Autor:

**CHIȘINĂU, 2018**

**©Slabu Gheorghe-Sorin, 2018**

## CUPRINS

<b>ADNOTARE</b> .....	5
<b>LISTA ABREVIERILOR</b> .....	8
<b>INTRODUCERE</b> .....	9
<b>1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL SOLUȚIONĂRII LITIGIILOR CE DECURG DIN CONTRACTELE DE MUNCĂ ÎNCHEIATE DE SPORTIVI</b>	
1.1. Analiza evoluției istorice a conceptului .....	17
1.2. Analiza doctrinei, legislației naționale, legislației altor state și a statutelor Federațiilor sportive internaționale .....	19
1.3. Formularea problemei de cercetare, identificarea scopului și tratarea obiectivelor de cercetare.....	44
1.4. Concluzii la capitolul 1 .....	47
<b>2. CONCEPTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ SPORTIV, INSTITUȚIE APARTINĂTOARE DREPTULUI MUNCII</b>	
2.1. Conceptul de contract de muncă sportiv.....	48
2.2. Particularități ale clauzei compromisorii ca element component al contractelor de muncă ale sportivilor.....	71
2.3. Componenta disciplinară a raporturilor create între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă.....	76
2.4. Concluzii la capitolul 2.....	88
<b>3. PREZENTARE COMPARATIVĂ A NATURII JURIDICE A LITIGIILOR DE MUNCĂ ALE SPORTIVILOR ȘI A MODULUI DE SOLUȚIONARE A ACESTORA</b>	
3.1. Noțiunea litigiu de muncă- litigiu sportiv.....	90
3.2. Specificitatea litigiilor de muncă ale sportivilor.....	101
3.3. Soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor. Soluții alternative.....	122
3.4. Instanțe cu competență teritorială extinsă în materia litigiilor de muncă ale sportivilor. Lex sportiva.....	140
3.5. Concluzii la capitolul 3.....	154
<b>CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI</b> .....	156
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	161
<b>ANEXE</b> .....	172

Anexa nr. 1. Glosar, termeni aparținători domeniului sportiv și explicația acestora.....	172
Anexa nr.2. Model, contract de muncă sportiv profesionist, Franța.....	174
Anexa nr. 3. Model, contract de muncă, sportiv profesionist, R. Moldova .....	180
Anexa nr.4. Contract utilizat de un club sportiv din R. Moldova în vederea pregătiri sportive, prezentat parțial.....	187
Anexa nr. 5. Demers înaintat către Parlamentul Republicii Moldova, cu propuneri de modificare a legislației.....	191
<b>DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII .....</b>	<b>200</b>
<b>CV AL AUTORULUI.....</b>	<b>201</b>

## ADNOTARE

**Slabu Gheorghe-Sorin. Litigii ce decurg din contractele de muncă sportive și soluționarea lor juridică, teză de doctor în drept, Chișinău, 2018.**

**Structura tezei:** introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie 179 titluri, 5 anexe, 159 de pagini text de bază.

**Publicații la tema tezei:** rezultatele obținute sunt publicate în 11 lucrări științifice.

**Cuvintele-cheie:** muncă, sport, contracte, disciplină, litigii, arbitraj.

**Domeniul de studiu:** specialitatea 553.05 – Dreptul muncii și protecției sociale.

**Scopul și obiectivele lucrării.** Scopul prezentului studiu constă în efectuarea unei cercetări complexe a temei litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive și a modului de soluționare a acestora prin prisma analizei regulilor de drept ce guvernează această materie, acordând o importanță deosebită legislației, doctrinei și practicii din domeniu, precum și prin formularea unor propuneri ce au drept scop îmbunătățirea legislației și conformarea practicii, ce reglementează modul de soluționare a acestei categorii de litigii. Obiectivele principale ale prezentei lucrări sunt următoarele: analiza elementelor componente ale contractului de muncă sportiv, stabilirea corelației dintre cele două tipuri de contracte de muncă, cel general și cel sportiv, analiza clauzei compromisorii, element component al contractului de muncă sportiv, delimitarea disciplinei muncii de disciplina sportivă, definirea noțiunii de litigiu de muncă ce decurge din contractele de muncă sportive, prezentarea specificității acestora, analiza sistemelor de soluționare a litigiilor și gruparea acestora, competența instanțelor naționale și europene în materie precum și formularea propunerilor *de lege ferenda*, în vederea adaptării și perfecționării legislației în domeniul vizat.

**Noutatea și originalitatea științifică a lucrării** constă în faptul că reprezintă una dintre primele încercări de analiză complexă a instituției litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive și a modului de soluționare a acestora pe plan național. Cercetarea își învederează caracterul novator inclusiv datorită faptului că a fost realizată o analiză comparativă a reglementărilor în materie, ceea ce a făcut posibilă evidențierea curenților sistemului legislativ, dar și a contradicțiilor existente între diferite dispoziții legale și regulamentare pe plan național, creând oportunitatea realizării unei legislații eficiente în domeniu.

**Problematica științifică soluționată** rezidă în abordarea conceptuală a contractului de muncă sportiv și a litigiilor de muncă ale sportivilor prin: identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului de muncă sportiv, concretizarea și conceptualizarea noțiunilor de disciplină sportivă și disciplină a muncii, identificarea litigiilor ce pot să apară în legătură cu contractul de muncă sportiv și crearea unei viziuni de ansamblu cu privire la contractele de muncă ale sportivilor profesioniști și a modului de soluționare a litigiilor aparținătoare domeniului.

**Semnificația teoretică a lucrării** constă în cercetarea complexă, multilaterală și interdisciplinară a aspectelor privind categoriile de litigii specifice ce decurg din contractele de muncă sportive cu evidențierea interferențelor cu litigiile ce decurg din contractele de muncă generale. Importanța teoretică constă în fundamentarea științifică a conceptului de litigii ce decurg din contractele de muncă sportive, în identificarea elementelor ce ajută la delimitarea muncii de sport, cu consecințe diferite în ce privește organele competente să soluționeze litigiile ce apar și sancțiunile specifice, în sistematizarea soluțiilor oferite de doctrină, lucru care până în prezent nu a fost realizat în știința autohtonă.

**Valoarea aplicativă a lucrării** constă în interpretarea clară și fără echivoc a normelor legale în materia litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive, ceea ce va contribui la interpretarea și aplicarea corectă a legislației atât de către părțile contractului de muncă sportiv, cât și de către instanțele judecătorești sau organele arbitrale ale federațiilor sportive care sunt investite cu soluționarea unor astfel de cauze. Considerăm, de asemenea, că propunerile *de lege ferenda* formulate, în urma cercetărilor efectuate, pot fi folosite în proiectele de modificare a legislației în domeniul dreptului muncii, ba chiar și în cele de introducere a unei noi discipline - dreptul sportiv.

**Implementarea rezultatelor**, având în vedere caracterul complex al lucrării și propunerile practice, poate fi folosită atât în perfecționarea legislației, în instituțiile de învățământ, dar și de către practicieni, deoarece oferă o nouă viziune asupra legislației și practicii în domeniul dat.

## АННОТАЦИЯ

**Слабу Георгий-Сорин. Споры, возникающие из спортивных трудовых договоров, и их разрешение в судебном порядке, докторская диссертация в области права, Кишинэу, 2018.**

**Структура диссертации:** введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография 179 источников, 5 приложений, 159 страниц основного текста.

**Публикации по теме диссертации:** полученные результаты опубликованы в 11 научных работах.

**Ключевые слова:** работа, спорт, контракты, дисциплина, судебные разбирательства, арбитраж.

**Область исследования:** специальность 553.05 - Трудовое право и социальная защита.

**Цель и задачи работы.** Целью настоящего исследования является проведение комплексного исследования темы споров, возникающих из спортивных трудовых договоров, и порядка их разрешения сквозь призму анализа правовых норм, регулирующих данный вопрос, придав особое значение законодательству и доктрине данной области, а также путем формулировки предложений, направленных на совершенствование законодательства, и практики, регулирующей порядок разрешения данной категории споров. Основными задачами данной работы являются: определение понятия трудового спора, возникающего из спортивных трудовых договоров, представление их специфики, анализ систем разрешения споров и их группировка, анализ законоположений в данной области, изучение общих элементов, а также различий между традиционным и спортивным договором, компетентность европейских инстанций в данной области и формулировка предложений с точки зрения действующего закона с целью адаптации и совершенствования законодательства в данной области.

**Научная новизна и оригинальность работы** в том, что она является одной из первых попыток комплексного анализа института споров, возникающих из спортивных трудовых договоров, и порядка их разрешения на национальном уровне. Исследование проявляет свою новизну также в том, что был проведен сравнительный анализ регламентов в данной области, что сделало возможным выделить недостатки национальной системы, а также существующие противоречия между правовыми и нормативными положениями на национальном уровне, создавая возможность реализации эффективного законодательства в данной области.

**Решенная научная проблема** состоит в концептуальном подходе к трудовому договору со спортсменом и трудовым спорам спортсменов посредством идентификации основных элементов и свойств, характерных для трудового договора со спортсменом, конкретизации и концептуализации понятий спортивной и трудовой дисциплины, идентификации споров, которые могут возникать в связи с трудовым договором спортсмена, и создания совокупного видения трудовых договоров профессиональных спортсменов и способа разрешения соответствующих споров.

**Теоретическая значимость работы** заключается в проведении комплексного, многостороннего и междисциплинарного исследования аспектов, относящихся к конкретным категориям споров, возникающих из спортивных трудовых договоров, с выявлением точек соприкосновения со спорами, вытекающими из традиционных трудовых договоров. Теоретическая значимость заключается в научном обосновании понятия споров, возникающих из спортивных трудовых договоров, выявлении элементов, способствующих разграничению труда от спорта, с различными последствиями относительно органов, компетентных разрешать возникающие споры, и применяемых санкций, систематизации предложенных доктриной решений, работа, которая до сих пор не была выполнена никем в отечественной науке.

**Прикладная значимость работы** заключается в ясной и недвусмысленной интерпретации правовых норм в области споров, возникающих из спортивных трудовых договоров, что будет способствовать правильному толкованию и применению законодательства, как сторонами спортивного трудового договора, так и судебными инстанциями или органами спортивных федераций, наделенными полномочиями разрешения подобных споров. Также считаем, что сформулированные предложения, в результате проведенных исследований, могут использоваться в проектах по внесению изменений в законодательство в области трудового права и, почему бы и нет, для введения нового предмета – спортивное право.

**Внедрение результатов**, с учетом комплексного характера работы и практических предложений может быть использовано как в усовершенствовании законодательства, в образовательных учреждениях, а также специалистами, поскольку предлагает новое видение законодательства и практики в данной области.

## ANNOTATION

**Slabu Gheorghe - Sorin. Disputes Arising out of Athlete's Employment Agreements and Their Legal Settlement, PhD Thesis in Law, Chişinău, 2018.**

**Thesis structure:** an introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, a bibliography of 179 titles, 5 annexes, 159 pages of basic text.

**Publications on the thesis topic:** the obtained results have been published in 11 scientific works.

**Key words:** work, sports, contracts, discipline, litigation, arbitration.

**Filed of studies:** special field 553.05 – Labor Law and social protection.

**Thesis aim and objectives.** The aim of this study is to perform a complex research of disputes arising out of athlete's employment agreements and procedure of their settlement by analyzing the legal rules regulating this matter, paying special attention to legislation and doctrine in this field, and by formulating some proposals aimed at improving the legislation and practices regulating the procedure of settlement of this type of disputes. The main objectives of this work are definition of the notion of employment dispute arising out of athlete's employment agreements, presentation of their specific features, analysis of systems of dispute settlement and their grouping, analysis of legal rules in this matter, study of common and distinctive elements of traditional employment agreements and those of athletes, competence of European authorities in this matter and formulation of some proposals *de lege ferenda* for adopting and improving the relevant legislation.

**Scientific originality and novelty of the work** is based on the fact that it is one of the first attempts of complex analysis of disputes arising out of athlete's employment agreements and of procedure of their settlement at the national level. The research proves its novel nature by a comparative analysis of relevant regulations, which has been carried out and allowed revealing the shortcomings of the national system and contradictions existing between different legal and regulating directives at the national level, creating an opportunity for implementing new efficient legislation in this sphere.

**The solved scientific problems** consists in the conceptual approach to the athletes' employment agreements and athletes' employment disputes by identifying main elements and features specific to the athlete's employment agreement, making more concrete and conceptualizing the notions of sport and employment discipline, identifying the disputes, which can arise out of the athlete's employment agreement, and creating a new general vision concerning the professional athletes' employment agreements and procedure of solving disputes arising out of such agreements.

**The theoretical significance of the thesis** consists in the complex, multisided and interdisciplinary research of aspects referring to the categories of specific disputes arising out of athlete's employment agreements while revealing the interference with the disputes arising out of traditional employment agreements. The theoretical significance consists in scientific justification of the concept of dispute arising out of athlete's employment agreements, identification of elements contributing to delimitation of athletic job with different consequences concerning the competent authorities which solve the arising disputes, and specific sanctions, systematization of solutions offered by doctrine, all this has never been implemented at the national level up to the present moment.

**The applied value of the thesis** consists in the clear and unambiguous interpretation of legal regulations referring to the disputes arising out of athlete's employment agreements, and it will contribute to the correct interpretation and application of legislation both by the parties to the athlete's employment agreement and by the arbitration bodies of sports federations, which are vested with powers to solve such disputes. Moreover, we consider that the proposals *de lege ferenda* formulated in the course of research can be used in projects for amendment of employment legislation and maybe for introducing a new course of Sports Law.

**Implementation of scientific results:** Taking into consideration the complex nature of work and practical proposals, the achieved results can be used for improvement of legislation, in educational institutions and by experts since they offer a new vision of legislation and practices in this field.

## LISTA ABREVIERILOR

ADR	- Alternative Dispute Resolution
al.	- aliniat
art.	- articol
etc.	- etcetera
e. n.	- era noastră
î. e. n.	- înaintea erei noastre
CCN	- Convenția Colectivă Națională
CE	- Comunitatea Europeană
CEDO	- Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CIO	- Comitetul Internațional Olimpic
CJUE	- Curtea de Justiție a Uniunii Europene
C.civ.	- Codul civil
C.mun.	- Codul muncii
C.proc.civ.	- Codul de procedură civilă
CONI	- Comitetul Național Olimpic Italian
Contract de muncă sportiv	- Contractul de muncă individual încheiat de sportivul profesionist în vederea realizării performanței
FIFA	- Federation Internationale de Football Association
FMF	- Federația Moldovenească de Fotbal
FRF	- Federația Română de Fotbal
JORF	- Journal Officiel de la Republique Francaise
MO	- Monitorul Oficial
OIM	- Organizația Internațională a Muncii
n.	- număr
nr.	- număr
p.	- pagina
R. Moldova	- Republica Moldova
WADA	- World Anti-Dopping Agency



## INTRODUCERE

„Sportul face parte din patrimoniul oricărui bărbat și al oricărei femei, iar absența acestuia nu poate fi nicicând compensată.”

- Pierre de Coubertin

„Sportul este un fenomen social și economic în continuă dezvoltare, cu o contribuție importantă la obiectivele strategice ale Uniunii Europene referitoare la solidaritate și prosperitate.”[...] „Sportul este un sector dinamic și cu creștere rapidă, cu un impact macroeconomic subestimat, care poate contribui la obiectivele de la Lisabona, de creștere economică și crearea locurilor de muncă, poate servi ca instrument de dezvoltare locală și regională, de regenerare urbană sau de dezvoltare rurală. Sportul beneficiază de sinergii cu sectorul turistic și poate stimula modernizarea infrastructurii, apariția de noi parteneriate de finanțare a dispozitivelor sportive și recreative[...], o parte tot mai mare a valorii economice a sportului este legată de drepturile de proprietate intelectuală. Aceste drepturi se referă la dreptul de autor, la comunicări comerciale, mărci comerciale, precum și de imagine și la drepturile de difuzare. Într-un sector din ce în ce mai globalizat și dinamic, aplicarea efectivă a drepturilor de proprietate intelectuală, în întreaga lume, devine un element important al stării de sănătate a economiei sportului.”

- White Paper on Sport, Brussels, 11.07.2007

**Actualitatea și importanța problemei abordate.** Abordarea prezentei teme de cercetare este determinată de evoluția relațiilor sociale, din domeniul muncii, de apariția sportivilor profesioniști și a contractelor de muncă ale acestora, dar și de necesitatea creării unui cadru legislativ corespunzător, care să ofere o protecție efectivă tuturor angajaților, indiferent de felul muncii prestate.

Importanța temei de cercetare, este evidențiată prin actualitatea problematicii abordate, care constă în analiza aspectelor legale ale contractelor de muncă încheiate de sportivii profesioniști și a litigiilor de muncă ce pot surveni între sportivi și cluburi/ societăți sportive. De asemenea, în cadrul problematicii abordate vor fi analizate aspectele disciplinare ale raporturilor ce se stabilesc între sportivii profesioniști, titulari ai unor contracte de muncă, și cluburile/societățile sportive, precum și a legalității procedurilor ce trebuie parcurse pentru soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor.

Actualitatea temei de cercetare este susținută și de modul în care este reglementată instituția contractului de muncă pentru sportivii profesioniști. Avem dispoziții cuprinse în Codul muncii, al Republicii Moldova, art. 325 și în Legea nr. 330 din 1999, cu privire la cultura fizică și sport, dar, prin modul de redactare, nu este realizată o reglementare completă în ceea ce privește elementele componente ale contractului, definiția și enumerarea litigiilor, ce pot să apară în legătură cu acest tip de contract. De asemenea, prin dispozițiile legale nu se realizează o distincție clară a răspunderii disciplinare, specifică dreptului muncii, de disciplina sportivă, specifică sportului.

Actualitatea și importanța temei de cercetare mai este justificată și de tendințele actuale naționale și internaționale de soluționare a litigiilor, ce decurg din astfel de contracte, prin intermediul arbitrajului care se realizează de către organisme arbitrale ale federațiilor sportive și care nu fac diferență între disciplina sportivă și disciplina muncii.

Importanța problemei abordate este evidențiată și prin necesitățile practicii sociale și a celei juridice, datorită faptului că tema de cercetare este una de specialitate ce își propune ca obiect de studiu aspecte noi ale legislației din domeniu.

În cadrul tezei vom utiliza denumirea de contract de muncă sportiv în locul denumirii de contract de muncă individual încheiat de sportivul profesionist pentru realizarea performanței.

**Scopul și obiectivele tezei.** Scopul cercetărilor constă în efectuarea unei analize științifice complexe a contractului de muncă sportiv și a litigiilor de muncă ale sportivilor prin prisma dreptului muncii, dar și a legilor speciale ce conțin prevederi în domeniu, pentru a clarifica apartenența ramurală a acestui tip de contract, pentru a fundamenta conceptul și aprofunda cunoștințele juridice în domeniu.

Pentru atingerea scopului au fost propuse următoarele obiective:

- analiza legislației doctrinei și practicii cu privire la aspectele enumerate;
- stabilirea corelației dintre cele două tipuri de contracte de muncă, cel general și cel sportiv;
- analiza clauzei compromisorii, element component al contractelor de muncă sportive și limita acesteia;
- stabilirea elementelor specifice care justifică delimitarea disciplinei sportive de disciplina muncii;
- definiția litigiilor de muncă ale sportivilor;
- identificarea elementelor particulare ale litigiilor de muncă, ale sportivilor;
- justificarea compatibilității și coexistenței celor două sisteme de soluționare a litigiilor, cel statal și cel sportiv;

- formularea concluziilor, de ordin teoretic și practic, acestea rezultând în mod logic din cercetările efectuate.

**Suportul metodologic, teoretic și științific al investigațiilor.** Urmărind realizarea obiectivelor enunțate, în procesul de elaborare al prezentei lucrări, a fost selectat materialul doctrinar și cel normativ, au fost, de asemenea, sintetizate concepțiile cu privire la modul de soluționare a litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive.

În elaborarea prezentei lucrări au fost aplicate următoarele metode de cercetare:

- Metoda analizei istorice, folosită pentru cercetarea originii și evoluției modului de soluționare a litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive.
- Metoda analizei logice (deductivă, inductivă), utilizată constant pe parcursul lucrării, îndeosebi la efectuarea sintezei opiniilor diferitor autori, cu privire la modul de soluționare a litigiilor de muncă specifice sportivilor, dar și la clasificarea litigiilor de muncă ale acestora.
- Metoda analizei comparative, utilizată pentru compararea modului de redactare al actelor normative și a doctrinei, specifică temei de cercetare.
- Metoda analizei sistemice, necesară pentru cercetarea și analizarea normelor juridice naționale, dar și internaționale, instituțiilor competente, normelor materiale și procedurale.
- Metodele prospective, cu ajutorul cărora am analizat tendințele la nivel european, mondial, cu privire la modul de soluționare a litigiilor de muncă, specifice sectorului sportiv, și la modul de reflectare al acestora în legislația statelor.

Baza teoretico - științifică a prezentei cercetări a fost determinată de evoluția doctrinei și practicii altor state, cu o contribuție însemnată a doctrinei din țări cu sisteme avansate, de exemplu; Franța, Belgia, Italia, Rusia etc.

Cercetarea se bazează pe lucrări de valoare ale juriștilor, care au studiat în mod direct aspectele cu privire la litigiile ce decurg din contractele de muncă ale sportivilor și soluționarea lor juridică, bazele teoretice ale acestei categorii de litigii, aplicabilitatea practică a acestora, dar și standardele europene în acest domeniu.

Ca bază normativ-legislativă, metodologică și empirică au fost analizate dispozițiile legale interne ce conțin norme cu privire la aspectele supuse cercetării; Constituția Republicii Moldova, Codul muncii al R. Moldova, Codul civil al R. Moldova, Codul de procedură civilă al R. Moldova, Legea 330/1999, cu privire la cultura fizică și sport, Legea 185/2012, cu privire la combaterea dopajului în sport etc., dar și norme ce aparțin altor sisteme de drept.

**Noutatea științifică a rezultatelor obținute** constă în faptul că prezentul studiu reprezintă una din primele lucrări autohtone, care realizează o cercetare complexă a aspectelor legale ce reglementează contractul de muncă sportiv și modul de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor, prin prisma unei analize juridico-comparate a legislației europene și a celei naționale, a practicii, precum și a doctrinelor în domeniu.

Prin prezentul studiu, nu se realizează doar un exercițiu teoretic, se urmărește realizarea unei corelații între dispozițiile legale și practică, dar și o concordanță între diferitele norme adoptate la nivel național.

Elementele de noutate științifică sunt materializate în următoarele:

- au fost elucidate aspecte ale noțiunii de contract de muncă sportiv;
- au fost identificate elementele specifice ale contractului de muncă sportiv prin raportare la contractul de muncă general și la convențiile civile de prestări servicii;
- a fost analizată clauza sportivă, element component al contractelor de muncă ale sportivilor, prin raportare la clauza compromisorie, dar și justificarea acestora, în cadrul contractelor de muncă;
- a fost analizat conceptul de disciplină sportivă prin raportarea acesteia la disciplina contractuală și disciplina muncii;
- au fost identificate litigiile de muncă ale sportivilor;
- au fost evidențiate elementele care justifică specificul litigiilor de muncă, ce decurg din contractele de muncă încheiate de sportivii profesioniști;
- au fost analizate modurile de soluționare a litigiilor de muncă aparținătoare angajaților sportivi, realizând și o grupare a acestora în sisteme unitare și mixte;
- au fost studiate elementele care stabilesc competența instanțelor și nivelul de protecție al angajatului - sportiv profesionist.

Toate aspectele care au făcut obiectul cercetării s-au impus datorită dezvoltării sectorului sportiv și transformării acestuia, dintr-un domeniu al voluntariatului și amatorismului, într-un domeniu economic al profesionismului, dar și datorită lacunelor existente în legislație și lipsei de dezbateri a subiectului, în literatura de specialitate.

Au fost formulate propuneri *de lege ferenda* pentru realizarea unei legislații moderne în materie, lipsită de echivoc, care să confere un sistem unitar de protecție tuturor angajaților și proceduri identice de soluționare a litigiilor de muncă indiferent de felul muncii prestate.

**Problema științifică soluționată** rezidă în abordarea conceptuală a contractului de muncă sportiv și a litigiilor de muncă ale sportivilor prin: identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului de muncă sportiv, concretizarea și conceptualizarea

noțiunilor de disciplină sportivă și disciplină a muncii, identificarea litigiilor ce pot să apară în legătură cu contractul de muncă sportiv și crearea unei viziuni de ansamblu cu privire la contractele de muncă ale sportivilor profesioniști și a modului de soluționare a litigiilor aparținătoare domeniului .

**Importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării.** Rezultatele cercetărilor au o importanță deosebită, din punct de vedere metodologic, pentru cercetarea și dezvoltarea conceptului de contract de muncă sportiv și litigii de muncă aparținătoare sectorului sportiv, atât din punct de vedere teoretic cât și practic.

Valoarea aplicativă a lucrării rezidă în concluziile și propunerile formulate de către autor, care pot fi utilizate:

- *în procesul de legiferare*, aceasta vizând în mod direct adoptarea și adaptarea legislației în domeniu;
- *în activitatea practică* de soluționare a litigiilor de muncă, în viitor se preconizează stabilirea unor practici unitare pe întreg teritoriul Republicii Moldova cu privire la toate tipurile de contracte de muncă, indiferent de felul muncii prestate;
- *în activitatea științifică* toate conceptele utilizate pot face obiectul unor cercetări ulterioare pentru o mai bună înțelegere a acestui tip de contract.

De asemenea, valoarea aplicativă a lucrării este reprezentată de elemente integrate în cuprinsul lucrării, compartimentul „Anexe”, și care au ca scop familiarizarea cu termeni aparținători domeniului sportiv, „Glosar”, precum și adaptarea legislației ce conține norme cu privire la munca sportivilor, potrivit propunerilor *de lege ferenda* înaintate Parlamentului R. Moldova.

Punerea în aplicare a rezultatelor cercetărilor, efectuate pe parcursul tezei, este în legătură directă cu modificarea legislației actuale potrivit propunerilor formulate.

#### **Aprobarea și publicarea rezultatelor obținute.**

În urma cercetărilor efectuate au fost înaintate propuneri și recomandări cu scopul de a realiza o perfecționare a legislației din domeniu cu implicații practice, care să aibă ca rezultat o modalitate unică de soluționare a litigiilor de muncă, indiferent de felul muncii prestate, iar aceasta să se ajusteze la standardele europene.

În cadrul cercetărilor asupra prezentei lucrări, autorul a participat la conferințe științifice, interne și internaționale, a publicat articole științifice și anume:

- „Litigii sportive, noțiuni introductive”, în cadrul conferinței internaționale cu genericul „Perspectivele și problemele integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației”, în cadrul Universității de stat „Bogdan - Petriceicu Hașdeu”, Cahul, iunie 2015;

- „Munca desfășurată în baza unui contract de muncă sau în baza unui contract de prestări servicii”, articol publicat în revista „Legea și Viața”, nr.7 din 2015, p. 18-24;
- „Contractul de muncă al sportivilor și litigiile de muncă, litigii specifice”, publicat în cadrul conferinței științifice naționale cu participare internațională, ediția a II-a, sub genericul „Turismul și dezvoltarea societății”, Chișinău, Universitatea de studii Europene din Moldova, 25-26 septembrie 2015;
- „Sport and Economy”(Sportul și Economia), articol publicat în cadrul conferinței internaționale a tinerilor economiști, oameni de știință și studenți, cu genericul „Prioritățile de dezvoltare instituțională a economiilor naționale în cadrul procesului de integrare europeană”, Universitatea din Cernăuți, 14-16 aprilie 2016;
- „Reflecții juridice privind conținutul noțiunilor de disciplina muncii, disciplina sportivă și disciplina contractuală”, publicat în revista „Administrarea Publică”,nr. 3/2016, p. 62-74;
- „Contractele de muncă sportive și soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor”, publicat în cadrul Conferinței Internaționale cu genericul „Procesul civil și executarea silită. Actualități și perspective”, Târgu Mureș 24-26 august 2017, organizată de Camera Executorilor Judecătorești, de pe lângă Curtea de Apel Târgu Mureș.

**Suportul teoretico - metodologic al cercetării** este reprezentat în mare măsură de lucrări ale unor autori străini, deoarece autorii autohtoni nu au tratat în mod direct contractul de muncă sportiv sau litigiile ce decurg din aceste contracte. În acest context subliniem faptul că abordarea temei de cercetare a pornit de la constatările efectuate de: autorii italieni, Coccia M, ș.a., în lucrarea „Dirito dello sport”(Dreptul sportului), Gallavotti M., La Porta S., în lucrarea „International and Comparative sport Justice”(Justiție sportivă internațională și comparată), Guardamagna A, Crimi F., în lucrarea „Diritto dello sport” (Dreptul sportului), autorii englezi, Blackshaw I.S., în lucrarea „Sport Marketing Agreements: Legal, Fiscal and Practical Aspects” (Contracte de marketing sportiv; aspecte legale fiscale și practice), Caiger A., Gardiner S., în lucrarea „Professional sport in the European Union, Regulation and re-regulation” (Sportul profesionist în Uniunea Europeană, reglementare și re-reglementare), autorii francezi Cheve L., în lucrarea „La justice sportive” (Justiția sportivă), Buy F.ș.a., în lucrarea „Droit du sport” (Dreptul sportului), Latty F., în lucrarea „La lex sportiva, recherche sur le droit transnational” (Lex sportiva, cercetări cu privire la dreptul transnațional), Karaquillo J.P., în lucrarea „Le droit du sport” (Dreptul sportului), ș. a.

Cercetarea se bazează pe lucrări de valoare ale juriștilor, care au studiat în mod direct aspectele cu privire la litigiile ce decurg din contractele de muncă ale sportivilor și soluționarea

lor juridică, bazele teoretice ale acestei categorii de litigii, aplicabilitatea practică a acestora, dar și standardele europene în acest domeniu.

Ca bază normativ-legislativă, metodologică și empirică au fost analizate dispozițiile legale interne ce conțin norme cu privire la aspectele supuse cercetării; Constituția Republicii Moldova, Codul muncii al Republicii Moldova, Legea Republicii Moldova cu privire la cultura fizică și sport, Legea Republicii Moldova cu privire la combaterea dopajului în sport, etc., dar și norme ce aparțin altor sisteme de drept.

De asemenea, au fost utilizate dispoziții normative ale unor țări cu sisteme juridice avansate, în ceea ce privește modul de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor, cum ar fi: Franța, Germania, Italia, Belgia, Rusia etc.

**Structura lucrării.** Prezenta teză este structurată astfel: adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale, recomandări, bibliografie, anexe, CV. Compartimentele tezei au fost întocmite potrivit exigențelor stabilite pentru această categorie de lucrări.

**Introducerea** reprezintă o caracteristică a temei de cercetare în care este subliniată și justificată actualitatea temei supuse cercetării, este concretizat nivelul de cercetare al acesteia, scopul stabilit de autor și obiectivele tezei. De asemenea, este identificat suportul teoretico-științific, metodologic și baza normativă a lucrării, este argumentată noutatea științifică, semnificația teoretică și valoarea aplicativă a acesteia, sunt expuse aprobările rezultatelor lucrării, structura și volumul acesteia.

În **Capitolul 1 - Analiza situației în domeniul soluționării litigiilor ce decurg din contractele de muncă încheiate de sportivi**, au fost cercetate aspectele teoretice și dimensiunea istorică cu privire la contractele de muncă sportive și modul de soluționare al litigiilor de muncă în domeniul sportiv, analizând lucrări de specialitate în domeniu, dar și monografiile, articole și alte studii în care a fost abordată, direct sau indirect, tema de cercetare. De asemenea, a fost analizată baza normativă națională a altor state și norme ale Federațiilor sportive internaționale, au fost formulate concluzii.

În **Capitolul 2 – Conceptul contractului de muncă sportiv, instituție aparținătoare dreptului muncii**, a fost analizată noțiunea de contract de muncă sportiv, au fost analizate elementele de bază, trăsăturile caracteristice, a fost analizată clauza sportivă și raportată la clauza compromisorie, de asemenea, a fost analizat conceptul de disciplină a muncii, disciplină sportivă și disciplină contractuală, au fost identificate elementele de diferență dintre cele trei noțiuni ale disciplinei și au fost formulate concluzii.

În **Capitolul 3 – Presentare comparativă a naturii juridice a litigiilor de muncă ale sportivilor și a modului de soluționare a acestora**, a fost analizată noțiunea de litigiu de muncă al sportivilor, au fost realizate clasificări ale litigiilor, au fost identificate sisteme de soluționare a litigiilor. Au fost prezentate instanțele competente în soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor și procedura. Au fost prezentate soluțiile alternative, ADR(Alternative Dispute Resolution), TAS(Tribunal Arbitral Sportiv), ca instanță unică, competentă la nivel mondial. A fost analizată competența CJUE(Curtea de Justiție a Uniunii Europene) și CEDO(Curtea Europeană a Drepturilor Omului), în materie. A fost prezentată „Lex sportiva”, iar la final au fost formulate concluzii.

**Concluziile generale și recomandările** sunt partea finală a lucrării, în care au fost sintetizate cele mai importante aspecte ale modului de soluționare a litigiilor, ce decurg din contractele de muncă ale sportivilor, potrivit legislației naționale, dar și practicii altor state. Concluziile sunt însoțite de propuneri, de lege ferenda, ce au drept scop îmbunătățirea legislației în vigoare și a practicii în materie, precum și înlăturarea neconcordanțelor existente între dispozițiile legale și prevederile regulamentelor/statutelor sportive.



# 1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL SOLUȚIONĂRII LITIGIILOR CE DECURG DIN CONTRACTELE DE MUNCĂ ÎNCHEIATE DE SPORTIVI

## 1.1. Analiza evoluției istorice a conceptului

Soluționarea conflictelor a prezentat importanță începând din epoca prestatală, dar în acea perioadă, neexistând legi, sisteme juridice, conflictele erau soluționate potrivit unor obiceiuri nejuridice, cum ar fi „legea talionului” sau invocarea divinității prin anumite ritualuri. Chiar dacă aceste practici, acum, când există sisteme juridice în care sunt stabilite anumite reguli precise, ni se par destul de barbare, în vremurile în care au apărut ele reprezentau singura modalitate prin care se putea impune o autoritate, respectul față de bunurile care aparțin altuia și respectul față de regulile de conviețuire.

În epoca primitivă sportul era alcătuit din exerciții, activități necesare pentru a-și procura hrana și pentru a se apăra, neavând caracterul unor activități competitive. Ulterior s-a ajuns la un sistem dezvoltat, cu discipline sportive și reguli bine stabilite pentru fiecare dintre ele.

Sportul nu a putut și nu poate exista fără disciplină. Disciplina, este cea care a asigurat continuitatea acestui fenomen, impunându-se practicanților și adaptându-se odată cu evoluția sportului, cunoscând sisteme diferite de pedepse, dintre acestea unele priveau patrimoniul altele onoarea, dar cele mai aspre erau pedepsele corporale.

Primele legi, care au avut menirea de a reglementa activitatea sportivilor, au fost „legile sacre”, prin intermediul cărora judecătorii mențineau ordinea și disciplina în cadrul întrecerilor sportive.

Principalele sancțiuni erau amenda și expulzarea, acestea fiind modalități alternative de a pedepsi pe cei care trișau, plătind adversarii, iar flagelarea era pedeapsa cea mai umilitoare aplicată pentru nerespectarea regulilor tehnice ale sporturilor, fiind aplicată, de asemenea, și sportivilor, care nu puteau sau refuzau să plătească amenda [1, p. 21-22].

Datarea sportului ca și activitate cu impact asupra vieții sociale, ce permitea participarea la competiții în calitate de sportiv sau în calitate de simpli spectatori, apare în Grecia antică în anul 776, î.e.n., și până în 249, e.n. [2, p. 18].

Sportul în perioada veche reprezenta un mijloc educativ, care începea la vârsta de 7 ani și era compus din partea teoretică și partea practică a gimnasticii [3, p. 17].

Treptat s-a dezvoltat un „cult al corpului” în care atleții își etalau formele fizice și calitățile sportive, fie că era vorba de gimnastică, box, luptă sau orice alt mod în care sportivul putea să se evidențieze.

Sportul, în general, reprezenta o activitate practică de către persoanele care nu făceau parte din elita cetăților de aceea sportivilor învingători în diferite competiții, ce erau organizate, li se acordau premii ce aveau valoare simbolică [4, p. 35].

Grecia este locul unde au apărut jocurile sportive, olimpiadele și unde avem primele elemente ale unei jurisdicții neierarhizate, în ceea ce privește sportul, aceasta având un rol important atât în dezvoltarea și impunerea disciplinei sportului, cât și în adaptarea sancțiunilor.

Apariția olimpiadelor la greci se datorează legăturilor dintre sport și religie. Începutul olimpiadelor se datorează apariției unei boli, în Peloponez, care a fost înlăturată prin desfășurarea jocurilor sportive dedicate lui Zeus, iar interzicerea jocurilor olimpice este legată de apariția creștinismului și libertatea acordată religiei [5].

Primii judecători, arbitrii în materie sportivă, despre care avem informații, sunt „hellanodikai”, în Grecia. Inițial numele lor era „agonothetai”, organizator de joc, dar ulterior a devenit „hellanodikai”, adică judecători olimpici [6].

Funcțiile îndeplinite de către judecătorii greci erau numeroase, începând de la organizarea jocurilor, stabilirea regulilor, supravegherea jocului, respectarea tradiției și a standardelor, stabilirea câștigătorului și închiderea jocurilor.

Judecarea cauzelor reprezenta responsabilitatea primară a „hellanodikai”, procesele decurgând într-o atmosferă solemnă. Sancțiunile, care puteau fi stabilite de către judecători, erau clasificate în sancțiuni financiare și sancțiuni fizice, dar puteau, de asemenea, să interzică sportivilor practicarea activităților sportive. De-a lungul timpului și-au păstrat renumele pentru imparțialitatea și corectitudinea lor.

Un loc important în cadrul apariției dreptului în general, și a celui sportiv în special, are și dreptul roman, prin intermediul căruia romanii, pentru prima dată în istoria omenirii, au reușit să creeze un sistem unitar de concepte prin intermediul cărora au tradus în limbaj juridic interesele fundamentale ale societății romane [7, p. 11].

În perioada veche, deși existau și alte sisteme de drept, babilonian, egiptean, grec, acestea nu erau la fel de bine concepute ca și dreptul roman, care s-a bucurat de apreciere atât în momentul apariției cât și de-a lungul timpului, fiind apreciat și în prezent. Foarte multe dintre instituțiile reglementate, în acea perioadă veche, au corespondent în legislațiile actuale ale multor state, iar instituțiile juridice create de către romani fac și în prezent obiectul de studiu în multe facultăți de drept din lume.

În dreptul roman soluționarea conflictelor, apărute între persoane, era realizată în cadrul procedurii formulare prin „litis contestatio”, care avea trei efecte, efectul extinctiv, efectul creator și efectul fixator, prin intermediul cărora se stingea vechiul drept, se năștea unul nou și

fixa definitiv elementele reale, afirmațiile părților, dar și elementele personale, identitatea părților și a judecătorului [7, p. 75].

Pe lângă „litis contestatio” în dreptul roman, ca sursă primară a dreptului și modalitate de soluționare a litigiilor, putem aminti o „justiție privată”, care a existat până în secolul IV, e.n., când a fost reprimată. Această justiție privată venea în sprijinul intereselor celor bogați, care doreau să-și satisfacă pretențiile fără a recurge la organele judecătorești [7, p. 61].

O altă procedură utilizată în dreptul roman pentru valorificarea creanțelor și implicit pentru soluționarea litigiilor era „iudicis arbitrive postulatio”, cererera de judecător sau arbitru, care îmbrăca forma unei dezbateri și avea o sferă de aplicare mult mai largă [7, p. 68-69].

Modalitățile instituite de romani, pentru soluționarea litigiilor, au influențat modul de soluționarea conflictelor, în general, dar și a conflictelor de muncă cu referire la o categorie particulară a acestor conflicte și anume, la cele care rezultă din contractele de muncă individuale ale sportivilor. Această categorie de conflicte are un sistem de soluționare în care regăsim elemente aparținătoare arbitrajului comercial, preluate și adaptate în cadrul arbitrajului sportiv, care reprezintă, într-o proporție destul de însemnată, modalitatea unică de a soluționa litigiile de muncă ale sportivilor. Litigiile de muncă sunt transformate, în mod obligatoriu, în litigii sportive, fără a stabili care este limita dintre activitatea sportivă, supusă arbitrajului sportiv și activitatea de muncă, supusă legislației muncii.

În ceea ce privește conceptul de „justiție privată” adoptat de romani, precum și posibilitatea de a apela la arbitrii, reprezintă, de asemenea, un punct de referință pentru arbitrajul sportiv în cadrul căruia găsim soluționarea litigiilor, ce rezultă din contractele de muncă încheiate de către sportivi cu asociații/cluburi sportive, prin intermediul arbitrilor creând o modalitate alternativă de soluționare a conflictelor, „justiția casei” aceasta permițând, potrivit literaturii de specialitate, reglarea litigiilor în „familie” [8, p. 179].

## **1.2. Analiza doctrinei, legislației naționale, legislației altor state și a statutelor Federațiilor sportive internaționale**

### **A. Analiza doctrinei**

Întotdeauna în lumea sportului au existat reguli care trebuiau respectate, nerespectarea acestora având drept consecință aplicarea de sancțiuni disciplinare, însă stabilirea unui sistem de norme specifice contractelor de muncă încheiate de sportivi nu are o vechime considerabilă, deoarece sportul a fost văzut întotdeauna doar ca o activitate fizică ce era practică din plăcere.

Perioada, care prezintă relevanță pentru ascensiunea fenomenului, începe în a doua jumătate a secolului al XIX-lea, când este reluată ideea olimpiadelor. În această perioadă fenomenul sportiv se relansează și odată cu el se trece de la perioada medievală a dreptului, în care avea aplicabilitate sistemul juridic pluralist, alcătuit din norme diferite cu referire la biserică, imperiu, nobili, familii comune, care erau considerate ele însele sfinte, la sistemul superior, în care statul începe să absoarbă sistemele juridice unul după altul și să instituie un monopol în procesul juridic [9, p. 5].

Noțiunea de contract de muncă sportiv, care să se impună, nu a existat, deoarece latura economică a sportului nu era una vizibilă și nici predictibilă, iar organizațiile sportive stabileau reguli cu caracter strict sportiv, tehnic, care să impună și să mențină disciplina în sport și caracterul de fair-play al competițiilor. Respectarea regulilor impuse avea și scopul de a asigura integritatea sportivilor și posibilitatea de a stabili un învingător.

Lipsa de reglementare a contractului de muncă sportiv la început era explicabilă, pe de o parte datorită faptului că principalele segmente ale economiei erau industria și agricultura, iar cei bogați își urmăreau interesele în aceste domenii, adoptând legislația necesară, iar pe de altă parte datorită imposibilității de previziune și de evaluare a impactului fenomenului sportiv. Aceste elemente având drept consecință recompensarea sportivilor în funcție de rezultate, din sponsorizări, iar singurele instituții, care puteau să adopte hotărâri cu privire la sportivi, erau organele sportive și doar cu privire la disciplina sportivă.

Evoluția societății, diversitatea și multitudinea raporturilor sociale au impus reglementarea tuturor tipurilor de relații sociale, aici incluzând și relațiile care se stabilesc în legătură cu activitatea de muncă pe care o desfășoară sportivii, conducând în acest domeniu la apariția unui sistem mixt de norme, unde le avem pe cele impuse de stat și pe cele impuse de sistemul sportiv. Această modalitate atipică, de reglementare a condus treptat la crearea unui sistem de norme proprii ce s-au impus și au exclus, treptat, sistemul jurisdicțional statal.

Apariția celor două categorii de norme nu este întâmplătoare, ele corespund celor două mari teorii cu privire la norme, teoria normativistă și teoria instituționalistă.

Teoria normativistă a dreptului are numeroși adepți, printre aceștia se numără și Hans Kelsen, fiind unul dintre cei mai reprezentativi. Pentru el dreptul este un sistem de norme juridice active, care se aplică într-un anumit teritoriu și care provin din pozitivitatea lor, dreptul pozitiv reprezentând ceea ce este just și injust, conform doctrinei dreptului natural și potrivit căreia dreptul pozitiv are valoare doar când este conform dreptului natural, acesta reprezentând valoarea absolută a justiției [10, p. 6].

A doua teorie, care este opusă normativismului, este teoria instituționalistă. Aceasta consideră că un sistem de drept are nevoie de trei elemente, și anume; o anumită organizare, un corp social și o normă, însoțite de o voință și o forță, orice sistem juridic este o instituție și orice instituție este un sistem juridic.

Unul dintre reprezentanții de seamă ai acestei teorii este Santi Romano, italian (1875-1947), autorul lucrării „L'ordinamento giuridico” (Sistemul juridic), care consideră ca cele trei elemente: organizarea, corpul social și norma sunt elementele necesare pentru caracterizarea conceptului de drept, de sistem juridic. Mai mult decât orice, societatea, înțeleasă în dublul sens și anume primul, că ceea ce nu depășește sfera individuală nu este drept „ubi ius ibi societas” și că nu este societate fără să se manifeste în ea însăși fenomenul juridic. Al doilea element important este ordinea socială ca și scop către care tinde dreptul, iar ultima este înțeleasă ca și instrument prin intermediul căruia se organizează ordinea [11, p. 25].

Adepții teoriei instituționaliste resping ideea statalismului juridic, potrivit căreia statul este singura sursă de drept, care poate să organizeze colectivitatea și să emită norme juridice.

Potrivit primei teorii, teoria normativistă, ar trebui să existe un singur sistem de drept, o singură entitate, care emite norme și o singură categorie de organe judiciare, chemate să aplice legea.

Conform acestei teorii, ar trebui să existe un singur tip de contracte de muncă supus aceluiași reguli, edictate de către stat, iar soluționarea litigiilor, ce decurg din astfel de contracte, să fie realizată de către instanțele statului.

A doua teorie, teoria instituționalistă, consideră că statul nu reprezintă singura autoritate care are dreptul de a emite norme de drept. Potrivit acestei teorii, se fundamentează ideea că ar putea exista mai multe tipuri de contracte de muncă, potrivit specificului fiecăruia, cu norme diferite de soluționare a litigiilor, existând și organe diferite de soluționare a unor eventuale litigii, care își desfășoară activitatea după propriile reguli prestabilite. În acest caz, soluționarea litigiilor ce decurg din contractele de muncă ale sportivilor, de către organele arbitrale ale sistemului sportiv, este posibilă, permisă.

Depășind într-o măsură oarecare viziunea monistă a sistemelor juridice, doctrina mai avansată a pluralității sistemelor juridice evidențiază creșterea complexității relațiilor sociale, dar și intensificarea raporturilor dintre state, ceea ce conduce la dezvoltarea progresivă a organizațiilor, care stabilesc norme, atât în plan intern cât și în plan internațional, pentru anumite sectoare de activitate.

Aceste sisteme, care stabilesc norme în anumite sectoare, sisteme sectoriale, reprezintă entități intermediare între stat și individ, ce trebuie privite prin intermediul propriilor reguli, dar

și prin intermediul raporturilor pe care le stabilesc cu sistemul juridic statal, în funcție de activitatea desfășurată și de relevanța acestei activități pentru stat.

Cele două teorii, normativistă și instituționalistă, au propriile lor argumente și valoarea științifică de necontestat, dar în etapa actuală de dezvoltare a societății statul interacționează, pe plan internațional, cu alte state, fiind membru al comunității internaționale, urmând a se integra într-o ordine internațională cu reguli generale, dar care nu fac ca statul să își piardă suveranitatea.

Tocmai aceasta îl legitimează să se coordoneze cu alte state, pentru a stabili domenii de interes comun, cu reguli comune, aplicabile tuturor statelor, care fac parte din comunitate.

Potrivit celor două teorii, normativistă-statalistă și instituționalistă, au apărut și adepți ai uneia sau alteia dintre ele care susțin sau nu liberalismul sistemului juridic, instituit în domeniul sportiv prin crearea normelor proprii, dar și a organelor jurisdicționale chemate să le aplice.

Stephan Netzele ne prezintă elemente importante ale arbitrajului sportiv, cum ar fi termenele scurte, prețurile reduse, disponibilitatea arbitrilor, caracterul limitat al cauzelor ce pot fi arbitrate, efectul obligatoriu al precedentelor, posibilitățile limitate de a soluționa o dispută. Ca și concluzie, explică faptul că există anumite asemănări între arbitraj comercial și sportiv, dar că fiecare are lipsuri, cel comercial - termenele și costurile, iar cel sportiv - incompatibilitatea și imposibilitatea obținerii unei soluții juste într-un termen foarte scurt, exemplificând prin soluțiile pronunțate în termen de 24 de ore, în cadrul Jocurilor Olimpice [12, p. 17-30].

Un alt element important în domeniu, relevat de doctrină, este reprezentat de caracterul mixt, privat și public al normelor, care reglementează relațiile din domeniu, caracter care demonstrează specificitatea sistemului sportiv, pluralitatea ordinelor în cadrul sistemului juridic fiind bine stabilite [13, p. 29-30].

Francesco Goisis, în lucrarea „La giustizia sportiva tra funzione amministrativa ed arbitrato”, recunoaște caracterul monopolist al federațiilor în ceea ce privește atribuțiile jurisdicționale ale acestora, datorită clauzelor arbitrale conținute în contracte și nu datorită voinței libere exprimate de către sportivi [14, p. 4].

Cu privire la soluționarea litigiilor de muncă ce rezultă din contractele încheiate de către sportivi, nu este nicio diferență, în sensul că prin statutele sportive și dispozițiile contractuale se includ clauze compromisorii, care stabilesc anticipat și exclusiv competența organelor arbitrale interne ale federației sportive, cu privire la orice litigiu. Se creează astfel un sistem, în care litigiile aparținătoare dreptului muncii sunt pe poziție de egalitate cu cele de drept comercial, cu cele de disciplină sportivă etc., ceea ce încalcă dispozițiile legale interne atât timp cât litigiile ce rezultă din contracte de muncă sunt de competența instanțelor de drept comun.

Punctul de vedere, exprimat de doctrină, este unul justificat de ierarhia normelor într-o societate și susține autonomia acordată prin lege sportului. Totuși, această autonomie este de neconceput să fie una absolută, ea trebuie să se desfășoare între anumite limite, care pot fi controlate de către judecător prin intermediul acelei legi.

Autonomia sportului nu este sinonimă cu separația acestuia, ea presupune limite ce pot fi supuse controlului de legalitate, pe când în cazul separației nu există limite, iar statul nu poate verifica activitatea jurisdicțională a sistemului sportiv.

Considerăm că, sistemul arbitrajului sportiv necesită anumite modificări ce ar permite sportivului, ca oricărui alt angajat ce are încheiat un contract de muncă, să se adreseze instanțelor de judecată ori de câte ori apare un litigiu, în legătură cu contractul de muncă. În celelalte cazuri, care privesc strict disciplina sportivă, să i se ofere posibilitatea, ca după ce obține o hotărâre arbitrală și epuizează toate căile de atac prevăzute de către statute și regulamente, hotărârile adoptate să poată fi supuse controlului judecătoresc și, de asemenea, învestirii cu formulă executorie, în cazul neexecutării de bună voie.

De remarcat faptul că, sistemul autonom de soluționare a litigiilor din domeniul sportiv nu este unul greșit, dar datorită ascensiunii fenomenului de creștere a numărului de sportivi profesioniști și dezvoltării caracterului comercial al sportului, se impun anumite schimbări [15, p. 83].

Tot în doctrină, se susține ideea că sportul practicat în competiții nu este diferit de muncă și că acesta scoate în evidență „tenacitatea și forța efortului, voința și respectarea disciplinei” și că prin aceste elemente sportul se „aseamănă mai mult cu viața decât cu jocul” [16, p. 17].

Autorul spaniol Ten J. R. subliniază faptul că modul de soluționare a litigiilor prin intermediul arbitrajului sportiv trebuie să accepte anumite schimbări în sistem, care se impun în mod imperativ, datorită ascensiunii fenomenului dar și dezvoltării sistemului de drept care trebuie să țină cont de „realitatea sportivă și de particularitățile acesteia” [17, p. 73-75].

În sport, se poate spune cu siguranță că scopul principal al arbitrajului este de a se asigura că jocul pe care sportivul îl joacă se face pe un „teren neutru”, altul decât cel al justiției de stat obișnuite.

În sinteza extremă, o reflecție legală asupra fenomenului de arbitraj sportiv ridică întrebarea de a ști dacă acest domeniu este într-adevăr neutru, sau sportivul se află în „deplasare” pentru a juca meciul, în sensul că federațiile sunt practic apropiate de organele arbitrale sportive [18, p. 4].

Justificarea acestei reflecții este susținută de ierarhia și monopolul activităților sportive organizate în cadrul mișcărilor olimpice, dar și de subordonarea federațiilor naționale celor internaționale.

Este adevărat că și justiția înfăptuită de sistemul sportiv, prin comisii arbitrale, prezintă avantaje care sunt de necontestat, dar tendințele autoritare ale sportului raportate la creșterea dimensiunii economice a fenomenului sportiv determină judecătorul de stat să solicite intervenția sa în soluționarea disputelor dintre sportivi și cluburi/societăți sportive, atunci când sunt lezate drepturile subiective și interesele legitime.

Arbitrajul în materie de litigii sportive pe plan intern se dezvoltă în permanență, neavând un caracter obligatoriu, dar pe plan internațional are un caracter obligatoriu [19, p. 109].

Ideea centrală în materia arbitrajului sportiv este lipsa de imparțialitate, deoarece litigiile dintre sportiv și club/societate sportivă, indiferent de categoria din care fac parte, sunt soluționate de comisii ale federațiilor sportive în care interesele organismelor sportive primează. Această idee este susținută și de autorul italian Coccia M. care, în lucrarea „Diritto dello sport” ( Dreptul sportului), consideră că sistemul de justiție sportivă are ca scop „asigurarea în beneficiul organului de conducere al sportului, exercitarea deplină și nestingherită a suveranității, fără limită, asupra persoanelor supuse acestora, în temeiul aderării lor la sistemul organizat” [20, p. 138].

O altă părere emisă de doctrină este că sistemul arbitrajului sportiv, așa cum este organizat în prezent, este monopolist, exclusiv, dar partea bună a lui este faptul că permite accesul la această justiție, realizată prin arbitrii tuturor sportivilor, cu costuri reduse, iar justiția nu este una fragmentată [18, p. 6].

Nefragmentarea justiției este una benefică, dar creșterea profesionismului generează conflicte, iar justițiabilii, titulari de drepturi, nu ezită în a sesiza judecătorul pentru a li se recunoaște efectiv drepturile încălcate.

Chiar dacă avem impresia că regulile au fost stabilite, ele însele fac să apară conflicte de interpretare, fiind conflicte între norme, iar posibilitatea de a recurge la un judecător este dictată de interese financiare.

Normele care stau la baza sistemului sportiv și justifică competența exclusivă a arbitrajului sportiv, indiferent de categoria din care fac parte litigiile, sunt un amestec de drept și sport, dar în care excepția sportivă reprezintă legea ce se aplică cu prioritate.

Excepția sportivă și exclusivitatea disciplinei sportive prezintă anumite caracteristici care susțin și incită interesul pentru această disciplină, drept sportiv, deoarece:



- relația dintre sport și drept nu poate fi separată de aspectele sociale, economice și culturale pe care le implică, iar unica modalitate de interpretare legală, a dispozițiilor cuprinse în regulamentele sportive, se face în lumina cerințelor sportive;
- dreptul sportiv ar trebui să fie studiat ca și disciplină separată, în care să se facă diferența dintre elementele aparținătoare dreptului public și care privesc angajamentele și legătura dintre sportiv și club, și cele strict sportive care pot fi soluționate într-un mod specific potrivit dreptului privat [21, p. 11].

În ceea ce privește autonomia sistemului sportiv, apare întrebarea dacă normele care reglementează raporturile dintre clubul sportiv și sportiv aparțin dreptului privat sau dreptului public, ceea ce ar justifica sau nu autonomia sistemului arbitral al disputelor.

Pentru a putea răspunde la această întrebare trebuie să evidențiem faptul că în cadrul sistemului sportiv avem reguli ale competiției, menite să disciplineze modul în care se desfășoară competiția propriu-zisă și care au un caracter privat și regulile care disciplinează raporturile contractuale dintre societate și sportiv, acestea având scopul de a stabili reguli internaționale, menite să unifice sistemul de soluționare a litigiilor, au caracter public și aplicabilitate generală.

Cu privire la regulile competiției, acestea aparțin dreptului privat, iar acest principiu este consacrat în legislația națională a fiecărei țări, chiar dacă se încearcă să se susțină ideea că sportul prezintă un interes economic general, aceasta nu a avut succes, deoarece trebuia să fie consacrată prin lege în mod expres obligația publică [22, p. 236].

În ceea ce privește aspectul public, putem spune că avem latura pozitivă și cea negativă a acestui aspect, care pot fi definite astfel; în mod pozitiv, dreptul public al sportului internațional poate fi considerat ca incluzând toate normele de drept internațional public, care sunt aplicabile în probleme juridice privind sportul și în funcție de care subiectele publice internaționale au permis, ele însele, să fie guvernate în mod direct sau indirect. În sens negativ, dreptul internațional public al sportului include toate normele care nu au legătură cu regulile și reglementările naționale sau internaționale ale organizațiilor sportive [23, p. 13].

Discuțiile cu privire la caracterul public sau privat al normelor care reglementează raporturile juridice create și care sunt în legătură directă cu contractele de muncă sportive prezintă importanță, deoarece:

- dreptul public are ca finalitate interesul general al statului și al colectivităților publice și, în consecință, este un drept în care părțile nu se află pe poziție de egalitate, statul având mijloace coercitive, care permit impunerea voinței sale pentru realizarea interesului general;

- dreptul privat este un drept al egalității părților în care voința lor joacă un rol important, atâta timp cât este manifestată în exterior și liber exprimată [24, p. 146].

Dreptul sportiv are în componența sa un amestec de norme care impun o reformă în sistem, menită să reglementeze aspectele private, separat de cele publice.

Este necesar, de asemenea, să se efectueze un studiu care să ajute la construcția sistemului de drept sportiv, ca și componentă a sistemului național de drept și nu a sistemului internațional, prin stabilirea normelor cu conținut juridic, prin dispoziții legale, și nu prin stabilirea unor reguli și regulamente sportive, din diferite domenii, care sunt luate în considerare și care alcătuiesc un așa-zis corp al „dreptului sportiv”.

Impunerea caracterului public al normelor ar avea drept consecință permisiunea acordată sportivilor de a se adresa judecătorului, ori de câte ori aceștia sunt nemulțumiți de hotărârile adoptate de organele arbitrale, având posibilitatea de a cere și obține executarea silită a hotărârilor.

Modul în care se poate realiza o parte din reformă ar fi interzicerea, prin lege, a introducerii clauzelor compromisorii, anticipat, în momentul încheierii contractului de muncă de către sportiv, deoarece în momentul respectiv voința sportivului nu este liberă. Părțile au posibilitatea de a încheia, ulterior apariției litigiului, un acord de compromis [25, p. 55].

Această interdicție ar putea avea ca urmare examinarea cauzelor, care se referă la contractele de muncă ale sportivilor, de către instanțele de drept comun, deoarece sportul, ca orice alt tip de muncă, creează raporturi de subordonare în baza contractului de muncă încheiat, iar aceasta presupune unitate de tratament juridic în privința disciplinei muncii.

Disciplina muncii, fiind diferită de disciplina sportivă, va determina și competența diferită pentru soluționarea litigiilor apărute între sportiv și clubul sportiv, raportate la același contract de muncă.

Totuși, natura mixtă a contractului de muncă sportiv reprezintă o excepție, care trebuie tratată ca atare cu reguli specifice, care să garanteze drepturile recunoscute părților de convențiile internaționale.

Modul diferit de soluționare a litigiilor, ce rezultă din contractele de muncă sportive, este și rezultatul conținutului complex al contractului de muncă sportiv, care spre deosebire de contractele de muncă reglementate de dreptul comun, are în conținutul său și dispoziții cu privire la viața privată a sportivului, sănătatea sportivului, dreptul la imagine al sportivului [8, p. 353-370].

În conținutul complex al contractului de muncă sportiv putem găsi dispoziții, care protejează dreptul de autor, mărci, sponsorizare etc., toate acestea subliniind specificitatea acestui tip de

contract de muncă, ce determină la rândul lui specificitatea modului de soluționare a litigiilor care apar.

Luând în considerare clauzele, care fac parte din acest tip de contract și care au un conținut economic, putem afirma că acestea au determinat și justifică arbitrajul, ca și modalitate de soluționare a litigiilor, ce rezultă din acest tip de contract, fiind apropiat în conținut de contractul comercial. Însă din punctul nostru de vedere, trebuie făcută o distincție cât mai clară a competenței arbitrajului, care nu poate fi impus în legătură cu drepturile de angajat ale sportivului, litigiile din această categorie se soluționează, exclusiv, de către instanța de judecată.

Trebuie remarcat faptul că apariția instituției arbitrajului sportiv, este legată de originalitatea fenomenului sportiv, originalitate care eludează aplicarea dreptului statal. Aplicarea dreptului statal se face numai în absența unor norme stabilite de către sistemul sportiv, în mare parte se referă la existența unor clauze sportive originale, care sunt incluse în toate operațiunile sportive [26, p. 51-52].

Datorită acestei originalități a sistemul sportiv, regulile stabilite de către el au prioritate în fața normelor statului, care au un caracter subsidiar, iar acest lucru se datorează clauzei sportive, un element component al tuturor contractelor încheiate de sportivi, care stabilește anticipat o competență generală de soluționare a litigiilor, de orice natură, având din punctul nostru de vedere următoarele caractere:

- Caracterul general, ceea ce presupune că se introduce în toate contractele de muncă încheiate de către sportivi, fără excepție.
- Caracterul nelimitat, aplicabilitatea nu este limitată.
- Caracterul expres, ce rezidă în redactarea în scris și includerea în conținutul contractului a clauzei, nefiind suficiente prevederile statutare sau regulamentare ale federațiilor. Acest element prezintă importanță pentru exprimarea conștientă a voinței și a consimțământului valabil, doar în aceste condiții putând produce efecte juridice, respectiv putând investi organele arbitrale.
- Flexibilitatea clauzei, ce permite părților să aleagă atât legea aplicabilă cât și procedura, sub rezerva respectării dispozițiilor imperative ale legii și ordinii publice, de asemenea, vor putea alege arbitrii.
- Caracterul special-exclusiv, prin această clauză stabilindu-se competente exclusiv și cu privire la orice litigiu, instanțele arbitrale ale federațiilor sportive. În cazul în care nu se respectă competența organelor statutare, arbitrale și se solicită instanței de drept comun soluționarea litigiului cererea va fi respinsă, prin invocarea excepției de necompetență.
- Confidențialitatea reprezintă un alt caracter tipic arbitrajului care nu permite aducerea la cunoștința publică a cauzei. Acest aspect este unul destul de important, care asigură părțile de

faptul că litigiile în care sunt implicate nu vor fi aduse la cunoștința publică, pentru a nu se emite judecăți de opinie cu privire la sportiv ce i-ar putea afecta prestațiile ulterioare.

De fapt, considerăm că între clauza compromisorie, clasică, specifică contractelor comerciale și clauza sportivă există anumite elemente de diferență, care, ar justifica introducerea noțiunii de clauză sportivă, în contractele încheiate de sportivi și care ar face o diferență între contractele comerciale și arbitrajul comercial, contractele sportive și arbitrajul sportiv.

În opinia noastră primul element important care delimitează cele două noțiuni, și care face diferență între arbitraj comercial și arbitraj sportiv, este prevederea acestuia în dispozițiile legii.

În R. Moldova avem Legea nr. 24 din 2008, publicată în M. Of nr. 88-89 din 20.05.2008, cu privire la arbitrajul comercial internațional prin care îl recunoaște și stabilește o modalitate, prin care se poate anula hotărârea pronunțată de către tribunalul arbitral, de asemenea, stabilește o procedură de investire cu formulă executorie a hotărârii [27, Titlu V, art. 477-486].

Având în vedere faptul că există și arbitraj sportiv, iar dispozițiile legale, care fac referire la hotărâri arbitrale nu fac diferență între cele două tipuri de arbitraj, considerăm necesară și oportună delimitarea celor două tipuri de arbitraj.

Un alt element care justifică existența celor două categorii de clauze compromisorii este reprezentat de conținutul acestora și de situațiile generatoare de litigii astfel:

- În materie comercială, litigiile sunt cu privire la un contract comercial și litigiile ce pot să apară în legătură cu contractul comercial respectiv, iar în materie sportivă este vorba de litigiile de orice natură, care pot să apară între sportiv și club cu privire la contractul încheiat. Litigiile în materie sportivă sunt mai cuprinzătoare, ele includ și litigiile comerciale.
- În materie comercială vorbim de neexecutarea unor contracte comerciale, de clauze de exonerare, clauze penale, întârziere în executarea obligațiilor și culpă, legată de neexecutare sau executare necorespunzătoare. În materie sportivă avem orice litigii, în conținutul cărora intră cele de drept al muncii, de drept comercial, proprietate intelectuală etc.

Executarea hotărârilor, modul de impunere a executării acestora, investirea cu formulă executorie, în materie de arbitraj comercial și impunerea prin puterea coercitivă sportivă, în materie de arbitraj sportiv, sunt diferite. Aceasta subliniază, o dată în plus, diferența dintre cele două sisteme de arbitraj și faptul că cel sportiv nu este un sistem autonom, care să se supună regulilor statului, el fiind un sistem separat, în care statul nu se implică, nu îndeplinește nicio funcție.

În pofida tuturor consecințelor negative ale lipsei de implicare a judecătorului de stat în soluționarea unor astfel de conflicte, arbitrajul sportiv continuă să se dezvolte datorită mai multor motive; arbitrajul oferă posibilitatea alegerii unui judecător sau a tribunalului, care îi dă garanția unei anumite competențe, ceea ce îl va determina să accepte și decizia luată, procedura va fi una rapidă, confidențială și, de asemenea, va permite arbitrilor să țină cont de specificitatea sportului [8, p. 191].

La nivel național literatura de specialitate, cu privire la contractele de muncă sportive, este inexistentă, datorită faptului că majoritatea autorilor se limitează la interpretarea cadrului legal general, fără a realiza o analiză comparată a tuturor dispozițiilor legale în vigoare.

Lucrările autohtone de specialitate, cele aparținătoare domeniului muncii, abordează temelia cadrului legal al raporturilor generale abstracte, ce se crează cu ocazia încheierii unui contract de muncă fără a scoate în evidență și a analiza statutului juridic special al unor categorii de angajați, cum sunt de exemplu sportivii, cu toate că, din punct de vedere cronologic Legea nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport a apărut înaintea Codului muncii al R. Moldova, care a fost adoptat în anul 2003.

Analiza contractului de muncă individual prevăzut de codul muncii, ca fundament al stabilirii raporturilor juridice între angajat - sportivul profesionist și angajator - clubul/societatea sportivă, nu corespunde realităților din domeniu, deoarece nu stabilește elemente specifice cum ar fi; vârsta de la care se poate încheia un contract de muncă sportiv, durata contractului de muncă sportiv, elementele speciale cu privire la modificarea, suspendarea și încetarea acestui contract de muncă, elementele ce privesc litigiile specifice acestui domeniu, limita dintre jurisdicția muncii și jurisdicția sportivă.

Din aceste considerente, în opinia noastră, abordarea acestui tip de contract de muncă, de către literatura de specialitate, se impune, pentru a putea atrage atenția asupra acestui domeniu și pentru a influența adoptarea legislației corespunzătoare. De asemenea, ar trebui ca modul de abordare al acestei problematici, în literatura de specialitate, să corespundă noului val de relații sociale ce reclamă reglementare prin realizarea de studii monografice și nu doar prin articole științifice publicate în reviste de specialitate.

Cu privire la literatura de specialitate străină putem afirma că a abordat acest subiect într-o măsură destul de însemnată, punctele de vedere exprimate fiind diferite, acestea divizându-se potrivit celor două mari teorii ale dreptului, normativistă și instituționalistă, recunoscând sau nerecunoscând arbitrajul sportiv în materia litigiilor de muncă sportive.

Meritele literaturii de specialitate străine sunt de necontestat lor li se cuvin laude pentru; dezvoltarea sistemului juridic în domeniul muncii sportivilor profesioniști, abordarea critică a

arbitrajului sportiv datorită tendințelor monopoliste, sublinierea naturii mixte a elementelor componente ale contractului de muncă, identificarea clauzei sportive ca element ce împiedică exprimarea unui consimțământ valabil.

Cu toate acestea considerăm că literatura străină de specialitate poate fi criticată datorită faptului că nu a reușit să identifice o soluție care să convină tuturor părților implicate și care să realizeze cu adevărat o separare a muncii - sportivului profesionist de sportul pe care îl practică, aceasta presupunând și delimitarea competențelor jurisdicționale.

O altă situație care nu a fost abordată de literatura de specialitate se referă la legea aplicabilă contractului de muncă sportiv ce conține un element de extraneitate. În această situație ar fi important de analizat legea aplicabilă contractului, în cazul unor litigii de muncă, atunci când potrivit legii locului nu sunt considerate litigii de muncă, dar potrivit legii naționale sunt considerate litigii de muncă.

De asemenea, putem aduce critici la adresa literaturii străine de specialitate datorită faptului că, chiar dacă are o vechime considerabilă în raport cu literatura autohtonă, nu au reușit să identifice o modalitate prin care hotărârile arbitrale, adoptate de organismele sportive, ar putea face obiectul unui *exequatur* putând ulterior să fie impuse în domeniul sportului, dacă hotărârea nu se execută de bună voie.

În concluzie, aspectele prezentate nu aduc atingere meritelor incontestabile ale literaturii străine de specialitate dar pot constitui puncte de reflecție, pentru viitor, atât pentru literatura internă de specialitate cât și pentru cea internațională.

## **B. Analiza legislației naționale**

Soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor a formulat, pentru profesioniștii dreptului, numeroase semne de întrebare, datorită faptului că, chiar dacă sportivii desfășoară o muncă ca orice alt angajat, ei nu aduc litigiile de muncă, dintre ei și cluburi/societăți sportive, spre soluționare instanțelor de drept comun, ca orice alt angajat.

În legislația internă avem dispoziții referitoare la contractul de muncă sportiv, în Codul muncii, dar prevederile lor sunt destul de succinte și lasă loc „particularităților prevăzute de legislația în vigoare”, conform prevederilor cuprinse în art. 325, alin. 2 [28].

Aceste particularități, de care vorbește legiuitorul, sunt completate de Legea nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, care în art. 17 definește sportivul profesionist astfel: „sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri” [29, art. 17, al. 2].

Din analiza textelor legale indicate ar rezulta că sportivul ca orice alt angajat are un contract de muncă, încheiat potrivit dispozițiilor generale ale Codului muncii, coroborate cu cele din

art.17 ale Legii cu privire la cultura fizică și sport, iar în caz de litigiu îi sunt aplicabile dispozițiile generale stabilite în Codul muncii Titlul XII, capitolul II, „Jurisdicția individuală”, care prevăd că, în caz de litigii între angajator și angajat cu privire la încheierea, executarea, încetarea contractului de muncă precum și altele enumerate de textul legal, cererea se depune în instanța de judecată [28, art. 354-355].

Din punct de vedere practic, lucrurile stau diferit, sportivii au încheiate cu structurile sportive convenții de prestări servicii, iar litigiile, care apar între sportiv și cealaltă parte, sunt soluționate de către comisii de arbitraj, care sunt înființate și funcționează pe lângă fiecare federație sportivă.

În cadrul Federației de Fotbal a Moldovei, în statutul acesteia, observăm, la art. 58, dispoziții referitoare la Curtea de Arbitraj Sportiv și Mediere în Fotbal, din R. Moldova, specializată, iar la art. 58.2 se arată că, Curtea „va examina, soluționa, media, în calitate de primă și unică instanță sau instanță în ordine de recurs, toate categoriile de litigii apărute între persoanele fizice și juridice, care activează în domeniul fotbalului pe teritoriul R. Moldova”, iar la art. 58.4, al aceluiași statut, se arată că „Comitetul executiv al FMF poate decide, ca anumite categorii de litigii, din fotbal, cum ar fi spre exemplu cele de muncă, să fie examinate, ca excepție, direct de către instanțele de judecată, competente, ale R. Moldova” [30, art. 58].

Potrivit aceluiași articol din statut, Curtea de Arbitraj Sportiv și Mediere în Fotbal, din R. Moldova, este organizată și funcționează potrivit „Legii cu privire la arbitraj” [30, art. 58.1].

Legea cu privire la arbitraj a R. Moldova prevede că „arbitrajul poate decide asupra unui litigiu care a apărut din raporturile de drept civil în sens larg dintre părțile cu capacitate deplină de exercițiu, dacă litigiul a fost trimis, cu acordul părților, spre soluționare în arbitraj, cu excepția litigiilor în materii în care legea nu permite soluționarea lor pe calea arbitrajului” [31, art. 1, al. 2].

Aceeași lege explică noțiunea de litigiu „conflict izvorât din raporturi juridice civile, inclusiv patrimoniale, dintre părți, din raporturi obligaționale contractuale și necontractuale, cum ar fi: vânzarea-cumpărarea, prestarea de servicii, executarea de lucrări și altele asemenea sau din raporturi de proprietate și din alte drepturi reale, inclusiv din dreptul de proprietate intelectuală” [32, art. 2].

Pe lângă aceste prevederi, ce se referă la soluționarea litigiilor sportive, mai avem dispozițiile Codului de procedură civilă, al R. Moldova, care la capitolul XLIII prezintă procedura stabilită pentru contestarea hotărârilor arbitrale, iar în capitolul XLIV- procedura de eliberare a titlurilor de executare silită a hotărârilor arbitrale [27].

În urma analizei coroborate a textelor legale și statutare constatăm existența unor contradicții, care se referă la posibilitatea de soluționare a litigiilor născute din contractele de muncă sportive

de către Comisia de Arbitraj Sportiv, baza legală a acestora și „dreptul” comitetului executiv al FMF, de a permite ca anumite cauze de dreptul muncii să poată fi soluționate de instanțele de drept comun, dar și alte aspecte pe care le vom analiza pe parcursul acestei lucrări.

Termenul „poate”, utilizat în textul statutului, este unul permisiv-discreționar, care subliniază faptul că organele statutare, ale federațiilor sportive, sunt cele care stabilesc legea aplicabilă în materia conflictelor survenite, dețin puterea, cu toate că este vorba de contracte de muncă, iar validitatea statutului, din acest punct de vedere, ridică semne de întrebare. Va trebui analizată posibilitatea unei acțiuni în anulare a dispozițiilor abuzive, ce contravin normelor legale, pe cale administrativă.

Lipsa de claritate a textelor legale a permis o oarecare libertate în domeniul sportului bazându-se și pe dispozițiile arbitrajului internațional, în domeniu, cu ajutorul căruia în prezent sistemul sportiv este unul separat și nu unul autonom.

Distincția dintre autonomie și separație rezidă în supunerea sau nesupunerea autorității instituțiilor statului. Având în vedere faptul că un sistem autonom nu este independent față de stat, ar exista anumite limite, un anumit control din partea statului, cel puțin în materia contractelor de muncă. Sistemul separat este cel în cadrul căruia statul nu intervine sau este înlăturat și acceptă situația, el nu are nicio atribuție în domeniul dat și nici nu o revendică, iar puterea sportivă stabilește toate regulile, așa cum consideră, încălcând legislația statului datorită lipsei de coerență a textelor legislative, lipsei de reglementare.

Un prim aspect ce trebuie evidențiat este acela că statutul unei persoane juridice nu poate fi mai presus de lege și un comitet executiv al unei persoane juridice nu poate să decidă când se poate apela la instituțiile de judecată, competente și când nu, atâta timp cât dispozițiile codului muncii sunt clare și prevăd că litigiile, în ceea ce privește contractul de muncă, sunt de competența instanței de judecată.

Potrivit Legii cu privire la cultura fizică și sport, art. 17, al. 2, „sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri”.

Această redactare, destul de clară, a textului de lege exprimă faptul că sportivii profesioniști au încheiate cu structurile sportive contracte de muncă, iar potrivit dispozițiilor C. mun., al R. Moldova, art. 354-355, în caz de litigiu, în legătură cu contractul individual de muncă, este sezizată instanța de judecată.

Din punctul nostru de vedere acest aspect este clar, dar trebuie analizată situația specifică a muncii desfășurate de către sportivi și, de asemenea, trebuie stabilită clar limita dintre munca și sport, precum și dintre disciplina muncii și disciplina sportivă.



Disciplina sportivă este, din punctul nostru de vedere, un ansamblu de reguli, cu privire la conduita pe care trebuie să o aibă sportivul atât în timpul pregătirii, pentru participare la competiții, cât și în timpul competițiilor, care trebuie respectate de către sportivi și a căror nerespectare conduce la aplicarea unor sancțiuni, potrivit statutelor și regulamentelor specifice fiecărei discipline sportive.

Disciplina înțeleasă așadar ca un ansamblu de reguli, ce trebuie respectate de către sportivi, este comună atât sportivilor profesioniști, cât și sportivilor amatori și poate face obiectul unor cauze disciplinare ce pot fi soluționate de către comisiile arbitrale, disciplinare, constituite pe lângă federații. Disciplina sportivă are legătură cu sportul și competiția, ea nu poate fi confundată cu munca desfășurată de către sportiv, potrivit contractului de muncă, încheiat conform dispozițiilor legale.

Recurgerea la arbitraj, potrivit legii arbitrajului din R. Moldova, nu este nici ea completă, deoarece, presupunând că aceste cauze pot fi soluționate de către comisii de arbitraj ale federațiilor, hotărârile adoptate de acestea nu pot fi atacate pentru a fi desființate în instanțele de drept comun și nu sunt aduse în fața acestora pentru investire cu formulă executorie. Ele sunt puse în executare prin intermediul forței coercitive sportive, care stabilește în caz de nerespectare alte sancțiuni disciplinare, care nu vor putea fi contestate decât tot în cadrul aceluiași comisii.

Se va crea astfel un cerc vicios în care statul, prin instanțele competente, nu poate să intervină, iar partea nemulțumită nu va putea apela la instanțele de judecată. Acest lucru, din punctul nostru de vedere, este un abuz, care trebuie înlăturat prin adaptarea și adoptarea legislației interne.

Tot cu privire la soluționarea litigiilor ce rezultă din contractele de muncă încheiate de sportivi, în cadrul comisiilor de arbitraj, trebuie să afirmăm faptul că acest lucru este permis într-un mod forțat datorită modului în care sunt redactate și încheiate acest tip de contracte. Sportivii profesioniști au încheiate cu structurile sportive convenții de prestări servicii și nu contracte de muncă, cum prevede legea, chiar dacă codul civil prevede la art.970:

- „ 1) Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuiția convenită.
- 2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură.
- 3) Contractele de muncă sunt reglementate prin legislația muncii” [33, art. 970].

Analiza coroborată a tuturor textelor legale învederează faptul că nici aceste convenții nu sunt valabile în dreptul muncii, astfel că arbitrajul sportiv nu are o bază legală în materia contractelor de muncă.

Se recomandă adaptarea legislației interne la necesitățile impuse de relațiile sociale, create în jurul contractelor de muncă ce se încheie de către sportivii profesioniști, pentru ca drepturile lor, de angajați-muncitori, să le fie recunoscute și respectate, ținându-se cont de specificitatea raporturilor ce se crează și a muncii pe care o desfășoară. De asemenea, se recomandă implicarea statului în controlul soluțiilor adoptate, cu posibilitatea desființării hotărârilor neconforme.

### **C. Analiza legislației altor state și a statutelor Federațiilor sportive internaționale**

La nivel european arbitrajul, în materia litigiilor de muncă ale sportivilor, are o bază mai solidă justificată de principiile consacrate în dreptul muncii și care au drept finalitate respectarea uniformă și echidistantă a drepturilor tuturor persoanelor care desfășoară o activitate de muncă în baza unui contract de muncă.

În urma analizei termenului de legislație putem afirma că există:

A. Dispoziții cu caracter normativ, care se aplică doar în țările emitente, neavând influență directă în dreptul intern, dar furnizează elemente importante ce pot fi utilizate în procesul de perfecționare a legislației interne, în materie.

B. Dispoziții fără caracter normativ direct, adoptate la nivel european, dar care au influențat legislația multor țări în materie sportivă.

C. Statute ale federațiilor internaționale sportive.

D. Jurisprudența în materie.

A. Dispoziții cu caracter normativ, care se aplică doar în țările emitente, în această categorie includem legile cu privire la sportul profesionist, adoptate în diferite țări, și codurile sportive, care au scopul de a reglementa uniform domeniul relațiilor stabilite între sportiv și societatea sportivă indiferent de tipul de sport practicat.

În Italia Legea nr. 426 din 16.02.1942, stabilește supremația Comitetului Național Olimpic Italian (mai departe va fi C.O.N.I.) în materie sportivă și recunoaște caracterului sportiv al anumitor activități enumerate în lege, cum ar fi; atletismul, sporturile de iarnă, haltere, ciclism, box, gimnastică, fotbal etc., permițând totodată C.O.N.I. să înființeze și alte federații pentru sporturi, care nu sunt printre cele enumerate [34, art. 5].

Reforma sistemului sportiv profesionist italian își urmează cursul și în anul 1981, în data de 23 martie este adoptată Legea nr. 91, în cadrul căreia vom găsi dispoziții care reglementează contractele de muncă ale sportivilor.

Este remarcabil faptul că legea prin dispozițiile sale reușește să identifice potențialul activității sportive și să consacre principiul libertății de desfășurare al activității fizice, făcând referire atât la sportivi profesioniști, cât și la sportivii amatori.

Potrivit dispozițiilor legale, se puteau considera sportivi profesioniști atleții, antrenorii, directorii tehnici sportivi și preparatorii fizici, dacă erau îndeplinite următoarele condiții:

- „exercită activitatea sportivă cu titlu oneros și are caracter continuu, în cadrul disciplinelor reglementate de către C.O.N.I.;
- obțin calificarea de profesionist din partea federației sportive de apartenență” [35, art. 2].

Dobândirea statutului de sportiv profesionist impune îndeplinirea unei condiții subiective, calificarea sportivului, dar și o condiție obiectivă și anume exercițiul activității sportive cu titlu oneros, cu caracter continuu și cu respectarea disciplinei, stabilite prin regulamente de către C.O.N.I.

Dispozițiile legii au fost criticate datorită faptului că este discriminatorie în raport cu sportivii amatori, a exclus în mod expres din domeniul de aplicare toate cazurile de „profesionalism de fapt” și anume cele în care sportivii sunt clasificați ca amatori doar pentru că membrii federației nu au reușit să facă distincție între amatori și profesioniști, în timp ce efectuează aceste activități sportive considerate continue, ele reprezentând pentru sportivi sursa predominantă de venit. Avem, așadar, situații neprevăzute ce duc la situația în care aplicarea legii să fie discriminatorie [36, p. 147-156].

Criticile textului legal sunt justificate de faptul că profesionalismul de fapt ar trebui să își găsească protecție în prevederile Legii 91/1981, pentru a evita o diferență evidentă de tratament.

În acest scop ar trebui stabilite elementele cu ajutorul cărora să poată fi identificate situațiile date, precum:

- a) sarcinile încredințate, în sensul că serviciul ar trebui să fie remunerat printr-o sumă proporțională cu cantitatea și calitatea serviciului în sine, a cărei valoare este determinată în mod liber de către părți, cu condiția respectării convenției colective;
- b) continuitatea exercitării sportului, menționând și prevalența, ceea ce înseamnă că sportivul profesionist este cel care practică acest sport ca o profesie și care, prin urmare, îi aduce venituri.

Prezumția absolută, că activitatea continuativă, prestată de atlet cu titlu oneros, este obiectul contractului de muncă „per a contrario” în cazul în care o astfel de continuitate lipsește, prin urmare, vom fi în prezența unei activități desfășurate cu titlu autonom.

Vom putea afirma, că, în cazul în care lipsește oricare din elementele enumerate; sarcini încredințate, continuitatea raportului și prevalența veniturilor, vom fi în prezența unui raport de muncă autonom.

Pentru a califica autonom raportul creat, între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă, trebuie să fie îndeplinită una din următoarele cerințe:

- a) activitatea a avut loc într-un singur eveniment sau în mai multe evenimente sportive interdependente într-o perioadă scurtă de timp;
- b) sportivul nu este obligat prin contract în ceea ce privește participarea la sesiuni de pregătire sau de formare;
- c) prestarea activităților sportive care face obiectul contractului nu depășește opt ore pe săptămână, cinci zile în fiecare lună sau treizeci de zile în fiecare an [35, art. 3].

Legea nr. 91/1981, reprezintă cadrul legal general pentru toate disciplinele sportive, reglementând forma profesionistă a relațiilor dintre sportivul angajat și societatea sportivă, stabilind totodată un set de principii și cerințe generale pentru relațiile dintre cluburile sportive și sportivii profesioniști, în special; forma contractului de muncă sportiv, perioada de timp pentru care se încheie, posibilitatea de cesiune a contractului de muncă și raporturile dintre părți, reguli cu privire la premii de formare profesională, educație tehnică, precum și modalitățile de soluționare a litigiilor referitoare la punerea în aplicare a contractului încheiat între părți [35, art. 4].

Modul de reglementare a litigiilor se realizează, potrivit dispozițiilor legii, prin intermediul arbitrajului, dar legea italiană reușește într-un mod admirabil să individualizeze calitatea de sportiv profesionist, incluzând aici, pe lângă sportivi, pe antrenori, preparatori tehnici și directori sportivi.

Arbitrajul în domeniul sportiv, potrivit modificărilor efectuate în cadrul Codului de justiție sportivă în 2015, este realizat prin organele arbitrale sub controlul C.O.N.I, în același an aducând-se modificări și modului în care se soluționează conflictele ce decurg din contractele de muncă sportive.

A fost înființat oficiul de asistență juridică (CONI), în care sportivii legitimați, care au fost chemați în fața organelor judiciare printr-o sesizare sau condamnare, pot solicita asistență juridică gratuită. A fost introdusă contribuția pentru accesul la organele de justiție, o plată, cu scopul de a acoperi o parte din cheltuielile instituției, termenii de judecată s-au redus; 40 de zile pentru închiderea investigațiilor, efectuate de către procuratură, și 10 zile pentru stabilirea termenului de judecată, de către Curtea Federală, cu scopul de a accelera procedura disciplinară sportivă [37].

Colegiul de garanție a sportului reprezintă un alt element de noutate, o instituție a Comitetului Olimpic, care are ca sarcină obligația de a răspunde la cererea părților, cu privire la; excepții în materiile stabilite, sancțiuni tehnice și în materie de dopaj, cu privire la deciziile care au devenit definitive și nu au fost contestate pentru încălcarea normelor și/ sau lipsa de motivare sau insuficientă motivare.

Măsurile introduse au prevederi novatoare, dar nu fac nicio diferență între litigiile disciplinare sportive, rezultate din încălcarea regulilor sportive și litigiile de muncă, rezultate din contractele de muncă ale sportivilor, ceea ce evident ar atrage competența instanțelor de drept comun.

În Franța au fost mai multe etape, în cadrul cărora treptat s-au stabilit reguli ce stau la baza sistemului sportiv. O primă etapă este realizată prin Ordonanța din 28 august 1945, când statul a delegat o parte din puterile sale asociațiilor și federațiilor sportive, punând în practică un sistem de libertate supravegheată, permițând federațiilor să organizeze competiții sportive, ceea ce se întâmplă și astăzi. O a doua etapă are loc treizeci de ani mai târziu când prin Legea din 29 octombrie 1975, numită și legea Mazeaud, cu privire la dezvoltarea educației fizice și sportului, au fost întărite și mai mult prerogativele federațiilor sportive [8, p. 27-28].

Următoarea etapă este reprezentată de legea nr. 84-610, din 16 iulie 1984, cu privire la organizarea și promovarea activităților fizice și sportului, aceasta având o structură detaliată cu privire la modul de organizare și funcționare a sportului. Legea a fost modificată de mai multe ori pentru a face față schimbărilor impuse de modul în care au evoluat relațiile sociale.

Acum în Franța este în vigoare Codul sportului adoptat la data de 23.05.2006 și completat de două decrete, primul din 24.07.2007, iar al doilea din 28.02.2008, care au avut menirea de a aduce o reglementare nouă în sportul francez, având legătură directă cu modul de desfășurare a activităților fizice și sportive [38].

La data intrării în vigoare a Codului sportului, legea, 84-610, din 16.07.1984, a fost abrogată. Codul sportului este rezultatul voinței politice, care a reușit să se impună în Franța și constituie un instrument ușor de utilizat, accesibil, pe înțelesul tuturor, fiind alcătuit din dispozițiile legii din 16.07.1984, dar și din dispoziții ce aparțin : Codului educației, referitoare la studiul sportului contra unei remunerații; Codului sănătății publice, referitoare la utilizarea de substanțe interzise; Codul muncii, referitoare la sportivul profesionist.

În materie de arbitraj, nici legea franceză nu permite prin dispozițiile sale arbitrajul în materie de conflicte de muncă, dar nici nu îl interzice, iar modificările introduse prin Decretul din 2011 nu au adus nicio schimbare în acest sens, arbitrajul fiind o soluție pentru diferende comerciale. Decretul modernizează legea arbitrajului francez, stabilind normele referitoare la convenția de arbitraj, „exequatur” și notificarea hotărârii arbitrale, impune autoritatea tribunalului arbitral și îi permite să pronunțe, în raport cu părțile arbitrajului, măsuri provizorii sau conservatorii, cu excepția sechestrului și a garanțiilor judiciare. Aceasta clarifică și îmbunătățește normele privind recursul în materie de arbitraj [39].

În Rusia, referitor la sportivi, avem Legea federală din 04.12.2007 N 329-FZ „Cu privire la cultură fizică și sport în Federația Rusă”, prin care este reglementată întreaga activitate sportivă,

care se organizează și se desfășoară în federații și care stabilește că sportivii profesioniști au dreptul la încheierea contractelor de muncă potrivit legislației muncii [40, art. 24].

Codul muncii al Federației Ruse are în cuprinsul său dispoziții cu privire la contractul de muncă încheiat de către sportivi, în această categorie fiind incluși și antrenorii cu posibilitatea de a încheia contracte de muncă, pe o perioadă determinată sau nedeterminată, cu respectarea legislației în vigoare inclusiv a regulamentelor federațiilor sportive [41, art. 348.2].

De asemenea, legislația rusă prevede dreptul federațiilor sportive de a adapta normele, cu privire la drepturile și obligațiile sportive, la normele stabilite de către federațiile sportive internaționale [40, art. 16].

„Legea cu privire la arbitraj a Federației Ruse”, prevede că „tribunalul arbitral poate, în conformitate cu acordul părților, să soluționeze orice litigiu, care rezultă din relațiile civile, cu excepția cazului în care se prevede altfel prin legea federală” [42, art. 1, al. 2].

Considerăm că modul de exprimare „orice litigiu civil” este echivoc, putând include sau, dimpotrivă, elimina anumite cauze potrivit intereselor părților, cei corecți caută soluționarea rapidă a cauzelor, iar cei incorecți caută modalități de a demonstra că sunt mai puternici.

Codul rus de procedură civilă prevede în materie de arbitraj, că hotărârile pot fi atacate cu recurs, în fața instanțelor de drept comun, pot fi recunoscute și puse în executare silită, ceea ce denotă supremația statului asupra arbitrajului [43].

Opinăm că menținerea unui control, prin intermediul dispozițiilor legale, asupra hotărârilor pronunțate în materie arbitrală, nu face altceva decât să mențină un echilibru în materie juridică, care respectă și consolidează principiul supremației puterii în stat. În ceea ce privește aducerea la îndeplinire, executarea forțată, aceasta statuează supremația statului și monopolul constrângerii statale, care își exercită prerogativele ori de câte ori hotărârile pronunțate nu sunt executate de bună voie.

În legislația românească vom găsi dispoziții cu privire la domeniul sportiv în „Legea educației fizice și sportului” nr. 69/2000. De asemenea, dispoziții cu privire la sportivi sunt cuprinse în statutele și regulamentele federațiilor sportive naționale și internaționale, potrivit cărora sportivii pot fi: amatori și profesioniști [44, art. 14, al. 1].

Relevanță prezintă sportivii profesioniști, care trebuie să îndeplinească următoarele condiții; prima, să obțină licență de sportiv profesionist, iar a doua condiție, potrivit ultimelor modificări aduse legislației din domeniu, prin Ordonanța de Urgență a Guvernului României, nr. 38/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 403 din 29 mai 2017, la art.14, al.2, lit.b, să încheie cu o structură sportivă un contract individual de muncă sau un contract de activitate sportivă [44, art. 14, al. 2].

Prin modificările introduse se au în vedere aspectele fiscale, urmând a încadra sumele primite de către sportivii profesioniști ca și venituri din activități independente, dar se acordă posibilitatea legală a finanțării sportului de către autoritățile locale.

Legea, pentru aprobarea Ordonanței de Urgență 38/2017 a fost promulgată, dar după ce a fost retrimisă și reanalizată în Parlament datorită lipsei de claritate a textului legal, precum și altor critici aduse cu privire la legalitatea dispozițiilor sale.

Codul de procedură civilă, al României, Cartea a IV-a, titlul I, art. 542, conține dispoziții cu privire la obiectul arbitrajului, acesta fiind orice litigiu, cu excepția celor care privesc starea civilă, capacitatea persoanelor, dezbaterea succesorală, relațiile de familie, precum și drepturile asupra cărora părțile nu pot să dispună [45, art. 542, al. 1].

Modul de reglementare este unul prea larg, ridicând multe semne de întrebare datorită precizării situațiilor care nu pot face obiectul arbitrajului „per a contrario” toate celelalte situații pot face obiectul arbitrajului. Din punctul nostru de vedere este un abuz de drept, lipsa de reglementare.

**B.** Dispoziții fără caracter normativ direct, adoptate la nivel european, dar care au influențat legislația multor țări în materie sportivă.

Având în vedere evoluția sportului și complexitatea relațiilor sociale din domeniul sportului, prin analiza și raportarea acestora la raporturile de muncă, raporturile civile, economice, administrative, precum și prin dezvoltarea și extinderea numărului raporturilor vizate, a apărut necesitatea unei reglementări juridice detaliate a acestei categorii de raporturi.

Datorită complexității raporturilor create dar și datorită faptului că sportul este reglementat prin regulamente ale organismelor sportive, din punctul de vedere al dreptului muncii acestea nu au nicio relevanță. Majoritatea normele adoptate de organismele sportive se referă la regulile tehnice și disciplinare nu la litigiile de muncă.

Cu toate acestea, la nivel european s-au evidențiat câteva încercări, care au avut drept scop stabilirea anumitor obiective, care trebuie îndeplinite pentru reglementarea domeniului sportiv, dar și pentru protejarea sportivilor profesioniști, datorită calității de angajați a acestora.

Aceste încercări sunt: 2 declarații, Declarația cu privire la sport, din 1997 și cea din 2000, de asemenea, avem două „Cărți albe ale sportului”, una, din 2007, iar a doua, din 2011.

Prima declarație cu privire la sport apare în anul 1997 și reprezintă o anexă la Tratatul de la Amsterdam, în cadrul căreia se subliniază semnificația socială a sportului, rolul și importanța acestuia în dezvoltarea personală și schimburile culturale. A doua declarație este anexată concluziilor întrunirii Consiliului Europei de la Nisa și se bazează pe raportul de la Helsinki, din 1999, aceasta recomandă o reconciliere a dimensiunii economice a sportului cu cea populară,

educațională, socială și culturală, totodată, afirmă faptul că în tratatele europene nu s-a prevăzut specificitatea sportului și respectarea principiilor interne în materie de libertate de mișcare pentru sportivi ca și muncitori [23, p. 70-71].

Cartea albă a sportului, din 2007, precizează că „Prezenta Carte Albă se axează pe rolul social al sportului, pe dimensiunea economică a acestuia și pe modul în care este organizat în Europa, precum și pe acțiunile de continuare a acestei inițiative” [46].

În cuprinsul acestui act european se subliniază rolul social, economic al sportului, dar și specificitatea acestuia, de asemenea, se vorbește despre sprijinirea unei dezvoltări durabile a sportului, despre modalități de acordare a unor subvenții publice și despre dezvoltarea unor noi modalități de finanțare a dispozitivelor sportive.

Actul european amintește și aspectele negative ce influențează sportul, și anume: presiunea comercială, exploatarea tinerilor sportivi, dopajul, rasismul, violența, corupția și spălarea banilor. White Paper plus (Cartea Albă), din 2011, este ultimul act la nivel european în care se vorbește despre sport. Baza acestei declarații a fost art. 165 din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene.

Actele adoptate au avut doar un rol de recomandare fără a stabili reguli, care să fie implementate în mod obligatoriu.

**C. Statute ale federațiilor internaționale sportive.** Reprezintă o sursă primară de inspirație pentru adaptarea și adoptarea normelor interne, în privința raporturilor ce se crează între sportivii profesioniști și cluburile/societățile sportive, precum și cu privire la soluționarea litigiilor, ce pot surveni între sportiv și club, datorită legăturilor realizate la nivel internațional între federații, prin afiliere.

Un prim exemplu cu privire la prevederi ale statutelor federațiilor internaționale este Statutul „Federation Internationale de Football Association”(în continuare FIFA), prevede faptul că sportivul profesionist are încheiat cu clubul sportiv un contract „Sportivul profesionist, este cel care are un contract cu un club și este plătit cu o sumă mai mare decât cheltuielile ocazionate de pregătirea sa. Toți ceilalți jucători sunt considerați amatori” [47, art. 2, al. 2].

Aceasta este modalitatea prin care sunt stabilite caracteristicile generale preluate de către federațiile interne și care este destul de ambiguă, deoarece este folosit termenul contract, fără a face diferență între diferitele tipuri de contracte existente și fără a ține cont de faptul că sportivii desfășoară o activitate de muncă, care trebuie să fie reglementată ca atare, de un contract de muncă, iar după aceea poate fi pusă în discuție disciplina sportivă, care este diferită de disciplina muncii și în consecință trebuie tratată diferit.



Potrivit Statutului FIFA, art.13, membrii, adică federațiile interne de profil, au anumite obligații, printre care să respecte pe deplin statutele, regulamentele, directivele și deciziile organismelor FIFA și hotărârile Curții de Arbitraj Sportiv, ratificarea statutelor, care trebuie să fie în concordanță cu statutul standard al FIFA și să se asigure că membrii lor respectă regulamentul, statutul, directivele și deciziile FIFA [47, art. 13].

Din acest considerent, federațiile naționale, fiind afiliate, vor urma direcțiile stabilite de către federațiile internaționale și vor soluționa litigiile legate de contractele de muncă încheiate de către sportivi ca pe orice alt litigiu sportiv, fără a face diferență între ele.

**D.** Jurisprudența în domeniul sportului profesionist este o importantă sursă de drept, care chiar dacă în acest domeniu, al litigiilor rezultate din contractele de muncă încheiate de sportivi, nu are o consistență deosebită.

La nivel național, în practica instanțelor de judecată nu a putut fi identificat un număr mare de cauze, ce au ca părți sportivi și asociații/cluburi, în cadrul cărora să se soluționeze litigii de muncă ale acestora. De obicei, din această lipsă a cauzelor de pe rolul instanțelor putem concluziona că litigiile de muncă ale sportivilor sunt soluționate într-o modalitate „agreată”, de părți, dar care nu are legătură cu legislația internă.

Într-o perioadă destul de mare, aproximativ 8 ani, au fost identificate trei cauze. Dintre acestea una singură prezintă importanță pentru tema de cercetare, fiind implicat un antrenor sportiv, iar alte două cauze au ca părți clubul sportiv și un angajat al serviciilor auxiliare.

Într-o primă cauză, reclamantul, V.C., având calitatea de antrenor sportiv, a depus cerere de chemare în judecată împotriva clubului sportiv, „F.C.Z.”, prin care solicită anularea ordinilor de sancționare în mod disciplinar, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat faptul că a activat în calitate de antrenor în cadrul Centrului de Pregătire a Tânărului Fotbalist al clubului „F.C.Z.”, din anul 1987, obținând un șir de performanțe în domeniu, iar în anul 2003 a fost recunoscut cel mai bun antrenor de copii al anului.

La data de 25.08.2010 reclamantul a adresat o scrisoare angajatorului „F.C.Z.”, prin care, în conformitate cu prevederile art.24 al Regulamentului F.M.F., cu privire la regulile de transfer ale tinerilor fotbaliști pe teritoriul R.M., din 25.06.2003, a solicitat acordarea unei prime speciale în mărime de 10% din suma compensației primite de către „F.C.Z.”, ce ar constitui 40.000 de euro de la transferul discipolului său, A.A., la echipa rusă „F.C.R.K.”

Reclamantul susține, de asemenea, că de la data primirii scrisorii, de către reprezentanții părâtului, 28.08.2010, atitudinea acestuia s-a schimbat față de el, reclamantul devenind o

persoană inconvenientă, pentru pârât, conducerea clubului căutând motive pentru a-l concedia, încercând să-i solicite chiar și demisia, reclamantul neacceptând.

În aceste condiții, conducerea clubului sportiv a adoptat alte măsuri pentru a-l putea concedia, respectiv la data de 07.09.2010 a fost sancționat cu mustrare aspră, pentru neexecutarea obligațiilor de serviciu, iar la data de 21.09.2010 administrația clubului a emis Ordinul 90-P, prin care reclamantul era concediat în temeiul art. 86, al.1, lit.g, al C.mun.

Reclamantul consideră că ordinele prin care a fost sancționat disciplinar și cel prin care a fost concediat sunt ilegale, solicită anularea ordinelor, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată, încasarea prejudiciului moral în mărime de 50.000 de lei și a cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată, fixată la data de 11.02.2011, a fost prezentată în instanță tranzacția de împăcare dintre părți, prin care pârâtul se obliga să anuleze, atât ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare cât, și cel prin care a fost concediat reclamantul, de asemenea, se obliga să modifice înscrisurile din carnetul de muncă, iar reclamantul își dădea demisia, din proprie inițiativă.

Prin hotărârea Judecătoriei Botanica, mun. Chișinău, a fost confirmată tranzacția dintre părți. (Judecătoria Botanica, mun. Chișinău, dosar nr. 2-5302/10)

Fără a analiza pretențiile reclamantului, înaintate prin cerere și ceea ce a obținut prin tranzacție, considerăm că lipsa procesului, a dezbaterilor judiciare și pronunțarea unei hotărâri împiedică să vedem care este cu adevărat punctul de vedere al instanței raportat la specificul muncii în sport.

Celelalte două cauze, care au fost identificate în cadrul instanțelor de judecată, sunt cu privire la două părți identice, în care reclamant este C.M., iar pârât este „F.C.Z”, într-o cauză, reclamantul, care avea calitatea de șef al serviciului personal, solicită instanței restabilirea în funcție și încasarea salariului, pentru absența forțată de la muncă, cauzată de concedierea nelegală a angajatorului în baza art.86, al. 1, lit. g, al C.mun. În ședința de judecată din data de 13.09.2012 se admite renunțarea reclamantului la judecată. (Judecătoria Botanica, mun. Chișinău, dosar nr. 2-2788/12)

În cel de-al doilea dosar, același reclamant, C.M., împotriva aceluiași pârât, „F.C.Z.”, solicită încasarea salariului restant în mărime de 8800 de lei, repararea prejudiciului material, în mărime de 15.000 de lei, dar și a celui moral, în mărime de 15.000 de lei.

În ședința de judecată, din data de 26.09.2012, instanța constată renunțarea reclamantului la judecată. (Judecătoria Botanica, mun. Chișinău, dosar nr. 2-2532/12)

Putem concluziona că lipsa cauzelor pe rolul instanțelor din R. Moldova este o consecință directă a faptului că instituțiile de arbitraj și federațiile sportive reușesc să controleze situația

litigiilor de muncă ale sportivilor, soluționându-le ca pe orice alt litigiu sportiv, iar acest fapt se datorează unui termen folosit atât în contractele pe care le încheie cu sportivii cât și în discuțiile directe, spunând că „nu sunt profesioniști, ei sunt non-amatori”, aspect relevat și de terminologia folosită în contractul, ce va fi anexat.

În Franța toate litigiile de muncă sunt de competența instanțelor de Prud Hommes, fapt confirmat și de soluția pronunțată de Curtea de Casație, Camera Socială. În data de 14 septembrie 2016, cauza 15-21794, Curtea dă câștig de cauză fotbalistului profesionist M.X., căruia i-au fost încălcate drepturile de angajat în privința executării contractului de muncă, încheiat pe o perioadă determinată, obligând clubul/societatea sportivă să plătească atât salariul stabilit, cât și prejudiciul suferit de sportivul profesionist, datorită încetării contractului înainte de expirarea termenului [48].

La nivel european există mai multă transparență cu privire la litigiile dintre sportivi și cluburi, soluțiile pronunțate având un impact deosebit, în domeniu, producând anumite modificări în statutele și regulamentele internaționale.

O primă decizie, la nivel european, a fost luată de către Curtea de Justiție Europeană, la data de 12.12.1974, în cauza Walrave 36/74, cu referire la sport, și se menționează următoarele „având în vedere obiectivele Comunității, practicarea sportului este supusă dreptului comunitar numai în măsura în care acesta constituie o activitate economică în sensul Articolului 2 din Tratatul CE. – Interdicția privind discriminarea bazată pe naționalitate nu afectează componența echipelor sportive, în special echipele naționale, formarea cărora este o chestiune de interes pur sportiv și ca atare nu are nimic de-a face cu activitatea economică” [49].

În consecință, stabilirea acestei interdicții, cu privire la discriminare, are aplicabilitate pe întreg teritoriul comunității, tuturor tipurilor de raporturi care privesc desfășurarea muncii și a altor servicii, și are scopul de a proteja persoana care desfășoară activitatea lucrativă sau serviciul.

Următoarea hotărâre, la fel de importantă, este cea din data de 15.12.1995, cauza Bosman, C-415/93, ECR 1995, cu referire la sport, Articolul 48 (actualul Articol 39) al Tratatului CE, exclude aplicarea normelor stabilite de cele 10 asociații sportive, conform cărora un fotbalist profesionist care este cetățeanul unui Stat Membru nu poate, la expirarea contractului său cu un club, să fie angajat de clubul unui alt Stat Membru, cu excepția cazului în care clubul din urmă a plătit fostului club o taxă de transfer, instruire sau de perfecționare. Articolul 48 se opune aplicării normelor, adoptate de asociațiile sportive, conform cărora în meciurile din competițiile pe care le organizează, cluburile de fotbal pot prezenta pe teren doar un număr limitat de jucători profesioniști, care sunt cetățeni ai altor State Membre [50].

Hotărârea adoptată a avut un impact major asupra normelor adoptate de sistemul sportiv și a adus numeroase modificări în modul de organizare al acestuia. Au fost înlăturate restricțiile discriminatorii legate de naționalitate, în materia contractelor cu privire la transferul internațional al sportivilor, de asemenea, ceea ce este foarte important, s-a statuat și faptul că, în momentul în care orice reglementare din sport are un efect economic, chiar dacă este unul accesoriu, ea va cădea sub incidența drepturilor fundamentale la libera circulație și concurență.

### **1.3. Formularea problemei de cercetare, identificarea scopului și tratarea obiectivelor de cercetare**

Problema de cercetare, abordată în prezenta lucrare, constă în analiza complexă și multiaspectuală a elementelor componente ale contractelor de muncă încheiate de către sportivii profesioniști și a litigiilor ce decurg din aceste contracte, precum și analiza modului de soluționare a acestor litigii.

Problema de cercetare și aspectele vizate au un caracter novator, în R. Moldova, deoarece, instituția contractului de muncă individual încheiat de sportivii profesioniști, în cadrul sportului de performanță (în lucrare se utilizează noțiunea de contract de muncă sportiv), introdus prin Legea nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport, dar și prin dispozițiile C. muncii al Republicii Moldova, art. 325, nu a făcut obiectul de cercetare al specialiștilor din domeniu. Lipsa de cercetare și de interes a condus la o practică neuniformă de soluționare a litigiilor de muncă fiind speculate și carențele legislative.

Modalitățile de soluționare a problemei de cercetare, identificate, constau în:

- realizarea unei analize comparative a dispozițiilor legale interne dar și ale altor state pentru a înțelege nivelul de protecție oferită angajaților-sportivi, propunând măsuri concrete ce vor viza protecția socială a acestora;
- realizarea unei analize a practicii conturate la nivel național în materia soluționării litigiilor de muncă și a modului în care se reflectă aceasta în lumina dispozițiilor legale vigente, propunând măsuri concrete ce vor viza eliminarea practicilor neconforme;
- realizarea de analize complexe a modului de interacțiune a normelor publice și private în domeniu, a celor adoptate de stat și a celor adoptate de entitățile sportive, pentru a înțelege limitele conferite sportului, propunând măsuri concrete ce vor viza delimitarea sferelor de competență.

Scopul cercetărilor noastre rezidă în efectuarea unei analize științifice complexe a contractului de muncă sportiv și a litigiilor de muncă ale sportivilor prin prisma dreptului muncii,

dar și a legilor speciale ce conțin prevederi în domeniu, pentru a clarifica apartenența ramurală a acestui tip de contract, pentru a fundamenta conceptul și aprofunda cunoștințele juridice în domeniu.

Necesitatea prezentului studiu este impusă de respectarea dispozițiilor legale în materie, dar și de completarea acestor dispoziții, prin reglementarea amănunțită a tuturor tipurilor de contracte de muncă și oferirea aceluiași nivel de protecție tuturor angajaților, indiferent de felul muncii prestate, ceea ce va conduce la o mai bună interferență a normelor publice - private, din domeniu.

Pentru atingerea scopului au fost propuse următoarele obiective:

1. Analiza legislației doctrinei și a practicii în domeniul vizat.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv vom supune analizei legislația națională ce conține prevederi exprese, dar și legislația conexă, subliniind modul deficitar de abordare al acestui subiect, cu trimiteri ineficiente la dispoziții inexistente sau ale căror dispoziții sunt incomplete.

Vom realiza studii comparative cu privire la aspectele teoretice și practice, raportate la legislația altor țări, vom analiza doctrinele, cea normativistă și cea instituționalistă, care au influențat sistemele de drept și au justificat existența normelor în societate.

2. Stabilirea corelației dintre cele două tipuri de contracte de muncă, cel general și cel sportiv.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv vom supune analizei modul de redactare al normelor legale, ce fac referire expresă la cele două tipuri de contract de muncă, vom determina elementele componente și trăsăturile caracteristice, vom realiza analize comparative între contractul de muncă sportiv, contractul de muncă general, și contractele civile de prestări servicii, vom conceptualiza noțiunea de contract de muncă sportiv.

3. Analiza clauzei compromisorii, element component al contractelor de muncă sportive și limita acesteia.

Pentru realizarea acestui obiectiv vom analiza clauza compromisorie generală și o vom raporta la modul în care este adaptată de sistemul sportiv subliniind necesitatea sau dimpotrivă ineficiența acesteia, cu privire la aspectele vizate. Trebuie menționat faptul că este important de analizat și aspectul de legalitate ale acestei clauze, limitele, scopul și justificarea existenței acesteia în cadrul contractelor de muncă sportive.

4. Stabilirea elementelor specifice care justifică delimitarea disciplinei sportive de disciplina muncii.

Îndeplinirea acestui obiectiv prezintă o importanță deosebită datorită activităților îndeplinite de comisiile de disciplină sportivă. Realizarea analizei comparative între disciplina muncii

disciplina sportivă și cea contractuală reliefează independența fiecăreia dintre ele, consecințele diferite dar și modalitatea de soluționare precis atribuită. Identificarea elementelor particulare ale noțiunilor de disciplină vor contribui la o mai bună practică în materie.

#### 5. Definierea litigiilor de muncă ale sportivilor.

Pentru realizarea acestui obiectiv vom analiza definițiile existente în literatura de specialitate, ce privesc litigiile în general, litigiile de muncă și vom include în mod necesar acele elemente ce particularizează litigiile de muncă ale sportivilor profesioniști pentru a sublinia locul și importanța analizei acestei instituții atât din punct de vedere teoretic cât și practic

Pentru o mai bună înțelegere a conceptului vom efectua analize comparative ale diferitor moduri de reglementare și de soluționare a acestui tip de litigii, în diferite state.

#### 6. Identificarea elementelor particulare ale litigiilor de muncă, ale sportivilor.

Acest obiectiv este unul justificat, deoarece, în cadrul sportului, la nivel european și mondial, există două moduri de soluționare a litigiilor de muncă, arbitrajul și instanța de judecată, fiecare dintre ele având argumente justificative, dar necesită a analiză complexă menită să identifice acele elemente particulare care contribuie la atribuirea competenței.

Nu putem să nu menționăm faptul că particularitatea litigiilor de muncă ale sportivilor este determinată și de faptul că instituții ale dreptului muncii au fost preluate de sistemul sportiv și adaptate creând astfel norme hibride însoțite de clauze compromisorii, de exemplu, transferul.

#### 7. Justificarea compatibilității și coexistenței celor două sisteme de soluționare a litigiilor, cel statal și cel sportiv.

Pentru realizarea acestui obiectiv vom efectua o analiză comparativă, multiaspectuală, ce are scopul de a delimita cele două sisteme și de a stabili competențe exclusive potrivit prevederilor legale.

#### 8. Formularea concluziilor, de ordin teoretic și practic, acestea rezultând în mod logic din cercetările efectuate.

Îndeplinirea acestui obiectiv are o importanță deosebită contribuind la îmbogățirea doctrinei, perfecționarea legislației în vigoare, eliminarea inadvertențelor dintre lege și regulamentele sportive, compatibilitatea și coexistența celor două sisteme, cel statal și cel sportiv, și adaptarea sistemului intern, potrivit modelului european, oferind în acest fel o nouă posibilitate și, totodată, protecție sportivilor profesioniști, care își desfășoară activitatea profesională în baza contractului de muncă.

#### 1.4. Concluzii la capitolul 1

În urma analizei efectuate, în cadrul prezentului capitol, putem formula următoarele concluzii:

1. Analizând punctele de vedere oscilante exprimate de doctrină, cu privire la originea normelor și prevalența acestora, am constatat faptul că, acestea nu au dus la stabilirea unor reguli comune cu aplicabilitate generală în materie, care să aibă drept finalitate crearea unui sistem de garanții în favoarea sportivului angajat.

2. În urma analizei legislației naționale, ce conține prevederi în domeniu, am constatat faptul că acestea nu corespund exigențelor în materie, neavând reglementat expres, complet și neechivoc, noțiunea de contract de muncă sportiv. Elementele contractului de muncă pot fi presupuse, ceea ce nu putem admite, deoarece astfel se creează premisele arbitrariului.

3. Un alt element important, care trebuie subliniat, este lipsa investigațiilor științifice autohtone cu privire la contractul de muncă sportiv. Abordările științifice, efectuate până în prezent, sunt tangențiale cu subiectul abordat în cadrul prezentei teme de cercetare. Din aceste considerente, ne propunem efectuarea unei cercetări complexe, a contractului de muncă sportiv, aceasta fiind oportună, având ca scop suplinirea carențelor din doctrina autohtonă.

4. Autonomia federațiilor sportive, limitele acestei autonomii și implicarea federațiilor sportive în procesele jurisdicționale reprezintă alte elemente, care trebuie analizate amănunțit datorită complexității funcțiilor îndeplinite de către acestea, *de facto*. Regularizarea raporturilor create între sportivi și entități sportive reprezintă un aspect important, dar care trebuie să delimiteze sportul profesionist de cel amator, și să țină cont de normele, ce aparțin dreptului public și de cele ce aparțin dreptului privat, aplicabile în materie. Delimitarea acestor norme este o etapă importantă deoarece, comisiile sportive din federațiile de profil pot să aplice doar normele ce aparțin dreptului privat, cele ce aparțin dreptului public pot fi aplicate de instituțiile statului.

În concluzie, reglementarea contractului de muncă individual, prin normele codului muncii și completarea acestora cu dispozițiile Legii nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, nu sunt complete, ele necesită o revizuire pentru crearea unui cadru legal corespunzător intereselor sociale din domeniu. Adoptarea legislației corespunzătoare trebuie să fie însoțită și de abordarea subiectului de către literatura de specialitate, pentru a crea condițiile necesare dezvoltării sportului profesionist în Republica Moldova și pentru a asigura o protecție corespunzătoare sportivilor profesioniști-angați.

## **2. CONCEPTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ SPORTIV, INSTITUȚIE APARTINĂTOARE DREPTULUI MUNCII**

### **2.1. Conceptul de contract de muncă sportiv**

#### **A. Noțiune**

Contractul, potrivit art. 666, Codul civil, al R. Moldova este „acordul de voință realizat între două sau mai multe persoane prin care se stabilesc, se modifică sau se sting raporturi juridice”, iar contractul de muncă este definit în art. 45, C.mun., al R. Moldova, ca fiind „înțelegerea dintre salariat și angajator prin care salariatul se obligă să presteze o muncă, într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul, la rândul său, se obligă, să-i asigure condițiile de muncă, prevăzute de lege, precum și să-i achite la timp și integral salariul.”

Evoluția relațiilor sociale din domeniul muncii au determinat legiuitorul să stabilească, în cadrul Capitolului XVI, al C. mun., al R. Moldova, „MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAȚI”, norme speciale, ce privesc anumite categorii de angajați și care au prioritate în raport cu dispozițiile generale.

Introducerea acestui capitol, ce conține norme cu referire expresă la anumite categorii de angajați, în cadrul C.mun., al R. Moldova, denotă specificitatea raporturilor ce se creează între angajator și angajat, aceasta datorându-se subiectelor contractului de muncă, obiectului contractului de muncă, dar și modului de subordonare, ce se creează.

Potrivit dispozițiilor legale cuprinse în art. 323-326, C. mun., al R. Moldova, avem:

- Art. 323, „Salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare”.

- Art.324, „Munca personalului medico-sanitar

(1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână.

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96, alin.(3)).



- Art. 325, „Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane, care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare”.
- Art. 326, „Încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria țărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative”.

Din modul în care au fost grupate aceste contracte de muncă, deducem faptul că acestor categorii de angajați, militari, medici, sportivi, artiști, dar și angajaților gospodăriilor țărănești li se vor aplica dispozițiile C. mun., al R. Moldova, dar și alte dispoziții, cu caracter particular.

Importantă pentru tema de cercetare este analiza contractelor de muncă pe care le pot încheia sportivii profesioniști, la care face referire art. 325, al C.mun., al R. Moldova, dar și Legea nr. 330, din 1999, cu privire la cultura fizică și sport.

La începutul acestui capitol am precizat care este definiția contractului de muncă, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, art. 45, C.mun., al R. Moldova, dar pentru a defini contractul de muncă, ce poate fi încheiat de sportiv, va trebui să ținem cont și de „particularitățile prevăzute de legislația în vigoare”.

Legea nr. 330/ 1999, cu privire la cultura fizică și sport, stabilește, în art. 17, elementele care stau la baza sportului profesionist astfel: „(1) Sportul profesionist reprezintă o activitate sportiv-comercială, cu o eficiență economică și valoare informațional-distractivă înaltă a acțiunilor sportive.

(2) Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri.

(3) Autoritățile administrației publice adoptă măsurile necesare pentru a susține pregătirea sportivă, integrarea în sistemul de învățământ, integrarea socială și profesională a sportivilor profesioniști.

(4) Instituțiile de învățământ asigură pentru sportivii profesioniști scutiri de frecvență, sesiuni de examene deschise și înscrierea fără examenul de admitere, în condiții care se stabilesc pe bază de protocol încheiat între autoritatea centrală de specialitate și cea de învățământ.

(5) Criteriile de clasificare a nivelului de măiestrie și pregătire a sportivilor profesioniști se stabilesc prin regulamente elaborate, potrivit prezentei legi, de federațiile sportive naționale”.

Din textul de lege se deduc următoarele:

- Sportul profesionist este o activitate sportiv-comercială;

- Activitatea desfășurată de sportiv are eficiență economică și valoare informațional-distractivă înaltă;
- Sportivii profesioniști încheie contracte de muncă cu asociația/clubul sportiv;
- Sportivii profesioniști pot fi admiși la studii fără examen, în baza unor protocoale;
- Nivelul de măiestrie și pregătire al sportivilor profesioniști se stabilește prin regulament, de federațiile sportive naționale.

Din punctul de vedere al dreptului muncii aceste aspecte prezintă importanță pentru a înțelege ce reprezintă munca sportivului, ce tipuri de raporturi se stabilesc și într-o oarecare măsură nivelul de pregătire al sportivilor.

Analizând textele indicate, considerăm necesar, pentru o mai bună înțelegere a problemei studiate, formularea unei definiții a acestui tip de contract de muncă. În formularea definiției ne vom baza pe dispozițiile C.mun., al R. Moldova, care definesc contractul de muncă, pe dispozițiile Legii nr. 330/ 1999, cu privire la cultura fizică și sport, care prevăd că „sportivul profesionist obține venituri pe baza contractului de muncă [...]”, de asemenea, va trebui să avem în vedere faptul că munca unui sportiv este reprezentată de antrenamentele pe care le efectuează, dar și de competițiile la care participă.

Cele două acte normative reprezintă legea în sensul restrâns, iar în sens larg ele se completează cu statutele și regulamentele sportive, care sunt adoptate de către fiecare federație sportivă în parte.

Având în vedere elementele prezentate formulăm definiția contractului de muncă al sportivului profesionist astfel:

„Contractul de muncă al sportivului profesionist este acel contract individual de muncă, care conține atât prevederi ale dreptului intern cât și prevederi specifice, se încheie între sportivul profesionist și asociația/clubul sportiv în vederea realizării performanței, prin care sportivul se obligă să se antreneze sub comanda unui antrenor, conform unui program stabilit de asociația/clubul sportiv, să respecte statutele și regulamentele sportive și să participe la competițiile organizate conform calendarului competițional, iar clubul se obligă să îl plătească și să îi asigure condițiile necesare pregătirii sportivului ”.

Din definiția pe care am formulat-o se desprind elementele de bază ale acestui tip de contract de muncă:

- este un contract dublu stratificat ce conține atât prevederi generale, cuprinse în dreptul muncii, dar și specifice, cuprinse în legea cu privire la sport, regulamente și statute sportive interne/ internaționale;
- părțile contractante sunt sportivul profesionist și asociația/clubul sportiv;

- obiectul contractului de muncă, obligația de a presta munca de către sportiv, de a se antrena și a participa la competiții sportive și obligația asociației/clubului sportiv de a plăti salariul, sportivului profesionist;
- plata, pe care o primește sportivul profesionist, trebuie să fie mai mare decât cheltuielile ocazionate de pregătirea sa, conform art. 2, al. 2, al Statutului FIFA;
- realizarea performanței de către sportiv;
- raportul de subordonare ce se crează între sportiv și asociația/clubul sportiv, în virtutea căruia asociația sau clubul poate impune disciplina iar sportivul este obligat să se conformeze;
- respectarea statutelor și regulamentelor sportive.
  - Natura juridică a contractului de muncă sportiv

În ceea ce privește natura juridică a contractului de muncă încheiat de sportivi, aceasta, este una discutabilă, care oscilează între civil și comercial, chiar dacă unitatea dreptului privat nu recunoaște caracterul comercial al raporturilor, totuși în Legea 330/ 1999 cu privire la cultura fizică și sport, art. 17, al. 1, prevede că „Sportul profesionist reprezintă o activitate sportiv-comercială, cu o eficiență economică și valoare informațional-distractivă înaltă a acțiunilor sportive”.

Argumente pentru stabilirea naturii comerciale sau civile a contractului de muncă încheiat de sportivi:

- Pentru recunoașterea naturii comerciale a raporturilor ce se stabilesc prin încheierea contractelor de muncă, indiferent de concepția adoptată de stat, obiectivă sau subiectivă, aceasta nu poate fi acceptată, deoarece cele două concepții au în vedere doar contractele în general și nu contractele de muncă, acestea având un caracter special.
- Norma legală cuprinsă în art. 17, al. 1, al Legii nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, a avut scopul de a folosi termenul „comercial”, pentru a crea o confuzie care să îi permită să arbitreze litigiile de muncă împreună cu litigiile, strict, sportive.
- Pentru a recunoaște caracterul comercial al raporturilor stabilite între sportiv și asociația/clubul sportiv, ar trebui să se renunțe, prin lege, la obligativitatea contractului de muncă, în domeniul sportiv și la posibilitatea încheierii unor contracte civile, ceea ce în consecință ar permite și arbitrajul tuturor litigiilor dintre părți.
- Recunoașterea convențiilor civile, ca modalitate unică de stabilire a raporturilor contractuale între sportiv și asociația/clubul sportiv, ar împiedica statul să ofere o protecție efectivă sportivilor profesioniști, care sunt expuși unor riscuri specifice activității, precum

accidentarea, dar și unor riscuri care ar împiedica sportivul să fie plătit, de exemplu insolabilitatea.

- Natura juridică a raporturilor contractuale, ce se stabilesc între sportivul profesionist și asociația/clubul sportiv, este una civilă, cu norme prestabilite, în privința cărora nu se poate deroga.

În literatura de specialitate au fost exprimate puncte de vedere diferite cu privire la raportul dintre sportiv și clubul/asociația sportivă. Astfel, avem teoria potrivit căreia sportivul încheie un contract de muncă obișnuit, subordonat, bilateral cu prestații și obligații reciproce, așa cum au fost stipulate între părți [51, p. 68].

Potrivit unui alt punct de vedere exprimat în literatura de specialitate raportul de muncă ce se stabilește între sportivul profesionist și clubul/asociația sportivă, nu reprezintă un adevărat contract datorită nivelului scăzut de autonomie și faptului că este reglementat de contractul colectiv [52, p. 10].

F. Bianchi D'Urso, consideră că raportul de muncă, ce se stabilește între sportiv și societățile sportive nu poate fi de natură subordonată, deoarece elementele pe care doctrina le consideră importante pentru un raport subordonat nu se regăsesc în contractul de activitate sportivă, sau sunt inexistente [53, p. 10-11].

Opinăm că, contractul de muncă, încheiat între sportivul profesionist și asociația/clubul sportiv, este un contract de muncă în cadrul căruia se realizează un raport de subordonare atipic, specific, aspect relevat și de legislația internă. Dispoziții cu privire la acest tip de contract de muncă se regăsesc în dispozițiile C.mun., al R. Moldova, având prevederi speciale, cu privire la anumite categorii de salariați, cuprinse în art. 325, dar și în Legea 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport.

## **B. Elemente de bază ale contractelor de muncă sportive**

- Subiectele contractului de muncă sportiv

Subiecte ale contractului de muncă sportiv sunt părțile între care se poate încheia un contract de muncă sportiv, potrivit legii, acestea fiind clubul/societatea sportivă, în calitate de angajator, și sportivul profesionist, în calitate de angajat.

Condițiile ce trebuie îndeplinite pentru a avea calitatea de subiect al contractului de muncă sunt următoarele:

Pentru angajat:

- să fie membru al unui club sportiv sau al unei asociații sportive;
- să fie legitimat;

- să fie sportiv profesionist, aceasta constituind o condiție esențială, prevăzută expres în legislația R. Moldova, Legea nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, care la art. 17, al. 2, prevede că „Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri.” Calitatea de sportiv nu este suficientă, pentru încheierea contractului de muncă, datorită distincțiilor pe care le face legea, între sportiv amator și profesionist. Potrivit art. 16, al. 2, din Legea 330/ 1999 cu privire la cultura fizică și sport „Pregătirea sportivilor de performanță se efectuează de către asociații, cluburi, federații sportive naționale și organizații specializate (școli sportive, centre olimpice) pe bază de contract cu autoritățile centrale și locale de specialitate”, al. 8 prevede că „Sportivii de performanță se împart în amatori și profesioniști. Sportivii amatori sunt cei care nu obțin venituri din practicarea sportului. Nu sunt considerate venituri bursele și indemnizațiile sportive, diurnele de deplasare, alocațiile pentru hrană, medicamente și susținătoare de efort, precum și premiile sportive;”
- sportivul profesionist să urmărească realizarea performanței. Cu privire la această condiție, Legea nr. 330/1999 nu definește performanța, dar aceasta, potrivit art.16, al. 1, al aceleiași legi, ar reprezenta scopul sportului astfel: „sportul de performanță reprezintă o activitate specifică, desfășurată în cadrul unui sistem organizat de selecție și pregătire a sportivilor și orientată spre atingerea de performanțe și stabilirea de recorduri;”
- activitatea pe care o desfășoară sportivul profesionist să fie principală sau exclusivă, ceea ce impune respectarea unui anumit program de antrenament.

Pentru angajator:

- să fie un club sportiv sau o asociație sportivă. Această condiție este impusă prin dispozițiile art. 17, al. 2, al Legii nr. 330/1999, care prevede că „Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri;”
- să fie afiliat la o federație sportivă.

Cu privire la sportul de performanță în cuprinsul capitolului V, art. 16 și art. 17, al Legii nr. 330/ 1999 cu privire la cultura fizică și sport, sunt stabilite modalități alternative de realizare a performanței sportive, de asemenea, se impune contractul ca mijloc de stabilire a unor raporturi juridice, dar și subiectele acestor contracte.

Din redactarea art. 16 și art. 17, avem trei categorii de contracte astfel;

- art. 16, al. 2 „Pregătirea sportivilor de performanță se efectuează de către asociații, cluburi, federații sportive naționale și organizații specializate (școli sportive, centre olimpice) pe bază de contract cu autoritățile centrale și locale de specialitate;”
- art.16, al.4 „Sportivii de performanță care nu sunt membri ai asociațiilor sau cluburilor sportive își pot efectua pregătirea pe baza contractului încheiat între sportiv și federația națională;”
- art. 17, al. 2 „Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri.”

Din redactarea textelor legale deducem următoarele:

- există trei tipuri de contracte prin care se realizează sportul de performanță;
- subiecte ale contractelor pot fi asociațiile, cluburile, federațiile sportive, organizații specializate, autorități centrale și locale de specialitate, sportivii amatori și sportivii profesioniști;
- doar sportivii profesioniști pot încheia contracte de muncă;
- contractele de muncă se încheie între sportivul profesionist și asociația/clubul sportiv.

Aceste precizări sunt necesare, deoarece există subiecte ale contractelor de performanță sportivă și subiecte ale contractelor de muncă sportive. Noțiunea de subiect al contractului din domeniul sportiv nu este sinonimă cu noțiunea de subiect al contractului de muncă sportiv, prima noțiune fiind mai cuprinzătoare.

- **Obiectul contractului de muncă sportiv**

Obiectul raportului juridic este reprezentat de acțiunile și inacțiunile la care părțile sunt îndrituite sau de care sunt ținute, reprezintă un anumit comportament, o anumită conduită [54, p. 26].

Obiectul contractului de muncă sportiv este reprezentat, ca și în cazul contractelor de muncă generale, de prestația muncii și subordonarea angajatului, pe de o parte, iar de cealaltă parte este reprezentat de plata remunerației și de dreptul de a da dispoziții obligatorii, de a organiza lucrul, sub rezerva legalității.

Obiectul sau cauza contractului de muncă este scopul pe care fiecare dintre părți îl urmărește în momentul încheierii contractului de muncă, angajatorul urmărește o prestație cât mai bună, iar angajatul o remunerație cât mai mare.

Cu privire la cauză, aceasta trebuie să fie licită, niciuna dintre părți neputând fi obligată să îndeplinească acțiuni ilicite sau imorale, și posibilă, nimeni neputând fi obligat la imposibil [55, p. 181].

Avem acțiuni și inacțiuni corelative, astfel că obligației de a presta munca îi corespunde dreptul de a primi remunerația, și invers, dreptul celui ce plătește remunerația de a pretinde efectuarea prestației, iar subordonarea este corelativă cu dreptul de a organiza și de a da dispoziții, cu dreptul de a disciplina.

Cu privire la prestarea muncii, apare întrebarea dacă este obiect specific contractului de muncă sau și altor categorii de contracte, adică dacă munca poate fi prestată și în baza altor tipuri de contracte.

Literatura de specialitate subliniază faptul că se pot crea anumite raporturi între părțile unor contracte, cum ar fi în cazul contractului de mandat, între mandant și mandatar, în cazul unui contract de asistență juridică, încheiat între avocat și clientul său sau în cazul unui contract de prestări servicii, între prestator și beneficiar, dar nu se creează un raport de muncă în formă clasică [56, p. 2].

Ceea ce este specific dreptului muncii este raportul de subordonare ce se creează între angajator și angajat, în virtutea căruia angajatorul organizează munca, dând dispoziții obligatorii, în limitele legii, iar angajatul prestează munca și respectă dispozițiile angajatorului.

Prestarea muncii de către angajat este o activitate ce se desfășoară succesiv după un program stabilit de către angajator, care va trebui să respecte și un anumit număr de ore lucrătoare pe săptămână, de regulă 40 de ore.

Subordonarea ca și componentă a raportului de muncă, element important al obiectului contractului de muncă, nu este una nelimitată, limitele acesteia fiind stabilite în timp și spațiu.

Din punctul de vedere al timpului, subordonarea se întinde pe toată durata programului de lucru așa cum a fost stabilit de către angajator.

Din punctul de vedere al spațiului, subordonarea este limitată la locul de muncă unde angajatul prestează munca.

Obiectul contractului de muncă sportiv are o anumită specificitate, atât cu privire la modul în care se realizează prestația și subordonarea sportivului, cât și cu privire la dispozițiile obligatorii pe care le poate da angajatorul.

Specificitatea este subliniată de modul în care se desfășoară sportul, de faptul că prestația fiecărui sportiv și rezultatele pe care le poate obține sunt influențate în mod direct și de prestațiile celorlalți sportivi, de capacitatea de efort de care dispune, de modul în care poate realiza anumite procedee tehnice-tactice, de momentele de slăbiciune ale adversarului, dar și de disciplina care trebuie respectată și care nu permite realizarea unor procedee tehnice interzise.

Cu privire la subordonarea sportivului-angajat și dispozițiile obligatorii ale angajatorului și aceasta prezintă aspecte specifice influențate de elemente ce nu țin strict de sportiv, acestea

depinzând și de ceilalți sportivi, precum și de alte elemente exterioare voinței acestora. Nu vom avea niciodată situații în care, de exemplu; antrenorul să îi ceară sportivului să câștige o competiție, iar în cazul în care acesta nu o câștigă aceasta să fie considerată o nerespectare a dispozițiilor angajatorului.

- Conținutul contractului de muncă sportiv

Conținutul contractului de muncă este reprezentat de drepturile și obligațiile subiecților, ale părților aflate în raport juridic [54, p. 28].

Drepturile, dar și obligațiile părților trebuie să fie determinate expres, în cuprinsul contractului încheiat.

În ceea ce privește contractul de muncă sportiv, în momentul încheierii acestuia trebuie să se țină cont de următoarele elemente:

- Respectarea unui echilibru între viața personală și cea de sportiv profesionist, este ceea ce este intitulat generic „work life balance” [57].
- La stabilirea salariului să se țină cont de faptul că sportivul profesionist trebuie să fie plătit cu o sumă de bani mai mare decât suma pe care o primește un sportiv amator. Edificator în acest sens sunt și dispozițiile Federației Internaționale de Fotbal care prevede în „Regulamentul privind Statutul și Transferul Jucătorilor”, la art. 2, al. 2 că „sportivul profesionist este cel care are un contract cu un club și este plătit cu o sumă mai mare decât cheltuielile ocazionate de pregătirea sa. Toți ceilalți jucători sunt considerați amatori” [47].
- Faptul că prin lege se stabilesc anumite sume de bani, pe care le pot primi sportivii amatori, pentru practicarea sportului de performanță, în baza contractelor încheiate cu autoritățile sportive, în mod logic un sportiv profesionist trebuie să primească mai mult decât un sportiv amator, așa cum rezultă din art. 16, al. 8, al Legii nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport.
- Disciplina sportivă nu include disciplina muncii. Cu privire la aceste aspecte facem trimitere la secțiunea 2.3, a acestui capitol, „Componenta disciplinară a raporturilor create între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă ”.
- Stabilitatea contractuală, specifică dreptului muncii, este importantă pentru continuitatea muncii, împiedicând încetarea contractului de muncă intempestiv. De o importanță deosebită sunt clauzele contractuale negociate, disciplina muncii, dar și elementele specifice sportului, care ar putea determina adoptarea măsurii de încetare a contractului de muncă.

Drepturile și obligațiile părților au un caracter corelativ, astfel că drepturilor angajatului le corespund obligațiile angajatorului și drepturilor angajatorului le corespund obligațiile angajatului.



Modul de stabilire al drepturilor și obligațiilor părților, din contractele de muncă sportive, este unul diferit de modul în care sunt stabilite drepturile și obligațiile în contractele de muncă comune, așa cum sunt ele prevăzute de codul muncii.

Pentru încheierea contractelor de muncă sportive există perioade prestabilite, când acestea pot fi făcute de două ori pe an și fac obiectul unor negocieri profesionale, care se desfășoară între reprezentanții angajatului și cei ai angajatorului.

Pe lângă drepturile și obligațiile prevăzute de C. mun., al R. Moldova, avem și drepturi, și obligații specifice ce se pot întâlni doar în domeniul sportiv, astfel;

- Dreptul angajatului de a primi o sumă de bani, în momentul semnării unui nou contract, corelativ cu obligația angajatorului de a plăti această sumă. Acest drept stimulează sportivii în a încheia contracte cu alte cluburi/asociații sportive.
- Dreptul angajatorului de a obține anumite sume de bani, pentru fiecare transfer ce are loc ulterior, pentru formare profesională. Aceste sume sunt diferite de cele ce se obțin de către club, în cazul transferului și care ar reprezenta o clauză de reziliere anticipată a contractului de muncă. Sumele de bani astfel obținute ar reprezenta un drept al angajatorului care îl formează profesional. Atunci când se realizează transferul sportivului, se încasează o singură dată o sumă fixă, iar la cele ce au caracterul unei clauze de formare profesională, sumele sunt succesive și se încasează la fiecare transfer, indiferent câte vor fi, până la sfârșitul carierei sportive.

Considerăm că în cadrul contractului de muncă sportiv se pot identifica trei categorii de drepturi și obligații:

- drepturi și obligații cu conținut economic;
- drepturi și obligații cu conținut normativ;
- drepturi și obligații cu conținut juridic.

Din categoria drepturilor și obligațiilor cu conținut economic sunt cele cu privire la plata sumelor de bani stabilite pentru activitatea de muncă a sportivului prestată în vederea realizării performanței.

Aici se include salariul sportivului, premii pentru îndeplinirea anumitor obiective și sumele datorate pentru exploatarea imaginii sportivului de către clubul/ societatea sportivă cu care are încheiat contractul de muncă.

O problemă destul de des întâlnită în cadrul sportului este plafonarea salariilor, aceasta reprezentând o sursă generatoare de litigii.

În cea de-a doua categorie de drepturi și obligații sunt incluse toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv cele prevăzute de convențiile și contractele colective de muncă, atunci când acestea există.

În cadrul acestei categorii ce are un conținut normativ prezintă o importanță deosebită drepturile și obligațiile comune, ca denumire, cu cele ale contractelor de muncă generale, dar au un conținut și o finalitate diferită, toate acestea fiind sursa unor litigii de muncă.

Enumerăm următoarele drepturi; durata contractelor de muncă, ceea ce s-ar traduce prin stabilitate contractuală, transferul sportivilor, felul muncii, concedierea sportivilor, dreptul de imagine, munca prin cumul etc.

În cea de-a treia categorie avem clauze care stabilesc anticipat competența de soluționare a litigiilor dintre părți de organisme cu activitate jurisdicțională, prin introducerea clauzelor compromisorii, analiza acestora urmând a fi făcută în cadrul acestui capitol.

În urma analizei elementelor de bază ale contractului de muncă sportiv, ce poate fi încheiat de către sportivii profesioniști, considerăm necesar de a supune analizei posibilitatea cumulului celor două categorii de contracte, ce pot fi încheiate de către sportivii de performanță.

În dispozițiile Legii nr. 330/ 1999, în capitolul V, avem prezentat sportul de performanță ce se poate realiza prin intermediul a trei categorii de contracte, dintre acestea două privesc sportivii ca persoane fizice.

Astfel, sportivii sunt, potrivit prevederilor cuprinse în art. 16 și art. 17, ale Legii nr. 330/1999, amatori și profesioniști, aceștia pot încheia, în vederea realizării performanței, contracte sau contracte de muncă, respectiv competența de soluționare a litigiilor fiind cea stabilită de părți sau instanța de judecată.

Dispozițiile legii nu prevăd în mod expres interdicția cumulului celor două categorii de contracte, stabilind doar modalități de realizare a performanței.

Sportivul, amator sau profesionist, în baza contractului încheiat primește o sumă de bani, care pentru sportivul amator nu reprezintă venituri, neavând nici o obligație fiscală, iar din punctul de vedere al sportivului profesionist, sumele primite reprezintă venituri, acesta având obligații fiscale.

Cu privire la competența de soluționare a litigiilor:

- cele ce rezultă din contracte pot fi soluționate prin arbitraj în întregime;
- în privința litigiilor ce rezultă din contractele de muncă avem două categorii și anume litigii de muncă care nu pot fi soluționate prin arbitraj și litigiile de natură sportivă, care pot fi soluționate prin arbitraj.

Cu privire la posibilitatea cumulului celor două categorii de contracte, suntem de părere că ele nu pot fi cumulate, sportivii amatori putând încheia doar contracte pentru realizarea performanței, iar sportivii profesioniști încheind contracte de muncă pentru realizarea performanței.

Elementul important care trebuie să fie avut în vedere este reprezentat de suma de bani pe care o primește fiecare, deoarece sportivul amator nu ar putea să primească mai mult decât un sportiv profesionist.

- Riscul contractelor de muncă sportive

În cadrul contractelor de muncă sportive există o categorie importantă de risc, ce trebuie analizată, aceasta fiind reprezentată de riscul de accidentare, pe care îl implică activitatea pe care o desfășoară sportivul.

Atunci când vorbim de sportul profesionist, indiferent dacă este practicat individual sau în echipă, sportivul este supus unor riscuri ce ar putea avea drept consecință încheierea prematură a carierei sportive.

Încheierea unui contract de muncă, de către sportivul profesionist, se impune din rațiuni de politică socială ce ar permite unui sportiv, în caz de accident sau invaliditate, să își continue viața, iar în caz de deces ar asigura urmașilor acestuia o pensie.

Contractele de prestări servicii nu au în conținutul lor prevederi, cu privire la situația sportivului în caz de accident ce are drept urmare invaliditatea sau decesul acestuia.

Sistemul de asigurare, atunci când este impus, poate plăti doar o sumă fixă, cu titlu de despăgubire, dar nu poate asigura venituri periodice suficiente pentru sportiv și familia acestuia.

Riscuri la care sunt expuși sportivii:

- fracturarea oaselor;
- ruperea unor organe datorită unor presiuni puternice produse prin lovire;
- înțepături, infecții, alunecări, tăieri;
- deces.

Aceste exemple pot continua, dar revenind la importanța contractului de muncă, atunci când accidentările se produc în timpul antrenamentelor sau al competițiilor, potrivit dreptului muncii, sunt accidente de muncă și urmează să fie tratate ca atare. Despăgubirile și răspunderea urmează a fi analizate complex, iar asigurarea va avea din acest punct de vedere un rol complementar și nu unul principal în despăgubirea, plata ce urmează a fi efectuată către sportivul profesionist sau familia acestuia.

### **C. Trăsăturile caracteristice ale contractului de muncă încheiat de sportivi:**

- *Este bilateral*, inițial se încheie între sportiv și asociația/clubul sportiv, chiar dacă există impresari care reprezintă sportivii și negociază contractele.
- *Este multilateral*, în cazul unui transfer de la o asociație/club sportiv la o altă asociație/club sportiv, operațiunea de transfer implicând trei părți, clubul cedent, clubul cesionar și sportivul cedat.
- *Se încheie în formă scrisă*, simplul consens nu este suficient pentru încheierea valabilă a contractului de muncă al sportivului, aceasta trebuie să fie exprimată în scris, iar contractul de muncă urmează o procedură de validare. Această modalitate adoptată de sistemul sportiv face ca munca nedeclarată să fie inexistentă și practic imposibil de realizat.
- *Este intuitu-personae*, ceea ce înseamnă că fiecare dintre părți încheie contractul de muncă datorită celeilalte părți, aceasta fiind cauza determinantă a contractului. Astfel, asociația/clubul sportiv dorește să încheie contract de muncă cu un anumit sportiv profesionist, datorită calităților sale, iar sportivul profesionist dorește să încheie contractul de muncă cu o anumită societate/club sportiv, datorită notorietății, condițiilor financiare, posibilităților de afirmare.
- *Este un contract sinalagmatic*.
- *Este un contract cu prestații succesive*.
- *Este un contract numit*, prevăzut de C.mun., al R. Moldova, dar și de Legea nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport.
- *Este un contract dublu stratificat*, pe lângă dispozițiile legale interne se suprapun dispozițiile statutelor și regulamentelor sportive.
- *Are un caracter normativ*, acest contract este legea părților.

Pentru o mai bună înțelegere a noțiunii de contract de muncă sportiv îl vom analiza prin comparație cu contractul de muncă general și cu contractul de prestări servicii.

- Contractul de muncă sportiv și contractul de muncă general

Contractul de muncă sportiv, indiferent de polemicile pe care le generează, datorită lipsei de dezbateri în literatura de specialitate, dar și datorită vidului legislativ, are o existență proprie independentă ce îl individualizează și care, totodată, impune o adaptare a sistemului legislativ.

Între cele două tipuri de contracte de muncă sunt atât elemente comune, dar și de diferență, care justifică existența ambelor tipuri de contracte.

*Elemente comune* ale celor două tipuri de contracte:

- *Sunt contracte numite*, prevăzute în C. mun., al R. Moldova.
- *Sunt contracte intuitu personae*, se încheie datorită calităților unei persoane, aceasta fiind obligată să presteze munca.

- *Caracterul temporal* al raporturilor juridice, ce se întind pe perioade de timp, determinate sau nedeterminate [58, p. 22].

- *Au ca obiect prestarea muncii, în schimbul unei remunerații.*

- *Sunt contracte bilaterale*, de regulă. Se pot întâlni și situații de excepție în domeniul sportiv.

- *Prin contractele de muncă se stabilesc raporturi de subordonare.*

- *Obligativitatea examenului medical al angajatului.* În general, în conformitate cu dispozițiile C. mun., al R. Moldova, în momentul încheierii unui contract de muncă, viitorul angajat este obligat să prezinte un certificat medical, acesta fiind obligatoriu. Acest certificat atestă faptul că viitorul angajat este apt, din punct de vedere medical, pentru funcția în care urmează să fie angajat.

În privința contractelor ce muncă sportive acest examen este unul foarte riguros, având în vedere obiectul contractului și scopul acestuia, adică desfășurarea activității sportive în vederea obținerii performanței.

- *Condiții de formă și condiții de fond.* Forma scrisă este obligatorie pentru ambele categorii de contracte de muncă. În ceea ce privește forma contractului de muncă sportiv, este de neconceput o altă formă de exprimare a consimțământului, în afara celei scrise, deoarece, fiind un contract de muncă se impune înregistrarea acestuia, iar negocierile dintre părți trebuie să se concretizeze în această formă, pentru a putea fi dovedite pretențiile. În caz de litigiu, forma scrisă are un caracter protector față de ambele părți, se impune atât ad validitatem cât și ad probationem.

În contract se vor indica, în mod obligatoriu, datele sportivului și datele clubului sportiv, data la care se încheie contractul, perioada, pentru care se încheie contractul, remunerația sportivului, plăți compensatorii, se vor stabili drepturile și obligațiile fiecărei părți, de asemenea, se vor indica reprezentanții legali, în cazul minorilor, agentul sportivului, iar atunci când este cazul și traducătorul /interpretul, care a participat.

Cu privire la condițiile de fond avem consimțământul valabil și neviciat, care trebuie exprimat, capacitatea părților, capacitate deplină de exercițiu, în cazul minorilor fiind valabilă semnătura reprezentantului legal, obiectul contractului și scopul acestuia.

Consimțământul valabil, clar exprimat, exteriorizat și neviciat, care trebuie să fie exprimat de părți la încheierea oricărui contract civil, comercial sau chiar și în cadrul unui contract din domeniul dreptului muncii, reprezentând o condiție esențială, obligatorie, în materie de contracte.

În materia contractelor de muncă sportive, exprimarea consimțământului, realizarea acordului, reprezintă o etapă importantă, precedată de perioade de tratative, negocieri, cu privire

la toate clauzele contractuale, stabilind modul în care fiecare dintre părțile implicate își realizează drepturile și își îndeplinesc obligațiile, nelăsând nici măcar o situație asupra căreia să nu se convină sau, care, ar putea avea interpretări diferite. Acest lucru depinde, în mare măsură, de pregătirea și profesionalismul persoanelor implicate în negocieri.

Cu toate că, din punct de vedere teoretic, nu poate apărea nicio cauză de viciere a consimțământului, în baza căreia să se solicite anularea contractului pentru viciu de consimțământ, ipotetic, cu titlu de exemplu, ar putea fi situația, în care, în urma negocierilor, în loc să se semneze contractul cu un club sportiv este semnat cu altul, datorită unor asemănări denume, de localitate, inițiale etc., toate acestea fiind posibile datorită confuziei, create cu ocazia tratativelor și care a continuat până la semnarea contractului respectiv.

Capacitatea părților la încheierea contractelor de muncă. Potrivit dreptului muncii, de la vârsta de 15 ani se pot încheia contracte de muncă, dar cu acordul scris al părinților [28, art. 46, al. 3].

Pentru încheierea contractelor de muncă sportive, dispozițiile legale, în vigoare, nu stabilesc vârsta în mod expres, de aceea, ținând cont de riscurile specifice ale anumitor activități sportive, consideram că, un contract propriu-zis, cu drepturi și obligații de sportiv profesionist, în vederea realizării performanței, se poate încheia, doar, la împlinirea vârstei de 18 ani. Orice alte convenții, contracte, acte, indiferent de denumirea folosită, încheiate de diferite federații cu sportivi în curs de pregătire, nu pot reprezenta contracte de muncă, chiar dacă aceștia participă la competiții și obțin premii. Respectivul scop al convențiilor este de a responsabiliza sportivul și familia acestuia și de a-l face să conștientizeze riscurile sportului practicat.

*Elemente de diferență*, pentru cele două tipuri de contracte.

Pe lângă elementele comune, există numeroase elemente de diferență, între cele două tipuri de contracte de muncă, care le justifică existența și importanța în cadrul sistemului legislativ național.

Principalele elemente de diferență:

- *Originea normelor*

*Stricto sensu*, contractul de muncă general este prevăzut în normele cuprinse în C.mun., al R. Moldova, iar contractul de muncă sportiv este prevăzut în C.mun., al R. Moldova, dar și în Legea nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport.

*Lato sensu*, contractul de muncă sportiv conține, pe lângă elementele stabilite de normele legale, și elemente stabilite de statutele și regulamentele sportive.

Contractul de muncă sportiv este unul *dublu stratificat*, are un prim „strat”, alcătuit din normele adoptate de către stat, prin organul legislativ, iar al doilea „strat” este alcătuit din

normele sistemului sportiv, ce se regăsesc în statute și regulamente, pe care sportivii profesioniști sunt obligați să le respecte.

Pornind de la acest aspect, al normelor, care conțin dispoziții cu privire la fiecare tip de contract de muncă, ne considerăm îndreptățiți să susținem ideea, că, contractul de muncă, pe care îl încheie sportivii, reprezintă o categorie specială de contracte de muncă, care necesită și o reglementare corespunzătoare.

- *Contractele de muncă sportive sunt, de regulă, bilaterale, prin excepție multilaterale,* când avem mai mult de două părți interesate. Acest aspect relevă complexitatea raporturilor ce se pot stabili în domeniul muncii sportivilor, apare ori de câte ori se realizează transferuri ale sportivilor.

- *Subiectele contractelor de muncă.* Calitatea de angajator, în materia contractelor de muncă generale, o pot avea, potrivit dispozițiilor C.mun., al R. Moldova, persoanele fizice și juridice, iar calitatea de angajat o pot avea persoanele fizice calificate sau necalificate.

În domeniul sportiv avem doar subiecte calificate, subiectele contractelor de muncă sportive sunt sportivul și asociațiile sportive/cluburile sportive [29, art. 17].

Cu privire la sportiv, am încercat să realizăm o distincție între sportivul amator și sportivul profesionist, cu specificația faptului că sportivul amator nu are ca principală sursă de existență veniturile din activitatea sportivă, chiar dacă trebuie să respecte aceleași regulamente sportive; să nu se dozeze, să nu fie violent, rasist, având obligația de a participa la competiții în spiritul fair play-ului etc. Sportivul amator este mai puțin riguros în pregătirea pe care o desfășoară, în vederea obținerii rezultatelor, sportul reprezentând o activitate recreativă, practică din plăcere, care îl ajută să comunice, să stabilească relații personale etc. [59].

În situația în care sportivul amator ar primi anumite sume de bani, pentru activitatea care o practică, aceste sume nu sunt echivalentul remunerației unui sportiv profesionist, ele sunt acordate cu alt titlu, de exemplu; indemnizații, diurne, suplimente pentru sport etc.

Sportivul profesionist este cel care desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă sportiv și care, pe lângă regulamentele specifice disciplinei sportive pe care o practică, are și o atitudine mai riguroasă în ceea ce privește pregătirea pentru diferite competiții la care participă, în vederea realizării performanței.

Remunerația pe care o primește sportivul profesionist se face în baza contractului de muncă încheiat de acesta și are ca scop realizarea unor performanțe și competitivitatea [29, art. 16].

Desfășurarea activităților sportive, atât de către amatori cât și de către profesioniști, implică acceptarea unor reguli, supunerea față de o anumită autoritate, respectarea și dezvoltarea

spiritului competitiv, fair play, dar numai sportivul profesionist poate încheia contracte de muncă.

Asociațiile sportive, ca subiect în cadrul contractelor de muncă sportive, pot fi:

a) asociații formate din persoane fizice sau juridice, care au ca obiectiv promovarea uneia sau mai multor probe sportive, practicarea acestora de către membrii lor și participarea lor la activități și competiții sportive;

b) asociații teritoriale, care se constituie de sine stătător sau în cadrul instituțiilor publice ori private, având ca scop participarea membrilor acestora la competițiile sportive locale.

Asociațiile sportive nu au un scop patrimonial, cu toate acestea au un patrimoniu, care se constituie din sumele depuse de asociați, sumele care se alocă de la buget, donații, sponsorizări, cotizații ale membrilor, venituri obținute din activități proprii desfășurate în conformitate cu dispozițiile legale și cu actele constitutive [29, art. 19].

Ligile profesioniste ca subiecte de drept, în ceea ce privește contractele de muncă sportive, sunt structuri sportive constituite prin asocierea cluburilor sportive profesioniste pe ramura de sport, au personalitate juridică, dobândită potrivit legii, sunt persoane juridice de drept privat.

Ca structuri sportive ele se subordonează federațiilor sportive naționale și își desfășoară activitatea potrivit statutelor și regulamentelor proprii.

Pentru fiecare ramură de sport se poate constitui doar o singură ligă profesionistă, la nivel național, ceea ce înseamnă că orice altă ligă, care s-ar constitui fără respectarea legii, este nulă de drept.

Ligile profesioniste au următoarele atribuții: organizează competiții oficiale profesioniste, pe ramura de sport respectivă și la nivelul stabilit de către federația națională respectivă, efectuează controlul asupra cluburilor sportive profesioniste, membri ai ligii, îndeplinesc orice alte atribuții acordate de către federația națională respectivă [29, art. 22].

Prin urmare, când vorbim de subiecte, în materia contractelor de muncă sportive, putem spune că ele sunt subiecte calificate, potrivit dispozițiilor legale, trebuind să îndeplinească anumite condiții, spre deosebire de contractele de muncă generale unde normele nu sunt atât de restrictive.

- *Obligația ce face obiectul contractului.* Cu privire la obligația ce face obiectul contractului de muncă, facem distincție între obligația de rezultat și obligația de mijloace [60, p. 5].

Potrivit clasificării efectuate, există obligația de rezultat, prin care debitorul se obligă să obțină un anumit rezultat, acesta fiind stabilit în contractul dintre părți. În caz de nerealizare, debitorul este prezumat vinovat, trebuind să dovedească că imposibilitatea de realizare a



obligățiilor asumate se datorează forței majore sau unui alt eveniment exterior pentru care nu este răspunzător.

Obligația de mijloace este acea obligație, în cadrul căreia debitorul se obligă să depună toate diligențele pentru a obține rezultatul promis, iar în caz de nerealizare el nu este prezumat vinovat, ca în cazul obligației de rezultat, creditorul trebuind să dovedească că debitorul obligației nu a acționat diligent, nu a depus toate eforturile pentru a obține rezultatul promis..

Potrivit acestei clasificări a obligațiilor, obligația de rezultat ar reprezenta obligația angajatului din contractul de muncă general, care are un scop stabilit și pe care trebuie să îl realizeze. Obligația de mijloace, de diligență, ar reprezenta obligația sportivului profesionist, de a realiza performanța, care chiar dacă nu este obținută, nu stabilește o prezumție de vină în sarcina sportivului, el trebuind să depună toate diligențele.

Clasificarea are în vedere rezultatele ce trebuie să se obțină prin executarea obligațiilor [61, p.122].

Această clasificare prezintă importanță atunci când ne referim la riscul contractelor și modul de operare al prezumției de vinovăție.

- *Timpul de muncă*. Reprezintă un element de diferență, față de contractul de muncă general și este reglementat de Constituție și de C. mun., al R. Moldova. Dispozițiile legale, dar și cele constituționale, au un scop protector, cu privire la persoana angajatului, și stabilesc un program de muncă de 8 ore, pe zi, 40 de ore pe săptămână, iar sâmbăta și duminica liber [62].

Atunci când ne referim la sportivi, nu putem afirma că ei se încadrează în aceste prevederi, deoarece programul de antrenament este diferit de o zi obișnuită de muncă, iar cu privire la zilele libere acestea nu pot fi sâmbăta și duminica, deoarece majoritatea competițiilor sportive se desfășoară în aceste zile.

Nici dispozițiile C. Mun., al R. Moldova, și nici dispozițiile Legii nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport, nu conțin prevederi exprese care fac referire la timpul de muncă pentru un sportiv profesionist.

În lipsa unei astfel de prevederi, prezintă importanță contractele individuale de muncă, pe care sportivii profesioniști le încheie cu structurile sportive și în care este prevăzută obligativitatea sportivului de a se prezenta la antrenamente, după un anumit program.

Se impune reglementarea legală a timpului de muncă, pentru sportivii profesioniști.

- *Continuitatea raporturilor* juridice dintre părți este specifică doar contractelor de muncă și este determinată de specificul conținutului drepturilor și obligațiilor părților, nu de durata contractului [63, p. 84].

Acest element este specific contractelor de muncă este în corelație cu munca și subordonarea angajatului, și nu se regăsește în cadrul raporturilor create prin încheierea convențiilor civile, de prestări servicii.

- *Perioada contractuală.* În dreptul comun contractele de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată, aceasta fiind regula, iar încheierea contractelor de muncă pe perioadă determinată este posibilă în cazurile exprese, avute în vedere de legiuitor [28, art. 54-55].

În domeniul sportului profesionist, în R. Moldova și România, nu există o reglementare expresă a perioadei, pentru care se pot încheia contractele de muncă sportive, dar în sistemele legislative, cu experiență în domeniu, de ex. Franța, este prevăzută posibilitatea încheierii, de către sportiv, a unor contracte de muncă pe perioadă determinată.

Suntem de acord cu acest mod de reglementare, care protejează atât interesele angajatului, cât și cele ale angajatorului.

- *Munca prin cumul.* În C. mun., al R. Moldova, este prevăzută posibilitatea, pentru angajat, de a încheia, concomitent, mai multe contracte de muncă, prin cumul. Această regulă își găsește aplicabilitate doar în materia contractelor de muncă, generale, nu și în materia contractelor de muncă încheiate de către sportivi.

În această materie ar trebui să se reglementeze, care sunt activitățile ce pot face obiectul muncii prin cumul și cele care nu pot fi cumulate, să se stabilească și incompatibilitățile raportate la sectorul privat sau public [64, p. 15].

- *Transferul sportivului.* În vederea continuării activității profesionale, reprezintă o instituție distinctă și diferită total, de transferul avut în vedere de C. mun., atât din punct de vedere al conținutului cât și al finalității. Transferul sportivului, contractul de transfer al sportivului oferă clubului sportiv posibilitatea de a încasa o sumă de bani, bineînțeles, asta în cazul, în care transferul sportivului are loc în perioada în care contractul nu a ajuns la termen, pentru că, în cazul, în care a expirat perioada contractuală, sportivul va pleca, fără a oferi posibilitatea clubului să reclame vreo sumă de bani. De fapt, această sumă, pe care o primește clubul în cazul unui transfer, ar reprezenta un fel de clauză penală, pentru încetarea contractului înainte de termen și eventual pentru contribuția la performanța și imaginea creată sportivului de către club.

Observăm că termenul „transfer” are accepțiuni diferite în dreptul muncii, față de cel sportiv. În instituția transferului, reglementat de dreptul muncii, nu este vorba de nicio sumă de bani, pe care să o primească prima societate de unde pleacă salariatul, spre deosebire de transferul sportivilor [47].

Transferul reprezintă o etapă subsecventă încheierii contractului de muncă și dependentă de aceasta.

- *Negocierea contractelor de muncă sportive*. Reprezintă un element de delimitare al celor două categorii de contracte de muncă, datorită modului profesionist, organizat, în care se desfășoară această operațiune, atunci când vorbim de încheierea unui contract în beneficiul unui sportiv.

Cu privire la negocierea contractelor de muncă sportive, aceasta reprezintă o etapă anterioară încheierii contractelor, etapă în cadrul căreia părțile implicate încearcă să ajungă la cea mai bună redactare a contractului, încercând să stabilească în cele mai mici amănunte fiecare situație care ar putea apărea pe parcursul derulării contractului și stabilesc totodată modul de soluționare al unor eventuale litigii [65, p. 18].

Cu toate că majoritatea cluburilor sportive au contracte standard, totuși, o echipă bună de negociatori poate determina un club sportiv să facă anumite modificări, concesiile suplimentare, ținând cont de personalitatea sportivului.

Pentru a putea începe negocierile trebuie îndeplinite trei condiții:

- existența unor interese, pentru două sau mai multe părți, astfel avem negociere bilaterală sau multilaterală;
- existența unui dezacord, dar nu de fond;
- existența dorinței și interesului părților în obținerea unui acord.

Negocierea este un proces complex care impune anumite cunoștințe și anumite informații, cu privire la partea adversă, culese anterior începerii negocierii, iar aceasta ne determină să afirmăm că negocierea este:

- un proces organizat, care are loc între partenerii dispuși să încheie un anumit contract, cu respectarea anumitor uzanțe statornicite;
- este un proces competitiv, pornind de la interesele comune, părțile urmăresc realizarea unui acord, care să asigure avantaje proprii preponderente;
- este un proces de interacțiune, în care părțile ajustează și armonizează interesele distincte, astfel încât avantajele să fie reciproce;
- este un proces cu finalitate precisă, exprimată prin încheierea unei afaceri concrete.

Negocierea de succes presupune exercițiul ei de către negociator, care înțelegând principiile specifice își va forma un stil propriu și își va pregăti minuțios fiecare etapă. Elaborarea strategiei de negociere și alegerea tacticilor și tehnicilor de negociere adecvate sunt activități esențiale, pentru obținerea unui rezultat cât mai bun.

De obicei, negocierile se poartă de specialiști, în materia contractelor sportive, datorită complexității acestora, ele având legătură cu dreptul muncii, cu contractele comerciale, de

asemenea, au legatură cu dreptul concurenței, înglobează elemente de răspundere delictuală, putem vorbi și de confidențialitate, dreptul la imagine etc.

În această etapă se stabilesc termenii contractuali, a căror nerespectare atrage răspunderea părților.

Încheierea contractelor, semnarea, este etapa ulterioară negocierii și care nu face altceva decât să confirme faptul că rezultatul negocierilor este cea mai bună soluție.

Negocierea, ca și etapă precontractuală, nu duce direct la dobândirea drepturilor, dacă nu se finalizează prin semnarea contractului de către părți, dar potrivit art. 515, al C. civ., al R. Moldova „o parte negociatoare poate cere celeilalte părți compensarea cheltuielilor făcute în baza îndreptățitei încrederi în încheierea contractului dacă în urma vinovăției acesteia contractul nu a fost încheiat”.

Așadar, până la semnare nu ne aflăm în prezența unui contract propriu-zis, dar, odată cu semnarea și în funcție de data stabilită, contractul intră în vigoare și fiecare din părți sunt îndrituite, respectiv obligate potrivit contractului încheiat.

- *Sancțiunile disciplinare.* Disciplina muncii are sancțiuni specifice față de disciplina sportivă. Diferențele între cele două tipuri de sancțiuni sunt prezentate în prezentul capitol p. 77-89.

- *Soluționarea litigiilor ce decurg din cele două categorii de contracte de muncă.*

Soluționarea litigiilor, ce decurg din contractele de muncă sportive, reprezintă un aspect important, care reprezintă reversul neexecutării obligațiilor contractuale de către una dintre părți și care în domeniul sportiv are o modalitate specifică de soluționare, arbitrajul. Acesta se realizează de către comisiile de arbitraj, stabilite prin regulamentele federațiilor sportive de profil și care, la prima vedere, ar crea impresia unui sistem autonom de justiție.

Litigiile ce decurg din contractele de muncă generale, comune, sunt, potrivit dispozițiilor legale în materie, de competența instanței de judecată.

Soluționarea litigiilor în legătură cu contractele de muncă sportive, de comisiile constituite în cadrul federațiilor, nu reprezintă o soluție legală, dar este o modalitate prin care neînțelegerile dintre părți pot fi soluționate de persoane, care au experiență în domeniu.

- Contractul de muncă sportiv și contractul de prestări servicii

*Asemănări* între cele două tipuri de contracte sunt următoarele:

- Sunt contracte numite;
- Sunt contracte personale;
- Sunt bilaterale, de regulă;
- Sunt guvernate de principiul libertății contractuale [66, p. 131].

Deosebiri între cele două categorii de contracte sunt relevate și de modul în care legiuitorul a redactat art. 970, C. civ., al R. Moldova, stabilind că „(1) Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuiția convenită.

(2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură.

(3) Contractele de muncă sunt reglementate prin legislația muncii.”

Din modul de redactare al textului legal reiese clar faptul că munca, raporturile de muncă nu se pot stabili prin contracte civile, contracte de prestări servicii.

Chiar dacă al. 2, al art. 970, are o formulare largă „Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură”, în al. 3, al aceluiași articol sunt excluse munca și contractele de muncă.

Potrivit literaturii de specialitate, cu privire la obiectul contractului, se face diferența dintre munca angajatului într-o anumită profesie, specialitate, plătit în funcție de cantitate și calitate, și obiectul contractului de antrepriză în care plata se face în funcție de rezultatul muncii [67, p. 199].

Această diferență dintre muncă, ce nu poate fi considerată obiect al prestațiilor de servicii și prestațiile de servicii, are o semnificație deosebită atunci când vorbim de litigii și de modul de soluționare al acestora.

Litigiile ce decurg din contractele de muncă se soluționează de instanța judecătorească, iar cele ce decurg din contractele de prestări servicii pot face obiectul arbitrajului.

Cu toate acestea, în domeniul sportiv contractul de muncă a fost adaptat, transformat într-un contract de prestări servicii, în care a fost inclusă o clauză compromisorie ce atribuie arbitrajului competență în materia litigiilor dintre sportiv și asociația/clubul sportiv.

Trebuie subliniat faptul că în cuprinsul Legii nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, în capitolul V „Sportul de performanță”, sunt cuprinse art. 16, care reglementează sportul de performanță și art. 17, care reglementează sportul profesionist.

De asemenea, prin modul de stabilire a normelor legale, legiuitorul a introdus noțiunea de contract ce are 2 accepțiuni. Prima accepțiune este reglementată prin dispozițiile art. 16, în care legiuitorul introduce noțiunea de contract, acesta reprezentând o modalitate de stabilire a raporturilor juridice, ce permit pregătirea sportivilor, având ca părți sportivul și Federația sportivă, art. 16, al. 4, „Sportivii de performanță care nu sunt membri ai asociațiilor sau cluburilor sportive își pot efectua pregătirea pe baza contractului încheiat între sportiv și federația națională.” A doua accepțiune a noțiunii de contract este reglementată prin dispozițiile art. 17, al. 2, în care se stabilește expres faptul că „Sportivii profesioniști sunt persoane care

practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri.”

Cele două tipuri de contracte, reglementate prin dispozițiile Legii nr. 330/ 1999 cu privire la cultura fizică și sport, sunt contracte diferite, iar litigiile, ce decurg din aceste contracte, pot fi soluționate astfel:

- Cele ce privesc contractele încheiate de sportivii de performanță și federațiile sportive, prin care sportivii se pregătesc în vederea obținerii performanței, pot fi soluționate prin arbitraj, aceste contracte având un caracter civil, consensual, părțile putând introduce o clauză compromisorie.
- A doua categorie de contracte, cele pe care le pot încheia sportivii profesioniști, sunt contractele de muncă, iar în privința acestora dispozițiile imperative ale legii impun obligația părților contractante, ca în caz de litigii, acestea să fie aduse pentru soluționare înaintea instanței de judecată.

Observăm că prin textul legal al normei în vigoare, Legea nr. 330/1999 cu privire la cultura fizică și sport, se face diferențierea clară a celor două tipuri de contracte, cel civil și cel de muncă, fiecare dintre ele putând declanșa proceduri diferite în caz de litigii.

Între cele două categorii de contracte există și alte elemente care le individualizează astfel:

- Cu privire la latura economică:
  - sportivul amator primește, în baza contractului, burse, indemnizații sportive, diurne de deplasare, alocații pentru hrană, medicamente și susținătoare de efort, precum și premii sportive;
  - sportivul profesionist primește, în baza contractului de muncă, salariul.

Element important, ce trebuie subliniat, este faptul că, chiar dacă ambele categorii de sportivi primesc sume de bani, acestea sunt considerate venituri doar pentru sportivul profesionist, sumele primite de sportivul amator nu sunt considerate venituri potrivit dispozițiilor legale, Legea nr. 330/1999, art. 16, al. 8, teza 2, „Nu sunt considerate venituri bursele și indemnizațiile sportive, diurnele de deplasare, alocațiile pentru hrană, medicamente și susținătoare de efort, precum și premiile sportive.” Acest aspect prezintă importanță din punct de vedere fiscal, doar veniturile sunt supuse impozitării.

- Cu privire la latura normativă avem mai multe aspecte, care subliniază diferența dintre cele două tipuri de contracte, astfel:
  - Cu privire la normele aplicabile în materie avem, pentru contract, dispozițiile Legii nr. 330/ 1999, art. 16, al.4 și C. civ., al R. Moldova, art. 970, pentru contractul de muncă, Legea nr. 330/1999, art. 17, al. 2 și C.mun., al R. Moldova, art. 325.

- Cu privire la continuitatea raporturilor dintre părți, doar contractul de muncă dă naștere la raporturi continue, ceea ce obligă și la respectarea unui anumit program de antrenament. Raporturile ce se nasc între părțile unui contract, încheiat conform art. 16, al.4, al Legii nr. 330/1999, nu dau naștere la raporturi continue.

De obicei, acest tip de contract este încheiat pentru o perioadă scurtă de timp în vederea participării la un concurs sau la anumite concursuri, nu îi sunt aplicabile normele disciplinei muncii, ce ar impune respectarea unui program de lucru, de antrenament.

- Cu privire la transferul sportivilor, doar sportivii profesioniști pot fi transferați, nu și sportivii amatori. Transferul unui salariat este o instituție specifică dreptului muncii, chiar dacă este adaptată de sistemul sportiv, doar titularii contractelor de muncă pot fi transferați la alte asociații/ cluburi sportive.

Acest aspect este unul pozitiv, care poate determina creșterea numărului de sportivi profesioniști, aceștia beneficiind de caracterul protector al normelor legale, iar asociațiile/cluburile sportive putând realiza venituri suplimentare, necesare continuării activității.

## **2.2. Particularități ale clauzei compromisorii ca element component al contractelor de muncă ale sportivilor**

Clauza compromisorie nu este un element component al contractelor de muncă, generale, comune, dar în cadrul sistemului sportiv a fost adoptată și adaptată, aceasta reprezentând elementul principal, declanșator, al arbitrajului, existența acesteia fiind anterioară apariției litigiului.

Clauza compromisorie este o convenție, prin care „părțile convin ca litigiile ce se vor naște din contractul în care este stipulată, sau în legătură cu acesta, să fie soluționate pe calea arbitrajului, arătându-se, sub sancțiunea nulității, modalitatea de numire a arbitrilor” [45].

O altă definiție a clauzei compromisorii este „clauză prin care părțile convin ca eventualele litigii născute din contractul în care este inserată sau în legătură cu acesta să fie soluționate prin arbitraj, desemnându-se, totodată și instituția de arbitraj competentă” [31].

În dreptul francez se permite tuturor persoanelor să încheie un compromis cu privire la drepturi de care pot dispune [68].

În Italia, Codul de procedură civilă stabilește, în art. 808, că „părțile pot stipula în contractul încheiat sau într-unul separat, ca toate controversile ce apar în legătură cu contractul, încheiat, să fie soluționate de către arbitri, atâta timp cât controversile pot face obiectul convenției arbitrale.”

Și în alte țări există, în sistemele juridice, posibilitatea de a recurge la arbitraj în materiile în care este vorba despre drepturi de care pot dispune.

Adoptarea și adaptarea clauzei compromisorii în sistemul sportiv se impune din rațiuni practice, dar nesocotește ordinea publică în măsura în care depășește limitele stabilite prin lege, cu privire la domeniul de competență.

Întrebarea, care se pune, este dacă clauza compromisorie, element specific de stabilire anticipată a competenței de soluționare a litigiilor, prin intermediul arbitrajului, este sau nu este valabilă în contractele de muncă ale sportivilor?

Valabilitatea sau, dimpotrivă, lipsa de valabilitate a clauzei compromisorii depinde de sistemul legislativ al statului, pe teritoriul căruia este încheiat contractul de muncă al sportivului.

Astfel, avem clauze compromisorii în contractele de muncă ale sportivilor, care își desfășoară activitatea profesională în țări precum România, unde legislația stabilește, potrivit ultimelor modificări, limitele de acțiune ale domeniului sportiv precizând că „sportivul profesionist este cel care pentru practicarea sportului respectiv îndeplinește următoarele condiții: a) obține licența de sportiv profesionist; b) încheie, cu o structură sportivă în formă scrisă, un contract individual de muncă sau un contract de activitate sportivă” [44, art. 14, al. 2, lit. a, b].

De fapt, această alternativă pe care o oferă legislația românească este una care încurajează convențiile civile, contractul de activitate sportivă are caracter civil și nu oferă protecție sportivului, care este un angajat ce desfășoară o activitate economică subordonată, iar caracterul consensual al clauzei devine unul obligatoriu, niciun sportiv nu poate refuza introducerea clauzei respective în contractele încheiate pe teritoriul României.

Obligativitatea clauzei compromisorii, în contractele de muncă sportive, are drept consecință dezechilibrul cu efecte directe asupra libertății de exprimare a consimțământului, aspect ce nu poate fi permis, atunci când vorbim de contracte de muncă, în general, și de cele de muncă ale sportivilor, în special.

De fapt, admiterea și impunerea introducerii unei astfel de clauze nu face altceva decât să recunoască caracterul civil al contractului, încheiat între sportiv și club/societatea sportivă, influențând și modul de soluționare al tuturor litigiilor.

În R. Moldova, la fel ca în România, avem introduse în contractele de muncă sportive clauze compromisorii, cu toate că „Legea cu privire la cultura fizică și sport”, nr. 330 din 1999, prevede la art. 17, al. 2, că „sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă...”

Alte sisteme încearcă să acorde protecție salariatului și interzic introducerea clauzei compromisorii, dar permit acordul de compromis, în Belgia, sau cauzele ce privesc raporturile de



muncă se soluționează de aceeași instanță, indiferent de felul muncii prestate de angajat, în Franța, Tribunalul Prud Hommes.

Codul civil francez, prin art. 2061, permite introducerea clauzei compromisorii în, [...] contractele încheiate în vederea desfășurării unei activități profesionale”, dar „sub rezerva dispozițiilor legale particulare”. Aceste dispoziții nu au niciun efect în privința raporturilor de muncă, care sunt considerate de ordine publică, fiind relevant pentru competența „prud hommes”, litigiile născute din încheierea și executarea contractelor (remunerația, modificarea condițiilor de muncă, desfacerea contractelor de muncă pe perioadă determinată înainte de termen, demisia) [69, p. 259-260].

Considerăm că, introducerea clauzei compromisorii nu este compatibilă cu contractele de muncă, indiferent de titularul contractului de muncă și felul muncii prestate, dar, în cazul convențiilor civile sau alternativelor la contractul de muncă, persoană fizică autorizată, întreprindere individuală, societate cu răspundere limitată etc., ar fi posibilă introducerea unor astfel de clauze, prin care s-ar soluționa eventualele litigii.

În domeniul sportului, datorită sumelor mari de capital, necesare pentru a transfera sportivii de la un club la altul, nu ne putem referii la alternative la contractul de muncă, care nu creează nicio subordonare. Singura soluție sunt contractele de muncă, în care să fie interzise expres clauzele compromisorii, dar să se permită stabilirea unor proceduri prealabile sesizării instanței prin care părțile să poată să se concilieze, să încheie o tranzacție.

În ceea ce privește clauza compromisorie, în opinia noastră, fie că este folosită în arbitrajul comercial fie că este folosită în arbitrajul sportiv, îndeplinește următoarele funcții;

1. funcția de investire a organului arbitral;
2. funcția de menținere a echilibrului contractual;
3. funcția de opozabilitate față de instanțele naționale;
4. funcția de obligativitate între părți.

1. Funcția de investire a organului arbitral reprezintă faptul că în orice contract civil sau comercial, în care este inserată o asemenea clauză, dă posibilitatea părții nemulțumite să sesizeze instanța arbitrală.

Instanța arbitrală va putea fi sesizată doar în cazul în care a fost introdusă, în contract, o asemenea clauză sau dacă părțile au încheiat un compromis.

Spre deosebire de cauzele în care competența este atribuită prin lege instanțelor judecătorești, părțile putând alege doar dacă se adresează instanței sau nu fără a putea alege instanța, care să soluționeze cauza, cu excepția cauzelor cu competență alternativă, instanța arbitrală nu va putea

soluționa cauza dacă nu există clauza compromisorie sau acordul de compromis care să o stabilească competentă, să o investească.

Această funcție de investire a organului arbitral este o funcție comună a clauzei compromisorii, atât a celei utilizate în dreptul comercial, cât și a celei utilizate în contractele de muncă ale sportivilor.

Elementul pozitiv al clauzei compromisorii, sau al compromisului, este acela de a evita „coliziunea normelor”, situația în care norme contradictorii, din sisteme diferite, au aplicabilitate în același caz [70, p. 12].

2. Funcția de menținere a echilibrului contractual, prin introducerea unei clauze compromisorii, într-un contract civil sau comercial, urmărind responsabilizarea părților în ceea ce privește respectarea clauzelor contractuale și îndeplinirea acestora.

3. Funcția de opozabilitate, față de instanțele judecătorești, reprezintă recunoașterea sistemului arbitral și a hotărârilor adoptate cu posibilitatea de a fi recunoscute de instanțele judecătorești și puse în executare silită.

Opozabilitatea clauzei compromisorii față de instanțele judecătorești are ca efect faptul că în cazul în care una din părți se va adresa instanței de judecată, pentru a soluționa un litigiu, în legătură cu contractul în care este stipulată clauza compromisorie, cauza va fi respinsă, ca inadmisibilă.

4. Funcția de obligativitate a clauzei compromisorii în raporturile dintre părți este directă și necondiționată, producându-și efecte până la executarea contractului. Datorită obligativității clauzei niciuna dintre părți nu poate, în caz de litigiu, să sesizeze instanța de judecată, competența aparține instituției arbitrale așa cum a fost stabilită, prin clauza compromisorie.

Revenind la întrebarea dacă este sau nu valabilă clauza compromisorie în contractele de muncă ale sportivilor, considerăm că, contractul de muncă sportiv este un contract complex ce are în conținutul lui elemente, prin care sunt stabilite drepturi și obligații de angajat, dar ele aparțin dreptului muncii, nu dreptului comercial. Aceste elemente, ce aparțin dreptului muncii, nu pot face obiectul arbitrajului împreună cu litigiile, care privesc disciplina sportivă, dopingul, nerespectarea regulilor competiției etc.

Clauza compromisorie nu poate stabili anticipat ca, în cazul unui litigiu de muncă, competența de soluționare să aparțină instanțelor arbitrale constituite pe lângă federațiile sportive de profil, deoarece munca desfășurată de sportiv nu intră în domeniul de competență al sportului așa cum este stabilit de către legislația R. Moldova, Legea nr. 330 din 1999, modificată prin Legea nr. 161 din 28.06.2013, care introduce al. 5<sup>1</sup>, la art. 21, cu următoarele prevederi: „Federațiile sportive naționale au următoarele atribuții principale:

- a) elaborează strategia de dezvoltare a ramurii de sport respective și monitorizează implementarea acesteia;
- b) organizează și supraveghează competițiile sportive la nivel național;
- c) elaborează și realizează programe de pregătire și de participare a loturilor naționale pe probe de sport la competițiile internaționale;
- d) aprobă programe ale federațiilor privind prevenirea și combaterea utilizării substanțelor și metodelor interzise, monitorizează implementarea politicilor naționale antidoping, instituie comisii federale antidoping și asigură activitatea acestora;
- e) realizează activități de prevenire și combatere a violenței în sport, de respectare a spiritului de fair play și a toleranței în activitatea sportivă” [29].

Așadar, federațiile sportive au atribuții în domeniul sportiv, iar organele arbitrale constituite în cadrul lor pot să mențină disciplina sportivă, dar nu pot nicidecum prin clauzele compromisorii să se stabilească competente să soluționeze aspectele legate de executarea-neexecutarea contractului de muncă.

Considerăm că trebuie să se facă distincție clară între contractul de muncă al sportivului, așa cum este indicat în C. mun., al R. Moldova, dar și în Legea nr. 330 din 1999, art. 17, al. 2 și orice alte prevederi referitoare la alte venituri suplimentare, ce privesc drepturi de imagine, publicitate etc. și care chiar dacă sunt legate de munca prestată de sportiv și de popularitatea acestuia, nu aparțin dreptului muncii, ele se datorează potrivit contractului încheiat de sportiv. Doar litigiile cu privire la aceste venituri, în caz de neplată, pot face obiectul arbitrajului, potrivit clauzei compromisorii.

Arbitrajul cu privire la sumele de bani, nu poate fi numit arbitraj sportiv, chiar dacă părțile implicate aparțin acestui domeniu, sportivi sau cluburi/societăți sportive. Acesta este un arbitraj comercial, iar soluționarea acestor cauze, de către organele arbitrale constituite pe lângă federațiile de profil, reprezintă o extensie a atribuțiilor organelor implicate în soluționarea litigiilor sportive.

Arbitrajul sportiv este cel efectuat cu privire la disciplina sportivă, tehnica sportivă, fair play, doping și alte situații precum violența sau rasismul în sport și care sunt în legătură strictă cu sportul iar pentru ele nici nu este nevoie de o clauză compromisorie, ele aparțin sportului și pot fi soluționate doar de organismele sportive, în instituții specializate.

Clauzele compromisorii, introduse în contractele de muncă sportive, au în general o formulare cu acoperire largă, „litigiile de orice natură în legătură cu prezentul contract”, prin aceasta asigurându-și un monopol, cu privire la toate raporturile ce se creează în acest domeniu și care exced domeniului sportiv.

Considerăm că, introducerea în contractele de muncă sportive a clauzei compromisorii este o încălcare a ordinii publice și ar trebui interzisă, iar dacă este inclusă să nu i se recunoască niciun efect.

Această concluzie este rezultatul interpretării coroborate a dispozițiilor Legii nr. 330 din 1999 și a dispozițiilor C. mun., al R. Moldova, care stabilesc că litigiile de muncă sunt de competența instanțelor de judecată, iar cu privire la aceasta nu poate fi invocată autonomia sportului.

Clauza compromisorie, din contractele de muncă încheiate de către sportivi și cluburi sportive, va trebui să fie una limitată doar la litigiile comerciale și la cele civile fără a avea influență asupra celor de muncă și a celor sportive, pentru litigiile de muncă nefiind valabilă, se încalcă ordinea publică iar pentru cele de natură sportivă intră în domeniul exclusiv de competență al sistemului sportiv potrivit autonomiei acordate prin lege, deci am fi în prezența unui „pleonasm juridic”.

### **2.3. Componenta disciplinară a raporturilor create între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă muncii**

#### **A. Noțiune**

Disciplina, ca și concept, este o componentă importantă a vieții sociale și reprezintă un ansamblu de reguli comportamentale, care trebuie respectate de către individ sau grup în relațiile cu ceilalți membri ai grupului.

Din punctul de vedere al contractelor de muncă sportive și al litigiilor ce decurg din acestea, sunt trei aspecte importante ale disciplinei, care se intersectează, și anume;

- disciplina muncii;
- disciplina sportivă;
- disciplina contractuală [71, p. 63].

Disciplina muncii, ca și componentă a conceptului de disciplină, presupune o acceptare liber consimțită, de către fiecare individ în parte, dar și de către membrii grupului în ansamblu, în urma încheierii unui contract de muncă, a legilor și regulilor organizaționale, precum și a dispozițiilor luate de către conducerea unei unități, pentru bunul mers al activității. Disciplina este în strânsă legătură cu drepturile și obligațiile angajaților, orice încălcare a drepturilor, dar mai ales a obligațiilor, poate genera acte de indisciplină.

„Disciplina muncii este specifică și indisolubilă relațiilor sociale de muncă, fiind o condiție obiectivă pentru desfășurarea eficientă a activității în cadrul oricărei structuri organizaționale” [72, p. 19].

Înainte de a face referiri la disciplina muncii, este necesar de a evidenția rolul și importanța elementului principal care poate declanșa proceduri disciplinare, acesta fiind contractul de muncă, ce presupune o subordonare a angajatului față de angajator, în cadrul relațiilor de muncă unde își desfășoară activitatea potrivit funcției pe care o ocupă și în conformitate cu fișa postului.

Pe lângă contractul de muncă în fiecare unitate există și un regulament intern, care este adus la cunoștința angajaților pe bază de semnătură și în care sunt specificate regulile de disciplină ce trebuie respectate la locul de muncă, pe durata de acțiune a contractelor de muncă, precum și sancțiunile ce pot fi aplicate în caz de neconformare.

Cu privire la regulamentul intern al unității trebuie să menționăm faptul că, în momentul adoptării acestui act juridic trebuie respectate dispozițiile legale în materie, care stabilesc elementele ce pot incluse, și limitele acestora. Deci prin acest act normativ local nu pot fi stabilite sancțiuni suplimentare față de cele prevăzute de codul muncii [73, p. 247]

Disciplina sportivă reprezintă o altă componentă a conceptului de disciplină este specifică domeniului sportiv și are o contribuție însemnată la dezvoltarea sportului și obținerea de rezultate. Potrivit acestui tip de disciplină, sportivii sunt obligați, atât în timpul antrenamentelor, al competițiilor, dar și în timpul liber, să aibă o anumită conduită, un anumit comportament.

Disciplina sportivă are în conținutul său elemente ale disciplinei muncii, dar este mai complexă decât aceasta, datorită caracterului mixt al contractului de muncă sportiv, dar și relațiilor ce se stabilesc între federații și cluburi sportive, sportivi, relații de subordonare. Disciplina sportivă se aplică tuturor sportivilor, atât profesioniști, cât și amatori, aceștia fiind obligați să respecte regulile stabilite pentru sportul practicat.

Momentul, în care începe să producă efecte obligația de respectare a disciplinei sportive pentru sportivul profesionist, coincide cu încheierea contractului de muncă sportiv și încetează odată cu încetarea contractului, prin unul din modurile stabilite, ajungere la termen sau orice alte moduri în care raporturile nu mai pot fi continuate.

Pentru sportivul amator momentul în care se impune respectarea disciplinei sportive este acela în care el decide să practice un anumit sport, să participe la competiții.

Prin disciplină contractuală, ca și modalitate de a respecta angajamentele asumate, se înțeleg acele reguli stabilite de dispozițiile legale sau de părți, prin negociere, și care obligă părțile contractante să execute contractele încheiate, cu bună credință, conform termenilor contractuali și la termenele convenite.

Prin analiza disciplinei muncii, disciplinei sportive și a celei contractuale, încercăm să vedem cum este înțeleasă disciplina, ca formă a răspunderii sportivilor, subiecți ai contractelor de muncă sportive, dar și competența organelor chemate să soluționeze eventualele litigii.

Răspunderea disciplinară este definită ca fiind „acea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție, de către orice salariat, a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici” [74, p. 392].

Potrivit acestei definiții și dispozițiilor legale, din dreptul muncii, pot fi subiecte ale răspunderii disciplinare persoanele fizice angajate, care încalcă cu vinovăție dispozițiile legale sau regulile interne, stabilite prin regulamente sau prin contractele de muncă.

Doar angajatul răspunde disciplinar, în cazul în care nu se conformează regulilor disciplinare stabilite, angajatorul nu răspunde disciplinar, el este cel care stabilește regulile, a căror respectare o cere.

În legătură cu contractele de muncă sportive termenul „disciplină” are un sens și un conținut mult mai complex, aceasta datorându-se caracterului mixt al normelor, care reglementează activitatea sportivă în ansamblu, și care are ca scop realizarea unui sistem unic de reguli și a unui sistem unic de organe, care urmăresc respectarea regulilor și aplicarea, în caz de necesitate, a sancțiunilor corespunzătoare.

Din definiția dată răspunderii disciplinare se desprind elementele esențiale ale acesteia și anume: a) calitatea de salariat; b) existența unei fapte ilicite (a unei abateri disciplinare); c) săvârșirea faptei cu vinovăție; d) un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat [75, p. 646].

Răspunderea disciplinară, stabilirea răspunderii disciplinare, înseamnă aplicarea sancțiunilor disciplinare, rolul lor fiind acela de a stabili o ierarhie, în cadrul căreia să se poată controla activitatea și să se normalizeze raporturile. Aceasta putându-se realiza prin utilizarea anumitor instrumente sau procedee, care să prescrie sau să interzică anumite comportamente sau acțiuni, stabilirea regulilor, supravegherea subiecților, reprimarea comportamentelor deviate de către judecători, prin impunerea sancțiunilor [76, p. 18-20].

Aplicarea sancțiunilor este, așadar, de esența disciplinei, răspunderii disciplinare, care are un caracter represiv, sancționator și totodată reparator, al ordinii impuse.

Analizând definiția dată disciplinei muncii și raportându-ne la aceasta, considerăm că disciplina sportivă este mult mai complexă, datorită faptului că normele sunt mult mai riguroase, mai numeroase. Multitudinea și complexitatea normelor permit ca în cadrul sportului să poată fi subiecți ai răspunderii disciplinare și sportivii amatori, care, chiar dacă nu au un contract de muncă cu un club sportiv, pot fi trași la răspundere disciplinară, datorită nerespectării regulilor impuse pentru practicarea disciplinei sportive respective.

Pentru a putea vorbi de disciplină sportivă trebuie să înțelegem care sunt categoriile de litigii ce pot să apară în legătură cu contractele de muncă sportive.

Considerăm că litigiile pot fi clasificate astfel:

1. În funcție de normele încălcate:

- Litigii tehnice, fiind cele care rezultă din nerespectarea regulilor tehnice specifice pentru tipul de sport practicat. Acest tip de litigii poate fi soluționat numai de organele arbitrale instituționale ale federației. Potrivit normelor tehnice în materie, am fi în prezența unei justiții tehnice, care se referă la regulile unei competiții, menite să asigure respectarea normelor de conduită. În acest domeniu nu pot fi configurate drepturi subiective sau interese legitime și, prin urmare, rămâne în competența exclusivă a organelor arbitrale, excluzând orice posibilitate de apel către autoritățile juridice [77, p. 37].

- Litigii disciplinare, în cadrul lor trebuie făcută distincție între litigiile ce rezultă din încălcarea disciplinei sportive, așa cum este stabilită prin regulamente și statute, soluționarea lor fiind de competența exclusivă a organelor arbitrale interne, ale federațiilor sportive și cele disciplinare care aparțin dreptului muncii, care chiar dacă, printr-o interpretare extensivă a termenului „disciplină” sunt considerate tot de competența organelor arbitrale să ofere cel puțin părții nemulțumite posibilitatea, ca după epuizarea căilor disciplinare sportive să se poată adresa instanței de judecată, care să se pronunțe și să soluționeze definitiv litigiul.

- Litigii economice, sunt acele litigii care au ca obiect sume de bani, această categorie poate include litigii dintre cluburi, care privesc sumele pentru transferul sportivilor de la un club la altul stabilite și neplătite, alte litigii cu privire la sume datorate sportivilor sau cluburilor, care au fost stabilite prin contracte de imagine, sponsorizare etc. Aici vom avea ca instanțe competente, ce pot fi învestite cu soluționarea litigiilor, organe diferite, după cum sunt sau nu sunt introduse în contracte clauze compromisorii sau încheiate acorduri de compromis.

În ceea ce privește salariul sportivului stabilit, dar neplătit, acesta nu ar reprezenta un litigiu economic care să poată fi soluționat pe calea arbitrajului, datorită faptului că dispozițiile legale impun soluționarea litigiilor de muncă de către instanțele de judecată.

- Litigiile administrative, care ar fi o ultimă categorie de litigii, ce pot să apară, cu privire la nerespectarea de către federațiile naționale a regulamentelor și dispozițiilor obligatorii adoptate de către federațiile internaționale. Ele reprezintă remedii interne care au menirea de a anula actele, deciziile adoptate de organele inferioare [78, p. 20-21].

2. În funcție de sancțiunea aplicată:

- Litigii sportive, se aplică sancțiuni fără conținut patrimonial, de ex. suspendarea pentru un meci de fotbal.

- Litigii mixte, se aplică sancțiuni combinate, cu conținut mixt, patrimonial și nepatrimonial.

3. În funcție de natura drepturilor, obligațiilor încălcate:

- Litigii patrimoniale, cele care au un conținut ce poate fi evaluat.

- Litigii nepatrimoniale, cele al căror conținut nu poate fi evaluat.

Așadar, termenul „disciplină” cu cele trei laturi: a muncii, sportivă și contractuală, își găsește pe deplin aplicare în cadrul sistemului arbitral sportiv, unde termenul „disciplină” le înglobează pe toate cele trei noțiuni, chiar dacă au un conținut și finalitate diferită, într-un sistem de justiție privată, care nu fragmentează actul de justiție dar nu oferă posibilitatea unui control din partea instanțelor statale.

Cele trei tipuri de disciplină au un element comun, reprezentat de un contract valabil încheiat, iar apoi apar elementele de diferență, care duc contractul de muncă sportiv mai aproape de un contract civil-comercial decât de unul de muncă. Acesta este motivul pentru care se impune în practică arbitrajul, ca mod de soluționare al litigiilor.

Perceperea apartenenței contractului de muncă sportiv la contractele civile-comerciale și nu la cele de drept al muncii este justificată de interesele financiare ale părților, acestea putând stabili anticipat modul de soluționare a litigiilor, ceea ce nu este permis în dreptul muncii.

În dreptul muncii regula generală este că, între angajat și angajator, se stabilesc raporturi de subordonare, acestea constituind o cerință intrinsecă a oricărui raport de muncă. Raportul de subordonare, existent din treaptă în treaptă organizatorică, apare ca o necesitate obiectivă impusă de însăși diviziunea muncii. Subordonarea în cadrul raportului juridic de muncă reprezintă suportul legal al posibilității de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

Termenul „disciplină”, în sport, are un înțeles mult mai extins decât cel din domeniul dreptului muncii. Întreaga activitate sportivă se desfășoară după o anumită disciplină, orice încălcare a disciplinei atrage aplicarea de sancțiuni disciplinare, ceea ce duce, potrivit clauzelor compromisorii, la competența de soluționare a litigiilor de către organele arbitrale. Aceste organe soluționează orice litigii, legate de contractul de muncă încheiat de sportiv și club, dar problema acestor organe este independența lor atâta timp cât ele sunt create de persoanele juridice la care sunt afiliate cluburile, tot ele fiind și cele care stabilesc regulile [79, p. 18].

Din punctul nostru de vedere, litigiile, care pot să apară între sportiv și club, trebuie să fie clasificate și reunite într-un alt mod, care să permită respectarea drepturilor sportivilor, atât cele de sportiv cât și cele de angajat. Această reclasificare trebuie să permită un control din partea statului asupra modului de soluționare a litigiilor, legate strict de raportul de muncă, în care primează calitatea de angajat a sportivului.

Am putea avea următoarele categorii de litigii:



- litigii sportive, cele care se referă strict la modul de respectare a regulilor tehnice sportive și cele de disciplină sportivă stabilite de statute și regulamente, dopingul, violența și rasismul în sport;

- litigii economice, cele care se referă la sume de bani datorate potrivit contractelor încheiate între părțile implicate în activitatea sportivă și care nu au legătură cu contractul de muncă încheiat între sportiv și club;

- litigii de muncă, în care primează calitatea de angajat și nu cea de sportiv, și se referă la respectarea, nerespectarea obligațiilor, care se află în legătură directă cu prestarea muncii de către sportiv și plata salariului de către angajator.

În opinia noastră, doar primele două categorii de litigii pot fi supuse arbitrajului, deoarece litigiile de muncă nu sunt arbitrabile.

## **B. Sancțiuni disciplinare**

Prin sancțiuni disciplinare înțelegem acele măsuri, care se impun a fi luate, pentru restabilirea ordinii încălcate și care atrag atenția subiectului pentru viitor, cu privire la conduita pe care trebuie să o adopte și să respecte regulile disciplinare, disciplinare-sportive și contractuale.

În funcție de disciplina, în cadrul căreia au fost stabilite sancțiunile, avem sancțiuni disciplinare:

- cu caracter preponderent nepatrimonial, specifice dreptului muncii;
- cu caracter preponderent patrimonial, specifice dreptului civil-comercial;
- cu caracter mixt, specifice sectorului sportiv.

Cu privire la sancțiunile disciplinare, specifice dreptului muncii, avem, potrivit art. 206, al.1, C. mun., al R. Moldova: a) avertismentul, b) mustrarea, c) mustrarea aspră, d) concedierea, în temeiurile prevăzute la art. 86, al. 1, lit. g-r, iar al. 3, al aceluiași articol, prevede interzicerea aplicării amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă, ele se aplică numai persoanelor fizice [28, art. 206, al. 1, al. 3].

Sancțiunile, pentru nerespectarea disciplinei contractuale, au întotdeauna un caracter patrimonial, chiar dacă sunt diferite, de la un sistem de drept la altul. În general, în cadrul contractelor este inclusă o clauză penală, prin care se stabilește, anticipat, suma datorată pentru neexecutare, executare parțială, necorespunzătoare sau cu întârziere, a contractului și, bineînțeles, rezoluțiunea contractului cu daune interese [33, art. 738].

În materie sportivă, caracterul mixt al sancțiunilor disciplinare este expres evidențiat în cuprinsul regulamentelor și statutelor sportive, iar sancțiunile se aplică deopotrivă persoanelor fizice și persoanelor juridice, cu titlul de exemplu: a) avertisment; b) mustrare; c) penalitate sportivă; d) restituirea distincțiilor [80, art. 12, p. 397].

Penalitatea sportivă constă în obligarea unei persoane, care a săvârșit o abatere disciplinară, la plata unei sume de bani [80, art. 20, p. 400].

În ceea ce privește antrenarea răspunderii disciplinare, în dreptul muncii, aceasta poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se afla în raporturi de muncă cu un angajator. Astfel, posibilitatea ca salariatul să răspundă disciplinar pentru faptele sale, circumscrise abaterilor disciplinare, așa cum sunt ele descrise în actele juridice de organizare și funcționare ale angajatorului, este specifică raportului juridic de muncă, fundamentat pe contractul individual de muncă, al cărui element esențial și definitiv îl constituie raportul de subordonare al salariatului față de angajatorul său. De aceea, în cazul celorlalte contracte, în temeiul cărora se prestează activitate în beneficiul altei persoane, cum sunt: contractul de mandat, de antrepriză, de locațiune, de servicii, prestatorul nu poate răspunde disciplinar, nefiind subordonat juridic beneficiarilor [81, p. 559].

Disciplina, sancțiunile disciplinare și posibilitatea aplicării acestor sancțiuni de către angajator reprezintă un element important, specific dreptului muncii, și desuet, în materia sportului profesionist, datorită convențiilor de prestări servicii.

Sancțiunile disciplinare nu se pot aplica unor persoane care au încheiate contracte de prestări servicii, deoarece în această materie nu este prezentă continuitatea raporturilor juridice și subordonarea specifică dreptului muncii.

În privința convențiilor de prestări servicii, prestatorul se bucură de independență, în ceea ce privește activitatea prestată și programul de lucru, el având obligația ca prestația serviciului, ce reprezintă obiectul contractului, să fie îndeplinită la termenul stipulat, în caz contrar va fi angajată răspunderea contractuală.

În concluzie, sancțiunile disciplinare, stabilite de dreptul muncii, sunt o prerogativă, a angajatorului în virtutea căreia va putea sancționa un angajat, dacă sunt întrunite cumulativ următoarele:

- Cerința principală este ca angajatul să fi săvârșit o anumită faptă, o încălcare a regulilor, să nu fi respectat îndatoririle sale, așa cum sunt stabilite prin regulamentele interne ale societății angajatoare. Angajatul nu va fi considerat ca săvârșind o faptă care să atragă sancțiuni disciplinare ori de câte ori își exercită un drept al său recunoscut de lege, de exemplu, participarea la grevă.

- Angajatul să fie vinovat, în lipsa vinovăției acestuia nu putem vorbi de posibilitatea aplicării unei sancțiuni disciplinare.

- Să fie vorba despre o faptă sancționabilă, constatată în termenul prevăzut de lege, de regulă imediat după constatarea abaterii, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării. Nu vor putea fi

aplicate sancțiuni disciplinare, după trecerea unui termen de 6 luni, din ziua comiterii abaterii disciplinare, potrivit art. 209, C. mun., al R. Moldova.

- Libertatea angajatorului de a stabili în mod liber o sancțiune, din cele enumerate de dispozițiile legale în vigoare. Aceasta, bineînțeles, va fi aplicată în funcție de regula încălcată și de vinovăția angajatului, precum și de alte elemente particulare, avute în vedere de angajator, care poate să ierte angajatul, fără să aplice sancțiuni.

Pentru a proteja angajatul și a echilibra balanța de putere, care înclină în favoarea angajatorului, legea interzice aplicarea anumitor sancțiuni disciplinare și stabilește modul de contestare al celor aplicate.

Dispozițiile C. mun., al R. Moldova, art. 206, al. 3, prevăd expres interzicerea aplicării unor sancțiuni de natură pecuniară, în materie disciplinară, iar la al. 4, al aceluiași articol, interzice aplicarea unor sancțiuni repetate pentru aceeași faptă.

Sunt interzise, în dreptul muncii, sancțiunile discriminatorii, care au la bază de exemplu; orientarea sexuală, religia sau activitatea sindicală. Tot prin dispoziții legale, este prevăzută o anumită procedură și anumite termene, care trebuie respectate, precum și o anumită ierarhie a sancțiunilor disciplinare. Încălcarea acestor dispoziții legale, de către angajator, oferă angajatului posibilitatea de a se adresa instanței de judecată, pentru a verifica legalitatea și temeinicia sancțiunii aplicate.

Disciplina reprezintă, așadar, elementul comun ambelor contracte de muncă, atât cel general, comun, prevăzut de dreptul muncii, cât și cel special, sportiv, dar reprezintă și un element de diferență, prin conținutul sancțiunilor disciplinare ce pot fi aplicate și contestate după reguli diferite, în fața unor instanțe diferite.

Disciplina contractuală reprezintă o modalitate, prin care întreg contractul trebuie să respecte anumite reguli, din momentul încheierii-intrării în vigoare și până la încetarea acestuia, dar ea nu trebuie confundată cu disciplina contractelor de muncă. Contractul de muncă nu poate fi considerat un contract oarecare în cadrul căruia să se stabilească anticipat competența de soluționare a litigiilor.

Nu trebuie creată, o confuzie conform căreia voința părților este cea care stabilește toate elementele componente ale contractului de muncă, deoarece libertatea de a contracta, în virtutea căreia se pot încheia contracte, include și posibilitatea încheierii unui contract de muncă.

Încheierea contractului de muncă presupune și negocierea conținutului acestuia, ceea ce reflectă latura aparținătoare dreptului privat, fiind o modalitate corectă de exprimare a personalității și competenței fiecărui subiect, dar dreptul muncii are și o latură publică, care are drept scop protecția socială a angajatului și care nu poate fi negociată.

Latura publică, a dreptului muncii, stabilește condițiile minime legale, ce trebuie respectate, în momentul încheierii unui contract de muncă, dar și condițiile, care trebuie respectate pe parcursul executării acestuia. Tot în cadrul laturii publice și în scopul protecției sociale a angajatului, legea stabilește instanța competentă să soluționeze eventualele conflicte, ce apar între angajator și angajat și nici aceasta nu este negociabilă.

Caracterul mixt, al normelor dreptului muncii, a fost prezentat și de literatura de specialitate din R. Moldova, unde se vorbește atât de caracterul negociat, convențional, al dreptului muncii, cât și de componenta socială, care are drept scop protecția intereselor subiecților raporturilor juridice de muncă, precum și de fixarea unui punct de echilibru, cu luarea în calcul a intereselor statului [75, p. 23-24].

Considerăm că delimitarea strictă a celor două tipuri de disciplină, a muncii și sportive, ar avea consecințe directe la nivel jurisdicțional.

Disciplina sportivă, este necesar să se refere doar la regulile tehnice sau alte la reglementări referitoare la dopping, fair play sportiv și regulile competiției, reprezentând baza învestirii organelor arbitrale, care vor aplica sancțiuni disciplinare.

În ceea ce privește actele de indisciplină, specifice dreptului muncii, ele trebuie să fie sancționate, potrivit dispozițiilor legale, în vigoare și să poată fi contestate, potrivit dreptului comun. Această soluție, chiar dacă nu exclude arbitrajul, în materie, oferă posibilitatea efectuării unui control, ceea ce reprezintă o componentă importantă a sistemelor democratice, menite să asigure o dezvoltare controlată a sistemului și împiedicarea dezvoltării haotice.

### **C. Condițiile răspunderii disciplinare**

Pentru a putea angaja răspunderea disciplinară a salariaților, care au încheiate contracte de muncă, indiferent de felul muncii prestate, trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții:

- Existența unui contract de muncă, acesta reprezentând elementul principal prin care se realizează raportul de subordonare, specific muncii și care permite declanșarea procedurii disciplinare. Inexistența contractului de muncă conduce la imposibilitatea declanșării procedurii disciplinare;
- Existența unor reguli ce trebuie respectate, stabilite prin regulamente, și statute și care au fost aduse la cunoștința salariatului, acesta semnând de luare la cunoștință. Lipsa semnăturii salariatului, presupune faptul că acesta nu a luat la cunoștință, care sunt regulile ce trebuie respectate, iar aplicarea sancțiunilor disciplinare ar fi ilegală;
- Încălcarea regulilor stabilite, prin regulamente sau statute și care au fost aduse la cunoștința salariatului;

- Vinovăția salariatului, în ceea ce privește încălcarea, nerespectarea regulilor, stabilite de către angajator;
- Daunele, create de către salariat, prin nerespectarea regulilor;
- Raportul de cauzalitate, între dauna produsă și încălcarea, nerespectarea regulilor.

Elemente comune, pentru ambele tipuri de răspundere disciplinară, sunt:

- existența unui contract de muncă, încheiat în formă scrisă;
- existența unor regulamente, statute, prin care sunt stabilite regulile ce urmează a fi respectate;
- persoana fizică, subiect al contractului, ce urmează să se conformeze regulilor stabilite sau în caz de neconformare să suporte constrângerea, impusă de sancțiunea disciplinară.

Elementele de diferență dintre cele două forme de răspundere disciplinară sunt prevăzute ca elemente distincte, în cadrul disciplinei sportive de exemplu:

- Persoana juridică, careia i se pot aplica sancțiuni disciplinare și care nu are încheiat un contract de muncă cu federația sportivă, sancțiunile aplicate datorându-se modului defectuos în care organizează o competiție sau încălcării regulilor stabilite, prin regulamentele federației.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare persoanelor juridice, în domeniul sportiv, este posibilă datorită subordonării pe verticală;

- Posibilitatea aplicării unor sancțiuni pecuniare, atât persoanelor fizice cât și juridice;
- Aplicarea sancțiunilor disciplinare, în caz de dopaj;
- Lipsa de fair play sportiv, o altă cauză a unor sancțiuni disciplinare ce pot fi aplicate persoanelor fizice și juridice;
- Participarea la pariuri sportive;
- Alterarea rezultatelor, unei competiții sportive;
- Nerespectarea regulilor tehnice ale competiției.

Răspunderea disciplinară sportivă este o formă de răspundere mult mai complexă decât răspunderea disciplinară din dreptul muncii, dar considerăm că ar trebui să existe o delimitare strictă a celor două forme de răspundere disciplinară. Delimitarea strictă este impusă de rațiuni practice ce permit sportivului profesionist, titular al contractului de muncă, să sesizeze instanța se judecată ori de câte este sancționat disciplinar în virtutea calității de angajat și nu de sportiv [82, p. 437].

Această separație, între cele două tipuri de disciplină, nu este una ușoară, deoarece munca unui sportiv este reprezentată de antrenamente, pe care le efectuează, și de participare la competiții, munca lui reprezentând prestații sportive ce implică respectarea regulilor sportive.

Din punctul nostru de vedere, disciplina sportivă începe cu disciplina muncii, pe care o respectă, ca orice altă persoană, ce desfășoară munca în baza contractului individual de muncă și

se continuă cu disciplina sportivă, aceasta având menirea de a completa dispozițiile disciplinare și nu de a le înlocui.

Tendința actuală, în materia contractelor de muncă sportive, este aceea de a trata toată disciplina ca pe o disciplină sportivă, aplicând sancțiuni disciplinare potrivit sistemului sportiv, sancțiuni prin care se înlătură dreptul disciplinar al muncii.

Această practică este rezultatul unei confuzii, datorate terminologiei, ce poate fi înlăturată prin adoptarea normelor legale, care să stabilească fără echivoc ce aparține sportului și ce aparține muncii, în materie disciplinară.

#### **D. Cumulul sancțiunilor disciplinare**

Prin cumulul celor două tipuri de sancțiuni disciplinare avem în vedere situația în care unui salariat, care a încheiat un contract de muncă sportiv cu un club sportiv, i se aplică două sancțiuni disciplinare: una stabilită de dispozițiile dreptului muncii, iar alta stabilită de dispozițiile regulamentelor sportive.

Având în vedere asemănările dintre cele două forme de disciplină, dar și faptul că așa cum precizăm, disciplina sportivă este mai complexă și înglobează o parte din sancțiunile disciplinare prevăzute de dreptul muncii, ele nu se pot cumula, nu se pot aplica două sancțiuni disciplinare pentru aceeași faptă, chiar dacă sancțiunile sunt prevăzute în norme diferite.

Nimeni nu poate fi sancționat de două ori pentru aceeași abatere disciplinară, cum nici nimeni nu poate fi judecat de două ori pentru aceeași faptă „non bis in idem”.

Cu privire la posibilitatea cumulului sancțiunilor disciplinare cu cele penale sau contravenționale, doctrina s-a exprimat în sensul posibilității cumulului, fără ca aceasta să încalce principiul „non bis in idem” în cazul, în care fapta întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni în legătură cu munca și a fost săvârșită cu vinovăție de salariatul respectiv. Astfel, ori de câte ori angajatul este condamnat printr-o sentință definitivă, angajatorul este în drept să aplice ulterior, prin cumul, sancțiunea disciplinară a concedierii [82, p. 420].

Cumulul, despre care vorbim, se referă la situația în care un sportiv săvârșește o abatere disciplinară, în timpul antrenamentelor sau al competițiilor sportive și abaterea disciplinară, respectivă, întrunește și elementele constitutive ale unei infracțiuni.

În legislația R. Moldova, ce conține dispoziții aplicabile domeniului sportiv, nu avem norme exprese, în care să se prevadă răspunderea penală a sportivului, în situația în care, în timpul activităților sportive, pe care le practică, acesta lovește un alt sportiv, cauzându-i o vătămare.

Dreptul penal și regulile sportive reprezintă două sisteme de norme diferite, care s-au influențat reciproc, chiar dacă unele norme penale nu au aplicabilitate întotdeauna în sistemul sportiv, de exemplu bătaia este infracțiune, dar boxul, ca sport, nu, ceea ce ne duce la concluzia

că atât dreptul penal cât și regulile sportive au o existență independentă. Totuși, sistemul penal național își exercită prerogativele sale, care îi permit, în anumite cazuri, să considere că există o infracțiune, ori de câte ori sunt depășite limitele regulilor sportive și există elementul intențional.

În dreptul penal un element important, de a cărui prezență este legată existența sau inexistența infracțiunii, este reprezentat de intenție [83, art. 17].

În materie sportivă elementul intențional este destul de greu de stabilit, nu se poate stabili cu certitudine intenția reală a sportivului. Cu toate acestea, în literatura de specialitate s-a subliniat faptul că ilicitul sportiv este relevant pentru sistemul penal statal când sportul este doar mijlocul de realizare al unui act de violență, ce nu reprezintă comportamentul normal al unui sportiv, care practică sportul respectiv [84, p. 22].

În general, sancțiunea penală trebuie să se aplice atunci când sportivul, încălcând regulile disciplinare, impuse prin regulamentele și statutele sportive, dovedește o lipsă de respect, nu numai față de regulile sportive, ci și față de persoană, cu drepturile și libertățile sale, cauzându-i acesteia daune. Acțiunea sportivului, în acest caz, este în contrast cu interesele generale și reclamă aplicarea unei sancțiuni.

În domeniul sportiv avem însă anumite infracțiuni speciale, care pot fi săvârșite de persoane fizice sau chiar juridice și care sunt sancționate, diferit pe teritoriul fiecărui stat, de exemplu:

- dopajul sportivilor și animalelor, care participă la diferite competiții;
- nerespectarea regulilor de securitate;
- coruperea sportivilor etc.

Sancțiunile disciplinare sportive pot fi cumulate cu răspunderea civilă și cu răspunderea administrativă, deoarece sancțiunile au natură diferită și presupun repararea prejudiciilor cauzate de sportivi sau de cluburi, în legătură cu organizarea și desfășurarea competițiilor sportive.

Un aspect important, în materie disciplinară sportivă, este reprezentat de faptul că, în cadrul sistemului sportiv există un sistem dublu stratificat al normelor, cel internațional și cel național, ambele având aplicabilitate. În categoria normelor internaționale avem: Carta Olimpică, recomandările CIO (Comitetul Internațional Olimpic), normele WADA (World Anti-Doping Agency), regulamentele și statutele federațiilor sportive internaționale. Categoria normelor naționale cuprinde legislația internă, prin care se acordă o autonomie, limitată, domeniului sportiv, statutele și regulamentele sportive ale comitetelor olimpice naționale și ale federațiilor sportive interne.

Aspecte importante ce trebuie analizate, în acest domeniu, sunt și cauzele de atenuare a răspunderii civile, cazul fortuit, forța majoră, fapta victimei și fapta unui terț, ele reprezentând cauze generale de atenuare a răspunderii civile, având aplicabilitate și în domeniul sportiv.

În concluzie, disciplina sportivă este mult mai complexă decât disciplina muncii, toate activitățile sportive desfășurate de sportiv, antrenamente, participare la competiții etc. fiind incluse în aceasta, dar disciplina muncii trebuie să fie tratată diferit de organele sportive, în acest sens fiind necesară o intervenție legislativă, care să permită sportivului angajat ori de câte ori este sancționat disciplinar, sancțiunea având ca temei contractul de muncă și calitatea de angajat, să poată contesta sancțiunea, potrivit dispozițiilor legale stabilite de codul muncii.

#### **2.4. Concluzii la capitolul 2**

În concluziile pe care le vom formula dorim să precizăm faptul că am analizat contractul de muncă sportiv potrivit dispozițiilor legale în vigoare, am analizat clauza compromisorie, ca element component al acestei categorii de contracte de muncă, precum și conceptul de disciplină. Aceasta reprezintă elementul principal al raportului de subordonare, creat prin încheierea contractului de muncă sportiv și a cărei delimitare, disciplina muncii de disciplina sportivă, reprezintă o provocare ce va ajuta la separarea muncii de sport și la separarea normelor ce aparțin dreptului public de cele aparținătoare dreptului privat.

În urma acestor precizări concluzionăm:

1. Contractul de muncă încheiat de sportivul profesionist aparține dreptului muncii, crează raporturi de subordonare și impune prestația muncii și plata salariului.

Aceste elemente, ce se regăsesc în toate contractele de muncă prevăzute de normele codului muncii, cunosc o oarecare specificitate în domeniu, reprezentată de anumite elemente care nu se regăsesc în cadrul contractelor de muncă generale, tradiționale cum ar fi:

- *Caracterul multilateral* al contractului de muncă sportiv, la încheierea acestuia sunt mai mult de două părți, de obicei în cazul în care se realizează un transfer al sportivului profesionist, aici intervenind o cesiune.
- *Caracterul dublu stratificat*, ceea ce presupune că pe lângă dispozițiile legale interne se suprapun dispoziții ale statutelor și regulamentelor sportive.

2. Chiar dacă legea impune încheierea unor contracte de muncă pentru sportivii profesioniști practica a adaptat aceste contracte transformându-le în convenții civile prin includerea unor clauze compromisorii, ce au ca obiectiv stabilirea anticipată a competenței de soluționare a unor eventuale litigii.

În urma cercetărilor efectuate considerăm că, această clauză nu se justifică deoarece:

- Potrivit dreptului muncii, pentru litigii de muncă competența este exclusivă a instanței de judecată.



- Potrivit autonomiei acordate în domeniul sportiv, litigiile sportive sunt de competența exclusivă a organismelor sportive împuternicite prin lege. Din acest punct de vedere introducerea unei clauze nu se justifică, reprezintă un *pleonasm juridic*.

Considerăm că, introducerea unei astfel de clauze în contractul de muncă împiedică exprimarea unui consimțământ liber și neviciat, de aceea, am propus introducerea unui nou articol în secțiunea „Concluzii generale și recomandări” în codul muncii, care să interzică introducerea unei astfel de clauze în contractele de muncă.

3. Analiza conceptului de disciplină ne determină să afirmăm faptul că, noțiunea însăși are menirea de a impune respectarea unor reguli având următoarele accepțiuni; disciplina muncii, disciplina sportivă și disciplina contractuală.

Restabilirea disciplinei presupune proceduri disciplinare, dar în domeniul sportiv disciplina este una și aceeași, un element care atribuie competența de soluționare organismelor arbitrale.

Potrivit cercetărilor efectuate disciplina muncii, spre deosebire de disciplina sportivă, atrage competența de soluționare a unor alte organe și are alte principii care stabilesc aplicarea sancțiunilor, dar și sancțiuni diferite față de disciplina sportivă.

Din punctul de vedere al sancțiunilor aplicabile avem:

- sancțiuni cu conținut nepatrimonial, specifice dreptului muncii;
- sancțiuni cu conținut patrimonial, specifice dreptului civil – comercial;
- sancțiuni cu conținut mixt, specifice sectorului sportiv;
- sancțiuni aplicabile persoanelor fizice, specifice dreptului muncii;
- sancțiuni aplicabile persoanelor fizice și celor juridice, specifice sectorului sportiv.

În opinia noastră în urma concluziilor formulate considerăm că, contractul de muncă sportiv reprezintă o realitate juridică și se impune o intervenție legislativă pentru adoptarea legislației corespunzătoare și pentru eliminarea inadvertențelor dintre textele legale și cele regulamentar-statutare ale federațiilor sportive.

### **3. PREZENTARE COMPARATIVĂ A NATURII JURIDICE A LITIGIILOR DE MUNCĂ ALE SPORTIVILOR ȘI MODUL DE SOLUȚIONARE A ACESTORA**

#### **3.1. Noțiunea litigiu de muncă- litigiu sportiv**

Termenul „litigiu” ca noțiune juridică, reprezintă orice neînțelegere, conflict, dezacord ivit între două sau mai multe persoane cu privire la modul de realizare al conținutului unui raport juridic, realizarea drepturilor și executarea obligațiilor, ce rezultă din respectivul raport.

Natura sau specificul raporturilor juridice determină și natura litigiilor, sau natura raportului juridic litigios, cu toate consecințele ce decurg din acesta; competența organelor de jurisdicție, de a soluționa respectivele litigii, competența generală materială și teritorială, modul de alcătuire al instanțelor, procedura de soluționare, căile de atac ale hotărârilor, executarea hotărârilor.

Litigiile mai sunt numite și conflicte, iar apariția lor modifică comportamentul părților implicate, limitând comunicarea dintre părți și resimțindu-se ca o barieră între părți [85, p. 10].

Potrivit literaturii de specialitate, conflictele pot fi; cu privire la acordarea unor drepturi stabilite prin contractele colective de muncă, cu privire la legalitatea deciziilor de modificare unilaterală a contractului de muncă, cu privire la transferul ilegal al salariatului, cu privire la sancționarea disciplinară ilegală a salariatului etc. [86, p. 240].

Litigiul de muncă reprezintă un dezacord ivit între angajator și angajat cu privire la modul de îndeplinire al obligațiilor asumate prin contractul de muncă încheiat. Este vorba de drepturi și obligații corelative, care își au originea în contractul de muncă, încheiat între cele două părți și de o neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare, culpabilă, a acestora, care trebuie sancționată.

Litigiile de muncă apar în situațiile în care există o nerespectare, neîndeplinire a obligațiilor contractuale sau o contestare a propriilor drepturi, care au drept urmare o solicitare de reparare a prejudiciului suferit [87, p. 69].

Din punct de vedere teoretic, litigiile de muncă ce rezultă din contractele de muncă încheiate de către sportivi sunt dezacorduri ivite între sportiv, în calitate de angajat, și clubul sportiv, în calitate de angajator, cu privire la modul de îndeplinire al obligațiilor contractuale, cu privire la raportul de muncă și subordonare creat.

Apariția acestei categorii de litigii este în legătură directă cu dezvoltarea domeniului sportiv și a sportului ca activitate economică lucrativă, având drept consecință individualizarea în cadrul dreptului muncii a unei categorii speciale de contracte de muncă și anume contractele de muncă ale sportivilor. Această categorie nouă de contracte de muncă nu are, cel puțin deocamdată, o

reglementare corespunzătoare, care să corespundă și necesităților practice de soluționare a litigiilor ce pot să apară.

Lipsa de reglementare se datorează nu numai noutății acestui tip de contract de muncă dar și specificității modului în care este prestată munca de către sportiv, acestea având drept consecință specificitatea contractului de muncă, dar și specificitatea litigiilor ce decurg din astfel de contracte.

Specificitatea litigiilor de muncă ce decurg din contractele de muncă, încheiate de către sportivi, este subliniată de complexitatea contractului de muncă, ce are în componența sa drepturi și obligații, care în contractele de muncă obișnuite nu se regăsesc. Caracterul special al contractului de muncă sportiv este relevat de legislația internă, adoptată, dar și de modul în care este organizat sistemul sportiv, atât pe plan național cât și internațional, pentru a oferi un sistem de protecție uniform tuturor sportivilor profesioniști.

În ceea ce privește definiția, litigiilor de muncă specifice sportivilor, am putea spune că acestea sunt litigii ce apar între sportiv și clubul sau societatea sportivă, în urma încheierii unui contract de muncă, au legătură cu munca și subordonarea specifică dreptului muncii, reprezentând o nerespectare a contractului de muncă, potrivit clauzelor negociate.

Litigiile ce rezultă din contractele de muncă sportive, chiar dacă aparțin dreptului muncii, reprezintă o categorie de litigii care se diferențiază de litigiile ce rezultă din contractele de muncă obișnuite, reglementate de normele dreptului muncii, prin următoarele elemente [88, p. 507-512]:

- Sportivii sunt o categorie aparte de subiecte ale dreptului muncii, care trebuie să fie legitimați. Această condiție face ca subiectele să fie speciale, legitimarea reprezentând elementul profesional, „sine qua non”, în lipsa acesteia neputându-se încheia un contract de muncă valabil.
- Sportivul trebuie să desfășoare activitatea cu titlu profesional, adică să fie retribuit. În cazul în care sportivul desfășoară activitatea cu alt titlu (fără să fie retribuit) nu suntem în prezența litigiilor de muncă ale sportivilor, ar putea fi litigii de altă natură.
- Sportivul trebuie să aibă încheiat un contract de muncă cu un club sportiv, iar contractul să fie înregistrat, omologat de federația de profil.
- Prevalența elementului volițional, în ceea ce privește conținutul contractului de muncă sportiv, specific dreptului privat.
- Perioada pentru care se încheie contractele de muncă sportive este diferită, de obicei este perioadă determinată, spre deosebire de regula contractelor de muncă generale, perioadă

nedeterminată. Acest aspect este important și justificat de capacitatea de efort a persoanelor, care este în strânsă legătură cu vârsta.

Un alt element important, ce subliniază specificitatea contractului de muncă sportiv, este reprezentat de faptul că în conținutul său are clauze speciale, specifice domeniului sportiv, diferite de cele din materia contractelor de muncă comune. Printre clauzele care se regăsesc este și cea prin care ei acceptă jurisdicția impusă de regulamentele și statutele sportive, aceasta fiind îndeplinită prin organele arbitrale, interne, ale federației de profil.

Sunt create, așadar, două sisteme de soluționare a litigiilor de muncă: cel de drept comun, realizat prin instanța de judecată, și cel sportiv, realizat prin instituții arbitrale.

Am putea spune că avem, în cadrul dreptului muncii, două categorii de litigii, și anume:

- litigii de muncă comune, cele consacrate prin dispozițiile C. muncii;
- litigii de muncă specifice activității sportive, ce apar în cadrul sau în legătură cu contractele de muncă sportive.

Litigiile de muncă sunt cele care se referă strict la raportul de muncă, procedura lor fiind reglementată strict de către dispozițiile legale în vigoare, în care elementele definiției, intrinseci raporturilor create, sunt subordonarea angajatului și puterea disciplinară a angajatorului [89, p. 14].

Litigiile care apar în legătură cu contractele de muncă sportive, chiar dacă au în comun cu contractele de muncă generale subordonarea și puterea de disciplină, au și elemente particulare, specifice, care au determinat federațiile sportive să stabilească un sistem de soluționare al litigiilor, diferit de sistemul de drept comun.

Aceste elemente particulare individualizează litigiile de muncă din domeniul sportiv de litigiile de muncă obișnuite și ne determină să le analizăm prin prisma dreptului muncii, pentru a vedea măsura în care această diferență poate sau nu poate să determine un sistem de soluționare diferită.

Printre elementele comune ale celor două tipuri de contracte de muncă avem transferul, concedierea, suspendarea contractului de muncă și regulile disciplinare, care chiar dacă sunt prevăzute, ca și noțiuni pentru ambele tipuri de contracte, funcționează diferit, având reguli distincte.

Pe lângă elementele amintite, fie că sunt comune, fie că sunt specifice, mai pot apărea și alte elemente, clauze care pot duce la apariția unor litigii în legătură cu contractele de muncă sportive. Este important de a sublinia faptul că litigiile, care își au originea în contractele de muncă sportive sunt mult mai complexe fiind tratate în mod egal cu litigiile tehnice sportive, fără a se face diferența dintre muncă și sport, ceea ce determină soluționarea lor alternativă pe calea

arbitrajului, acest fapt determinându-ne să le numim litigii sportive, chiar dacă termenul este impropriu dreptului muncii.

Litigiile sportive au o mare diversitate, ele pot opune federații naționale și internaționale sportive, pot opune conducătorii de cluburi sportive, antrenorii, agenți ai sportivilor și sportivii, iar uneori chiar și medicii. Situațiile la care se referă aceste litigii sunt foarte variate și prin urmare, putem avea acțiuni în legătură cu litigii de muncă, acțiuni în răspundere civilă, penală sau de altă natură, conflicte disciplinare, dopaj și altele.

Toată această diversitate de litigii, în care sunt incidente norme juridice din diferite ramuri ale dreptului, a condus la apariția unui sistem mixt de soluționare unde au prioritate regulile sistemului sportiv, iar statul, prin intermediul judecătorului, intervine numai în măsura în care vorbim despre infracțiuni. Aici sistemul sportiv nu poate înlocui judecătorul statal, dar poate aplica și el o sancțiune disciplinară pentru încălcarea regulamentelor sau statutelor.

Cu privire la soluționarea conflictelor, litigiilor dintre părți, structurile create sunt în continuă creștere, iar diversitatea acestora i-a determinat pe teoreticieni la anumite clasificări și avem astfel cinci criterii de clasificare: natura intervenției (procedurală sau de conținut), componenta din proces vizată de intervenție (relațiile interumane sau rezultatul), gradul de influențare al rezultatului (forme nondirective și directive), caracterul formal și informal al rezolvării conflictului, actorii rezolvării (rezolvarea prin colaborarea directă și rezolvarea asistată de intermediari) [90, p. 255-278].

Modalitățile de soluționare a conflictelor, litigiilor se împart în două categorii: modalități tradiționale de soluționare a conflictelor, care au la bază impunerea unei soluții părților din conflict și modalități alternative de soluționare a conflictelor, care presupun, în general, implicarea părților în rezolvarea conflictului [91, p. 51].

Aceste moduri de soluționare a conflictelor, ce rezultă din contractele de muncă ale sportivilor, cunosc în general două tipuri de sisteme adoptate în funcție de permisivitatea sau lipsa de permisivitate a legislației:

**A. Sistemul mixt.** În cadrul acestui tip de sistem există separarea celor două tipuri de litigii, cele de muncă obișnuite, comune tuturor tipurilor de contracte de muncă și cele specifice sportive. Este vorba de litigii care își au originea în același contract de muncă, fiecare dintre cele două categorii de litigii sunt soluționate de organe diferite iar competența, pentru litigiile comune tuturor contractelor de muncă, aparține instanței statale, de exemplu în Franța.

**B. Sistemul unitar.** În cadrul acestui tip de sistem legea nu obligă la o asemenea distincție și permite organelor arbitrale să soluționeze toate categoriile de conflicte, ce decurg din contractele de muncă sportive, de exemplu, în: România, R. Moldova.

În cadrul sistemelor unitare găsim numeroase neconcordanțe între dispozițiile legale și cele regulamentare, acestea fiind evidente, nu se intervine din punct de vedere legislativ pentru a se crea un cadru legal, care să impună soluționarea conflictelor, comune dreptului muncii, de către instanțele statale.

Sistemul mixt, ca sistem de soluționare al conflictelor ce decurg din contractele de muncă sportive, este unul cu viziune largă, ce permite menținerea unui echilibru contractual, fără a impune sportivilor, în momentul semnării contractului, clauza compromisorie.

În cadrul sistemelor mixte elementele comune contractelor de muncă, indiferent de tipul muncii, dau naștere acelorași tipuri de litigii și privesc cele trei elemente specifice tuturor raporturilor de muncă, și anume:

1. prestația muncii, obligație ce incumbă angajatului;
2. plata remunerației, obligație ce incumbă angajatorului;
3. raportul de subordonare care se creează între părțile contractante și care permite angajatorului aplicarea de măsuri disciplinare, inclusiv concedierea.

Clasificarea sistemelor de soluționare a litigiilor de muncă, în mixte și unitare, pe care am efectuat-o este una pe care o considerăm corectă, spre deosebire de modelele intervenționiste și neintervenționiste citate de autoarea rusă E.V. Poghosyan, în lucrarea „Forme de soluționare a litigiilor sportive; Monografie”, unde a preluat ideea lui Kuznetsov, pe care îl citează [92, p. 2-4].

Sistemele sunt mixte sau unitare deoarece statul prin intervenția sau neintervenția sa își manifestă voința în adoptarea sau neadoptarea legislației, dar soluționarea acestora este una prin care se ține cont de specificitatea sportivă sau nu, se recunoaște disciplina muncii, element component al contractului de muncă, diferit de disciplina sportivă, aceasta având și consecințe din punctul de vedere al modului de soluționare.

Statul reacționează, statul nu soluționează, soluționarea litigiilor reprezentând proceduri ce se desfășoară pentru a clarifica anumite situații juridice-litigioase, potrivit unor norme prestabilite.

În cele ce urmează, vom analiza trăsăturile sistemelor mixte și ale celor unitare, elementele de diferență și elementele comune, precum și modul de soluționare al litigiilor în cadrul acestor sisteme.

#### **A. Sistemele mixte**

Sistemele mixte, din punctul nostru de vedere, sunt acele sisteme care fac o delimitare între litigii, atunci când vorbim de cele care rezultă din contractele de muncă ale sportivilor și care permit justiției statale să intervină ori de câte ori este vorba despre litigii ce aparțin strict dreptului muncii.

Delimitarea este o etapă necesară, în procesul de soluționare a litigiilor, indiferent de natura acestora, ele putând aparține domeniului muncii, domeniului civil sau chiar domeniului comercial, stabilind clar care sunt cauzele atribuite exclusiv justiției statale sau celei arbitrale, precum și cele în care normele permit alegerea unuia sau altuia dintre sisteme [93, p. 2].

Franța este una dintre țările, care are un sistem mixt de soluționare a litigiilor din domeniul sportiv, în cadrul căruia competența de soluționare a litigiilor, care privesc relațiile de muncă ale sportivilor, sunt considerate de ordine publică, prin aplicarea dispozițiilor art. L.1411-4, din Codul muncii francez, fiind atribuită jurisdicției „prud’homale”, tribunale ale muncii [69, p. 146].

Sistemul legislativ francez este unul care stabilește într-un mod imperativ soluționarea litigiilor, ce țin de relațiile de muncă, de către instanțele statale, iar litigiile sportive de către organismele arbitrale.

Această separare, delimitare de atribuții, stabilită de codul muncii și de codul sportiv, respectă principiile de ordine publică, permițând controlul din partea statului în cadrul strict al relațiilor de muncă și aplicarea aceluiași dispoziții legale, pentru identitate de rațiune. Muncitorii, indiferent de felul muncii desfășurate, sunt egali.

Codul de procedură civilă francez stabilește, de asemenea, la art. 879, dispoziții specifice pentru instanțele care se ocupă cu problemele de muncă, în materie „prud’homale” iar soluționarea litigiilor de muncă se face potrivit dispozițiilor cuprinse în C. muncii francez. Aceste dispoziții legale, în cuprinsul lor, nu fac diferențe între angajați, aceștia beneficiind de aceeași protecție din partea statului [94].

Litigiile ce decurg din activitatea profesională sportivă sunt atribuite spre soluționare comisiilor, cu activitate jurisdicțională, constituite în cadrul federațiilor de profil și ligilor profesionale, între care există o ierarhie bine stabilită și o procedură, în cadrul căreia se încearcă să se soluționeze atât conflictele disciplinare, cât și cele nondisciplinare.

Cu toate acestea, există și în Franța, așa cum relatează doctrina, comisii judiciare, în cadrul federațiilor, care au atribuții mult mai largi decât cele disciplinare, având o competență largită atât în materie disciplinară, cât și nondisciplinară [95, p. 384].

În ceea ce privește recunoașterea sau învestirea cu formulă executorie, a hotărârilor pronunțate în materie de arbitraj sportiv, în Codul de procedură civilă francez, Livre IV; L’arbitrage, nu există nicio prevedere specială în materie de arbitraj sportiv, hotărârile fiind obligatorii, executorii în virtutea puterii sportive recunoscută și acceptată prin actele de achiesare, la federația de profil.

În urma analizei coroborate a dispozițiilor legale în vigoare considerăm că:

- sistemul francez face diferențiere clară între litigii de muncă și litigii sportive, iar competența stabilită este una exclusivă și de ordine publică, care nu permite imixtiunea sportului în muncă;
- făcând această diferențiere, sistemul francez protejează în mod egal angajații, indiferent de felul muncii prestate, stabilind reguli de procedură, cu caracter unic și aplicabilitate generală;

Sistemul italian identifică prin dispozițiile legale în vigoare trei tipuri de raporturi litigioase ce pot să apară în domeniul sportiv, astfel [96]:

1. Raporturile de natură financiară, între sportiv, club și orice alte persoane sau societăți afiliate în cadrul federației, sunt atribuite pentru soluționare instanțelor statale, fără a aduce atingere însă posibilității de soluționare pe calea arbitrajului, dar pentru aceasta este necesară existența unui contract între părți.

2. Raporturile litigioase, ce rezultă din nerespectarea regulilor tehnice-sportive sau disciplinare, nu pot în niciun caz să fie soluționate de către instanțele statale, ci numai de organele arbitrale ale federației și de tribunalele sportive.

3. Pentru orice alte litigii, organele interne ale federației, iar după epuizarea acestora Tribunalul Administrativ Regional Lazio, acesta având competență exclusivă.

Sistemul italian, respectă într-un mod oarecare clasificarea litigiilor, funcțiile instituțiilor statale și ordinea publică instituită prin lege, recunoscând, în același timp, o autonomie a sistemului sportiv.

Cele două sisteme de drept, cel francez și cel italian, sunt sisteme funcționale, diferite, fiecare dintre ele având elemente care, în parte, justifică existența sistemului jurisdicțional autonom, dar în care există diferențe, cu privire la supremația sistemelor stabilite. În Franța există o administrare publică a sportului, neavând intenția de a renunța la aceasta în favoarea administrației private, iar în Italia sunt încă discuții cu privire la raportul dintre sistemul juridic statal și sistemul jurisdicțional sportiv. Primul fiind considerat originar suveran, deoarece sportul, atunci când vorbim de profesioniști, nu reprezintă doar o activitate de plăcere, pentru ei această activitate este o muncă, o ocupație exclusivă, din care aceștia obțin resursele necesare pentru familie [97, p. 145].

Belgia este o altă țară care a adoptat un sistem mixt de soluționare a litigiilor, ce decurg din contractele de muncă încheiate de către sportivi, dar în care hotărârile, pronunțate de organele arbitrale federale, sunt supuse controlului instanțelor ordinare [98, p. 255].

Un element important al sistemului belgian este reprezentat de faptul că sportivilor și cluburilor, în momentul încheierii contractelor de muncă, le este interzisă introducerea clauzei compromisorii, prin care să se stabilească anticipat competența arbitrală, pentru soluționarea



litigiilor ce decurg din respectivele contracte, dar nimic nu împiedică părțile să încheie un compromis, după apariția litigiului [99, art. 9].

Interdicția stabilită prin lege, de a introduce clauza compromisorie, este un element important care în momentul încheierii contractului de muncă, între sportiv și club, asigură egalitatea dintre cele două părți și totodată exprimarea unui consimțământ liber și neviciat.

Avem, așadar, un control al hotărârilor pronunțate de către organele arbitrale federale și interdicția de a introduce „ab initio” clauza compromisorie, acestea sunt două elemente importante care exprimă faptul că, în Belgia, sistemul sportiv este unul autonom și nu unul separat, iar în limitele autonomiei acordate poate fi controlat de către sistemul statal de justiție.

Un alt aspect important pentru sistemul de soluționare al litigiilor din Belgia este acceptarea soluționării prin metode alternative a litigiilor, în domeniul sportiv, ADR ( Alternative Dispute Resolutions), care permite părților implicate să soluționeze litigiul pe cale amiabilă înainte de investirea curții [98, p. 253-269].

Totuși, datorită evoluției relațiilor ce se stabilesc între sportivi și cluburile sportive, dar și datorită dezvoltării aspectului economic al sportului profesionist, considerăm că și în cadrul sistemului de soluționare al litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive, în Belgia, se pot efectua anumite modificări. Acestea au menirea de a permite persoanelor implicate să apeleze la instituții specializate ale statului, ce pot să ofere soluții, care vor respecta anumite termene, vor stabili taxe acceptabile și vor asigura confidențialitatea „cauzelor pendinte”.

În Rusia, sistemul de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor, este văzut la fel ca în celelalte țări un sistem complex interdisciplinar, care cuprinde dispoziții din mai multe domenii ale dreptului și care datorită multitudinii de norme, adoptate, ar putea duce la un moment dat la norme, care se contrazic reciproc, iar aceasta ar afecta procesul jurisdicțional.

Multitudinea de norme are ca efect coliziunea normelor sportive și a celor statale de drept al muncii, scoțând astfel în evidență tot mai mult imperfecțiunea normelor sportive în domeniul profesionist al sportului [100, p.11].

Dispozițiile legale cuprinse în Constituția Federației Ruse, 12.12.1993, Legea federală cu privire la cultura fizică și sport nr. 329 din 04.12.2007, precum și Codul muncii, 30.12.2001, art. 348.1-348.12, cu modificările ulterioare, oferă informații cu privire la protecția drepturilor angajaților în domeniul sportiv. În același timp, evidențiază și faptul că munca pe care o desfășoară sportivul este o muncă aparte, specială, diferită de munca obișnuită, ceea ce face ca și litigiile ce decurg din această activitate să aibă un caracter mixt, unde incidente vor fi, de asemenea, norme mixte.

La fel ca și în alte țări, există norme adoptate de federațiile sportive interne, care sunt afiliate la federațiile internaționale de profil și care încearcă să completeze lipsurile din legislația internă a statului, făcând posibilă soluționarea litigiilor, de către organele arbitrale sportive, fără a recurge la instanțele statale.

În Constituția Federației Ruse, la art. 45, al.2, se arată că toți cetățenii pot să își apere drepturile și libertățile, folosind pentru aceasta orice mijloace, care nu sunt interzise de lege, iar la art. 46 garantează protecția juridică a drepturilor personale inalienabile, această dispoziție cuprinzând și domeniul drepturilor personale ale sportivilor în raporturile, care se stabilesc în acest sistem. Dar sistemul juridic așa cum este construit prevede posibilitatea de a apela la sistemul juridic statal, sistemul juridic arbitral, proceduri de mediere, iar din punctul de vedere al Codului muncii toate persoanele angajate pot să își apere drepturile și libertățile lor de angajați, apelând la sistemul jurisdicțional [101, p. 336].

Un alt sistem mixt, potrivit clasificării efectuate, este cel al Germaniei, unde competența de soluționare aparține tribunalelor de muncă, dar, anterior sesizării tribunalului, există o etapă de conciliere, în care părțile sunt îndreptățite să solicite soluționarea conflictului în fața comisiei de conciliere, din cadrul ligii sportive [102, p. 422].

Toate celelalte conflicte, care pot să apară și nu au legătură cu munca sportivului, se soluționează de organele arbitrale sportive.

Aceste sisteme, prezentate cu titlu de exemplu, sunt sisteme mixte de soluționare a litigiilor ce decurg din contracte de muncă sportive, dar care nu se aseamănă în mod necesar unele cu altele. În fiecare țară există un sistem diferit de soluționare, dar care încearcă să recunoască caracterul de muncă, al activității practicate de sportivul profesionist, cu acceptarea sau recunoașterea supremației instanțelor statale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor individuale de muncă.

Acceptarea sau recunoașterea sistemului statal este un act mai mult sau mai puțin liber, în sensul de voință exprimată, dar care este impus de stat prin normele edictate, care au scopul de a proteja angajații, în același fel, pe întreg teritoriul, în limitele căruia acționează legile sale.

Sistemele mixte, după cum se poate observa, au anumite elemente prin care statul încearcă să mențină un control al activității jurisdicționale, în domeniul muncii, dar care recunoaște totodată autonomia sistemului sportiv, complexitatea contractelor încheiate de către sportivi și necesitatea specializării jurisdicției în domeniu.

Așa după cum am menționat fiecare sistem are elemente importante, care ne pot ajuta la formarea unui punct de vedere comun, care să ajute la protejarea drepturilor sportivilor-angajați, încercând să perfecționeze legislația din domeniu, datorită evoluției rapide a relațiilor sociale în

domeniu, aspectelor economice deloc neglijabile, dar având în vedere și specificitatea domeniului sportiv.

Caracteristicile sistemelor mixte:

1. În cadrul acestor sisteme se recunoaște supremația sistemului statal, ceea ce are drept consecință conformarea normelor sportive cu legislația statului. Această supremație a sistemului statal nu înseamnă monopol, ci doar posibilitatea ca statul, în limitele legii, să poată controla activitatea ce se desfășoară în cadrul relațiilor de muncă, dintre sportivi-cluburi sportive și soluționarea eventualelor litigii, din domeniul muncii.

Supremația sistemului statal nu exclude, dar nici nu presupune, folosirea unor mijloace alternative de soluționare a litigiilor de muncă, dar oferă posibilitatea instanțelor statale să verifice modul, în care a fost soluționat conflictul și să intervină, ori de câte ori este necesar, pentru protejarea drepturilor angajaților.

2. Sistemele mixte sunt sisteme fragmentare ale justiției. Această fragmentare a justiției este rezultatul faptului că, în contractul de muncă sportiv avem dispoziții cu privire la prestarea muncii, sponsorizare, dreptul la imagine, clauze de reziliere a contractului, clauze de transfer etc.

Această multitudine de clauze face ca acest tip de contract să se apropie, în conținut, de un contract comercial, depășind cu mult limitele unui simplu contract de muncă.

3. Aceste sisteme sunt perfectibile. Ele se adaptează la schimbările ce apar în domeniul sportiv, încercând să mențină sportul în limitele autonomiei acordate.

4. Funcționează potrivit competențelor stabilite prin lege.

5. Între cele două sisteme, cel statal și cel sportiv, există o cooperare ce presupune schimburi de informații necesare pentru finalizarea procedurilor, în litigiile cu care au fost investite.

6. Prin condițiile restrictive, impuse, se permite exprimarea voinței libere a sportivilor, în momentul încheierii contractelor. Avem în vedere interdicția clauzei compromisorii în anumite sisteme legislative.

7. Efectuarea controlului de către stat ar însemna o garanție în plus, cu privire la legalitatea activităților desfășurate în domeniul arbitrajului sportiv, pentru a nu permite o dezvoltare haotică a sistemului.

## **B. Sistemele unitare**

Prin sisteme unitare de soluționare a litigiilor, rezultate din raporturile de muncă ale sportivilor, înțelegem acele sisteme în care există o singură autoritate competentă ce poate fi investită pentru a soluționa litigiile, acestea fiind organele cu atribuții jurisdicționale aparținând sistemului sportiv, competența lor fiind stabilită prin lege sau prin voința părților.

Aceste sisteme unitare sunt fie creația legislației, care prin normele adoptate permite sistemului sportiv o autonomie nelimitată, fie permiterea unei anumite practici în domeniul sportiv. Această autonomie combinată cu practica din domeniu permite federațiilor sportive să evite legislația statului pe teritoriul căruia își desfășoară activitatea prin schimbarea denumirii contractelor de muncă în convenții de prestări servicii, chiar dacă munca nu este un serviciu prestabil, în sensul avut în vedere de dispozițiile legale [33].

Ca și sistem unitar, de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor, amintim sistemul din R. Moldova, pe care l-am prezentat în discuțiile de la cap.1 și la care facem trimitere „Legislația națională”, unde dispozițiile regulamentului, Federației de fotbal, prin care se stabilește competența arbitrală jurisdicțională, se contrazic cu dispozițiile legale în vigoare, creându-se astfel o confuzie cu privire la norme.

Teoria pe care se bazează arbitrajul are la bază, potrivit literaturii de specialitate, din R. Moldova, principiul „se permite totul ce nu este interzis” [103, p. 8].

Un alt sistem unitar este cel al României, în care, deasemenea, litigiile de muncă ale sportivilor sunt soluționate de către organele arbitrale sportive tot datorită faptului că sistemul legislativ permite încheierea contractelor individuale de muncă sau a convențiilor civile [44].

Sistemele unitare sunt, din punctul nostru de vedere, de două tipuri;

1. sisteme unitare exprese;
2. sisteme unitare mascate, deghizate.

**1.** Sistemele unitare exprese, după opinia noastră, sunt cele care stabilesc, potrivit dispozițiilor legale permissive, competența exclusivă a organelor arbitrale instituite în cadrul federațiilor de profil pentru toate categoriile de litigii ce rezultă din contractele de muncă ale sportivilor.

Elementele pozitive al acestui tip de sistem sunt:

- soluționarea unitară specializată a litigiilor care pot fi complexe, aici avem în vedere un litigiu mixt, în care vom întâlni, aspecte specifice atât disciplinei sportive cât și disciplinei muncii;
- nefragmentarea actului de justiție, chiar dacă sistemul arbitral sportiv nu se încadrează în sistemul judecătoresc statal acesta pronunță o hotărâre, soluționează cauza;
- specializarea arbitrilor este, de asemenea, un element important având în vedere aspectul specific al activității sportive ca activitate de muncă.

**2.** Sistemele unitare mascate, deghizate sunt acele sisteme în care arbitrajul sportiv are un caracter subsidiar, limitele arbitrajului sunt stabilite prin lege, dar sistemul creat își revendică autonomia prin înființarea în permanență a diferitor comisii și creșterea atribuțiilor acestora, pentru a elimina instanța statală.

Această modalitate de eliminare a instanțelor statale ar fi, potrivit literaturii de specialitate din R. Moldova, o expresie a „nihilismului juridic”, în care puterea judecătorească trebuie să devină un factor eficient în apărarea drepturilor salariaților [104, p. 27].

Un element important, de subliniat, este interferența dintre disciplina sportivă și disciplina muncii, faptul că sportivul desfășoară o activitate de muncă, care este în același timp și sport, iar încălcarea disciplinei muncii reprezintă și o încălcare a disciplinei sportive. Astfel neavând o delimitare strictă a celor două noțiuni, situația este echivocă și profită arbitrajului sportiv.

În general majoritatea sistemelor de arbitraj sportiv încearcă să soluționeze cât mai multe litigii, în legătură cu activitatea sportivului, fie că aceasta privește raporturile sportive sau pe cele de muncă.

Analizând sistemele mixte și sistemele unitare, considerăm că fiecare dintre ele are un aport la menținerea unui climat de legalitate, de echilibru, al sistemului jurisdicțional sportiv, dar, datorită evoluției relațiilor ce se stabilesc între sportiv - angajat și clubul sportiv - angajator, sistemul arbitral ar trebui regândit, reformat în așa fel, încât să se țină cont de toate elementele, care pot contribui la recunoașterea și garantarea drepturilor de angajat ale sportivului.

### **3.2. Specificitatea litigiilor de muncă ale sportivilor**

Prin conținutul contractului de muncă se înțeleg elementele obligatorii, legale, care trebuie să fie incluse în orice contract de muncă și care dau naștere, modifică sau sting drepturile și obligațiile reciproce ale părților.

Cu privire la încheierea contractelor de muncă, dispozițiile codului muncii stabilesc care sunt elementele obligatorii, ce trebuie să fie incluse în contract pentru ca acesta să poată fi considerat legal încheiat și în legătură cu care pot exista litigii, în cazul în care nu sunt incluse sau sunt incluse în alte limite decât cele prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

Potrivit C. mun., al R. Moldova „se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea, suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea parțială sau totală a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una dintre părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului de angajare în serviciu; g) neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă” [28, art. 354].

În România, contractele de muncă sunt prevăzute în Codul muncii, Legea 53/2003, dar enumerarea litigiilor de muncă și modul de soluționare al acestora este stabilit de către Legea dialogului social, 62/2011, care, la fel ca și dispozițiile legale din R. Moldova, enumeră situațiile litigioase ce pot să apară între angajator și angajat [105, art. 1].

Tot în România Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 38/2017, pentru modificarea și completarea Legii 69/2000, nu aduce elemente noi, dispozițiile fiind echivoce. Scopul ordonanței fiind acela de a salva anul competițional sportiv. A fost soluționată problema finanțării publice în domeniul sportiv.

Tot pentru întregirea cadrului legal a fost întocmit modelul contractului de activitate sportivă, prin ordinul comun al ministrului sportului și ministrului muncii, cu nr. 631/890/2017.

Dar și în acest mod lipsa de coerență a legislației din domeniu este una evidentă sancționată și de președintele României, care a refuzat inițial promulgarea legii pentru aprobarea Ordonanței 38/2017, aprobând-o ulterior.

În general, situațiile care determină nașterea unui litigiu individual de muncă sunt aproximativ aceleași, însă vorbim de contractele individuale de muncă, de drept comun, deoarece contractele de muncă sportive au o anumită specificitate ce le face să fie diferite de contractele de muncă obișnuite, specificitate, care se datorează în primul rând felului muncii, modului în care se desfășoară munca propriu-zisă, obiectului contractului de muncă.

Contractele individuale de muncă sunt acele contracte prin care angajatul se obligă să presteze o anumită muncă potrivit calificării sale, 8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână.

Atât dispozițiile Constituționale cât și cele ale C. mun., al R. Moldova, conțin o prevedere specială și anume, săptămâna de lucru de 40 de ore, dar este o dispoziție, care nu poate fi aplicată sportivilor, neputând impune unui sportiv să facă un antrenament de 8 ore pe zi, deoarece, indiferent de sportul practicat, organismul nu poate face față unui efort ridicat, constant de 8 ore continuu, atâta timp cât o activitate sportivă, durata unui meci, a unei partide etc., durează în medie 2 ore.

Având ca punct de plecare timpul acordat muncii, atât săptămânal cât și zilnic, observăm că nu putem vorbi de un contract de muncă obișnuit, dar timpul acordat muncii nu reprezintă singurul element de diferență dintre cele două tipuri de contracte de muncă. Vom analiza în continuare și alte elemente de diferență, care justifică specificitatea litigiilor ce rezultă din contractele de muncă încheiate de sportivi.

Așa cum explică C. mun., al R. Moldova, litigiile reprezintă divergențe ce apar între cele două părți contractante, angajator și angajat, iar acestea se referă la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea totală sau parțială a contractului de muncă.

Cu privire la încheierea contractelor individuale de muncă sportive, spre deosebire de contractele de muncă comune, generale, acestea se încheie prin intermediul agenților sportivi împuterniciți, care înainte de a încheia contractul au o perioadă de negocieri, în care urmează să realizeze acordul cu privire la clauzele contractuale.

Cu ocazia negocierilor, care trebuie purtate în mod profesionist, nu este exclus să apară neînțelegeri care s-ar datora fie lipsei de coerență a termenilor folosiți în contract, fie unei traduceri greșite, atunci când contractul este încheiat într-o altă limbă, decât cea cunoscută de către sportiv și agentul său, situație în care am putea fi în prezența unui viciu de consimțământ.

Viciile de consimțământ sunt anumite situații care pot să apară pe parcursul negocierilor, concretizându-se și producându-și efectele odată cu perfectarea contractului, afectând valabilitatea contractului, deoarece nu se exprimă un consimțământ valabil. Viciile sunt, eroarea, dolul, violența și leziunea [24, p. 145-152].

Pentru încheierea valabilă a contractului, părțile trebuie, pe lângă consimțământul valabil, să aibă capacitatea de a contracta.

Cu prilejul executării, suspendării, încetării contractului de muncă sportiv pot, de asemenea, să apară litigii, cu privire la executarea, neexecutarea obligațiilor contractuale, aplicarea de sancțiuni disciplinare, potrivit regulamentelor și statutelor, precum și altele decât cele prevăzute în statute sau regulamente.

Tot cu privire la conținutul contractelor de muncă sportive putem aminti câteva clauze: clauza de reziliere anticipată a contractului, clauza cu privire la dreptul la imagine, clauza care se referă la transferul la un alt club sportiv, ele reprezentând elemente noi cu un conținut adaptat necesităților sportivilor.

Considerăm că, în cadrul contractului de muncă sportiv avem patru categorii de clauze, și anume:

- clauze care privesc raporturile de muncă, ce se creează între sportiv, ca și angajat și clubul sportiv, ca și angajator;
- clauze sportive, care privesc strict activitatea sportivă și avem în vedere respectarea regulilor sportive, în cadrul competiției la care participă, ducerea unui mod de viață sănătos, care permite dezvoltarea fizică și psihică a sportivului, participarea la activități sportive de risc în afara competițiilor organizate de club, fără acordul acestuia, disciplina sportivă, interzicerea dopajului [106, p. 67];
- clauze financiare, care privesc sumele stabilite pentru transferuri ale sportivilor, dreptul la imagine sau sume pentru formarea sportivului;
- clauze juridice care stabilesc anticipat organele competente să soluționeze eventualele litigii.

După cum se poate observa, conținutul unui contract de muncă sportiv este complex, raportat la contractul de muncă comun și reprezintă un amestec de clauze, din diferite domenii ale dreptului, ceea ce determină autoritățile sportive să includă în cadrul tuturor contractelor de muncă sportive clauza compromisorie, cu scopul de a soluționa eventualele litigii, de către organele arbitrale instituționalizate.

Din punctul nostru de vedere prezintă importanță clauzele care privesc raporturile de muncă ce se stabilesc între sportiv și clubul/societatea sportivă și care stabilesc drepturi și obligații pentru angajator și angajat.

Calitatea de angajat a sportivului și raportul de subordonare, ce se creează, îl obligă pe sportiv să respecte programul de antrenament și calendarul competițiilor sportive, să respecte indicațiile antrenorului, să participe la competiții, să respecte statutele și regulamentele sportive și să participe la diferite acțiuni, cu scop de promovare, stabilite de către angajator, clubul sportiv.

Avem, așadar, trei elemente principale definitorii ale raporturilor de muncă care sunt identice tuturor raporturilor de muncă, indiferent de felul activității și anume prestația muncii, incumbă angajatului, plata salariului, incumbă angajatorului și raportul de subordonare care se crează și în virtutea căruia angajatorul poate aplica sancțiuni angajatului, în caz de indisciplină.

Aceste elemente reprezintă fundamentul dreptului muncii, care, din punctul nostru de vedere, determină competența instanțelor de judecată, ca pentru orice alte litigii de muncă, fie competență exclusivă fie ca și cale de atac, pentru soluțiile pronunțate de organele arbitrale sportive.

Dintre clauzele, care sunt incluse în cadrul contractelor de muncă sportive, vom analiza o parte dintre cele, care, din punctul nostru de vedere, sunt mai importante și ar reprezenta sursa unor eventuale litigii dintre sportiv și clubul sportiv. Aceste clauze au corespondent în contractele de muncă, generale, dar sunt adaptate domeniului sportiv pentru a putea determina competența arbitrală.

#### **A. Durata contractelor de muncă sportive**

Dreptul comun în materie instituie regula contractelor de muncă care se încheie pe perioadă nedeterminată, acesta reprezentând modul în care statul protejează angajatul și îi asigură stabilitate în muncă [39, art. 54, al. 1].

Totuși, încheierea contractelor de muncă, pe perioadă nedeterminată, nu înseamnă că cele două părți, angajatul sau angajatoru, nu au la dispoziție anumite prevederi legale, care ar putea reduce durata contractului. Aceasta ar fi posibilă datorită unor cauze ulterioare încheierii contractului de muncă și care se poate realiza fie prin acordul părților, fie prin demisie, care



presupune un act de voință unilateral din partea angajatului, fie prin concediere care presupune actul unilateral al angajatorului și care se poate datora, sau nu culpei angajatului .

În R. Moldova, cu privire la contractele de muncă încheiate de sportivi, nici C.mun., art. 325 și nici Legea nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport, nu prevăd perioada pentru care se pot încheia contractele de muncă sportive, ceea ce ne poate duce la concluzia că ele pot fi încheiate pe perioadă nedeterminată potrivit art.54, al. 1, C. mun., al R. Moldova, deoarece contractele, care se încheie pe perioadă determinată, sunt enumerate limitativ, la art. 55, C.mun, orice alte situații neprevăzute cu privire la durata determinată sunt nule.

În Rusia dispozițiile Codului muncii prevăd, la art. 348.2, posibilitatea încheierii contractelor de muncă cu sportivii pe perioadă determinată sau nedeterminată [43, art. 348.2].

Dar această concluzie nu este una care să corespundă practicii în domeniu, în toate cazurile contractele de muncă ale sportivilor se încheie pe perioadă determinată.

Cu privire la contractele de muncă încheiate de către sportivi, regula este că ele sunt încheiate pe durată determinată ce nu poate să depășească cinci sezoane, 60 de luni, în sistemul francez [95, p. 152].

Durata determinată a contractelor de muncă ale sportivilor este justificată de faptul că:

- activitatea clubului sportiv este una comercială, acesta urmărind obținerea de câștiguri mari, prin prestații cât mai bune din partea sportivilor;
- pentru sportiv reprezintă o modalitate prin care acesta poate, în raport de performanțele obținute, să încheie alte contracte de muncă, care ar aduce o motivație în plus și care ar reprezenta un stimul pentru realizarea performanței și obținerea de venituri substanțiale.

Încheierea contractelor de muncă, pe perioadă determinată, pentru sportivi profesioniști, reprezintă o „atitudine îndrăzneță”, așa cum se remarcă în literatura de specialitate, și care potrivit realităților din Franța, perioada adoptării primului cod al muncii 1910-1927, contractul de muncă pe perioadă determinată nu putea fi justificat de nici un motiv deoarece „angajatului trebuia să i se ofere un loc de muncă durabil, legat de activitatea întreprinderii” [107, p. 259].

Treptat, în Franța, Curtea de Casație a recunoscut încheierea contractelor de muncă pe perioadă determinată, de către sportivii profesioniști, aceasta aducând și o recunoaștere a acestui tip de contract, în domeniul sportiv la nivel european.

Astfel, prin normele adoptate la nivel european, a fost stabilit faptul că se pot utiliza contractele cu durată determinată, acestea având rolul de a realiza un echilibru între flexibilitatea programului de lucru și securitatea lucrătorilor. Se recunoaște faptul că, contractele de muncă, pe durată nedeterminată, sunt și vor continua să fie o formă generală de raport de muncă între angajatori și angajați, dar recunosc. De asemenea, este necesar de a menționa faptul

că, contractele de muncă pe durată determinată răspund, în anumite circumstanțe, la nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor [108].

Analizând dispozițiile legale considerăm, la nivel practic, că în privința contractelor de muncă comune, generale, regula este contractul de muncă pe perioadă nedeterminată, iar în privința contractelor de muncă sportive, regula este contractul de muncă pe perioadă determinată. Contractele de muncă ale sportivilor încheiate pe perioadă determinată nu înseamnă că ar fi contrare dispozițiilor legale în vigoare, dar existența lor în domeniul sportiv presupune introducerea dispozițiilor necesare în legislație, cu identificarea cât mai precisă a situațiilor în acest domeniu, lipsa acestor dispoziții legale exprese putând fi sursa unor litigii.

## **B. Transferul sportivilor**

Transferul, în dreptul muncii, reprezintă o modificare a contractului individual de muncă și potrivit C. mun., al R. Moldova, art. 74, implică întotdeauna acordul scris al părților.

Cu privire la contractele de muncă încheiate de către sportivi, transferul reprezintă un alt element important, cu o reglementare diferită, distinctă de dispozițiile comune stabilite de codul muncii. Aceasta face ca litigiile să aibă o anumită specificitate, datorită faptului că transferul sportivilor este o componentă importantă a contractelor de muncă sportive și care, alături de contractele de sponsorizare, contractele de publicitate, dreptul de transmisie tv. al reprezentațiilor sportive, prețul biletelor ce se vând, cu ocazia reprezentațiilor sportive, exploatarea semnelor distinctive, precum și alte operațiuni, reprezintă surse de finanțare în domeniul sportului.

Contractul de transfer reprezintă un mijloc tehnic, prin care un club acceptă să rezilieze un contract de muncă sportiv, înainte de termenul stipulat și permite sportivului să se angajeze la un alt club, acesta din urmă fiind obligat să plătească o îndemnitare financiară [8, p. 777].

Noțiunea de transfer al sportivilor, de contract de transfer al sportivilor nu există ca și instituție juridică, constituind rezultatul unei practici și reprezintă un contract nenumit, alcătuit dintr-o operațiune juridică în care sunt implicate trei părți.

Aceste trei părți sunt, clubul cedent, clubul cesionar și sportivul, care, după ce realizează acordul cu privire la transfer, supun contractul unei omologări, federației de profil.

Observând faptul că transferul sportivilor este reglementat printr-un contract, în care esențial este acordul de voință, fiind un contract nenumit, am putea pune întrebarea dacă în materia contractelor de muncă sportive vorbim despre un drept sportiv sau despre sport și drept, după cum cele două discipline alcătuiesc un singur corp cu reguli specifice în materie sportivă, sau după cum reprezintă două discipline diferite care au o relație interdisciplinară.

Transferul sportivilor poate fi temporar, împrumutat pe o perioadă determinată, la sfârșitul căreia sportivul revine la clubul cedent, sau pe perioadă nedeterminată, la sfârșitul căreia sportivul nu revine la clubul cedent.

De obicei, în cadrul tuturor transferurilor sportivilor, cluburile, atunci când negociază transferurile acestora, stabilesc anumite clauze prin intermediul cărora primesc anumite procente din sumele de transfer ulterioare.

Din punctul de vedere al dreptului muncii, transferul angajatului, prevăzută în art. 74, C. mun., al R. Moldova, stabilește posibilitatea unui transfer al angajatului în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă, conform art. 68, al aceluiași cod, precum și transferarea la o muncă permanentă, la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea se permit numai cu acordul scris al părților [28, art. 74, al. 1].

Transferul, în această situație, este o modalitate de modificare a contractului de muncă ce presupune un acord al părților, materializat într-un înscris constatator, care se anexează contractului de muncă și face parte integrantă din contractul principal de muncă.

Elementul principal, „sine qua non”, al acestei operațiuni, este acordul părților, indiferent de cel căruia îi aparține inițiativa unui astfel de transfer, angajatul sau angajatorul, iar imposibilitatea realizării acestui acord poate fi soluționată de către instanța de judecată.

Totuși, nu putem să nu ținem cont de evoluția raporturilor de muncă și a relațiilor stabilite în cadrul acestor raporturi și să spunem că, pe lângă instanța de judecată, avem alternativa demisiei și a încheierii unui nou contract de muncă în condițiile în care fiecare angajator stabilește propriile reguli în ceea ce privește salarizarea, iar acordarea unui spor la salarizare raportat la vechimea în muncă nu este prevăzut ca o obligație legală.

În România, instituția transferului, în cadrul dreptului muncii, este una ce ține cont de evoluția raporturilor de muncă și de realitățile sociale, fiind reglementată doar ca o formă de protecție a angajaților, în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii sau al unei părți a acesteia către un alt angajator [109, art. 173, al. 1].

Italia are prevederi similare cu cele din România și stabilește continuitatea contractului de muncă al angajatului cu cesionarul precum și conservarea tuturor drepturilor ce decurg din acesta. De asemenea, stabilește o obligație solidară, pentru cedent și cesionar, cu privire la creditele angajatului, pe care le avea în timpul transferului [110, art. 2112, al. 1].

Sistemul legislativ rus reglementează transferul ca și modalitate de modificare a contractului de muncă, fiind supus acordului părților și fiind prevăzut tot pentru cazuri de transfer în alt loc cu același anagajator sau în cazul în care are loc un transfer al întregii societăți [41, art. 72].

Sistemul de protecție socială al angajaților instituit în cadrul transferului, ca și modalitate de modificare a contractului de muncă, reprezintă și o punere în aplicare, pentru țările membre ale U.E., a directivelor 77/187, din 14.02.1977 și 98/50, din 29.06.1998, care au ca și scop stabilirea unor dispoziții cu caracter apropiat, nu neapărat identic, în ceea ce privește protecția angajatului în cazul transferului unei societăți sau a unei părți din aceasta.

Din analiza dispozițiilor legale, observăm că transferul reprezintă o modalitate de modificare a contractului de muncă, dar are ca scop principal protecția socială a angajaților, la nivel de grup, și putem spune că are următoarele trăsături:

- este o modalitate de modificare a contractului de muncă;
- este o modalitate de protecție socială la nivel de grup al angajaților, în principal, iar individual constituie cazuri excepționale chiar dacă nu este prevăzut în dispoziția legii;
- modificarea contractului, în caz de transfer, este cu titlu gratuit;
- litigiile, ce decurg din contractele de muncă, cu privire la transfer, se soluționează de instanța statală.

În comparație cu transferul prevăzut de dreptul muncii, transferul sportivilor de la un club la altul este o modificare a contractului de muncă individual, ca regulă, care are drept finalitate obținerea unor venituri, conform clauzelor financiare incluse în contract, anticipat.

Transferul sportivilor nu reprezintă o componentă a dreptului muncii, este o creație a practicii în domeniu și reprezintă un element speculativ, prin intermediul căruia, fiecare dintre părțile implicate, încearcă să obțină cât mai multe avantaje materiale.

Ca și elemente de diferență, între cele două forme de transfer avem:

- transferul prevăzut de dreptul muncii reprezintă o modalitate de protecție socială, iar cel prevăzut pentru contractele sportivilor, o modalitate de a obține beneficii de natură materială;
- în dreptul muncii se au în vedere grupurile de angajați, iar în cadrul contractelor de muncă ale sportivilor este vorba de o singură persoană, contractele au un caracter strict personal, valoarea sportivilor este diferită;
- transferul în dreptul muncii este cu titlu gratuit, iar în domeniul sportiv cu titlu oneros;
- competența de soluționare a litigiilor aparține instanței de drept comun, în materie de dreptul muncii, iar în materie sportivă aparține instanțelor arbitrale.

Un aspect specific al transferului sportivului este prevăzut în legislația rusă și prevede transferul sportivului angajat, profesionist, temporar la un alt angajator [41, art. 348.4].

Această modalitate de transfer are scopul de a proteja sportivul angajat și de a asigura acestuia posibilitatea de a obține anumite rezultate pe plan profesional, participarea la anumite

competiții sportive, toate acestea neputând fi realizate în cadrul primului club sportiv, unde are încheiat contractul inițial de muncă.

În această perioadă, de transfer, se produc anumite efecte specifice, ce constau în suspendarea drepturilor și obligațiilor părților din contractul inițial, însă cu obligația clubului sportiv, de a păstra locul sportivului transferat și de a-l primi la muncă în ziua următoare celei în care contractul de transfer încetează, fie prin ajungere la termen, fie anticipat potrivit dispozițiilor legale sau clauzelor negociate.

Analizând evoluția raporturilor de muncă, dar și faptul că transferul, ca și modalitate de modificare a contractelor de muncă, potrivit dispozițiilor dreptului muncii, are ca obiectiv protecția socială a grupurilor de angajați, considerăm că transferul sportivilor, ca și angajați, reprezintă o modalitate ingenioasă, speculativă, de a obține câștiguri. Toate acestea sunt necesare, pentru susținerea activităților sportive ulterioare ale clubului sportiv, având un conținut și o finalitate diferită de cea a dreptului muncii, ceea ce face ca să îi justifice existența, iar aceasta la rândul său să justifice modul de soluționare al eventualelor litigii.

Caracterele juridice ale acestui contract nenumit, în opinia noastră, sunt următoarele:

- sinalagmatic, părțile dobândesc drepturi și obligații reciproce;
- multilateral, sunt trei părți implicate; cedentul, cesionarul și sportivul cedat;
- cu titlu oneros;
- solemn, deoarece îmbracă forma scrisă și este supus unei omologări;
- civil sau comercial, în funcție de legislația internă a statelor.

În cadrul contractului distingem următoarele elemente:

- acordul părților;
- suma de bani, stabilită ca și îndemnitare financiară;
- continuitatea activității sportive.

Amestecul de norme civile, comerciale și de drept al muncii, adaptate și transformate într-un contract de transfer al sportivilor, reprezintă la rândul său o sursă generatoare de litigii, dar care se vor soluționa potrivit voinței părților pe calea arbitrajului. Noi considerăm că acest tip de hotărâri ar trebui să fie supuse dispozițiilor legale, care fac referire la recunoașterea hotărârilor pronunțate în materie de arbitraj, datorită caracterului pur, speculativ, al acestei operațiuni.

### **C. Concedierea**

Concedierea reprezintă o altă instituție specifică dreptului muncii și este o modalitate prin care un contract de muncă încetează să-și producă efectele înainte de termenul stipulat și are legătură directă cu stabilitatea contractuală, ceea ce se referă la respectarea condițiilor contractuale pe toată durata de acțiune a contractului de muncă.

Potrivit art. 86, C. mun., al R. Moldova, „concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată”, motivele pentru care poate fi adoptată această măsură fiind indicate în textul legal [28, art. 86, lit. a-z].

Enumerarea situațiilor ce pot determina încetarea contractului de muncă, prin concediere, sunt enumerate, limitativ, fără a face diferențieri între tipurile de contracte de muncă, cum ar fi cele încheiate pe perioadă determinată sau nedeterminată, sau domeniul în care au fost încheiate.

Diferențierea contractelor de muncă, pe domenii de activitate, este realizată parțial de către C. mun., al R. Moldova, capitolul XVI „munca altor categorii de salariați” iar în privința sportivilor se completează cu dispozițiile Legii, nr. 330 din 1999 cu privire la cultură fizică și sport.

C.mun., al R. Moldova, cu privire la munca pe care o pot desfășura sportivii, are o singură prevedere la art. 325 și stabilește că „sportivilor profesioniști[...] li se vor aplica prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare” [28, art. 325].

În completarea dispozițiilor C. mun., legislația în vigoare este reprezentată de Legea nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport, în ale cărei dispoziții găsim modul de organizare al sectorului sportiv, iar cu privire la recunoașterea caracterului de muncă, al activității sportive, avem dispozițiile, art.17, în care, la al. 2, se precizează că „sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri” [29, art. 17, al. 2].

Prin interpretarea coroborată a textelor legale, interne, putem deduce următoarele:

- în privința sportivilor profesioniști, care au încheiate cu structurile sportive contracte de muncă, nu există dispoziții speciale cu privire la concediere, care să le fie aplicabile, stabilite prin dispozițiile „Legii cu privire la cultură fizică și sport”;
- dispozițiile C. mun., al R. Moldova, în enumerarea cauzelor de concediere, de la art. 86, nu prevăd nicio dispoziție specială cu privire la contractele de muncă sportive;
- art. 325, al C. mun., al R. Moldova, prevede că dispozițiile sale sunt aplicabile și contractelor de muncă ale sportivilor cu „particularitățile prevăzute de legislația în vigoare”;
- prin particularitățile legislației în vigoare se recunoaște aplicabilitatea legii speciale, conform principiului „specialia generalibus derogant”.

Așadar, suntem în prezența unor trimiteri la dispoziții legale incomplete, care nu pot soluționa toate cauzele ce apar în domeniul contractelor de muncă sportive, deoarece situațiile speciale nu se pot încadra în situațiile generale avute în vedere de codul muncii.

Din enumerarea textului legal, art. 86, al C. mun., al R. Moldova, am putea avea ca și cauze de concediere, cu titlul de exemplu: încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de

muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare (lit. g), prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică(lit. i), transferul salariatului în altă unitate, cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori(lit.u).

Codul muncii francez prevede posibilitatea încetării unui contract de muncă anticipat în următoarele situații:

- acordul părților;
- forța majoră;
- fapta gravă a unuia sau altuia dintre părți;
- în caz de incapacitate de muncă, constatată de un doctor specializat [111, art. L1243-1];
- în cazul în care salariatul încheie un contract de muncă pe perioadă nedeterminată [111, art. L 1243-2].

Literatura de specialitate, subliniază faptul că în general contractele de muncă încheiate de sportivi, pe durată determinată, încetează la sfârșitul perioadei stipulate, iar anticipat pot să înceteze în cazul unui transfer. În toate cazurile de încetare a contractului anticipat, partea din vina căreia se produce „ruptura contractuală” este obligată să plătească daune interese părții lezate [106, p. 97].

Organizația Internațională a Muncii (în continuare OIM) a adoptat, cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, Convenția 158, la data de 22.06.1982, care a intrat în vigoare la 23.11.1985 și care a stabilit situațiile ce nu pot constitui motive justificative pentru încetarea raporturilor de muncă considerând că „Nu vor constitui, inter alia, motive valabile pentru încetare (a contractelor de muncă) următoarele:

a) calitatea de membru al unui sindicat sau participarea la activități ale sindicatului în afara orelor de muncă sau în cadrul orelor de muncă, dar cu consimțământul patronului;

b) faptul de a îndeplini funcția sau de a acționa ori de a fi acționat în calitate juridică de reprezentant al lucrătorilor;

c) formularea unei plângeri sau participarea la proceduri împotriva unui patron, implicând invocarea violării legilor și reglementărilor sau recursul la autoritățile administrative competente;

d) rasă, culoare, sex, statut matrimonial, obligații de familie, religie, convingeri politice, origine națională sau socială;

e) absență de la locul de muncă în timpul concediului de maternitate” [112, art. 5].

De asemenea, nu poate constitui motiv valabil pentru încetarea raporturilor de muncă absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei [112, art. 6].

R. Moldova a semnat și ratificat această convenție, prin Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15.10.1996, intrând în vigoare la data de 14.02.1998, publicată în ediția „Tratate Internaționale”, vol. 11, p. 266.

Dispozițiile cu caracter prohibitiv, protector își găsesc aplicație în legislația R. Moldova, fiind preluate de textele legale care conțin norme în domeniu.

Observăm, odată în plus, faptul că, angajații, atunci când vorbim de raporturi de muncă, sunt egali, indiferent de felul muncii prestate, nici convenția OIM nu face diferență, iar măsurile cu caracter protector le sunt aplicabile în aceeași măsură.

Prevederi, cu caracter special, în R. Moldova, avem în Legea nr. 185 din 11.07. 2012, în vigoare, din 01.01.2013, pentru prevenirea și combaterea dopajului în sport, în ale cărei dispoziții găsim încălcări ale disciplinei sportive, prin nerespectarea regulilor antidoping și abateri medicale, acestea putând fi cauze specifice de concediere, în privința sportivilor, conducând chiar la încetarea contractelor de muncă și obligarea sportivului la plata unor despăgubiri.

Considerăm că utilizarea substanțelor interzise în sport, a dopajului, cu scopul de a obține rezultate mai bune, este singura situație specifică sportivilor ce poate conduce la încetarea contractelor de muncă anticipat. Încetarea contractelor de muncă este facultativă, atunci când măsura suspendării sportivului este pe o perioadă determinată și nu depășește termenul de încetare araporturilor de muncă, este obligatorie atunci când perioada de suspendare stabilită depășește momentul prevăzut în contractul de muncă pentru încetarea contractului.

În România, dispozițiile legale au stabilit cauze de concediere, care pot fi pentru motive ce țin sau nu țin de persoana salariatului.

Motivele care reprezintă situații, pentru care poate interveni concedierea și care au legătură cu persoana angajatului, sunt; abateri de la disciplina muncii, arestul preventiv, probleme medicale etc. [109, art. 61].

În Codul muncii, român nu găsim dispoziții cu privire la contractul de muncă sportiv, ca și categorie specială de contracte de muncă, avem doar dispoziții generale și un contract de muncă general. Prevederi legale, care fac referire la munca sportivilor le vom găsi în, Legea educației fizice și sportului, 69 din 2000, cu modificările ulterioare, unde se menționează contract de muncă alternativ cu contractul de activitate sportivă, însă contractul de care vorbește, potrivit termenilor folosiți, nu pare a fi unul special, [...] încheie cu structura sportivăun contract de muncă sau un contract de activitate sportivă” [44, art. 14].

Așadar dispozițiile codului muncii, cu privire la concediere, le sunt aplicabile sau nu în funcție de contractul încheiat între sportiv și clubul/societatea sportivă.



Cu privire la cauzele specifice de concediere, aplicabile doar sportivilor, în România, facem referire la Legea nr. 227 din 2006 cu privire la combaterea dopajului în sport, cu modificările ulterioare, în care sunt amintite cauzele ce reprezintă încălcări și sancțiunile corespunzătoare.

Situațiile prezentate sunt, la fel ca și în legislația moldovenească, suspendări pe anumite perioade de timp, determinate sau determinabile, acestea putând constitui motive de concediere a sportivilor, de exemplu, cazul suspendării sportivului pe viață, acesta nemaiputând participa la niciun fel de competiții. Sancțiunea suspendării sportivului este raportată la nivelul de vinovăție al acestuia, precum și la continuarea utilizării de substanțe interzise, după ce a suferit o suspendare sau mai multe [32].

Alte dispoziții exprese, de încetare a contractelor de muncă ale sportivilor, vom găsi în cadrul statutelor sportive, adoptate în cadrul fiecărei federații de profil, unde există dispoziții cu privire la denunțarea unilaterală a contractelor de muncă, făcând diferență între perioada protejată și perioada neprotejată, având o importanță deosebită și vârsta sportivului. În perioada protejată se pot solicita daune în caz de denunțare unilaterală, în perioada neprotejată nu se mai pot solicita daune. În contractele încheiate până la împlinirea vârstei de 28 de ani, primii trei ani sunt protejați, după împlinirea vârstei 28 de ani primii doi ani sunt protejați [113, art. 18, al. 8, p. 315].

Considerăm că, în cazul apariției unei situații ce nu mai permite continuarea raporturilor contractuale, contractele pot să înceteze și în perioada protejată, aceasta reprezentând o justă cauză, cu obligația de dezdăunare, din partea părții vinovate.

#### **D. Dreptul la propria imagine**

În R. Moldova, avem Legea nr. 139/ 02.07.2010, publicată la 01.10.2010, cu privire la drepturile de autor și drepturile conexe, în care se prezintă drepturile ce pot să beneficieze de protecție din partea statului. În cuprinsul legii se acordă o importanță deosebită autorilor de opere, cei care produc, realizează anumite opere, dar nu și imaginii unei persoane. În cuprinsul legii nu avem dispoziții speciale, în care să se stabilească expres modul în care trebuie respectată imaginea fiecărei persoane, posibilitatea obținerii unor foloase, din imaginea proprie, situațiile în care se poate interzice sau permite publicarea imaginii, fotografiei unei persoane.

Observăm, așadar, că dreptul la propria imagine, chiar dacă este un drept personal fără conținut patrimonial evaluabil, odată cu dobândirea unui statut de notorietate poate fi evaluat, poate dobândi un conținut patrimonial, se poate exprima în monedă.

Neavând prevederi exprese, în legislația R. Moldova, clauza cu privire la dreptul la imagine are un caracter convențional care permite părților să stabilească modul în care își vor realiza drepturile cu privire la propria imagine.

Domeniul sportiv este unul în care imaginea fiecărei persoane este importantă, sportivii încheind contracte de sponsorizare sau de publicitate, în mod individual sau în grup.

Modul de redactare al acestui tip de clauză depinde de modul în care părțile înțeleg să își realizeze drepturile, de exemplu:

### **„ 12. DREPTURILE DE IMAGINE**

CLUBUL și JUCĂTORUL sunt de acord ca JUCĂTORUL să-și exploateze drepturile sale în mod individual, în condițiile în care procedând astfel nu prejudiciază interesele CLUBULUI ori ale sponsorilor/partenerilor CLUBULUI iar CLUBUL să exploateze drepturile de imagine ale JUCĂTORULUI.

**12.1.** CLUBUL deține exclusivitatea dreptului asupra imaginii de grup, statică și în mișcare a acestuia, inclusiv a JUCĂTORULUI, în echipament de joc, antrenament și de reprezentare când participă la competiții în numele CLUBULUI.

**12.2.** JUCĂTORUL deține dreptul propriu de imagine, de publicitate și de televiziune la evenimentele la care poate participa, cu aprobarea CLUBULUI, în mod individual, fără a fi implicat în evenimente sau competiții organizate/sau la care participă CLUBUL, și fără a purta sigla și echipamentul sportiv sau de reprezentare al CLUBULUI” [114].

Acest mod de redactare nu este susținut de o lege care să stabilească perioada de protecție a imaginii și de folosință a acesteia, după încetarea contractului, să stabilească dreptul la imagine individuală și imagine de grup, de asemenea, să prevadă obligația de dezdăunare în caz de nerespectare a obligațiilor.

În literatura de specialitate au fost prezentate câteva criterii, care trebuie avute în vedere în momentul în care se încheie un contract, cu privire la dreptul de imagine și anume; care sunt daunele care se pot produce și cum se pot calcula, care sunt acțiunile ce pot fi întreprinse pentru încetarea încălcării drepturilor, chiar dacă sunt săvârșite de terți sau intermediari, restabilirea pe deplin a dreptului la imagine al proprietarului acesteia, modul de prevenire al unor încălcări viitoare [115, p. 267].

Dreptul la propria imagine, în opinia noastră, este un drept personal, inalienabil, indivizibil, perpetuu, care nu dispare odată cu trecerea în neființă a persoanei și care permite urmașilor acesteia să beneficieze de orice ar fi beneficiat și persoana însăși, dacă ar fi fost în viață.

Nici în C. civil, al R. Moldova, nu găsim dispoziții cu privire la protecția legală a imaginii unei persoane.

În România, în Codul civil, sau Noul Cod civil, Legea nr. 287 din 2009, există art.73, prin care se legisfează și se oferă protecție juridică dreptului la imagine, stabilindu-se că „ orice persoană are dreptul la propria imagine, în exercitarea acestui drept putând interzice sau

împiedica reproducerea în orice mod a înfățișării sale sau utilizarea unei astfel de reproduceri” [116].

Această dispoziție este pentru persoanele în viață, iar art.79, al aceluiași cod, oferă protecție și imaginii decedaților ca și persoanelor aflate în viață „memoria persoanei decedate este protejată în aceleași condiții ca și imaginea și reputația persoanei aflate în viață.”

În Franța, dreptul la propria imagine este legat de dreptul la viață privată, la respectul vieții private, iar ca punct de plecare este art. 9, Codul civil francez, în al cărui conținut este redată importanța respectului la viața privată, precum și măsurile care se pot impune pentru a împiedica imixtiunea în viața privată a unei persoane: „Orice persoană are dreptul la respectul vieții private” [117, art. 9, al. 1].

În același articol, dispoziția legii civile permite judecătorului să dispună orice măsuri necesare pentru a împiedica atingerea vieții private. Judecătorii francezi sunt cei care au reușit să creeze o jurisprudență concludentă și eficientă, ce suplinește lacunele legii.

Importanța vieții private a persoanei și a respectului datorat acesteia este susținută și de dispozițiile din Codul penal francez care, la capitolul VI, are prevederi referitoare la daunele ce pot fi aduse personalității și fac referiri exprese la viața privată și la dreptul de reprezentare al unei persoane [118].

Sistemul francez este unul ce susține dreptul la viața privată, care este exprimată și prin dreptul la propria imagine, stabilind atât modalități de reparare a daunelor, aduse din punct de vedere civil, cât și aplicarea de sancțiuni penale, atunci când se impun.

Sistemul italian oferă protecție juridică dreptului la imagine, chiar dacă dispozițiile legale sunt difuze, ele constituie o bază, care are menirea de a proteja imaginea unei persoane și care permit judecătorului să pronunțe o hotărâre ori de câte ori se constată o încălcare.

Prin Legea cu privire la protecția dreptului de autor și a celor conexe, în Italia, avem art. 96, în care se prevede că „portretul unei persoane nu poate fi afișat, reproduș sau distribuit comercial fără acordul persoanei...” [119, art. 96].

În caz de deces al persoanei, a cărei imagine urmează a fi afișată sau reprodușă în scopuri comerciale, este necesar acordul moștenitorilor în ordinea stabilită de lege [119, art. 93].

Codul civil italian prevede, de asemenea, în art. 10, interdicția de a expune sau publica imagini ale altor persoane, nerespectarea dispozițiilor legale ducând la posibilitatea părții interesate de a obține o reparare a prejudiciului suferit.

În sistemul juridic englez au avut loc evoluții majore, în ce privește dreptul la imagine, în urma unor cazuri celebre în care fotografiile unor actori, fotomodele, piloți de Formula 1 au fost folosite de reviste sau posturi de radio pentru publicitate, iar instanțele engleze le-au dat câștig de

cauză acestora, obligându-i, pe cei care au făcut publicațiile, fără drept, să plătească pentru prejudiciile provocate.

Dintre persoanele ale caror drepturi au fost lezate, amintim: Michael Douglas și Catherine Zeta-Jones, Naomi Campbell, Edmund Irvine [120].

Sistemul german protejează persoana, cu toate atributele sale pornind de la nevoia de protecție a personalității. Dreptul la personalitate completează și extinde protecția pe care un sistem juridic o oferă cetățenilor săi prin intermediul unor drepturi intangibile, speciale de personalitate, cum ar fi dreptul de a avea un nume, dreptul la propria imagine și respectul de sine.

Dreptul la propria imagine este considerat a fi o formă specială a dreptului la personalitate generală, iar protecția acestuia se bazează, în esență, pe ideea libertății unei persoane, putând permite sau nu imixtiunea, altor persoane, în viața sa privată. În acest mod se completează dreptul la autodeterminare, libertatea fiecărui individ de a face alegeri liber, pentru sine.

Ca punct de reper, în dreptul german, avem Legea cu privire la dreptul de autor în lucrări de artă plastică și fotografie, în vigoare, din 01.07.1907, cu modificările ulterioare, care la art. 22 prevede că „expunerea sau difuzarea unei imagini are nevoie de consimțământul persoanei, care apare în poza respectivă, iar în cazul în care aceasta a decedat, în termen de zece ani de la deces, este necesar acordul rudelor” [121, art. 22].

În art. 23, al aceleiași legi, cu privire la dreptul de autor, sunt prevăzute și excepții, în ceea ce privește consimțământul persoanei care apare în imagini, în situațiile prezentate nefiind necesar.

Putem concluziona, că modul, în care este realizată protecția imaginii unei persoane, este unul diferit de la stat la stat. Dispozițiile legale, în materie, sunt, de obicei, difuze, preluate din mai multe legi, nefăcând obiectul unei legi exprese, speciale, care să conțină dispoziții cu privire la ambele laturi ale protecției, patrimonială și nepatrimonială cu stabilirea unui sistem de sancțiuni, aplicabile, în funcție de scopul avut în vedere de utilizator. Se impune recunoașterea acestui drept, alături de celelalte drepturi ale personalității.

În opinia noastră, dreptul la imagine, ca și drept cu conținut patrimonial, trebuie să cuprindă și alte elemente care alcătuiesc împreună cu imaginea un tot indivizibil, ce aparține atât persoanei fizice cât și persoanei juridice și care trebuie să facă referire la: modul de transmitere al unui drept, născut și actual în această materie, durata de acțiune a acestui drept, diferențierea regimului de protecție, între imagini ce conțin persoane minore sau majore, grupuri de persoane sau persoane în mod individual, protecția imaginilor ce vizează și alte elemente personale, de exemplu, domiciliul, locul de muncă etc.

Se impune adoptarea legislației corespunzătoare în domeniu, care va ajuta la gestionarea eficientă a situației și la protejarea drepturilor persoanelor vizate, inclusiv sportivii.

### **E. Munca prin cumul**

Munca prin cumul reprezintă o posibilitate acordată prin lege persoanelor, care au încheiate contracte individuale de muncă, de a obține venituri suplimentare prin încheierea unor contracte de muncă noi, care se cumulează cu cele existente.

Din punct de vedere legislativ, munca prin cumul este consacrată prin dispozițiile C.mun, al R. Moldova, art. 56, al. 2, care prevede că „salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent și cu alți angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare”, iar art. 156, al. 1, stabilește că „salariaților, care în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie(funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat, temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază, (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilită de prezentul cod) li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent”.

Sportivii, potrivit legii, au încheiate cu structurile sportive contracte individuale de muncă, dar Legea nr. 330 din 1999 cu privire la cultura fizică și sport, nu are nicio altă prevedere specială, care să interzică sportivilor încheierea unor astfel de contracte și nici nu stabilește incompatibilități, însă apare întrebarea: ce se va întâmpla cu un contract de muncă, prin cumul, încheiat de către un sportiv, atâta timp cât nu i se poate interzice acest lucru?

Răspunsul, la simpla lectură a textului, ar fi că se poate încheia un contract de muncă prin cumul de către sportiv, dar considerăm că acest răspuns este unul ce trebuie discutat, de aceea vom analiza și legislația altor state.

În România, în Legea 69, din 2000, legea educației fizice și sportului, nu avem dispoziții, care să facă referire la munca prin cumul a sportivilor, iar în C. muncii, dispozițiile cu privire la munca prin cumul au caracter general și vorbesc chiar și de incompatibilități, fără a le enumera, enumerarea acestora fiind în sarcina legilor, specifice anumitor tipuri de activități, în care se stabilesc situațiile de incompatibilitate [109, art. 35].

Analiza coroborată a celor două acte normative conduce la concluzia că, sportivii au posibilitatea de a încheia contracte de muncă prin cumul, potrivit C. muncii, deoarece acest lucru nu este interzis prin Legea 69, din 2000, a educației fizice și sportului.

Concluzia este una neadevărată: sportivii nu pot desfășura orice tipuri de muncă, deoarece ei sunt modele comportamentale și trebuie să se stabilească, prin lege, care ar putea fi locurile în care li se permite să încheie contracte de muncă prin cumul, de exemplu, profesor de sport,

instructor sportiv, comentator sportiv, manager sportiv etc., și tot prin lege să se stabilească incompatibilitățile.

Din punctul nostru de vedere, activitățile enumerate ar avea o legătură directă cu activitatea sportivă cu profesia și ar putea fi desfășurate de către sportivi, ca muncă prin cumul, datorită experienței acumulate.

Însă și în această situație trebuie să se țină cont de faptul că, în domeniul sportului, avem două categorii de sportivi, profesioniști și amatori, iar posibilitatea de a încheia contracte de muncă prin cumul trebuie să aibă în vedere ambele categorii de sportivi cu diferențierile de rigoare.

Un alt aspect care trebuie avut în vedere este și posibilitatea ca un sportiv, sau mai mulți, să aibă încheiat un contract de muncă cu un grup de angajatori, care se obligă solidar să îndeplinească obligațiile față de angajați, așa cum este prevăzut în art.11.1, din „Convenția colectivă națională în domeniul sportului” din Franța (în continuare CCN din Franța), adoptată la 07.07.2005, iar la art. 11.2 stabilește regula cumulului, în domeniul sportiv, cu obligația sportivului de a informa angajatorul cu privire la contractele de muncă încheiate și obligația angajatorului de a respecta regimul orelor de lucru [122].

Un alt element important, stabilit prin CCN, adoptată la 07.07.2005 în Franța, este posibilitatea sportivilor de a încheia și contracte de muncă intermitente, care sunt supuse unor reguli diferite de cele prevăzute pentru munca prin cumul.

Conform dispozițiilor cuprinse în Capitolul IV, art. 4.5, al CCN din Franța, din 07.07.2005, contractele de muncă intermitente sunt contractele de muncă ce pot fi încheiate de sportivi, personalul care se ocupă cu, predarea, supravegherea și instruirea activităților fizice și sportive, pe perioade de 36 de săptămâni, în 12 luni calendaristice. Scopul acestor contracte este acela de a umple locurile de muncă care prin natura lor sunt alternante, perioade în care se lucrează și perioade în care nu se lucrează, de asemenea, se utilizează în unitățile în care perioada de închidere a activității este mai mare decât perioada concediilor de odihnă, se mai utilizează și la serviciile auxiliare, curățenie și gătit, în cadrul societăților/ cluburilor sportive.

Munca prin cumul, care poate fi prestată de către sportivii profesioniști, nu este un subiect dezbătut în literatura de specialitate, dar din punctul nostru de vedere reprezintă o altă sursă generatoare de conflicte de muncă, între angajator-club sportiv și angajat-sportiv. Se impune adoptarea dispozițiilor legale, prin care să se stabilească, care sunt activitățile remunerate, ce pot fi desfășurate prin cumul de către sportivi, analizând riscul de accidentare, la care este supus în cadrul activității prin cumul și care ar putea periclita contractul de muncă principal.

## **F. Dreptul la grevă**

Dreptul la grevă este un drept fundamental, al muncitorilor, recunoscut de legislațiile tuturor statelor, fiind inclus și în constituțiile mai multor țări, iar persoanele care participă la grevă nu pot fi concediate. Cu toate acestea în, Elveția există un paradox, chiar dacă prin Constituția Federală a Confederației Elvețiene, la art. 28, este recunoscut dreptul la grevă, participanții la grevă pot fi concediați fără a avea posibilitatea ca ulterior să fie reintegrați, în locul de muncă avut anterior [123].

Datorită faptului că sportivul profesionist este un muncitor, apare întrebarea legitimă, dacă poate exista un drept la grevă, în sportul profesionist?

Răspunsul nu poate fi unul negativ, deoarece sportivul ca orice alt angajat desfășoară munca în baza contractului de muncă, iar principiul egalității de tratament în fața legii și cel al nediscriminării, coroborate, conduc la ideea că toți muncitorii, indiferent de felul muncii prestate se bucură de aceleași drepturi. Cu toate acestea, există diferențe de aprecieri, care se datorează calificării raporturilor de muncă desfășurate de sportiv, în raporturi subordonate sau autonome, profesionale sau de amatori.

Greva reprezintă o formă de exprimare a nemulțumirii angajaților, care constă în încetarea organizată a lucrului și formularea de revendicări patronilor, aceștia urmând să le soluționeze. Reprezintă o activitate, care trebuie desfășurată potrivit legii, are etape stabilite care, dacă nu sunt respectate, atrag răspunderea disciplinară, civilă sau penală a persoanelor vinovate de declanșarea acesteia.

În general, greva este declanșată de către sindicat, iar în cazul în care nu există sindicat de către reprezentanții salariaților. Parcurgerea etapelor legale, anterior declanșării conflictului de muncă, grevei, este obligatorie și în acest caz.

Grevele sunt de mai multe feluri: de avertisment, de solidaritate, propriu-zise, totale, parțiale etc., dar, indiferent de modul în care sunt clasificate ele, sunt un drept pe care îl au toate persoanele care lucrează și reprezintă un drept fundamental, un mijloc legitim de apărare a intereselor economice și sociale și unul din mijloacele esențiale prin care lucrătorii și organizațiile lor își pot promova interesele. Grevele au legătură directă cu dreptul sindical, recunoscut la nivel național dar și internațional, prin ratificarea convențiilor în materie [124].

Prima revoltă a sportivilor, pe care am putea-o numi și grevă, a avut loc în Franța, în anul 1972, și a fost declanșată ca urmare a unor modificări unilaterale ale contractelor sportivilor și tratarea acestora ca pe o marfă. Greva a avut un succes deosebit, a dus la adoptarea contractului colectiv de muncă pentru sportivi, în anul 1973 [125].

Evenimente de amploare au avut loc și în Italia, 2010, și în Spania, 2011, unde au avut loc renegocieri de contracte, de drepturi de televiziune etc., situațiile fiind detensionate de părțile implicate [126].

O altă grevă a sportivilor a avut loc în 2016, în America, dar aceasta a fost oprită de către judecători, printr-o hotărâre, care interzicea greva înainte de Jocurile Olimpice din Brazilia.

Nemulțumirea sportivelor era legată de faptul că echipa masculină de fotbal are salarii mai mari decât echipa feminină de fotbal și acestea doreau o mărire a salariilor, ele fiind și campioane mondiale la fotbal feminin [127].

Cel mai recent caz de grevă a fost în Crimeea- (Rusia), în data de 06.04.2016, la echipa de fotbal F. C. Bahcisarai, unde jucătorii, care nu au primit salariul de luni de zile, nu au vrut să joace partida de campionat, stabilită potrivit calendarului competițional, consecințele fiind pierderea partidei cu scorul de 3:0, o amendă, iar în cazul în care greva se va repeta echipa va fi descalificată [128].

Greva și posibilitatea declanșării ei presupune, înainte de toate, încheierea unui contract de muncă, între cele două părți.

Elementul principal, care împiedică declanșarea grevelor, de către sportivi profesioniști, este lipsa contractului de muncă, încheiat cu structurile sportive, în care să fie stipulat faptul că ei prestează o muncă subordonată. În lipsa contractului de muncă sunt încheiate convenții civile, munca lor din acest punct de vedere fiind una autonomă [129].

În domeniul sportiv primează fair playul, acesta reprezentând modul prin care părțile înțeleg să soluționeze orice neînțelegere, dar din punctul nostru de vedere invocarea fair playului, în orice dispută dintre sportiv și cluburi sportive, federații sportive, reprezintă un abuz, acesta datorându-se modului de redactare a statutelor și regulamentelor sportive, dar și modului în care fair playul este înțeles de către participanții la raporturile sportive profesionale.

Dreptul la grevă al sportivilor, nu este recunoscut în mod special „*expressis verbis*”, datorită nerecunoașterii litigiilor de muncă, ce pot să apară între sportiv și clubul sportiv.

Așadar, recunoașterea sau nerecunoașterea dreptului la grevă, al sportivilor, este în legătură directă cu recunoașterea sau nerecunoașterea naturii juridice a contractului, încheiat de sportiv cusesocietatea/clubul sportiv, ca și contract de muncă, căruia să îi fie aplicabile toate dispozițiile legale în materie.

Recunoașterea naturii juridice a contractelor de muncă sportive are drept consecință recunoașterea dreptului sportivului de a protesta prin grevă, acesta fiind un drept constituțional. În caz contrar, am fi în prezența unei forme de discriminare.



## **G. Plafonarea salariilor sau stabilirea unor venituri sub minimul legal**

Salariul, remunerația sportivului, pentru munca prestată în favoarea clubului/societății sportive, reprezintă elementul principal de diferență dintre sportivul profesionist și sportivul amator, și completează raportul de subordonare, care se creează între sportiv și club.

Profesionismul în domeniul sportiv și dorința fiecărei părți de a câștiga au determinat negocierea contractelor de muncă, ce se desfășoară în mod liber, părțile putând stabili condițiile pe care le consideră cele mai avantajoase.

Cu ocazia negocierii părțile sunt obligate să respecte două reguli cu privire la salarii:

- 1) interdicția de a stabili venituri minime sub cele prevăzute de lege;
- 2) interdicția de a plafona veniturile salariale, la o anumită limită, peste care nu se trece.

1) Cu privire la interdicția de a stabili venituri minime sub cele prevăzute de lege este o situație, care trebuie analizată din punctul de vedere al străinilor, care încheie contracte cu societăți/cluburi sportive și pentru care legea stabilește niște reguli diferite cu privire la salarizare.

Persoanelor care se angajează, în R. Moldova, nu li se pot stabili salarii mai mici decât minimul pe economie, în cazul cetățenilor moldoveni, iar pentru străini-imigranți contractul individual de muncă se încheie „pe un termen ce nu depășește termenul de valabilitate al dreptului la muncă, cu indicarea salariului lunar al străinului, stabilit în mărime nu mai mică decât salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul gestionar” [130, art. 7].

Astfel, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, există o diferență cu privire la minimul de salarizare, stabilit prin lege, între angajații cetățeni moldoveni și angajații cetățeni străini, minimul legal, pentru cetățenii moldoveni fiind de 2100 lei, iar pentru străini, de 3850 lei.

Dispozițiile privind nivelul minim de salarizare diferă de la o țară la alta și scopul lor este de a asigura un echilibru financiar pentru sportivi care au o perioadă scurtă de activitate.

Nivelul minim de salarizare poate fi stabilit prin negocieri colective, acolo unde sindicatele sportivilor sunt bine organizate și reprezentative, în lipsa acestor contracte colective, negociate, minimul salarial este stabilit de legislația statului pe teritoriul căruia se încheie contractul sportivului, urmărindu-se prin aceasta un echilibru al competiției [131, p. 4].

În Belgia, drepturile salariale, pentru sportivi și antrenori, au fost stabilite prin convenția colectivă, din 02.07.2013, adoptată de Comisia Națională Comună a Sportului, stabilind modul de remunerare al sportivilor, sumele care se acordă pentru fidelitate, în funcție de nivelul la care activează sportivii, precum și alte clauze, devenind obligatorii din momentul semnării, fiind impuse și prin Decretul Regal, publicat în Monitorul Oficial al Belgiei la data de 18.09.2014.

În Franța, avem un contract colectiv de muncă, încheiat pentru sportivi, la nivel național și ale cărui prevederi stabilesc regulile de calcul ale salariilor, în care sumele sunt destul de consistente.

În opinia noastră stabilirea unui minim salarial pentru sportivi, indiferent dacă acest lucru este stabilit prin convenții colective încheiate la nivel național, fie este stabilit de legislația țării, îndeplinește următoarele funcții:

- funcție reglatoare, stabilind reguli ce urmează a fi respectate;
- funcție preventivă, previne abuzul, arbitrariul, din partea cluburilor/societăților sportive, în momentul în care se încheie contractele de muncă cu sportivii;
- funcție de garanție a respectării drepturilor statuate;
- funcție de echilibru, între veniturile și cheltuielile sportivului, realizându-se la fiecare nivel.

2) Cu privire la interdicția de plafonare a salariilor, aceasta reprezintă limita superioară a veniturilor, un fel de venit maxim în opoziție cu un venit minim acestea fiind dictate de rațiuni economice, în strânsă legătură cu inflația.

Plafonarea salariilor este o măsură de control direct ce prezintă avantaje și dezavantaje, de natură fiscală [132, p. 161].

Între plafonarea venitului maxim și stabilirea unui venit minim există un element, comun care se evidențiază, și anume controlul cu privire la venituri, nivelul minim este unul acceptat, neputându-se coborî sub acel minim, dar plafonarea este excesivă, nu toți sportivii au același randament. Totuși, cu ocazia negocierii - încheierii contractului de muncă de către sportiv, acesta poate să nu fie de acord cu plafonarea și să refuze încheierea contractului de muncă.

În cazul în care plafonarea apare după încheierea contractului de muncă și este adoptată în mod unilateral de către club/ societatea sportivă, prin reprezentanții acesteia, vom fi în prezența unui conflict individual de muncă, care în cazul neajungerii la un acord trebuie să fie soluționat potrivit legii.

### **3.3. Soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor. Soluții alternative**

Litigiile reprezintă neînțelegeri ce pot forma obiectul unui proces sau „conflicte ce se nasc în decursul raporturilor intersubiective” [133, p. 228].

Litigiile de muncă apar în legătură cu contractul de muncă, respectiv încheierea, executarea sau încetarea acestuia.

Soluționarea litigiilor de muncă se face, de regulă, de către instanța de judecată. Spunem, de regulă, deoarece litigiile ce decurg din contractele de muncă sportive se soluționează în cadrul federațiilor sportive, prin intermediul arbitrajului.

În cadrul federațiilor sportive nu există reguli adoptate cu privire la raporturile de muncă, ele sunt considerate raporturi sportive, iar regulile adoptate de federațiile sportive încearcă să facă modificări structurale în conținutul contractelor de muncă, făcând din contractul de muncă un contract dublu stratificat, care este reglementat de legislația muncii, dar este interpretat și aplicat potrivit regulamentelor sportive, naționale și internaționale.

În drept există o ierarhie a normelor, care trebuie respectată:

- constituția și legile constituționale;
- legile organice;
- legile ordinare.

Toate legile care se adoptă trebuie să fie în conformitate cu Constituția, altfel vor fi declarate neconstituționale și lipsite de efecte.

În dreptul muncii, avem următoarele izvoare; Constituția, Legile, Hotărârile Guvernului R. Moldova, convențiile și contractele colective de muncă, regulamentele interne, statutele și regulamentele disciplinare, iar litigiile de muncă se soluționează potrivit dispozițiilor cuprinse în C. muncii.

Potrivit C.mun., al R. Moldova, avem jurisdicția litigiilor individuale de muncă, care privesc, potrivit art. 354, încheierea, executarea, încetarea contractului de muncă, plata despăgubirilor în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare, precum și alte probleme ce decurg din raporturile de muncă. A doua categorie de cauze, ce presupun interese diferite, sunt cele disciplinare, în cadrul cărora angajatorul sancționează angajatul, salariatul datorită încălcării obligației „de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității”, potrivit art. 201, al C.mun., al R. Moldova.

Avem, așadar, două categorii de cauze ce pot pune pe poziții opuse interesele angajatorilor și ale angajaților, respectiv ale cluburilor societăților sportive și ale sportivilor, ele reprezentând litigii ce urmează a fi soluționate de către instanțe sau instituții arbitrale.

#### **A. Părțile**

Orice litigiu presupune un reclamant, care consideră că drepturile și interesele sale au fost încălcate sau nerespectate și un pârât care a încălcat sau nesocotit aceste drepturi, interese.

Potrivit C. de proc. civilă, al R. Moldova, art. 59, al. 1 „Parte în proces (reclamant sau pârât) poate fi orice persoană fizică sau juridică prezumată, la momentul intentării procesului, ca subiect al raportului material litigios.”

Pentru a fi parte în proces, părțile, trebuie să îndeplinească trei condiții:

1. Capacitatea procesuală de folosință.
2. Calitatea procesuală.
3. Interesul sau dreptul, ce justifică calitatea procesuală.

1. Capacitatea procesuală de folosință. Potrivit art. 57, al. 1, C. de proc. civilă, al R. Moldova, capacitatea de folosință a drepturilor procedurale civile reprezintă „Capacitatea de a avea drepturi și obligații procedurale civile (capacitatea de folosință a drepturilor procedurale civile) este recunoscută în măsură egală tuturor persoanelor fizice și organizațiilor care se bucură, conform legii, de dreptul adresării în judecată pentru apărarea drepturilor, libertăților și intereselor lor legitime”, iar, potrivit art. 57, al. 2, actele de procedură care sunt „îndeplinite de persoane lipsite de capacitatea de folosință sunt nule.”

În literatura de specialitate, capacitatea de folosință este definită ca „fiind aptitudinea generală a persoanelor de a dobândi drepturi și de a-și asuma obligații, pe plan procesual” [134, p. 279].

În ceea ce privește vârsta, aceasta este de 18 ani, dar, potrivit dispozițiilor legale, în dreptul muncii orice persoană, care a împlinit 16 ani, poate încheia în nume propriu un contract de muncă și își poate apăra în instanță toate drepturile, ce decurg din acest contract, însă dispozițiile Codului de procedură civilă al R. Moldova stabilesc, la art. 58, al. 5, că „Instanța constată necesitatea introducerii în proces a reprezentantului legal al minorului.”

2. Calitatea procesuală. În cadrul unui proces există persoane, care sunt titulari ai drepturilor, și persoane, care nesocotesc acest drept, calitatea procesuală reprezentând identitatea dintre reclamant și titularul dreptului, pârâtul și cel care a nesocotit acest drept sau nu și-a îndeplinit obligația.

În situația în care este intentată o acțiune în instanță de o persoană, care nu justifică calitatea sau este îndreptată împotriva unei alte persoane, acțiunea va fi respinsă pentru lipsa de calitate atunci când dreptul există, dar cel care acționează, sau cel împotriva căruia se acționează nu au calitate, sau va fi respinsă ca netemeinică dacă nu există dreptul, presupus încălcat.

3. Interesul sau dreptul sunt importante pentru a-și justifica calitatea procesuală cel care acționează, în instanță, poate fi titularul dreptului sau al interesului, având un interes direct și personal.

Subiecte în cadrul dreptului muncii, care au capacitatea de a încheia contracte de muncă sportive, sunt persoanele juridice, cluburi/societăți sportive, în calitate de angajator, și persoanele fizice, sportivi profesioniști, în calitate de angajați.

Un prim aspect, care trebuie evidențiat, raportându-ne la contractele de muncă obișnuite, este cel cu privire la calitatea subiectelor ce pot încheia astfel de contracte. Prin urmare în dreptul muncii, comun, calitatea de angajator o pot avea persoanele fizice și juridice, pe când în cazul contractelor de muncă sportive pot avea calitatea de angajator doar cluburile/societățile sportive, acestea trebuind să îndeplinească anumite condiții speciale pentru a putea angaja sportivi profesioniști. Ramurile de sport, precum și condițiile de practicare a sportului profesionist se stabilesc prin Hotărâre a Guvernului, inițiată de Ministerul Tineretului și Sportului, la propunerea federațiilor sportive naționale.

Propunerea federației sportive naționale privind condițiile de practicare a profesionismului, în ramura de sport respectivă, se face în conformitate cu statutul și regulamentele federației internaționale la care aceasta este afiliată și vizează, după caz:

- a) cerințele obținerii licenței de sportiv profesionist;
- b) cerințele obținerii licenței de club profesionist;
- c) modul de organizare al competiției profesionale [135].

În R. Moldova, asociațiile, cluburile și federațiile naționale de cultură fizică și sport se constituie și sunt recunoscute, funcționale, în baza avizelor autorităților administrației publice centrale și locale pentru cultură fizică și sport, potrivit Legii, nr.330, din 25.03.99 cu privire la cultura fizică și sport.

În sistemul francez asociațiile sportive au fixate niște praguri financiare, prin decret, de către Consiliul de Stat. Sumele ce depășesc aceste praguri, reprezintă venituri ca și cele realizate de orice alte societăți comerciale, supuse codului comercial. În calculul sumelor stabilite se au în vedere ultimele trei exerciții financiare cunoscute [154, art. L122-1, art. R122-1].

Alte tipuri de societăți comerciale, care sunt utilizate în Franța în sectorul sportiv, sunt SAS – societate pe acțiuni simplificată, SA- societate anonimă, SARL- societate cu răspundere limitată, SASU-societate pe acțiuni simplificată unipersonală [8, p. 247].

După cum putem observa, calitatea de angajator în domeniul sportiv este una, căreia i-am putea spune calificată, circumstanțiată, având ca obiect de activitate sportul, dezvoltarea acestuia și orice alte activități legate de un tip de sport recunoscut.

Cu privire la angajat și acesta trebuie să îndeplinească anumite condiții speciale, pe lângă condiția generală, de a avea capacitatea de a munci, aceasta începând de la 16 ani:

- să fie legitimat;

- să fie supus unei testări medicale, de specialitate;
- după încheierea contractului de muncă sportiv, acesta urmează să fie supus unei omologări.

Aceste condiții speciale fac ca și calitatea de angajat în materie sportivă să fie una calificată, chiar dacă pentru a obține performanță și a devenii sportiv profesionist nu trebuie în mod necesar urmate cursurile unei anumite școli, dar nici nu o exclud. De asemenea, cerințele speciale impuse de regulamentele sportive au ca scop menținerea unei discipline, a unei evidențe, impunerea regulilor și diferențierea față de sportul practicat de plăcere, asigurarea unei continuități a activității, tuturor participanților la activitățile sportive profesionale și, totodată, o protecție socială, atunci când se impune.

## **B. Instanțele competente**

Instanțele de judecată reprezintă sistemul juridic statal, ele îndeplinesc, potrivit principiului separației puterii în stat, funcția judecătorească, aceasta fiind una din cele trei atribute ale puterii separate, potrivit teoriei lui Montesquieu și preluată de majoritatea țărilor democratice, reprezentând un principiu de organizare și funcționare a statului de drept, inclus în constituție.

În R. Moldova, toate litigiile, în legătură cu contractul de muncă, sunt de competența instanței de judecată, art. 355, al C.mun., al R. Moldova, iar litigiile în legătură cu contractul de muncă sunt enumerate cu, titlu de exemplu în art. 354, al aceluiași cod.

Dispozițiile legale stabilesc o modalitate unică de soluționare a litigiilor de muncă, pe întreg teritoriul R. Moldova, pentru egalitate de tratament juridic a situațiilor de aceeași natură. Însă legea nu împiedică părțile să ajungă la o înțelegere, fie încheind o tranzacție, fie imediat după pronunțarea hotărârii, prin executare de bunăvoie, fără a fi necesară intervenția statului prin executare silită.

Din cuprinsul reglementărilor în vigoare, cu privire la jurisdicția muncii, se desprind următoarele caractere:

- caracterul voluntar, implică voința părții, care se consideră neîndreptățită, de a sesiza instanța de judecată sau de a nu sesiza instanța, deoarece conflictul ivit este soluționat amiabil;
- accesibilitatea, aceasta realizându-se prin eliminarea cheltuielilor de judecată;
- celeritatea soluționării cauzelor de muncă și a aplicării hotărârilor privind conflictele de muncă;
- exclusivitatea instanței, în ceea ce privește competența instanței în materie de litigii de muncă și care reprezintă o aplicare a dispozițiilor legale în materie a art.3, al. 2, al C.mun., al R. Moldova, aspecte subliniate și în literatura de specialitate din R. Moldova [136, p. 54].

C.mun., al R. Moldova, prevede, la art.332, o situație în care este obligatorie procedura prealabilă, înainte de sesizarea instanței și anume repararea prejudiciului moral și material cauzat

angajatului, aceasta fiind obligatorie, în caz de neîndeplinire cererea adresată instanței va fi restituită.

În dreptul comun, soluționarea litigiilor de muncă nu are dispoziții legale menite să îngreuneze accesul la justiție și nici taxe, care să nu permită liberul acces la justiție. Impedimentele despre care s-ar putea vorbi sunt termenele legale, care de cele mai multe ori sunt lungi, acestea având impact asupra momentului obținerii hotărârii și un formalism, care ține de respectarea drepturilor tuturor părților implicate într-o anumită cauză.

Chiar dacă provoacă neplăceri, totuși conflictele de muncă au și anumite aspecte constructive, benefice, care duc la dezvoltarea și perfecționarea relațiilor interpersonale, în cadrul relației, angajat-angajator.

Cu privire la contractele de muncă sportive, care nu se întâlnesc în practica instanțelor din R. Moldova, există un sistem de soluționare a litigiilor, creat de către federațiile de profil și care are menirea de a pronunța hotărâri, prin care rezolvă definitiv cauzele și care sunt aduse la îndeplinire prin stabilirea altor sancțiuni în caz de neconformare, de exemplu, penalizare, prin scăderea punctelor acumulate, interzicerea de a participa la competiții etc. [137, p. 58].

Această modalitate, de „executare silită”, este una tipică sportului și este destul de eficientă, având în vedere performanța, care este urmărită, deoarece nicio echipă nu dorește să fie penalizată sau amendată pentru nerespectarea unei hotărâri.

În R. Moldova avem Curtea de Arbitraj Sportiv și Mediere, organ arbitral, creat de către FMF, prin statut, în cadrul căruia se prevede că „Comitetul Executiv al FMF poate decide ca anumite categorii de litigii, din fotbal, cum ar fi spre exemplu, cele de muncă, să fie examinate, ca excepție, direct de către instanțele de judecată competente ale R. Moldova” [30, art. 58.4].

În România, cu privire la comisiile constituite în cadrul Federației Române de Fotbal (FRF), avem:

- Camera Națională de Soluționare a Litigiilor;
- Comisia de disciplină;
- Comisia de recurs.

Potrivit statutelor și regulamentelor, Camera Națională de Soluționare a Litigiilor este competentă să soluționeze următoarele cauze:

- ., a) încheierea, interpretarea și executarea contractelor încheiate între cluburi și jucători, precum și menținerea stabilității contractuale; [...]
- f) încheierea interpretarea și executarea contractelor încheiate între cluburile participante în competițiile organizate de FRF (Federația Română de Fotbal) și LPF (Liga Profesionistă de fotbal) și antrenorii angajați ai acestora” [113, p. 350-351].

De asemenea, se mai soluționează și litigiile cu privire la compensații de formare, promovare, contribuții de solidaritate, litigii cu privire la statutul sportivului, litigii în care sunt antrenate cluburi, precum și interpretarea clauzelor contractelor încheiate între cluburi și agenți, dar și între agenți și jucători.

Potrivit Legii nr. 69/2000, cu modificările ulterioare, sportivii au posibilitatea de a încheia cu structurile sportive fie contracte de muncă, fie convenții civile, iar în funcție de introducerea sau neintroducerea clauzei compromisorii putem avea și litigii de muncă, ce decurg din contracte de muncă sportive, judecate de către instanțele statale. În cazul în care nu se introduce clauza compromisorie, instanța, care a fost investită cu cauza, va rămâne competentă să o soluționeze.

În Franța, litigiile ce decurg din contractele de muncă individuale, sunt soluționate de către Consiliul Prud'hommes, acesta reprezentând un organism cu atribuții jurisdicționale, în cazuri limitative, potrivit dispozițiilor codului muncii și potrivit ultimelor modificări în materie de drept al muncii. Scopul acestor dispoziții legale este de a proteja și asigura muncitorul cu privire la locul de muncă și drepturile sale [138].

Litigiile, ce decurg din contractele de muncă încheiate de sportivi, se soluționează tot de Consiliul Prud'hommes, acesta funcționând ca tribunal ale muncii sau industrial, potrivit regulilor generale de dreptul muncii. În activitatea de soluționare se are în vedere și specificitatea activității sportive, permițând anumite reguli particulare, cum ar fi: cele cu privire la angajarea sportivilor în formare, munca prin cumul a sportivilor, precum și punerea sportivilor la dispoziția echipei naționale [106, p. 19].

În Federația Rusă, soluționarea conflictelor de muncă ce rezultă din contracte individuale de muncă se soluționează de către comisiile cu privire la litigiile de muncă sau de către instanța de judecată [41, art. 382].

Aceste comisii sunt constituite la inițiativa angajaților și angajatorului, din comisie făcând parte un număr egal de membri din partea angajaților și din partea angajatorului, dintre care se alege un președinte, un vicepreședinte și un secretar. Comisia are propria ștampilă.

În cadrul comisiei se vor soluționa litigiile apărute pe parcursul executării contractelor de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența instanței de judecată.

Din punctul nostru de vedere activitatea unei astfel de comisii este justificată de faptul că, în cadrul unor societăți sunt anumite situații interne, care sunt foarte bine cunoscute de către cei care lucrează în interior, ei fiind singurii în măsură să aprecieze modul în care a fost sau nu a fost încălcat dreptul angajaților/angajatorului. Comisia poate adopta o soluție echitabilă, care nu presupune în mod necesar intervenția unui judecător și menține un climat corespunzător pentru continuarea raporturilor dintre angajat și angajator.



În ceea ce privește sistemul sportiv din Rusia, în cadrul federațiilor există, de asemenea, comisii, care se ocupă de soluționarea litigiilor, apărute în cadrul competițiilor organizate, aici incluzându-se și litigiile de muncă prin care se asigură o stabilitate contractuală, dar care permit părții nemulțumite să se adreseze instanței statale [139].

În Rusia, au fost aduse modificări importante Codului muncii, prin Legea federală 13, din 28 februarie 2008, având o întreagă secțiune 54,1(art. 348.1- 348.12), cu privire la angajarea sportivilor profesioniști. Aceste modificări au o contribuție importantă, la îmbunătățirea cadrului juridic general de reglementare a sportului, dar lasă încă unele situații nereglementate, în special în ceea ce privește problemele controversate, referitoare la transferul sportivilor, precum și la încetarea raporturilor de muncă, care datorită implicațiilor financiare substanțiale de multe ori duc la litigii naționale și internaționale. Unele dintre ele sunt reglementate de normele federațiilor sportive, care sunt destinate să respecte normele federațiilor internaționale, acestea având, de obicei, propriile lor regulamente, cu privire la modul de soluționare al disputelor, prin organe, comisii interne ale federațiilor.

În cadrul Federației Ruse de Fotbal există următoarele comisii și comitete:

- Comitetul de conducere și disciplină;
- Comitetul de etică;
- Comisia pentru statutul jucătorului;
- Camera de Soluționare a Litigiilor;
- Comisia de agenți;
- Comisia de apel [140].

Potrivit informațiilor, publicate pe site-ul federației, vom găsi litigii cu privire la contractele de muncă, soluționate de către comisiile constituite în cadrul federației, aceasta însemnând că litigiile, ce rezultă din contractele de muncă sportive, sunt mult mai complexe decât a avut în vedere legiuitorul rus, ceea ce permite comisiilor federale să le soluționeze.

Sistemul belgian este unul mai protector, prin dispozițiile legale, în vigoare, nu permite introducerea clauzei compromisorii în contractele de muncă sportive. Prin această măsură se permite judecarea conflictelor, ce decurg din contractele de muncă ale sportivilor de către instanța de judecată, dar după apariția conflictului, părților li se permite să încheie un compromis și să transmită cauza spre soluționare unui arbitru. Prin aceste dispoziții se realizează o protecție eficientă pentru sportivi, în momentul încheierii contractului de muncă [99].

În sistemul german, conflictele de muncă nu sunt arbitrabile în temeiul art. 4, 101, 104 ArbeitsGerichtGesetz [141].

Totuși, înainte de transmiterea litigiului de muncă unei instanțe de judecată ordinare, LOS (Lizenzordnung Spieler- Regulamentul cu privire la jucători) prevede că părțile trebuie să se adreseze unui comitet de conciliere, art. 9, alcătuit din trei membri, unul desemnat de către jucător, celălalt numit de club, iar o a treia persoană neutră și independentă, numită de ambele părți. Scopul concilierii este de a stabili un punct de vedere juridic, cu privire la situația creată, având un caracter obligatoriu. Printre alte obiective, o astfel de reglementare poate servi drept bază pentru a putea acorda angajatului, sportivului, permisiunea de a putea desfășura activitatea de muncă, specific-sportivă, între două ferestre de transfer [142, art. 9].

Sistemul spaniol, este unul în care prin legislația adoptată, Decretul regal nr. 2, din 7 aprilie 1995, publicat în *Español Boletín Oficial* nr. 86, din 11 aprilie 1995, cu privire la aprobarea textului revizuit al Legii muncii, Legea 36, din 10 octombrie 2011, publicată în *Español Boletín Oficial*, nr.245, din 11 octombrie 2011, cu privire la competențe sociale, potrivit Constituției Spaniole, în vigoare din 29 decembrie 1978, cauzele cu privire la litigii de muncă sunt considerate de ordine publică și în consecință sunt de competența instanțelor de muncă. Arbitrajul, în această materie, fiind exclus, cu toate că în confruntarea dintre dreptul muncii și sport trebuie să se țină cont și de finalitatea dreptului sportiv.

FIFA nu este de acord cu poziția spaniolă în privința arbitrajului, de aceea litigiile cu privire la contractele de muncă, ale fotbaliștilor străini, încheiate cu societăți/cluburi sportive spaniole, se vor soluționa de Comisia pentru statutul jucătorului [143, p. 387].

După cum putem observa, soluționarea litigiilor de muncă, ce rezultă din contractele de muncă sportive, este diferită de la o țară la alta, în unele avem instanțele judecătorești, în altele arbitrajul, iar o parte dintre ele au proceduri prealabile de conciliere, în cadrul comisiilor constituite în cadrul federațiilor, obligatorii, înainte de învestirea instanței de judecată.

În contextul soluționării alternative a litigiilor prin arbitraj, ținând cont de faptul că unele țări interzic arbitrajul din motive de protecție a lucrătorului, este necesar de a remarca evoluția fenomenului în Portugalia, prin instituirea Curții Portugheze de Arbitraj Sportiv (Tribunal Arbitraldo Desporto), în 2013, un organism jurisdicțional destinat să acționeze independent de organismele administrative. Acesteia i-a fost atribuită competența de a decide cu privire la litigiile legate de sport în Portugalia, dar și disputele legate de practicarea sportului, inclusiv litigiile ce rezultă din contracte de muncă încheiate de sportivi și antrenori, putând aprecia legalitatea concedierii [144, art. 7].

Arbitrajul în acest tribunal poate fi, potrivit legii 74, din 06.09.2013, modificată și completată prin Legea nr. 33 din 16 iunie 2014, obligatoriu sau voluntar, în funcție de natura litigiului.

Așadar, chiar dacă unele țări acceptă, că sportivii desfășoară o muncă, care face obiectul unui contract de muncă, altele nu recunosc acest lucru, principalele elemente care pot clarifica într-un mod neechivoc situația, din domeniu, sunt legea țării și contractul dintre sportiv și club.

În pofida eforturilor, desfășurate în multe țări, stabilirea unui mod de a împăca normele, specifice sportive, cu cele ale dreptului muncii, rămâne o provocare, datorită unei probleme de compatibilitate între sport și muncă, precum și între modurile de soluționare a conflictelor ce pot să apară, prin intermediul instanței de judecată sau prin organismele arbitrale.

Specificitatea sportului determină stabilirea unor reguli specifice în care trebuie avute în vedere și elemente, precum transferul sportivilor, care este posibil doar în ferestrele competiționale, încetarea contractelor, pentru justă cauză sau fără justă cauză, în perioada competițională, riscul contractelor încheiate de sportivi etc.

Din punctul nostru de vedere litigiile de muncă, ce apar ca urmare a neexecutării contractelor de muncă sau a executării defectuoase, necorespunzătoare, trebuie soluționate de către instanțele de judecată.

În susținerea punctului nostru de vedere invocăm și Hotărâri ale Curții Constituționale, a R. Moldova, care stabilesc cu claritate, faptul, că există asociații profesionale cum ar fi: cele ale avocaților, medicilor și sportivilor, în care există organe profesionale, acestea, însă, nu pot dubla sau înlocui organele statului, competențele lor fiind stabilite clar prin lege. Rolul, acestor asociații/organizații, este acela de a organiza activitatea în ramura respectivă și de a evita haosul [145, p. 181-184].

Având în vedere principiile „egalității în fața legii” și al „nediscriminării”, considerăm că pornind de la ele trebuie stabilită o procedură unică, în materie de drept al muncii, care să stabilească reguli unice pentru toate tipurile de contracte de muncă cu privire la soluționarea litigiilor.

Pentru sectorul sportiv, la nivel național, trebuie făcută strict diferența dintre sport și disciplina sportivă, munca sportivului și disciplina muncii, stabilind și instanța competentă să soluționeze litigiile aparținătoare fiecărui sector. Va trebui să avem organisme arbitrale, competente să soluționeze litigiile aparținătoare sportului și instanțe statale, competente să soluționeze litigiile de muncă.

### **C. Etapele procedurii de soluționare a litigiilor ce rezultă din neexecutarea contractelor de muncă sportive**

Soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor, indiferent dacă se realizează prin intermediul instanței de judecată sau al organismelor arbitrale, constituite în cadrul federațiilor, are în principiu patru etape:

1. învestirea instanței, organului arbitral;
2. judecarea cauzei;
3. deliberarea, pronunțarea;
4. executarea hotărârii.

1. Cu privire la învestire, aceasta reprezintă primul pas spre soluționarea conflictului și este reprezentat de cererea pe care o face și o depune sportivul, titularul contractului de muncă, personal sau prin reprezentant, la instanță, organul arbitral.

Cererea, depusă la instanța de judecată, trebuie să îndeplinească anumite condiții. În cererea de chemare în judecată este indicată instanța către care îi este adresată cererea, datele de identificare ale părților, fapta prin care s-a încălcat dreptul sau interesul reclamantului și alte elemente precizate în textul art. 166, al C. de proc. civ., al R. Moldova.

Este important de a preciza faptul că dispozițiile legale obligă la depunerea unei cereri dactilografiate, ori de câte ori reclamantul este asistat în judecată, de reprezentant.

Cererile, care se depun la organele arbitrale, trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

- „a) numele și adresa părților cât și numărul de fax cunoscut la care urmează să se efectueze actele de procedură față de părți;
- b) în caz de reprezentare, numele și adresa reprezentantului, precum și dovada calității de reprezentant;
- c) solicitările părților;
- d) prezentarea situației de fapt, motivele de drept, care stau la baza cererii, precum și arătarea mijloacelor de probă;
- e) valoarea litigiului, dacă este vorba de un litigiu patrimonial;
- f) dovada achitării taxei de timbru;
- g) data și semnătura” [113, art. 30, p. 358].

Cererea, ca și mijloc de învestire, are în principiu un element de diferență care presupune obligativitatea plății taxei de timbru, taxă care, în litigiile de drept al muncii, soluționate de instanța de judecată, nu se plătește astfel cum este prevăzut în art. 353 al C.mun., al R. Moldova, „salariații sau reprezentanții acestora, care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor, ce decurg din raporturile prevăzute de art. 348, (litigii individuale de muncă [...]) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Comparând cele două modalități de soluționare a litigiilor, considerăm că justificarea arbitrajului, raportat la jurisdicția statală prin taxe reduse, nu este susținută de modul practic în

care se desfășoară, deoarece în materie de arbitraj sunt stabilite taxe, iar instanțele de judecată, în materie de litigii de muncă, nu stabilesc taxe.

Un alt element de diferență între cele două tipuri de cereri este reprezentat de dactilografierea cererii prezentate la instanță și neobligativitatea acestui lucru în materie de arbitraj.

Avem, așadar, două categorii de organe, instanțele și instituțiile arbitrale, care au ca modalitate de învestire cererea, aceasta trebuind să cuprindă anumite elemente obligatorii, prin introducerea acesteia declanșându-se procedura de soluționare a litigiului de muncă.

După primirea cererii și constatarea respectării cerințelor privind elementele obligatorii care trebuie incluse urmează să se stabilească un termen și să se citeze părțile pentru judecarea cauzei.

2. Judecarea cauzei reprezintă a doua etapă, în cadrul căreia se reflectă mult mai bine diferența dintre sistemul jurisdicției statale și organismele arbitrale.

Astfel, soluționarea cauzei de către instanță este supusă unor reguli, formalisme și are un grad înalt, al autorității statale, nepermițând abaterea de la reguli. Cu toate acestea, se pot încheia tranzacții între părți, nicio lege nu împiedică acest lucru.

Arbitrajul, în schimb, este mai puțin formalist, iar părțile, chiar dacă se află în litigiu nu simt presiunea autorității, aceștia nu sunt niște adevărați combatanți, iar pronunțarea hotărârii nu îi pune pe poziții antagoniste, putând să colaboreze și pe viitor.

Un alt element de diferență dintre cele două moduri de soluționare a litigiilor este reprezentat de competența instanței de a dispune măsuri coercitive, cu scopul de a putea executa hotărârea care se va pronunța, măsuri care nu pot fi dispuse de către arbitri.

Publicitatea ședinței de judecată vsconfidențialitatea arbitrajului reprezintă un alt aspect ce diferențiază cele două moduri de soluționare și care se impun din rațiuni diferite. Publicitatea ședinței de judecată se impune pentru garantarea dreptului la apărare, aflarea adevărului și formarea unei conștiințe juridice, iar confidențialitatea are drept scop protejarea identității părților, care trebuie să soluționeze un litigiu dar care vor mai colabora, eventual, pe viitor.

Incidentele procedurale, cu privire la imposibilitatea formării completului, abținerea și recuzarea, sunt comune.

3. Deliberarea, pronunțarea, reprezintă etapa care dezinvestește instanța și organul arbitral, se realizează după studierea cauzei, analiza probelor și formarea convingerii cu privire la situația expusă.

4. Executarea hotărârii pronunțate se face în general de bunăvoie, în caz contrar se solicită învestirea cu formulă executorie sau încuviințarea executării silite, după cum este vorba de o

hotărâre arbitrală cu caracter național sau de o hotărâre arbitrală cu caracter internațional [146, p. 158].

În materie de dreptul muncii hotărârile pronunțate de judecatori sunt executorii [147, p. 502].

În materie de arbitraj, indiferent de caracterul acestuia, consensual, jurisdicțional, mixt sau autonom, potrivit teoriilor exprimate în doctrina de specialitate, este nevoie de învestire cu formulă executorie, forța de constrângere este atributul exclusiv al statului, atâta timp cât părțile nu execută de bunăvoie hotărârea, deoarece puterea acordată arbitrilor fie ca rezultă din acordul părților, din delegarea competenței prin lege, natură mixtă sau autonomă, aceștia sunt autorizați să soluționeze o cauză, fără a putea impune executarea hotărârii [148, p. 427-437].

#### **D. Elementele ce particularizează hotărârea judecătorească de hotărârea arbitrală în materia litigiilor de muncă ale sportivilor**

Pentru a înțelege raporturile care se stabilesc între cele două categorii de hotărâri și măsura în care ele se pot influența reciproc, trebuie să vedem care sunt efectele comune și cele specifice produse de fiecare în parte.

Hotărârea judecătorească este actul prin care instanța soluționează cauza, cu care a fost învestită, la fel și hotărârea arbitrală, iar ca principale efecte avem: dezinvestirea instanței, organului arbitral, autoritatea de lucru judecat și posibilitatea de a cere executarea [149, p.334].

Un alt element important, comun, pentru ambele tipuri de hotărâri, este reprezentat de faptul că orice hotărâre judecătorească sau arbitrală, pronunțată pe teritoriul unei țări pentru a fi recunoscută pe teritoriul altei țări trebuie să urmeze o procedură de recunoaștere, procedura exequaturului, excepție de la această procedură fiind situațiile prevăzute de Regulamentul (UE), nr. 1215/2012, al Parlamentului European și al Consiliului, din 12 decembrie 2012, privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, nu și în materie de arbitraj, cu aplicabilitate pe teritoriul statelor membre, începând cu data de 10.01.2015.

În materie de arbitraj internațional invocăm dispozițiile Convenției de la New York din 1958, în cuprinsul căreia se stabilesc condițiile recunoașterii și executării unor hotărâri arbitrale, pe teritoriul altor țări decât al celor pe care s-a pronunțat hotărârea stabilind că[...] orice stat va putea, pe bază de reciprocitate, să declare că va aplica Convenția numai la recunoașterea și executarea sentințelor date pe teritoriul unui alt Stat Contractant. El va putea, de asemenea, să declare că va aplica Convenția numai la diferendele ce rezultă din raporturi de drept, contractuale sau necontractuale, considerate comerciale de legea națională a statului [150, art.1, al. 3].

Hotărârea arbitrală, pronunțată de organisme arbitrale, ce funcționează în cadrul sau pe lângă federațiile de profil, este recunoscută în cadrul întregului sistem sportiv la nivel

internațional fără a fi necesare proceduri de recunoaștere, producând efecte juridice în virtutea „Lex sportiva”, pe care o vom prezenta în cadrul acestui capitol.

Dintre elementele specifice putem enunța faptul că hotărârile judecătorești pot avea și un caracter constitutiv de drepturi, iar cele arbitrale au întotdeauna un caracter declarativ.

Diferența este una importantă, deoarece prin pronunțarea unei hotărâri judecătorești se poate naște un drept nou, inexistent anterior, iar prin hotărârea arbitrală se poate consfinți doar o situație preexistentă.

Astfel, cele două tipuri de hotărâri sunt apropiate ca și efecte produse și fiecare dintre ele pot fi invocate în fața celeilalte, excepție este situația hotărârilor străine pronunțate pe teritoriul unei țări, ce nu pot fi invocate pe teritoriul altei țări, dacă nu au fost recunoscute.

Se impune o precizare și anume că arbitrajul, în general, soluționarea cauzelor prin arbitraj are un caracter secundar în raport cu judecarea cauzelor care se face prin instanța de judecată și care are un caracter principal, iar arbitrajul, în lipsa unor dispoziții exprese, se completează cu dispoziții legale, dreptul intern, fapt recunoscut și de ICCA (International Council for Commercial Arbitration) [151, p. 25-27].

#### **E. Soluții alternative**

La nivel european nu este stabilită o modalitate de soluționare unică a conflictelor de muncă și nici nu este făcută o diferență între tipurile de munci ce se pot efectua, care să includă sau să diferențieze munca sportivului. De asemenea, Uniunea Europeană nu are o atitudine, exprimată prin norme legale, cu privire la mijloacele de soluționare alternativă a conflictelor de muncă. În acest sens, nu respinge dar nici nu încurajează anumite modalități, lăsând aprecierea recunoașterii și introducerii metodelor alternative, de soluționare a conflictelor de muncă, la latitudinea statelor, care pot introduce sau nu aceste metode prin adaptarea legislației în mod corespunzător.

Concilierea în sistemul sportiv, dar și în sistemul juridic general, reprezintă o modalitate de soluționare a litigiilor ce apar datorită unor puncte de vedere diferite cu privire la drepturi subiective. Concilierea este un proces de soluționare a litigiilor, care implică construirea unei relații pozitive între părțile disputei și este fundamental diferită de mediere și arbitraj în mai multe privințe.

Conciliatorul este o persoană imparțială care asistă părțile, conduc negocierile lor și le direcționează către un acord satisfăcător. Concilierea este, spre deosebire de arbitraj, o procedură mult mai puțin contradictorie, prin conciliere se urmărește identificarea dreptului care a fost încălcat și se caută soluția optimă, îndreptarea părților către un acord satisfăcător.

Concilierea și medierea ca soluții alternative, cu privire la soluționarea litigiilor, reprezintă în fond o negociere asistată prin care se urmărește să se pună capăt unui conflict, fie el și conflict de muncă, dar care oferă părților posibilitatea de a se implica direct în găsirea unei soluții și le conferă un grad ridicat de încredere în soluția adoptată.

Concilierea este diferită de mediere prin modul de implicare al terțului, astfel conciliatorul propune termenii pentru o înțelegere echitabilă, pe când mediatorul păstrează neutralitatea.

Cu privire la litigiile ce decurg din contracte de muncă sportive, neavând o reglementare uniformă a acestora prin norme adoptate la nivel european, putem avea și proceduri de conciliere stabilite prin legislația internă a statelor.

În R. Moldova, a fost introdus, în Codul de procedură civilă, capitolul XIII<sup>1</sup> care stabilește obligativitatea medierii în cauzele enumerate la art. 182<sup>1</sup>, printre acestea aflându-se și litigiile de muncă.

Din punctul nostru de vedere, prevederea legală este criticabilă, R. Moldova fiind unul dintre statele care mențin obligativitatea medierii, alte state nu obligă la mediere sau constată că dispozițiile legale cu privire la aceasta sunt neconstituționale.

În România, de asemenea, a fost impusă medierea, prin legea 192, din 2006, ca etapă obligatorie anterioară învestirii instanței [152, art. 2, alin. 1 și 1<sup>2</sup>].

În prezent, în România, medierea nu mai este obligatorie. Curtea Constituțională a admis, în anul 2014, excepția de neconstituționalitate, a obligativității medierii, prin Decizia 266, din 7 mai 2014 [153].

Principiul considerent al admiterii excepției de neconstituționalitate a fost împiedicarea accesului la justiție, aspect care ar trebui avut în vedere și de R. Moldova, urmând a efectua modificările legislative care se impun.

În Franța, CNOSF (Comitetul Național Olimpic Sportiv Francez) are printre atribuții concilierea conflictelor care opun „licențiații (sportivii licențiați), agenții sportivi, asociațiile și societățile sportive, și federațiile sportive agreeate” [154, art. L. 141-4].

Această conciliere este o etapă prevăzută de Codul sportiv, dar toate litigiile de muncă, potrivit Codul muncii francez, sunt de competența Tribunalului de Prud Homes.

Excepția prevăzută de Codul sportiv francez, este legală, ea stabilește concilierea ca și etapă anterioară judecării cauzei, dar care se coroborează cu art. 2061, Cod civil francez, care permite introducerea clauzelor compromisorii în contractele încheiate în scopul desfășurării unei activități profesionale [117, art. 2061].

Sistemul Italian, prin CONI (Comitetul Olimpic Național Italian), a stabilit reguli de autoreglementare a mișcării sportive, inclusiv litigiile sportive [155, p. 77].



Astfel este creată „Camera di Conciliazione e Arbitrato per lo Sport”(Camera de Conciliere și Arbitraj Sportiv), care este competentă, potrivit regulamentului, să concilieze părțile [156].

Prin Decretul-Lege, nr. 220, din 19 august, 2003, publicat în Gazzeta Ufficiale, nr. 192, din 20 august, 2003, coordonat cu Legea nr. 280 din 17.10.2003, publicată în Gazzeta Ufficiale, nr. 280, din 18.10.2003, privitor la „Dispoziții urgente în materie de justiție sportivă”, se recunoaște autonomia deplină a sistemului sportiv național italian, care este afiliat la sistemul sportiv internațional, recunoscând modul de soluționare al litigiilor sportive potrivit regulamentelor adoptate.

Introducerea clauzei compromisorii este permisă, iar posibilitatea de a recurge la arbitraj permite și acceptarea concilierii, pentru a pune capăt unui litigiu.

Astfel majoritatea statelor europene au permis introducerea clauzei compromisorii, în cuprinsul contractelor de muncă sportive, prin care se stabilește anticipat competența de soluționare a tuturor litigiilor, ce decurg din contract, de către organismele arbitrale, dar acest lucru nu exclude concilierea. În unele cazuri concilierea este menționată expres, ca o condiție premergătoare investirii organelor arbitrale, conform sistemului italian, în care se vorbește de „arbitraj ritual”, prin care părțile litigiului, potrivit art. 806 și următoarele din C. de proc. civilă italiană, pot recurge la arbitraj, în materia litigiilor de muncă, cu condiția că nu există nicio atingere capacității părților de a recurge la arbitraj și că hotărârea arbitrală poate fi atacată în fața unei instanțe ordinare. Arbitrajul ritual, ca procedură, se încheie cu o hotărâre care, odată aprobată de către o instanță civilă în materie de muncă, devine executorie.

În materie sportivă arbitrajul se numește non-ritual, părțile sunt cele care îi dau valoare, prin voința lor și hotărârile pronunțate nu pot fi aduse în fața instanțelor ordinare [157, p.151-155].

Sistemul german este un sistem în care nu se admite arbitrajul în materie de litigii de muncă, ce rezultă din contractele de muncă încheiate de sportivi, dar care are o etapă obligatorie de conciliere, anterioară investirii instanței [103, p. 198].

Multe alte sisteme, care fie recunosc contractul de muncă, fie nu, își constituie la nivel național comisii în cadrul federațiilor sportive pentru a putea soluționa eventualele litigii, însă nu prevăd dar nici nu interzic în mod expres concilierea, deoarece concilierea reprezintă o modalitate de soluționare amiabilă a conflictului ivit între părți.

De fapt, între părți are loc o negociere asistată cu privire la problemele apărute făcându-și concesii reciproce pentru a putea pune capăt litigiului. Astfel fiecare participant își atinge scopul, în funcție de alegerile și deciziile celuilalt participant, „deoarece au un interes comun și depind unul de celălalt” [158, p. 5].

A doua modalitate alternativă de soluționare a litigiilor de muncă este medierea, dar nici ea nu este prea răspândită în domeniul sportiv, neexistând specialiști în domeniu, iar în cazul în care ei există, aceștia devin arbitri și soluționează litigiile prin arbitraj.

Ca și procedeu de soluționare a diferendelor dintre sportivi și cluburi, medierea este folosită în Anglia, unde există și societăți specializate în mediere, acestea soluționând;

- rezilierea contractelor antrenorilor;
- deteriorarea relațiilor din vestiar;
- problemele care decurg din contracte și acorduri comerciale;
- drepturile de a organiza și conduce competiții sportive;
- probleme de discriminare;
- protejarea drepturilor copiilor în problemele privitoare la practicarea sportului [159].

Chiar dacă cele două modalități alternative de soluționare a litigiilor au finalitate practică, sunt puțin utilizate în domeniul sportiv unde, chiar dacă se dă prioritate voinței reale a părților, caracterul privat al raportului este dominant, pentru soluționarea litigiilor. În cadrul federațiilor există comisii, care poartă diferite denumiri și care printre atribuții au și soluționarea diferitor tipuri de litigii apărute.

Astfel, între părți va avea loc o conciliere asistată prin intermediul organelor federației din care fac parte, oferind, totodată, părților implicate garanția că ceea ce au hotărât va fi pus și în executare.

Atât concilierea, cât și medierea ca soluții alternative de soluționare a litigiilor de muncă ce decurg din contracte de muncă sportive pot fi:

- facultative sau voluntare;
- obligatorii sau legale.

Ca și modalitate facultativă, voluntară, în sistemul de soluționare creat de organizațiile sportive internaționale, concilierea și medierea nu sunt interzise sau permise, în mod expres, părțile unui litigiu putând oricând pe cale amiabilă să pună capăt unui litigiu. De altfel, întreg sistemul arbitral de soluționare este creat pe principiul confidențialității, ceea ce presupune că aceste litigii nu ajung la cunoștința publică și că raporturile dintre părți, în urma ajungerii la un consens, nu exclud alte colaborări între părțile implicate.

Astfel, concilierea ar putea reprezenta o etapă anterioară învestirii instanței, cu caracter facultativ, deoarece impunerea prin lege a obligativității medierii este considerată un impediment cu privire la accesul la justiție.

În literatura de specialitate, autoarea australiană, Bernadine Van Gramberg, vorbește despre faptul că justiția care se face prin mijloace alternative este una „contrarie”, deoarece „nu există o garanție cu privire la timpul de prezentare al cazului, prezentarea probelor și nicio înregistrare oficială cu privire la motivele deciziei” [160, p. 35-36].

Revenind la litigiile ce decurg din contractele de muncă sportive, considerăm că stabilirea unui sistem unic de organe care să soluționeze conflictele apărute între părți nu este just, deoarece el nu oferă o adevărată alternativă părților. Astfel, în cazul în care doar statul este cel care soluționează conflictele, acesta nu oferă posibilitatea părților de a soluționa litigiul într-un termen mai scurt, potrivit voinței părților, iar atunci când litigiile se soluționează doar prin mijloace alternative nu se oferă părții nemulțumite posibilitatea de a apela la instanța statală.

Astfel, pentru a putea corespunde voinței părților și pentru a putea vorbi de o hotărâre justă, echitabilă, considerăm că cele două modalități trebuie îmbinate astfel, încât justiția să triumfe și justițiabilul să fie convins că soluția adoptată este cea mai bună.

În general, modalitățile alternative de soluționare a litigiilor de muncă, nu trebuie confundate cu modul de soluționare al litigiilor disciplinare sportive, care sunt tot o consecință a încheierii contractului de muncă, pentru sportivii profesioniști, activitate organizată și desfășurată de către organismele arbitrale ale federațiilor de profil, în baza unei delegări stabilite prin lege.

Delegarea disciplinării activităților sportive, în cadrul federațiilor sportive, are următoarele caractere:

- este o delegare legală, stabilită prin dispozițiile legii;
- este o delegare limitată, la activitățile stabilite prin lege;
- prin delegare se instituie un monopol, în organizarea și disciplinarea fiecărui tip de sport;
- delegarea are scopul de a permite federațiilor sportive să organizeze și să disciplineze propria activitate, în raport de specificul fiecărui sport.

Această delegare legală are menirea de a recunoaște eficacitatea regulilor, stabilite de către federațiile sportive, în materie disciplinară, datorită autonomiei recunoscute prin lege și în baza căreia sancțiunile disciplinare, aplicate conform puterii autonome de represiune, nu pot fi contestate în fața instanțelor de drept comun. Ele vor putea fi contestate, conform ierarhiei instituționale, în cadrul Tribunalului Arbitral Sportiv (TAS) de la Lausanne, Elveția [161,S12].

Metodele alternative de soluționare a litigiilor, acceptarea acestora, dau expresie caracterului privat al raporturilor de muncă, caracter care primează în raport cu caracterul public, dar care nu poate deține monopol, el trebuind să se afle într-o relație de subordonare, potrivit teoriei subordonării a lui Alexander J. Belohlavek.

În ceea ce privește terții, în raporturile de muncă, ar fi posibilă situația în care un sportiv accidentează un alt sportiv, în timpul competiției, iar clubul/societatea sportivă, cu care are încheiat contract de muncă, ar avea calitatea de terț, răspunzător solidar cu sportivul, care a provocat accidentarea celuiilalt.

În general, sportivii nu răspund de accidentările provocate altor sportivi, în urma practicării sportului, cu respectarea regulilor, dar în cazul în care sunt răniți, datorită unor terți, spectatori, etc., răspunderea aparține celui care are paza obiectului dăunător. Pentru accidentele din timpul competiției rămân doar asigurările [162].

În ceea ce privește soluționarea litigiilor ce decurg din contractele de muncă sportive, considerăm că sistemul modalităților alternative, ADR, este unul novator, de care ar trebui să se țină cont pentru reglementarea pe viitor a acestei categorii de litigii.

Avantajul modalităților alternative de soluționare a litigiilor este acela de a oferi părților implicate o garanție a faptului că voința lor este importantă, ele fiind implicate direct în găsirea unei soluții.

### **3.4. Instanțe cu competență teritorială extinsă în materia litigiilor de muncă ale sportivilor. „Lex sportiva”**

#### **A. Tribunalul Arbitral Sportiv**

Tribunalul arbitral sportiv, Tribunal arbitral du Sport (TAS)/Court of Arbitration for Sport (CAS), este o instituție arbitrală specializată în materie sportivă, a început activitatea pe data de 30.06.1984, sub președinția d-lui Keba Mbaye și a d-lui Gilbert Schwaar, Secretar General.

De-a lungul timpului au avut loc schimbări majore în cadrul instituției cu privire la organizare și proceduri, dar instituția a rămas una demnă de încredere, imparțială și independentă, lucru recunoscut și de Tribunalul Federal Elvețian, la 15 martie 1993.

Ca și instanță de soluționare a litigiilor, potrivit regulilor de procedură, este competentă să soluționeze cauzele, în care părțile au convenit să supună TAS/CAS litigiile cu privire la sport.

Competența de soluționare a cauzelor poate rezulta; dintr-o clauză de arbitraj, inclusă în contract sau din stabilirea ulterioară a unui acord de arbitraj, este competent să soluționeze și cauzele care se referă la apelul împotriva deciziilor federațiilor, asociațiilor sau organismelor sportive în cazul în care statutele sau regulamentele organizațiilor ori o altă convenție particulară prevăd apel la TAS/ CAS (procedura de arbitraj de apel). Asemenea litigii se pot referi potrivit regulii de procedura R27 „chestiuni de principiu legate de sport sau chestiuni monetare sau de

altă natură legate de practica sau dezvoltarea sportului și pot include, în general, orice activitate sau afacere cu privire la sport.”

Potrivit regulilor procedurale TAS/CAS, este competent să soluționeze următoarele categorii de cereri:

1. În primă instanță:

- soluționează litigiile, care rezultă din convenții, în care este inclusă o clauză arbitrală prin care stabilește competența, TAS/CAS, în caz de litigiu.

2. În apel:

- soluționează apelurile împotriva hotărârilor pronunțate de federații sau alte organisme sportive.

1. Cu privire la cauzele care pot face obiectul soluționării în primă instanță modul de redactare a regulilor procedurale este unul destul de larg, incluzând orice litigii cu privire la sport, prin care părțile au convenit să supună spre arbitraj eventualele dispute, potrivit clauzei de arbitraj sau compromisului.

TAS/CAS este competent să soluționeze litigii în cazul în care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- să existe un contract între părți;
- contractul să fie cu privire la chestiuni de principiu legate de sport, chestiuni monetare sau de altă natură legate de sport, putând include orice afacere sau activitate cu privire la sport;
- să existe o clauză de arbitraj, care stabilește competența TAS/CAS, în caz de litigiu, sau să se încheie o convenție prin care se stabilește competența acestuia.

Cu privire la contract nu avem dispoziții speciale, exprese, ce stabilesc o anumită formă a contractului, acesta având o formă liberă, importantă fiind redactarea acestuia în scris pentru a putea fi dovedit în caz de pretenții, iar termenul contract este unul destul de extins, aici putând fi incluse toate contractele, de sponsorizare, de publicitate, de televiziune etc., inclusiv contractele de muncă.

Cu privire la contractele de muncă sportive putem afirma că reprezintă un tip nou de contract, complex, ale cărui clauze sunt negociate și nu preredactate, nu sunt contracte de adeziune. De regulă, se încheie pe perioadă determinată, iar pe teritoriul fiecărui stat sunt norme diferite cu privire la recunoașterea sau nerecunoașterea acestui tip de contract, inclusiv a jurisdicției realizate prin intermediul organismelor arbitrale.

Așadar, avem două tipuri de contracte cu reguli diferite, dar cel încheiat de sportiv poate face obiectul sesizării TAS, în caz de neexecutare, deoarece are legătură cu sportul, sau părțile pot

avea pretenții financiare, una față de cealaltă, în acest caz TAS fiind competent potrivit regulii de procedură R27.

Dispozițiile normei procedurale R27 coroborate cu clauza-model, care este propusă de către TAS și anume „Orice litigiu care decurge din prezentul Statut și Regulament al Federației [...] și care nu a putut fi soluționat pe cale amiabilă, va fi soluționat de către un tribunal constituit în conformitate cu Statutul și Regulamentul de către Tribunalul de Arbitraj Sportiv cu excluderea oricărui recurs la instanțele ordinare. Părțile se angajează să se conformeze acestor reglementări și norme și să se supună cu bună credință sentinței, care urmează să fie adoptată și să nu împiedice executarea sa.”, ne duc la concluzia că TAS este competent, exclusiv, să soluționeze orice categorie de litigii, inclusiv cele de muncă.

2. Cu privire la apel, TAS este competent să soluționeze apelurile declarate împotriva deciziilor federațiilor, asociațiilor sau altor organisme sportive, în măsura în care statutele sau regulamentele prevăd acest lucru ori a fost stabilit printr-o convenție particulară.

Pentru a putea apela deciziile, adoptate de către federațiile sportive, la TAS trebuie să fie parcurse toate etapele jurisdicționale interne și să se recunoască jurisdicția TAS.

Un aspect important cu privire la TAS este faptul că hotărârile, pronunțate, pot fi atacate la Tribunalul Federal Elvețian potrivit Legii Federale privind dreptul internațional privat(LDIP), din 18 decembrie 1987, în vigoare de la 01 ianuarie 1989.

Elementul pozitiv este specializarea instanței în materie sportivă, cu privire la toate aspectele ce pot să apară în raporturile dintre sportivi, cluburi, agenți și federații, dar cu privire la raporturile de muncă nu poate fi competentă. Ar putea, eventual, să îndeplinească o procedură de conciliere, încercând să aducă părțile la un punct de vedere comun, fără intervenția instanței.

Totuși datorită caracterului internațional al raporturilor, TAS ar putea soluționa toate litigiile, cu condiția de a se adapta legislația în fiecare țară cu privire la domeniul sportiv, în așa fel încât raporturile, care se stabilesc între sportiv și club, să nu depindă de dreptul muncii ci de dreptul comercial oferind astfel posibilitatea arbitrajului, prin TAS. Atribuirea unei competențe totale, exclusive a TAS, cu privire la toate litigiile, ce decurg din contractele încheiate între sportiv și clubul sportiv, ar presupune înlocuirea contractelor de muncă, încheiate de către sportivi, cu convențiile civile care au un caracter privat, exclusiv.

Este necesar a remarca câteva aspecte ale hotărârilor adoptate de TAS:

- sunt obligatorii;
- sunt executorii, la nivel internațional;
- se bucură de „res iudicata”.

Caracterul obligatoriu și definitiv este identic cu cel al unei hotărâri judecătorești, dar cel mai important aspect este faptul că hotărârea arbitrală este executorie, la nivel internațional, datorită modului în care este organizat sistemul sportiv, sistem piramidal.

Caracterul contractual al „justiției sportive” și eliminarea instanțelor statale, face ca hotărârile adoptate să poată fi puse în executare în termene mai scurte, iar în caz de neconformare se aplică alte sancțiuni, de exemplu, depunere, interdicția de a participa la competiții etc.

Caracterul internațional sau transnațional, al hotărârilor adoptate, în materie de arbitraj sportiv, este unul care îi conferă o identitate aparte și care face ca din acest punct de vedere să reprezinte un avantaj pentru profesioniștii din domeniul sportului, nefiind obligați să solicite recunoașterea hotărârilor (exequatur).

Ne vedem, așadar, în fața unui drept sportiv cu caracter internațional care se bucură de:

- norme cu caracter internațional/transnațional, create de practica instituțiilor sportive;
- jurisprudență unitară, cu principii proprii;
- autonomie, față de dreptul național.

„Res iudicata” are două efecte: primul, se opune la depunerea unei noi cereri, cu aceleași pretenții, împotriva aceleiași persoane, aceeași creanță, iar al doilea efect, este acela că „leagă” tribunalul de decizia adoptată în cadrul primei proceduri prejudiciabile, împiedicând pronunțarea unei a doua hotărâri [163, p. 41].

Considerăm că activitatea TAS este una benefică pentru sistemul sportiv, totuși datorită complexității, contractelor de muncă sportive, se impune o reformă a sistemului de soluționare a litigiilor, care să permită o diferențiere clară a litigiilor și a competențelor în domeniu. Prin urmare litigiile sportive să fie soluționate de organisme arbitrale sportive, litigiile comerciale „monetare” să fie soluționate de arbitrajul comercial, iar litigiile de muncă să fie considerate ca atare și soluționate de instanța statală.

## **B. Curtea de Justiție a Uniunii Europene**

Relația dintre sport și muncă, pe care o pot desfășura sportivii, nu a reprezentat dintotdeauna un interes major pentru Uniunea Europeană, necunoscând potențialul economic al activității sportive, dar treptat sportul a constituit și constituie un mijloc eficient de integrare comunitară, având în vedere atât dezvoltarea acestuia, cât și interacțiunea dintre el și alte domenii precum dreptul, economia, medicina, învățământul.

Importanța economică a sportului este subliniată la nivel mondial de analize care confirmă faptul că aproximativ 3% din produsul intern brut mondial este reprezentat de venituri din sport [164, p. 1].

Cu privire la Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), apare întrebarea, în ce măsură este competentă să soluționeze cauze cu privire la încălcări, nerespectări ale contractelor de muncă, în general, și ale contractelor de muncă încheiate de sportivi, în special.

Întrebarea este una legitimă atâta timp cât există soluții pronunțate, de-a lungul timpului, în cauze care au avut un ecou deosebit și au dus la recunoașterea unor drepturi sportivilor din toate categoriile.

Cauzele care au dus la modificări importante în lumea sportului sunt: Walrave și Koch, Dona, Bosman, Deliege, Lehtonen, Kolpak și Simutenkov, Meca-Medina, fiecare dintre ei având, prin soluțiile obținute, o contribuție la o nouă viziune asupra sportului și sportivilor, în general.

Care au fost condițiile de admisibilitate ale acestor cauze și ce s-a statuat prin hotărârile adoptate, atâta timp cât prin Tratatul Uniunii a fost stabilită competența CJUE, dar și scopul acesteia, acționând în baza principiilor comunitare, respectând anumite valori.

Principiile pe care se bazează Comunitatea Europeană rezultă din actele Uniunii, Tratatul și includ:

- principiul atribuirii de competențe;
- principiul subsidiarității;
- principiul proporționalității;
- principiul supremației Dreptului Comunitar;
- principiul aplicabilității directe a Dreptului Comunitar;
- principiul cooperării loiale [165, p. 42].

Având în vedere principiile enunțate și faptul că, competența organelor Uniunii este exclusivă, nici CJUE nu poate fi sesizată cu cauze, ce nu pot face obiectul judecăților acesteia, potrivit competenței atribuite.

Rolul CJUE este acela de a se asigura că legislația UE este interpretată și aplicată în același mod, în toate țările membre, de asemenea, reprezintă un garant, atât pentru statele membre, dar și pentru cetățenii comunitari, că statele membre și instituțiile UE, se supun dreptului european.

Cu privire la admisibilitatea cauzelor, ce au vizat litigii cu privire la contractele de muncă sportive, putem spune că acestea s-au bucurat de o admisibilitate „în parte” a cererilor formulate, ceea ce a dus și la o recunoaștere în parte sau parțială a drepturilor în cauză, deoarece regulile sportive pot fi examinate doar în propriul context [166, p. 13].

Walrave și Koch, Cauza 36-74, 12 decembrie 1974, a avut ca temei legal interpretarea articolelor 7, 48 și 59, din Tratatul CEE, precum și dispozițiile Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (Publicat în JO L 257 din 19.



10. 1968, p. 2). Erau vizate actele de autoritate emise de Federația Internațională de Ciclism și nu actele juridice, care aparțin dreptului privat, solicitările referindu-se la tratamentul discriminatoriu legat de naționalitate, cetățenie și la punctul de vedere cu privire la competițiile sportive dacă sunt sau nu supuse dreptului comunitar [167].

Prin hotărârea adoptată s-a introdus noțiunea de interes pur sportiv și a fost interzisă discriminarea sub orice formă.

Dona, Cauza 13-76, 14 iulie 1976, teme legal articolele, 7, 48, 59 și 66, din Tratat. Are ca obiect restricții, care nu sunt de natură economică, se solicită libera circulație a muncitorilor, libera prestare a serviciilor, abolirea discriminării și protecția drepturilor individuale de către instanțele naționale.

Prin hotărâre se reiterează interesul pur sportiv, pronunțându-se cu privire la libertatea în prestarea serviciilor și realizarea unei protecții prin instanțele naționale, împotriva oricărei forme de discriminare.

Deliege, Cauza 51/96 și Pacquee, Cauza 191/97, teme legal, art. 177 din Tratatul CEE, devenit 234, articolele 2, 48, 52 și 59, devenite 2, 39, 43 și 49. Aspectele puse în discuție se referă la modul de efectuare al selecțiilor la echipele naționale, prestarea liberă a serviciilor și cu privire la concurență.

Prin hotărâre se susține modul de organizare și de selecție al competițiilor sportive în care dreptul comunitar nu poate interveni, având un caracter privat.

Soluțiile pronunțate, de către CJUE, cu privire la aspectele sesizate de către sportivi, au răspuns la o serie de întrebări, astfel:

- Federațiile sportive și cluburile sportive funcționează ca societăți numai în măsura în care acestea desfășoară activități economice.
- Regulamentele elaborate de federațiile sportive, care stabilesc norme fără de care sportul nu ar putea exista, nu ar trebui, în principiu, să facă obiectul de reglementare al dreptului comunitar. În aceste regulamente este vorba de regulile competiției sportive, care sunt inerente unui sport sau care sunt necesare pentru organizarea sa oripentru organizarea competiției; așa-numitele reguli și regulamente sportive trebuie aplicate într-un mod obiectiv, transparent și în mod nediscriminatoriu, ele nu constituie restricții ale concurenței.
- Regulile stabilite de către federațiile sportive, care sunt organisme private, trebuie să țină cont de principiile nediscriminării, precum și de alte principii recunoscute de state.

CJUE nu i-a fost atribuită în mod direct competența de a soluționa cereri cu caracter individual, referitor la drepturi încălcate persoanelor, cetățeni ai Uniunii Europene, dar se poate pronunța cu privire la respectarea dreptului comunitar, în raporturile stabilite pe teritoriul statelor

membre între persoane fizice, persoane fizice și juridice, iar statul, pe teritoriul căruia s-a realizat raportul care face obiectul de analiză al CJUE, nu aplică legislația Comunitară.

În cauzele referitoare la sportivi, cu care a fost sesizată Curtea, fiecare dintre ele a ajutat la o înțelegere mai amănunțită a fenomenului sportiv și au creat o anumită practică, care permite cunoașterea limitelor sportului și interferența acestuia cu legislația europeană.

În ceea ce privește domeniul de acțiune al legislației europene, în contextul comunitar, cauzele înaintate de sportivi reprezintă o altă latură a acestui fenomen, care deși la nivel de federații sportive naționale și internaționale au fost adoptate, în principiu, aceleași reguli, acestea nu sunt în concordanță cu legislația internă a statelor. Cu privire la modul în care sunt văzuți sportivii, ca muncitori subordonați, titulari ai unor contracte de muncă sau ca titulari ai unor convenții de prestări civile, consecințele juridice ale fiecărui tip de raport sunt diferite, cu implicații directe asupra modului de soluționare a litigiilor ce decurg din ele. Acesta reprezintă unul dintre elementele de diferență care impune adoptarea unui regim juridic, care să corespundă intereselor sportivilor, cu respectarea tuturor drepturilor recunoscute.

Cauzele care au ajuns la CJUE, fiecare dintre ele au demonstrat faptul că există anumite elemente, care cu toate că se ascund în spatele „specificității sportive” ar putea foarte bine să facă obiectul dreptului comunitar. Confuzia creată se datorează caracterului sportiv și economic, completată și de modul de redactare al hotărârilor „În cazul în care activitatea sportivă, în cauză intră în domeniul de aplicare al tratatului, condițiile de exercitare sunt supuse apoi tuturor obligațiilor, ce rezultă din diferite dispoziții ale tratatului. Rezultă că regulile ce guvernează această activitate trebuie să îndeplinească condițiile de aplicare a acestor dispoziții care, în special, au ca scop asigurarea liberei circulații a lucrătorilor, libertatea de a-și stabili domiciliul sau reședința, libertatea de a presta servicii, sau concurența” [168].

Întrebările legitime sunt următoarele:

- când activitatea sportivă face parte din domeniul de aplicare al tratatului?
- care sunt condițiile de exercitarea ale acestei activități sportive?

Cu privire la prima întrebare „când activitatea sportivă face parte din domeniul de aplicare al tratatului”, putem invoca art.165 al TFUE, care prevede că „Uniunea contribuie la promovarea obiectivelor europene ale sportului, având în vedere totodată caracterul specific, structurile bazate pe voluntariat, precum și funcția socială și educativă a sportului” și de asemenea „Acțiunea Uniunii urmărește: [...] să dezvolte dimensiunea europeană a sportului, prin promovarea spiritului de echitate și de deschidere în competițiile sportive și a cooperării între organizațiile cu responsabilități în domeniul sportului, precum și prin protejarea integrității fizice și morale a sportivilor, îndeosebi a celor mai tineri dintre aceștia”. La al. 3 se stabilește că

„Uniunea și statele membre favorizează cooperarea cu țările terțe și cu organizațiile internaționale care au competențe în domeniul educației și sportului și, în special, cu Consiliul European” [167, art. 165, al. 1, paragraf 2, al. 2, paragraf ultim și al. 3].

Din modul de redactare al textului tratatului, putem deduce următoarele:

- sportul are un caracter specific;
- structurile sportive se bazează pe voluntariat;
- sportul are o funcție socială și educativă.

Uniunea are ca obiective:

- dezvoltarea sportului;
- promovarea spiritului de echitate și deschidere în competițiile sportive;
- cooperarea între organizații cu responsabilități în domeniul sportului;
- protejarea integrității fizice și morale a sportivilor.

Analizând elementele prezentate, considerăm că textul din articolul Tratatului este unul incomplet, care nu ține cont de următoarele:

- Specificitatea sportului, ca și trăsătură, poate fi recunoscută atunci când vorbim despre sportivi amatori, care desfășoară activitatea pe bază de voluntariat și când vorbim despre disciplina sportivă. Specificitatea sportului nu poate fi invocată când vorbim de sportivi profesioniști care desfășoară activitatea în baza unor contracte de muncă sau convenții civile, ceea ce înseamnă că ei sunt remunerați.

- Textul din tratat nu face diferența între sportivi amatori și sportivi profesioniști, fiind vorba de voluntariat nici nu se poate vorbi de activitate economică, drept consecință nici nu pot fi recunoscute contractele de muncă.

- Se recunoaște funcția socială și educativă a sportului fără a-i recunoaște funcția economică, nivelul ridicat al cheltuielilor, care se fac în domeniu, demonstrând faptul că sportul a devenit un „big business”, profesionalizarea pentru sportivi de elită și comercializarea reprezentând etape importante [169, p. 5-6].

- Dezvoltarea sportului, ca obiectiv ce urmează a fi îndeplinit, reprezintă nu numai o dezvoltare ca întindere pe suprafața terestră, europeană, ci și ca modalitate de exercitare a sportului, recunoașterea caracterului amator dar și profesionist al sportului, caracterul economic al acestuia și posibilitatea sportivilor de a fi remunerați, pentru munca depusă.

Cu privire la cauzele deduse de sportivi în fața CJUE, se desprind următoarele:

- hotărârile adoptate recunosc libertatea de circulație a lucrătorilor în spațiul european;
- libertatea de prestare a serviciilor și de stabilire în spațiul european;

- respectarea legilor concurențiale;
- nediscriminarea pe motiv de cetățenie sau naționalitate;
- interzicerea plății sumelor de transfer în momentul încetării contractului [167].

În general, litigiile dintre sportivi și societăți/cluburi/federații sportive se soluționează în conformitate cu regulamentele interne. Cu toate acestea, atunci când obiectul litigiului este reprezentat de un drept recunoscut de legislația internă și încălcat în mod deliberat de organismele sportive, în virtutea autonomiei și specificității, sau a fair playului, considerăm că este necesar să se realizeze o anumită concordanță între drepturile recunoscute și garantate la nivel european, național și cele din regulamentele și statutele sportive. Această măsură trebuie întreprinsă pentru a realiza o anumită conformitate, între dispozițiile legale și cele regulamentare/statutare.

### **C. Curtea Europeană a Drepturilor Omului**

Convenția europeană cu privire la drepturile și libertățile fundamentale este un tratat în virtutea căruia statele membre ale Consiliului Europei, care l-au ratificat, garantează drepturile fundamentale, civile și politice, nu doar resortisanților, dar și celorlalte persoane care se află în jurisdicția lor.

În ceea ce privește investirea Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CtEDO), cu diferite cauze ale sportivilor, nu sunt foarte multe informații, mai ales că, pentru a putea depune o cerere, trebuie să fie parcurse toate etapele jurisdicționale naționale, ceea ce este destul de greu de realizat, atâta timp cât cauzele sunt soluționate prin intermediul arbitrajului. Prezintă totuși importanță analiza drepturilor recunoscute de convenție, raportată la modul de soluționare al litigiilor și anume respectarea art. 6, din Convenție, care prevede dreptul la un proces echitabil, „Orice persoană are dreptul la judecarea cauzei sale în mod echitabil, în mod public și în termen rezonabil, de către o instanță independentă și imparțială, instituită prin lege, care va hotărî, asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil[...].Hotărârea trebuie să fie pronunțată în mod public, dar accesul în sala de ședință poate fi interzis presei și publicului, pe întreaga durată a procesului sau a unei părți a acestuia, în interesul moralității, al ordinii publice ori al securității naționale, într-o societate democratică, atunci când interesele minorilor sau protecția vieții private a părților la proces o impun, sau în măsură, considerată absolut necesară de către instanță, când în împrejurări speciale, publicitatea ar fi de natură să aducă atingere intereselor justiției” [170, art. 6, al. 1].

Luând în considerare conținutul articolului, drepturile protejate, raportate la modul în care se desfășoară arbitrajul, apar două întrebări:

1. Prin arbitrajul instituit în cadrul federațiilor se realizează sau nu o judecată echitabilă și publică a cauzei.

2. Modul de pronunțare al hotărârii și restricțiile legale.

1. Arbitrajul, ca modalitate de soluționare a litigiilor, se fundamentează pe anumite principii care stau la baza lui și care potrivit „lex sportiva” au o forță deosebită, datorită faptului că ele „...apar ca o necesitate pentru protejarea intereselor celor care solicită acest lucru. Aceste principii sunt autonome, în sensul că nu provin din ordinea juridică statală din care provine situația litigioasă” [171, p. 34].

Principiile arbitrajului sportiv sunt cele care duc la stabilirea unor reguli, ce urmează a fi respectate, cu ocazia soluționării cauzelor, una dintre ele fiind confidențialitatea cauzelor, ceea ce implică un caracter secret al modului de soluționare a litigiului.

Acest caracter este în contradicție totală cu principiul publicității ședințelor de judecată, principiu consacrat atât de Convenția Europeană a Drepturilor Omului cât și de normele procedurale interne.

Întrebarea, care apare, este dacă se încalcă sau nu dreptul la un proces public unei persoane participante la procedura desfășurată în arbitraj sportiv sau nu.

Caracterul convențional-privat al arbitrajului, încrederea în arbitri și relațiile personale, dar și profesionale, fac din acest mod de soluționare unul prin care este înlăturată presiunea psihologică de pe umerii părților și care ar permite ca pe viitor părțile să poată avea din nou raporturi contractuale.

Caracterul privat, al justiției, este ales tocmai pentru a nu fi adus la cunoștința altora, părțile decid dacă aduc sau nu litigiul în ședință publică, dar în momentul în care au ales arbitrajul au ales și modul de desfășurare al ședinței.

Caracterul public al ședinței, așa cum este stabilit de art. 6, din Convenția Europeană, protejează împotriva abuzului din partea autorităților, care pot fi influențate de persoane influente.

Acest abuz este sancționat, deoarece normele procedurale au un caracter public, caracter care nu poate fi invocat în cauzele private, ce urmează a se desfășura în procedura arbitrală.

Pentru părțile unui litigiu, ce urmează a fi soluționat prin arbitraj, nu este importantă publicitatea ci soluția, care trebuie să fie echitabilă. Protejarea intereselor părților este mai importantă decât publicitatea, iar părțile, din litigiile ce decurg din contractele de muncă sportive, nu sunt adevărați combatanți, caracterul public al ședinței fiind unul relativ, deci nu li se încalcă niciun drept, ei și-au exprimat consimțământul în acest sens, în momentul includerii clauzei compromisorii sau a încheierii acordului de compromis.

2. Modul de pronunțare a hotărârii este, de asemenea, legat de caracterul public al ședinței de judecată, dar care la fel ca și judecata, nu este o condiție obligatorie, în materie de arbitraj predomină caracterul privat, voința părților.

Așadar, în ceea ce privește art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, acesta nu este încălcat în cazul procedurilor arbitrale, ceea ce, pe cale de consecință, face ca nici CtEDO să nu fie investită, cu astfel de cauze, ce privesc litigii dintre sportivi și societăți/cluburi sportive, în baza acestui articol.

Literatura de specialitate sugerează o reconciliere între organismele disciplinare sportive și art. 6, din Convenție, ceea ce ar duce la o mai bună practică în domeniu [172, p. 102].

#### **D. „Lex Sportiva”**

Descoperirea și dezvoltarea a numeroase tipuri de sport, cu stabilirea modului în care acesta poate fi practicat, dar și a regulilor competiției, au impus menținerea unui control riguros al disciplinei, ce trebuie să fie respectată de sportivi. Necesitatea menținerii unui anumit nivel al disciplinei, dar și restabilirea acesteia, atunci când este încălcată, a dus la crearea unui sistem, autonom/separat, care este administrat de organe sportive. Acest sistem, nou creat, este unul monopolist, în cadrul căruia regulile se aplică uniform tuturor sportivilor, amatori și profesioniști, și exclude statul, sistemul jurisdicțional statal.

Consecința excluderii sistemului jurisdicțional statal, nu este lipsită de importanță, ea are drept finalitate aplicarea acelorași reguli atât sportivilor profesioniști cât și celor amatori. În ceea ce privește disciplina sportivă, ea este cea care restabilește ordinea încălcată, iar disciplina muncii lipsește sau nu este recunoscută, cu consecința soluționării tuturor litigiilor, ce decurg din contractele de muncă sportive, de către organele sportive.

Sistemul jurisdicțional sportiv, creat din norme proprii, specifice, este un sistem care are susținători dar și critici însă din punct de vedere practic este un sistem care se aplică și care soluționează litigii, îndeplinind astfel funcția jurisdicțională.

Sistemul creat nu ni se înfățișează într-un mod unitar „el nu se sprijină nici exclusiv pe un sistem privat și nici în mod unic pe sistemul statal, ci pe o varietate de date, de origini diferite” [173, p. 2].

„Lex sportiva” este considerată „un ansamblu de cutume private, norme care se desprind din interacțiunea dintre normele ordinii juridice sportive și principiile generale ale ordinii juridice statale, pe măsură ce ele se concretizează în arbitrajul sportiv” [174, p. 628].

Potrivit lui Franck Latty „lex sportiva” este un „drept transnațional”, el considerând termenii ca și sinonime.

Casini, preluând ideile, susținute de Rigozzi, Nafziger și Latty, prin care sensul restrâns al lui „lex sportiva” este reprezentat de deciziile TAS, iar sensul extins este un adevărat „drept transnațional” al organizațiilor sportive, concluzionează că „sistemul sportiv este susținut pe verticală, de un drept ultrastatal, constituit din Carta Olimpică, Codul Mondial Anti-Doping și din statutele și regulamentele adoptate de instituțiile sportive internaționale. Dar acest drept, totuși, interacționează cu o multitudine de drepturi naționale sau locale, care garantează, într-o măsură, destul de mare, efectivitatea sistemului însuși” [175, p. 234].

Autoarea rusă, Poghosyan E.V, încercând preluarea ideilor altor autori ruși citați în monografia, din 2011, publicată la editura Wolters Kluwer, enumeră drept principii ale „lex sportiva” următoarele:

- principiul nereetroactivității legii;
- principiul echității procedurale;
- principiul proporționalității pedepsei;
- principiul egalității de tratament în caz de condamnare;
- principiul libertății activității sportive [176, p. 17].

Principiile enumerate se cuprind în fair play, acesta reprezentând un principiu de bază, în materie sportivă, ce presupune acceptare loială a regulilor, recunoașterea încălcării acestor reguli și suportarea consecințelor. Reprezintă un sistem moral de norme care conduc întreaga competiție [177, p. 17].

Un alt element important al sistemului sportiv care conduce la crearea unor reguli menite să consolideze „lex sportiva”, creându-i o identitate proprie, este și faptul că există norme de soluționare a conflictelor de competență, dezvoltate de TAS/CAS, acestea stabilind că, în cazul în care există conflict, între sancțiunile stabilite de federațiile internaționale raportate la cele naționale, prevalează sancțiunile stabilite de federațiile internaționale [178, p. 57].

„Lex sportiva” este în continuă dezvoltare datorită multitudinii de cauze, care sunt soluționate de TAS și care fac ca scopurile stabilite de către federații, atât cele principale, cât și cele complementare, să se realizeze.

„Lex sportiva” reprezintă o modalitate de unificare a regulilor disciplinare în materie sportivă, care au ca scop gestionarea situației, respectarea competiției și recunoașterea ierarhiilor stabilite.

Principiile enumerate de autoarea rusă Poghosyan E.V, pot fi considerate principii primare ale „lex sportiva” dar în opinia noastră putem considera ca principii și următoarele:

- Principiul ierarhiei sportive, potrivit căruia, în cazul conflictelor dintre sancțiunile stabilite de federațiile naționale și cele internaționale au prioritate cele internaționale.

Acest principiu ar fi o continuare a regulii de soluționare a conflictelor de competență, care are drept scop respectarea regulilor stabilite de federațiile internaționale. Ar reprezenta o situație, care nu este identică, ci doar similară cu cea a statelor, atunci când este vorba de tratatele internaționale, la care sunt parte și le ratifică, făcând parte astfel din dreptul național.

- Principiul sistemului unitar, acest lucru exprimând faptul că întregul sistem sportiv își soluționează în mod independent și fără interferența organelor judiciare statale toate litigiile ce apar între sportiv și clubul/societatea sportivă, pe perioada derulării raporturilor contractuale.

Potrivit acestui principiu sistemul sportiv își revendică separația față de stat și nu autonomia, deoarece hotărârile pronunțate, în materie de arbitraj sportiv, nu sunt supuse procedurii de exequatur și nu pot face obiectul de cercetare, anulare potrivit procedurilor civile în materie de arbitraj.

De fapt, prin acest sistem de norme cutumiare, formate din regulamente și decizii, „lex sportiva” reprezintă instrumentul prin care se duc la îndeplinire hotărârile adoptate, în materie de arbitraj și tot prin intermediul ei, sunt recunoscute efectele la nivel mondial, având în vedere legăturile dintre CIO și Federațiile Internaționale.

- Principiul internaționalizării efectelor este o continuare a caracterului unitar și reprezintă faptul că orice hotărâre, adoptată de TAS/CAS, are efecte la nivel internațional, în cazul în care un sportiv este sancționat pentru dopaj și suspendat din orice activități și competiții sportive. Hotărârile vor produce efecte în orice altă țară, în care sportivul ar dori să participe la competiții.

Toate principiile, pe care se bazează „lex sportiva”, au scopul de a asigura un echilibru al competiției, egalitatea de șansă, recunoașterea jurisdicției create de sistemul sportiv și, totodată, încrederea în sistemul creat.

Elementele pozitive ale „lex sportiva” sunt de necontestat și au o importanță deosebită în ceea ce privește modul de aducere la îndeplinire al hotărârilor adoptate, rapiditatea cu care se execută și întinderea teritorială, dar termenul „sportiv” nu ne permite să acceptăm pronunțarea de soluții juridice, pentru litigii, în legătură cu raportul de muncă, creat între sportiv și clubul/societatea sportivă.

„Lex sportiva” reprezintă varianta eficientă a domeniului sportiv, a disciplinei sportive, dar doar în legătură cu sportul și nu cu munca nu putem accepta confuzia creată între muncă și sport prin amestecul termenului de disciplină. Nu putem accepta ca litigiile ce decurg din activitatea de



muncă a sportivilor profesioniști, să fie soluționate prin arbitraj, munca nu reprezintă o cauză sportivă sau comercială arbitrabilă.

Problema, care apare, nu este a sistemului sportiv, el își desfășoară activitatea potrivit limitelor stabilite de lege, limite care nu sunt clar exprimate. Problema aparține sistemului de drept, care nu își adaptează legislația în așa fel încât să nu se facă confuzie, între munca sportivului și sport.

Cu privire la caracterul internațional, al „lex sportiva”, literatura de specialitate face diferență între caracter internațional și caracter global, „dreptul internațional sportiv este aplicat de curțile care aparțin sistemului statal. Dreptul global sportiv, de cealaltă parte, este cel care implică și reclamă imunitate față de sistemul național” [23, p. 10].

Diferența dintre dreptul internațional și cel global, în materia dreptului sportiv este reprezentată de faptul că dreptul internațional, este cel care se aplică de către instanțele statale, având norme adoptate de către organele legislative, iar dreptul global este aplicat de organele de arbitraj sportiv, care nu aplică legea adoptată de organul legislativ, ci propria lege.

„Lex sportiva”, ca și creație a practicii TAS/CAS, se bazează pe precedente judiciare, cazuri în care au fost adoptate anumite decizii, urmând a se ține cont de ele în următoarele cazuri ce vor fi deduse în fața sa.

În ceea ce privește caracterul internațional al unor măsuri adoptate în materie de antidoping în sport, ele „formează un sistem impresionant al dreptului global și al modului de soluționare” [179, p. 177].

Prin practica care se dezvoltă, datorită numeroaselor cauze soluționate, dar și datorită efectelor produse, de soluțiile pronunțate, „lex sportiva”, ca și concept, se individualizează tot mai mult, ca fiind o lege specială, iar principiile și conceptele sale au recunoaștere la nivel internațional, înlăturând intervenția organelor statale, toate acestea având la bază consensul.

Consensul, acordul, dintre sportivi și cluburi este un element important, care contribuie la dezvoltarea „lex sportiva”, dar din punctul nostru de vedere „lex sportiva”, precum și orice alte elemente ce țin de sport, exclusiv, se subordonează organelor sportive care în acest context pot să adopte măsurile stabilite potrivit regulamentelor adoptate. Posibilitatea de a adopta măsuri legate de sport este incompatibilă cu implicarea în activitatea de muncă a sportivilor profesioniști, munca și protejarea angajaților, inclusiv a sportivilor angajați, făcând obiectul dreptului public, competența, în caz de litigii, fiind cea a instanței statale.

Nu putem să admitem că avem sportivi profesioniști și sportivi amatori, care se supun aceluiași reguli, atunci când vorbim de instanța competentă în materie de disciplină. Diferența dintre cei doi sportivi profesionist-amator, trebuie să contribuie la stabilirea unor criterii strict

sportive și a unor norme aplicabile ambelor categorii de sportivi, fără a avea implicații în materia dreptului muncii. Contractul de muncă încheiat de sportivul profesionist reprezintă un element important de diferență, între cele două categorii de sportivi, delimitând sportul de muncă.

### 3.5. Concluzii la capitolul 3

În urma studiilor efectuate în prezentul capitol putem formula următoarele concluzii:

1. Noțiunea de litigiu de muncă al sportivilor este o noțiune ce nu este tratată univoc în literatura de specialitate, modul de interpretare și regimul juridic aplicabil este în legătură directă cu recunoașterea sau nerecunoașterea contractului de muncă sportiv, ca instituție aparținătoare dreptului muncii.

Apartenența dreptului civil și a dreptului muncii la ramura de drept privat, nu reprezintă elementul unic și determinat în clasificarea litigiilor de muncă ca și litigii civile, *lato sensu*, ceea ce ar oferi posibilitatea de a soluționa eventualele litigii prin arbitraj. Poziția de egalitate a părților specifice dreptului privat încetează în dreptul muncii odată cu încheierea contractului de muncă, când se crează un raport de subordonare în virtutea căruia angajatorul dă ordine și dispoziții obligatorii pentru angajat, iar angajatul este obligat să le respecte.

Litigiile de muncă ale sportivilor sunt cele care se referă strict la raportul de muncă și au ca părți sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă, iar litigiile sportive sunt cele care sunt în legătură cu sportul și practicarea acestuia, au ca părți atât sportivi profesioniști cât și amatori, pe de o parte și cluburi/ societăți și federații sportive pe de altă parte.

Referitor la litigiile de muncă ale sportivilor există două tipuri de sisteme potrivit literaturii de specialitate și anume intervenționiste și neintervenționiste, dar în opinia noastră sistemele sunt mixte și unitare.

2. Analizând litigiile de muncă ale sportivilor am ajuns la concluzia că ele sunt atât litigii comune cu cele ale contractelor de muncă generale, prevăzute de codul muncii, dar sunt și litigii specifice, cum ar fi: litigii cu privire la durata contractelor de muncă, deoarece nu este reglementată prin lege perioada pe care se pot încheia aceste contracte de muncă; litigii cu privire la transferul sportivilor; litigii cu privire la concediere, neexistând cauze specifice prevăzute de lege; litigii cu privire la dreptul de imagine etc.

3. Analiza modalităților de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor expune modul practic de realizare al acestei activități, prin arbitraj dar și prin instanța de judecată. Aspecte deosebit de importante, pentru tema cercetată, sunt reliefate de modul practic de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor din Republica Moldova prin comisiile de arbitraj sportiv, această modalitate fiind în contradicție evidentă cu dispozițiile legale în materie, care interzic

arbitrajul în astfel de situații, conform C.mun., al R. Moldova, și Legii nr. 23, din 2008, cu privire la arbitraj, art. 2.

Alte aspecte importante constatate în cadrul cercetărilor sunt cele cu privire la modul în care își produc efectele hotărârile arbitrale adoptate de comisiile cu activitate jurisdicțională sau organismele arbitrale sportive, ceea ce duce la consolidarea „Lex sportiva” la nivel mondial, hotărârile fiind recunoscute în sistemul sportiv din întreaga lume fără a realiza proceduri de exequatur.

Cu privire la organismele ce au competență extinsă la nivel Uniunii Europene, prezintă importanță cauzele care au fost soluționate și au stabilit noi reguli în lumea sportului, de exemplu, Meca-Medina, Bosman, Deliege, Dona etc., dar în prezent cea mai importantă instituție la nivel mondial este TAS (Tribunalul Arbitral Sportiv), ce are sediul La Laussane, Elveția.

Pe lângă meritele recunoscute TAS, ca instituție specializată în soluționarea litigiilor sportive, totuși ne exprimăm punctul de vedere critic prin prisma faptului că pe lângă litigiile sportive soluționează și litigii comerciale iar din acest punct de vedere își depășește competența în materie sportivă.

## CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Pornind de la scopul cercetărilor noastre care a constat în efectuarea unei analize detaliate a cadrului legislativ național cu privire la contractele de muncă sportive dar și aprofundarea cunoașterii litigiilor de muncă ale sportivilor, ca litigii aparținătoare dreptului muncii, dar cu un caracter specific, formulăm următoarele concluzii:

1. Conceptul de contract de muncă sportiv nu a făcut obiectul de cercetare al literaturii de specialitate autohtone. În alte state literatura de specialitate este destul de vastă în tratarea acestui subiect, dar contractul nu este unul care să aparțină exclusiv dreptului muncii, cum ar fi de exemplu Franța, el poate face obiectul dreptului civil sau comercial, de exemplu Slovacia, sau poate fi un contract de muncă în care se poate introduce ulterior o clauză compromisorie, de exemplu Belgia, aspecte relevate în „Noțiunea de contract sportiv-contract de muncă, desprinsă din analiza dispozițiilor legale interne”. În: *Legea și Viața*, nr. 5, 2015, p. 18-24.

2. Lipsa de abordare a acestui subiect de către literatura de specialitate se reflectă și în legislația ce conține prevederi în domeniu, neavând precizate elemente cu privire la, vârsta la care sportivul profesionist poate încheia un contract de muncă, durata minimă și maximă a acestui tip de contract, caracterul determinat sau nedeterminat al contractului, clauze ce pot fi incluse în acest contract etc.

Toate aceste elemente, care nu sunt reglementate și care ar trebui să facă referire expresă la contractul de muncă sportiv, în caz de nerespectare reprezintă litigii specifice deoarece ele sunt diferite sau cel puțin ar trebui să fie diferite de cele prevăzute pentru contractele de muncă generale.

Justificarea opiniei:

- cu privire la vârstă considerăm că vârsta de 18 ani este cea la care sportivul poate să conștientizeze riscurile sportului practicat iar organismul poate face față efortului la care este supus, de asemenea, trebuie avut în vedere și faptul că sportivii se încadrează în anumite grupe, juniori, seniori, etc în funcție de vârstă;
- cu privire la durata contractului de muncă putem afirma faptul că nu pot fi încheiate contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, deoarece sportivul nu poate să practice sportul o perioadă de 30-35 de ani, și să obțină aceeași performanță la vârste diferite, de exemplu un sportiv de 25 de ani și unul de 55 ani în cadrul aceluiași sport, capacitatea de efort și rezistența organismului se reduce;
- cu privire la clauze suntem de părere că în cadrul acestui tip de contract de muncă nu se poate introduce în nici o circumstanță clauza compromisorie deoarece în domeniul muncii competența

de soluționare a litigiilor de muncă aparține instanței, iar în domeniul sportiv organismele arbitrale au competență exclusivă atribuită prin lege;

- cu privire la alte clauze, de asemenea, considerăm că este necesară stabilirea clauzelor specifice ce pot fi incluse în contractul de muncă sportiv pentru a avea o referință legală în momentul apariției litigiului.

3. Analiza noțiunii de disciplină a evidențiat un raport complex între disciplina muncii și disciplina sportivă, prima fiind specifică titularilor de contracte de muncă respectiv sportivilor profesioniști, iar cea de-a doua fiind comună atât sportivilor profesioniști cât și celor amatori.

Trebuie subliniat faptul că, chiar dacă, între cele două noțiuni sunt diferențe semnificative, cu toate acestea, disciplina muncii nu se evidențiază atunci când ne referim la sportivul profesionist ceea ce ne duce la concluzia că va trebui să se stabilească cu exactitate limita autonomiei sportului în cadrul căruia se pot soluționa doar actele de indisciplină sportivă comune sportivilor amatori și profesioniști, aspectele sunt relevate în „Reflecții juridice privind conținutul noțiunilor de disciplina muncii, disciplina sportivă și disciplina contractuală”, publicat în revista „Administrarea Publică”, nr. 3/2016, p. 62-74.

4. O altă consecință a lipsei de reglementare a acestui tip de contract este reprezentată de modul defectuos de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor. Chiar dacă, din punct teoretic, dispozițiile legale stabilesc faptul că „sportivul profesionist obține venituri în baza contractului de muncă”, soluționarea litigiilor de muncă ale sportivilor se realizează de către organismele arbitrale sportive, aspectele sunt relevate în „Clasificarea sistemelor de soluționare a litigiilor ce decurg din contracte de muncă sportive”. În: *Legea și Viața*, nr. 6, 2016, p. 52-56.

Această modalitate de soluționare este una impusă și de modul de clasificare a litigiilor ce pot apărea în raporturile dintre sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă, acestea fiind potrivit literaturii de specialitate, litigii tehnice, litigii disciplinare, litigii economice și litigii administrative. Putem afirma cu certitudine faptul că modurile în care sunt clasificate litigiile aparținătoare domeniului sportiv, în cadrul literaturii de specialitate, nu mai sunt actuale datorită evoluției sistemului sportiv și transformărilor intervenite care l-au transformat dintr-un domeniu al voluntariatului într-un domeniu al profesionismului. Din punctul nostru de vedere litigiile tehnice și cele disciplinare ar putea fi reunite în litigii sportive, iar clasificarea litigiilor să cuprindă; litigii sportive, litigii economice, litigii administrative și litigii de muncă.

5. Încercarea de a impune pe teritoriul Republicii Moldova soluționarea prin arbitraj a litigiilor de muncă ale sportivilor este în contradicție flagrantă cu dispozițiile legale, .

Impunerea încheierii unor convenții civile de prestări servicii, între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă este, de asemenea, ilegală. Impunerea unei asemenea modalități de

stabilire a raporturilor contractuale de muncă nu poate fi realizată nici prin lege, datorită faptului că sportivul profesionist, spre deosebire de sportivul amator, se subordonează angajatorului său fiind obligat să respecte programul de antrenament dar și programul competițional, acest raport fiind un raport continuu, raport de muncă.

Încheierea unei convenții civile între sportivul profesionist și clubul/societatea sportivă nu dă naștere la raporturi continue și nu obligă sportivul profesionist să respecte programul de antrenament.

În baza rezultatelor studiului întreprins formulăm următoarele recomandări:

1. Propunem modificarea Legii nr. 330/ 1999, cu privire la cultura fizică și sport, prin introducerea vârstei minime de la care se pot încheia contracte de muncă în calitate de sportiv profesionist și aceasta să fie de 18 ani.

Textul actual al art. 17, al. 2, al Legii 330, cu privire la cultura fizică și sport, „Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri” propunem următoarea redactare:

„Sportivii profesioniști sunt persoane care au împlinit 18 ani, practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri.”

Impunerea unei vârste minime diferite de cea prevăzută de C.muncii al Republicii Moldova, este justificată de faptul că în domeniul sportiv există anumite riscuri pe care sportivul angajat trebuie să și le asume și să le conștientizeze. Intensitatea activităților sportive și forța pe care o au persoanele care depășesc 18 ani este un alt element ce justifică stabilirea vârstei minime în contractele de muncă ale sportivilor profesioniști.

Introducerea măsurilor cu caracter protector în privința sportivilor care nu au împlinit 18 ani se impune a fi făcută prin dispozițiile Legii nr. 330/1999, deoarece prin această lege se acordă autonomie sistemului sportiv tot prin dispozițiile ei stabilindu-se și condițiile care trebuie îndeplinite pentru a fi sportiv profesionist.

2. Propunem modificarea art. 55 din C.muncii al Republicii Moldova, în care să fie introdus și contractul de muncă încheiat cu sportivii profesioniști, ca și contract pe perioadă determinată, aceasta se impune datorită specificului activității desfășurate. Propunem ca în art. 55 din C.muncii al Republicii Moldova, actuala lit. „ n”, să devină litera „ o” , iar lit. „n”, să prevadă, formulare propusă:

„contractele de muncă încheiate cu sportivii profesioniști”, iar lit. „o” să prevadă text nou: „în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare”.

3. O altă modificare importantă, pe care o propunem, este introducerea art.53<sup>1</sup>, în C.muncii al Republicii Moldova, prin care să se interzică introducerea clauzei compromisorii în contractele de muncă, iar în cazul în care a fost introdusă să fie declarată nulă.

Art. 53<sup>1</sup> din C.muncii al Republicii Moldova, să prevadă, formulare propusă:  
„Se interzice introducerea clauzelor compromisorii în contractele de muncă, orice prevedere contrară este nulă.”

Aici avem în vedere toate categoriile de contracte de muncă, pe viitor.

4. Propunem introducerea art. 61<sup>1</sup> în C.muncii al Republicii Moldova, în care să se stabilească modul ce ar permite stipularea în contractele de muncă ale sportivilor profesioniști a perioadei de probă.

Astfel art. 61<sup>1</sup> din C. muncii al Republicii Moldova, să prevadă, formulare propusă:  
„Perioada de probă în materia contractelor de muncă sportive este de maxim 60 de zile, la încheierea primului contract de muncă în calitate de sportiv profesionist.

La încheierea următoarelor contracte de muncă în calitate de sportiv profesionist, perioada de probă va putea fi stabilită, dar nu va putea depăși 30 de zile”.

5. Un aspect important, care nu este suficient reglementat, este reprezentat de munca prin cumul, dispozițiile art. 267-274 din C.muncii al Republicii Moldova, în cadrul cărora avem dispoziții ce fac referire la munca prin cumul a sportivilor, astfel, „Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.”, art.268, al. 2.

Această dispoziție, a C.muncii nu a fost completată de nicio hotărâre, ceea ce face, cel puțin deocamdată, imposibilă stabilirea cu exactitate a activităților ce pot fi efectuate prin cumul de către sportivi.

Se recomandă adoptarea Hotărârii de Guvern.

6. Propunem perfecționarea sistemului de soluționare a litigiilor individuale de muncă și stabilirea unor proceduri unice la nivel național, privind litigiile ce decurg din toate contractele de muncă, indiferent de felul munci prestate.

Propunem astfel introducerea unui nou articol în C.muncii al Republicii Moldova, și anume art. 354<sup>1</sup>, care să precadă, formulare propusă:  
„Înainte de depunerea cererii de chemare în judecată, partea din contractul de muncă ale cărui drepturi au fost încălcate sau nesocotite, va trebui în mod obligatoriu să parcurgă o procedură de conciliere cu angajatorul său.

Această procedură prealabilă este obligatorie în materia tuturor tipurilor de contracte de muncă.”

7. Propunem realizarea unui model de contract de muncă sportiv la nivel național în care dispozițiile ce fac referire la muncă să fie separate de celelalte dispoziții cu caracter comercial și sportiv, ceea ce ar avea ca finalitate și posibilitatea promovării unei acțiuni specifice în cazul în care nu se respectă contractul de muncă.

8. Propunem crearea unui dispozitiv legal, fond de garantare a salariilor, atât pentru sportivii profesioniști angajați, cât și pentru celelalte persoane care desfășoară munca în baza contractului de muncă, menit să asigure recuperarea salariilor neplătite, în caz de faliment sau insolvabilitate.

Rezultatele obținute în cadrul prezentei cercetări își vor găsi aplicabilitate în cazul în care se vor materializa în dispoziții legale ce vor fi implementate la nivel național în scopul perfecționării legislației și înlăturării inadvertențelor existente. De asemenea, pot fi introduse în programele de studiu în cadrul facultăților de drept din Republica Moldova.

Pe viitor preconizăm continuarea cercetării și pregătirea proiectului „*Codului sportiv*” al Republicii Moldova, precum și pregătirea unui manual „*Dreptul sportiv*” ce urmează a fi introdus în programul de studiu în universitățile din Republica Moldova.



## BIBLIOGRAFIE

1. Tambone G. Diritto Sportivo Internazionale, Valori, Storia, Norme ed Organizzazione. Centro studi e ricerche Sport Academy, Milton Keynes: Lightning Source, 2014. 256 p.
2. Harris H. A. Sport in Grece and Rome. Ithaca, New York: Cornell University Press, 1972. 288 p.
3. Fugardi A. La storia delle olimpiadi. Bologna: Cappelli, 1952. 290 p.
4. Pritchard D. M. Sport, Democracy and War in Classical Athens. Cambridge: University Press, 2013. 251 p.
5. Originea olimpiadelor. [https://it.wikipedia.org/wiki/Giochi\\_olimpici\\_antichi](https://it.wikipedia.org/wiki/Giochi_olimpici_antichi) (vizitat 18.08.2017).
6. Ancient juges. <http://www.olympicscomic.com/olympic-judges-in-ancient-olympics> (vizitat 14.08.2017).
7. Molcuț E., Oancea D. Drept Roman. București: Casa de ditoră și presă „Șansa”, 1995. 341 p.
8. Buy F. ș. a. Droit du sport, 3 edition. Paris: LGDJ, Lextenso editions, 2012. 832 p.
9. Pellegrini R.M. L evoluzione dei rapporti tra fenomeno sportivo e ordinamento statale. Milano: Giuffre Editore, 2007. 372 p.
10. Kelsen H. Il problema della Giustizia, editat de M. G. Losano. Torino: Piccola Biblioteca Einaudi, 1998. 133 p.
11. Romano S. L ordinamento giuridico. Firenze: Sansoni editore, 1946. 238 p.
12. Neltze S. Sport Arbitration; What are its limits as a model for other fields of arbitration. În: Geissinger E., Tralbaldo-de Mestral E. Sport Arbitration, A Coach for other players-ASA special series nr.41, New York, USA, Juris Publishing: 2015. 372 p.
13. Latty F. La Lex Sportiva, recherche sur le droit transnational. Leiden: Martinus Nijhof publisher, 2007. 849 p.
14. Goisis F. La giustizia sportiva tra funzione amministrativa ed arbitrato. Milano: Giuffre Editore, 2007. 391 p.
15. Vieweg K. The legal autonomy of sport organizations and the restriction of european law. În: Professional sport in the EU, regulation and re-regulation, editat de Andrew Gaiger și Simon Gardiner. Hague: T.M.C. Asser Press, 2000. 368 p.
16. Charreton P. Le sport, l'ascese, le plaisir. Saint-Etienne: Universite de Saint-Etienne, 1990. 243 p.
17. Ten J. R., ș.a., Estudios juridicos sobre el futbol profesional. Madrid: Editorial Reus, 2013. 496 p.

18. Rigozzi A. Arbitrato e sport, Profili problematici alla luce dell'esperienza del TAS. Lugano: Università della Svizzera Italiana, 2004. 43 p.
19. Montchaud S., Dantin P. Le modeles sportifs francais: bilan et perspectives. Paris: Lavoisier, 2011. 344 p.
20. Coccia M., ș. a. Diritto dello sport. Firenze: Le Monnier, 2004. 438 p.
21. Sica S. Sport in International Context, Italian national report. Salerno: Carta Grafiche, 2002. 117 p.
22. Parrish R., Miettinen S. The sporting exception in European Union law. Hague, T.M.C. Asser Press: 2008. 295 p.
23. Siekmann R. C. R. Introduction to international and european sport law. Hague: T.M.C. Asser Press, 2012. 419 p.
24. Beleiu Ghe. Drept Civil Român, Introducere in Dreptul Civil, Subiectele dreptului civil. București: Casa de editură și presă „Sansa”, 1998. 492 p.
25. Hendrickx F. Employment relationship at national level, Belgium. În: M.Colucci, F. Hendrickx Regulating employment relationship in professional football, a comparative analysis. Salerno: Sport Law and Policy Centre, 2014. 470 p.
26. Carro M. G. Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional. Murcia: EDITUM, 1996. 436 p.
27. Codul de procedură civilă al R. Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 12.06.2003, nr. 111-115, cu modificările ulterioare.
28. Codul muncii al R. Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr.159-162,cu modificările ulterioare.
29. Legea, nr. 330, din 25.03.1999 cu privire la cultura fizică și sport. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 05.08.1999, nr.83-86.
30. Statutul Federației Moldovenești de fotbal.  
[http://www.fmf.md/sites/default/files/2016-12/para\\_document/Statutul%20FMF.pdf](http://www.fmf.md/sites/default/files/2016-12/para_document/Statutul%20FMF.pdf)  
(vizitat 01.09.2016).
31. Legea, nr. 23, din 22.02.2008 cu privire la arbitraj. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.05.2008, nr. 88-89.
32. Legea, nr. 227, din 07.06.2006, privind prevenirea și combaterea dopajului în sport, modificată și republicată. În: Monitorul Oficial al României, 27.02.2014, partea I, nr. 147.
33. Codul civil al R. Moldova. În: Monitorul oficial al Republicii Moldova, 22.06.2002, nr. 82-86, cu modificările ulterioare.
34. Legea, nr. 426, din 16.02.1942, Italia. În: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 11.05.1942, nr. 112.

35. Legea, nr. 91, din 23.03.1981, Italia. În: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 27.03.1981, nr. 86.
36. Cantamessa L., Riccio G. M., Sciancalepore G. Lineamenti di Diritto Sportivo. Milano: Giuffrè Editore, 2008. 628 p.
37. Hotărârea Consiliului Național C.O.N.I., Italia, cu privire la „Codice della giustizia sportiva” din 09.11.2015, aprobat prin Decretul Președintelui Consiliului de Miniștri, din 16.12.2015.  
[http://www.coni.it/images/Procura\\_Generale\\_dello\\_Sport/Codice-Giustizia-Sportiva\\_nov2015-def.pdf](http://www.coni.it/images/Procura_Generale_dello_Sport/Codice-Giustizia-Sportiva_nov2015-def.pdf) (vizitat 01.09.2016).
38. Ordonanța 2006-596, din 23.05.2006, Franța. În: Journal Officiel de la République Française, 14.01.2011 „Loi et Decrets”, 25.05.2006, nr. 121, p. 7791.
39. Decret 2011-48/13.01.2011, Franța. În: Journal Officiel de la République Française, 14.01.2011 „Loi et Decrets”, nr. 0011.
40. Legea Federală cu privire la cultură fizică și sport în Federația Rusă.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73038/ea5b5d07050aaa9b00d5fb74b5e4d8fe2cb0a9ec/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/ea5b5d07050aaa9b00d5fb74b5e4d8fe2cb0a9ec/) (vizitat 01.09.2016).
41. Codul muncii, al Federației Ruse.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a27df91d3d21563ac36eb0a03576f1d59f9b639d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a27df91d3d21563ac36eb0a03576f1d59f9b639d/) (vizitat 01.09.2016).
42. Legea Federală cu privire la instanțele de arbitraj în Federația Rusă.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191301/ea6152e9068c49297ce8e3244874b570d6bf08bc/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191301/ea6152e9068c49297ce8e3244874b570d6bf08bc/) (vizitat 01.09.2016).
43. Codul de procedură civilă al Federației Ruse.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39570/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/) (vizitat 01.09.2016).
44. Legea educației fizice și sportului, nr. 69, din 28.04.2000. În: Monitorul Oficial al României, 09.05.2000, nr. 200.
45. Noul cod de procedură civilă, Legea 134/2010, republicată. În: Monitorul Oficial al României, 03.08.2012, nr. 545.
46. White Paper on Sport, 2007.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0391>  
(vizitat 01.09.2016).
47. Regulations on the Status and Transfer of Players.  
[www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations\\_on\\_the\\_status\\_and\\_transfer\\_of\\_players\\_en\\_33410.pdf](http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations_on_the_status_and_transfer_of_players_en_33410.pdf) (vizitat 01.09.2016).
48. Cour de Cassation Civile, France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033125197>

(vizitat 15.02.2018).

49. Case 36/74, Walrawe and Koch.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61974CJ0036>

(vizitat 01.09.2016).

50. Case 415/93, Bosman.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>

(vizitat 01.09.2016).

51. Spadafora M.T. Diritto del lavoro sportivo. Torino: Giappichelli Editore, 2004. 214 p.

52. Scognamiglio R. Diritto del lavoro. Napoli: Jovene, 2000. 648 p.

53. Bianchi D' Urso F. Lavoro sportivo e ordinamento giuridico dello stato. Napoli: Morano, 1972. 396 p.

54. Sadovei N. Dihotomia raportului juridic de muncă, Studiu monografic. Chișinău: Garomont Studio, 2011. 204 p.

55. Baieș S., Roșca N. Drept Civil, Partea Generală. Persoana Fizică, Persoana Juridică. Ediția V. Chișinău: Tipografia centrală, 2014. 392 p.

56. Nenu C. Contractul individual de muncă. București: C.H. Beck, 2014. 318 p.

57. Work Life Balance.

<https://www.thebalance.com/work-life-balance-1918292> accesat 11.02.2018

(vizitat 15.02.2018).

58. Sosna B. Contractul individual de muncă, Legislație. Chișinău: Cartier, 2001. 336 p.

59. Caiger A., Gardiner S. Professional sport in the European Union, Regulation and re-regulation. Hague: T.M.C. Asser Press, 2000. 368 p.

60. Stătescu C., Bîrsan C. Drept Civil Teoria generală a obligațiilor. București: Editura ALL, 1997, 434 p.

61. Cojocari E., Cojocari V. Drept civil ( Partea generală și specială) În Întrebări și răspunsuri, Ediția I. Chișinău: Bussines Elita, 2004. 260 p.

62. Constituția R. Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 18.08.1994, nr. 1.

63. Romandaș N. Dreptul munci. Chișinău: Universitatea de stat din Moldova, 1997. 410 p.

64. Cognard J. R. Contrats de travail dans le sport professionnel. Paris: Dalloz, 2012. 127 p.

65. Almășan A. Negocierea și Încheierea Contractelor. București: C.H.Beck, 2013. 296 p.

66. Baieș S. ș.a. Drept civil. Teoria generală a obligațiilor. Chișinău: Tipografia centrală, 2015. 752 p.

67. Chibac Ghe. ș.a. Drept Civil. Ediția a III-a, revăzută și completată. Chișinău: Cartier, 2010. 568 p.

68. Code civil , 111- edition. Paris, Dalloz: 2012. 2920 p.

69. Cheve L. La justice sportive. Paris: Gualino editeur, 2012. 325 p.
70. Fazio S. The Harmonization of International Commercial Law. Alphen aan den Rijn, Netherland: Kluwer Law International, 2007. 272 p.
71. Slabu Gh-S. Reflecții juridice privind conținutul noțiunilor de disciplina muncii, disciplina sportivă și disciplina contractuală. În: Administrarea Publică, 2016, nr. 3, p. 62-74.
72. Macovei T. Disciplina muncii condiție obiectivă a procesului de muncă. În: Revista Națională De Drept, 2015, nr. 3, p. 19-25.
73. Negru T., Scorțescu C. Dreptul muncii- curs universitar. Chișinău: Labirint, 2010. 320 p.
74. Țiclea A. ș.a. Dreptul Muncii. București: Rosetti, 2004. 823 p.
75. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul Muncii. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015. 736 p.
76. Ancel P. ș. a. Disciplinary power. Saint-Etienne: Universite de Saint-Etienne, 2007.339 p.
77. Sferrazza M. Sport e Giustizia. În: Rivista di Diritto ed Economia dello Sport, nr. 3/2009, p. 37, 194 p.
78. Liotta G., Santoro L. Lezioni di Diritto Sportivo. Milano: Giuffre Editore, 2009. 248 p.
79. Seraglini C., Ortscheidt J. Droit de l'arbitrage interne et international. Montchrestien: Lextenso-editions, 2014. 960 p.
80. Federația Română de Fotbal, Statute și regulamente. București: 2011. 591 p.
81. Ghimpu S., Țiclea A. Dreptul Muncii. București: All Beck, 2001. 880 p.
82. Țiclea A. Dreptul muncii, curs universitar, ediția a V-a. București: Universul Juridic, 2012. 515 p.
83. Codul penal al R. Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 14.04.2009, nr. 72-74, cu modificările ulterioare.
84. Marinelli D., Baccharini B. La responsabilita sportiva e il risarcimento del danno. Santarcangelo di Romagna: Maggioli Editore, 2011. 400 p.
85. Secrieru O., Macovei T. Litigii de muncă. Chișinău: Tipografia Centrală, 2012. 312 p.
86. Gheorghe M. Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă. București: Universul Juridic, 2010. 464 p.
87. Nascosi A. Il Tentativo Obbligatorio di Conciliazione Stragiudiziale Nelle Controversie di Lavoro. Milano: Giuffre Editore, 2007. 374 p.
88. Di Vieto R., Garzya A., Orso Giacone U. Lavoro Normativa e Giurisprudenza Ragionata. Milano: Giuffre Editore, 2011. 608 p.
89. Di Nino S., Marola A., Petrilli E. Le controversie di lavoro dopo la riforma Fornero. Santarcangelo di Romagna, Italia: Maggioli Editore, 2013. 266 p.
90. Stoica-Constantin A., Neculau A. Psihosociologia rezolvării conflictului. Iași: Editura Polirom, 1998. 288 p.

91. Șuștac Z., Ignat C. Modalități alternative de soluționare a conflictelor. București: Editura Universitară, 2008. 242 p.
92. Кузнецов И. С. Спортивное право в России как отрасль российского законодательства. В: СПОРТ: ЭКОНОМИКА, ПРАВО, УПРАВЛЕНИЕ, 2004, N 4, 2-4 с. 46 с.
93. Băieșu A. Rolul arbitrajului comercial în înfăptuirea justiției. În: Revista Națională de Drept, 2014, nr. 7, p.2-7.
94. Code de procedure civile francaise, decretul nr. 75-1123/05.12.1975. În: Journal Officiel de la Republique Francaise, din 09.12.1975, p. 12521, cu modificările ulterioare.
95. Marmayou J. M. Employment relationships at national level, France, Regulating employment relationships. În: Professional football, de M. Colucci și F. Hendrickx. Salerno: Sports Law and Policy Centre, 2014. 470 p.
96. Decretul Legislativ, nr. 220, din 19.08.2003. În: Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana, 20.08.2003, nr.192. Coordonat cu Decretul Legislativ, nr. 280 / 17.10.2003. În: Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana, 18.10.2003, nr. 243.
97. Mazzota O. Diritto del lavoro. Milano: Giuffre Editore, 2013. 1048 p.
98. Demeulemeester S., Lambrecht W. International and Comparative Sport Justice. Rome: Sport Law and Policy Centre, 2013. 698 p.
99. Loi relative au contrat de travail du sportif remunere, din 24.02.1978, Belge. În: Moniteur Belge, 09.03.1978.
100. Alekseyev S. V. International sport law, edited by prof. P. V. Krasheninnikov. Moscow: Unity, 2012. 895 p.
101. Rymkevich O. Employment relationships at national level, Russia. În: Regulating Employment Relationships in Professional Football, A Comparative Analysis, edited by M. Colucci and F. Hendricks. Salerno: Sport Law and Policy Centre, 2014. 470 p.
102. Sienicki J. International and Comparative Sport Justice. Rome: Sport Law and Policy Centre, 2013. 698 p.
103. Postovan D. Dezvoltarea arbitrajului în R. Moldova. În: Revista Națională de Drept, 2014, nr. 7, p.8-13.
104. Grecu V. Unele aspecte practice privind exercitarea jurisdicției individuale a muncii în R. Moldova. În: Legea și Viața, 2008, nr.1, p. 27-29.
105. Legea dialogului social, nr.62, din 10.05.2011. În: Monitorul Oficial al României, 10.05.2011, nr. 322.
106. Cognard J. R. Contrats de travail dans le sport professionnel. Paris: Dalloz, 2012. 127 p.

107. Marguenaud J. P. Apprendre a douter, questions de droit, questions sur le droit. Limoges: Presses Universite de Limoges, 2004. 919 p.
108. Directiva 1999/70/CE, a Consiliului European, din 28 iunie 1999.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070>  
(vizitat 01.09.2016).
109. Legea, nr. 53, din 24.01.2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare. În: Monitorul Oficial al României, 05.02.2003, nr. 72.
110. Decretul Legislativ, nr. 18, din 02.02.2001. În: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 21.02.2001, nr.43.
111. Code du travail, France .  
[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=85FB0C22F5EBF55AED41D619FADA4156.tpdila07v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006189458&cidTexte=LEGITEXT](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=85FB0C22F5EBF55AED41D619FADA4156.tpdila07v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006189458&cidTexte=LEGITEXT)  
(vizitat 01.09.2016).
112. Convenția nr.158, din1982, a Organizației Internaționale a Muncii.  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158) (vizitat 01.09.2016).
113. Federația Română de Fotbal, Statute și Regulamente. București: 2011. 591 p.
114. Model contract de muncă pentru fotbaliști profesioniști.[www.fmf.mdCONTRACT-TIPJUCĂTOR - CLUB AN.2015.doc - Fmf](http://www.fmf.mdCONTRACT-TIPJUCĂTOR-CLUBAN.2015.doc-Fmf) (vizitat 01.09.2016).
115. Blackshaw I.S. Sport Marketing Agreements: Legal, Fiscal and Practical Aspects. Hague: T. M. C. Asser Press, 2011. 516 p.
116. Codul civil al României, Legea 287 din 2009. În: Monitorul Oficial al României, 24.07.2009, Partea I, nr. 511, cu modificările ulterioare.
117. Code civil , 111- edition. Paris, Dalloz: 2012. 2920 p.
118. Code pénal, capitol VI, Des atteintes à la personnalité.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=4C84B31143A6BDD73B0E03E7CA490118.tpdila07v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165309&cidTexte=LEGITEXT](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=4C84B31143A6BDD73B0E03E7CA490118.tpdila07v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165309&cidTexte=LEGITEXT)  
(vizitat 01.09.2016).
119. Legea, nr. 633, din 22.04.1941, „Protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”, cu modificările ulterioare. În: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 16.07.1941, nr. 166.
120. Tugendhat M. Exploitation of image right in the UK.  
<https://fbis.eu/wp-content/uploads/2013/03/2002-Exploitation-of-Image-Rights-in-the-UK-by-Michael-Tugendhat-QC.pdf> (vizitat 01.09.2016).

121. Legea cu privire la dreptul de autor in lucrări de artă plastică și fotografie în Germania.  
<https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/BJNR000070907.html> (vizitat 15.02.2018).
122. Convention collective nationale du sport, du 7 juillet 2005, France.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=0D2BBA85A5B01BE383B17E97F8FD3FC0.tpdila10v\\_2?idSectionTA=KALISCTA000017577669&cidTexte=KALITEXT0](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=0D2BBA85A5B01BE383B17E97F8FD3FC0.tpdila10v_2?idSectionTA=KALISCTA000017577669&cidTexte=KALITEXT0)  
(vizitat 01.09.2016).
123. Le paradoxe helvetique.  
<https://www.letemps.ch/economie/2005/11/11/licenciement-exemple-illegal>  
(vizitat 10.09.2017).
124. Carta socială europeană. <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter>  
(vizitat 01.09.2016).  
Conventia 87, din 1948, a Organizatiei Internaționale a Muncii.  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232) (vizitat 01.09.2016).
125. La greve de 1972.  
<http://www.pressreader.com/france/1%C3%A9quipe/20121206/281522223393176>  
(vizitat 18.08.2017).
126. Greve în sport.  
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Gr%C3%A8ve\\_des\\_joueurs\\_fran%C3%A7ais\\_lors\\_de\\_la\\_Coupe\\_du\\_monde\\_de\\_football\\_2010](https://fr.wikipedia.org/wiki/Gr%C3%A8ve_des_joueurs_fran%C3%A7ais_lors_de_la_Coupe_du_monde_de_football_2010) (vizitat la 18.08.2017).
127. Sport, greva fotbalistelor din SUA.  
<https://www.theguardian.com/football/2016/jun/03/us-womens-soccer-team-not-permitted-strike-rio-olympics> (vizitat la 01.09.2016).
128. Забастовка ФК «Бахчисарай».  
<https://www.crimea.kp.ru/daily/26513/3382380/> (vizitat 01.09.2016).
129. Blando F. Lo sciopero dei calciatori e compatibilita nel sistema della costituzione.  
<file:///C:/Users/user/Desktop/Blando%20-%20Sciopero.pdf> (vizitat 01.09.2016).
130. Legea, nr. 180, din 10.07.2008, cu privire la migrația în muncă. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.08.2008, nr. 162-164.
131. Wong G. M. Essentials of sport law. Santa Barbara: Praeger, 2010. 899 p.
132. Tremblay R. Controle etatique de prix et de salaires, dans Salaires et prix. Quebec: Les Presses Universitaire Laval, 1952. 231 p.
133. Del Vecchio G. Lecții de filosofie juridică. București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1997. 352 p.



134. Stoenescu I., Zilberstein S. Drept procesual civil, Teoria generală. București: Editura didactică și pedagogică, 1977. 532 p.
135. Ghid de înființare structuri sportive.  
[https://fras.ro/ro/wp-content/uploads/2010\\_Ghid\\_de\\_Infiintare\\_Structuri\\_Sportive.pdf](https://fras.ro/ro/wp-content/uploads/2010_Ghid_de_Infiintare_Structuri_Sportive.pdf)  
(vizitat 01.09.2016).
136. Negru T. Jurisdicția muncii salariate (conflictele de muncă). Chișinău: CEP-USM, 2011. 193 p.
137. Sonntag A., Ranc D. Couleur? Quelle Couleur?, Rapport sur la lutte contre la discrimination et la racisme dans le football. Paris: UNESCO Publishing, 2016. 90 p.
138. Legea, nr. 2013-504, din 14.06.2013, Franța, cu privire la securizarea locurilor de muncă. În: Journal Officiel de la Republique Francaise, 16.06.2013, nr. 138.
139. Рогачев Д. Бегство по судам, поиск лучшего судьи — это недопустимо. Журнал: Трудовые споры № 10, октябрь 2013, с. 1-5.  
<http://e.tspor.ru/article.aspx?aid=321679> (vizitat 12.09.2016).
140. Comitete și comisii în cadru Federației Ruse de Fotbal. <http://www.rfs.ru/rfs/comitees/>  
(vizitat 01.09.2016).
141. Arbitrabilitatea litigiilor de muncă în dreptul german.  
[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_5/BJNR024820988.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/BJNR024820988.html), (vizitat 01.09.2016).
142. Lizenzordnung spieler.  
<http://www.bundesliga.com/de/bundesliga/news/transferablaeufe-die-spieler.jsp>  
(vizitat 01.09.2016).
143. Pérez Juan de Dios C. Regulating employment relationship in professional football, a comparative analysis. Salerno: Sport Law and Policy Centre, 2014. 470 p.
144. Legea, nr. 74, din 06.09.2013, cu privire la înființarea Tribunalului Arbitral Sportiv, Portugalia. În: Jornal Oficial da Republica Portuguesa, 06.09.2013, nr.172.
145. Tănase A. ș. a. Compendiu al Jurisprudenței Curții Constituționale a Republicii Moldova (1995-2017). București: Wolters Kluwer, 2017. 537 p.
146. Mihai G. Arbitrajul internațional și efectele hotărîrilor arbitrale străine. București: Universul Juridic, 2013. 197 p.
147. Leș I. Tratat de drept procesual civil. București: All Beck, 2001. 922 p.
148. Belohlavek Alexander J. Arbitration, Ordre Public and Criminal Law, Volume I. Kyiv: Taxon, 2009. 1437 p.
149. Măgureanu F. Drept procesual civil. București: Al Beck, 1998. 749 p.
150. Convenția pentru recunoașterea și executarea sentințelor arbitrale străine, New York 1958.  
<http://www.uncitral.org/pdf/english/texts/arbitration/NY-conv/New-York-Convention-E.pdf>

(vizitat 10.02.2018).

151. ICCA'S Guide To The Interpretation Of The 1958 New York Convention. 179 p.

[http://www.arbitration-](http://www.arbitration-icca.org/media/1/13890217974630/judges_guide_english_composite_final_jan2014.pdf)

[icca.org/media/1/13890217974630/judges\\_guide\\_english\\_composite\\_final\\_jan2014.pdf](http://www.arbitration-icca.org/media/1/13890217974630/judges_guide_english_composite_final_jan2014.pdf)

(vizitat la 01.09.2016).

152. Legea 192, din 2006, privind medierea și organizarea profesiei de mediator. În : Monitorul Oficial al României, 22.05.2006, nr. 441.

153. Curtea Constituțională a României. Decizia 266/ 07.05.2014.

<https://www.ccr.ro/ccrSearch/MainSearch/SearchForm.aspx> (vizitat 10.02.2018).

154. Code du sport, Franța.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8A53D58A228C1EDBADA4E7114](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8A53D58A228C1EDBADA4E711469DB4.tpdila07v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006167032&cidTexte=LE)

[69DB4.tpdila07v\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000006167032&cidTexte=LE](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8A53D58A228C1EDBADA4E711469DB4.tpdila07v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006167032&cidTexte=LE)

(vizitat 01.09.2016).

155. Cacher A. N. Bonne gouvernance dans le sport. Strasbourg: Conseil de l'Europe, 2004. 101 p.

156. Camera di Conciliazione e Arbitrato per lo Sport, Regolamento.

[http://www.figc.it/Assets/contentresources\\_2/ContenutoGenerico/63.\\$split/C\\_2\\_ContenutoGenerico\\_6588\\_IstAllegati\\_Allegato1\\_upfAllegato.pdf](http://www.figc.it/Assets/contentresources_2/ContenutoGenerico/63.$split/C_2_ContenutoGenerico_6588_IstAllegati_Allegato1_upfAllegato.pdf) (vizitat 01.09.2016).

157. Bonavolonta L., Bonavolonta L.M. Formulario del nuova arbitrato ordinario e societario rituale e irrituale nazionale e internazionale e della conciliazione stragiudiziale. Milano: Giuffre Editore, 2006. 458 p.

158. Schelling T. C. The Strategy of Conflict. Harvard: University Press, 1980. 309 p.

159. Mediation. <https://www.sportresolutions.co.uk/services/mediation> (vizitat 01.09.2016).

160. Von Gramberg B. Managing Workplace Conflict; Alternative Dispute Resolution. Sydney: The Federation Press, 2006. 236 p.

161. Code of sport-related arbitration.

<http://www.tas-cas.org/en/arbitration/code-procedural-rules.html> (vizitat 01.09.2016).

162. Denis-Peraldi L. avocat, Barreau du Nice, France, La victime d'un accident lors d'une activite sportive. Action en responsabilite limitee.

[http://www.avocat-denis-peraldi.com/la-victime-d-un-accident-lors-d-une-activite-sportive--action-en-responsabilite-limitee\\_ad18.html](http://www.avocat-denis-peraldi.com/la-victime-d-un-accident-lors-d-une-activite-sportive--action-en-responsabilite-limitee_ad18.html) (vizitat 01.09.2016).

163. Mavromati D. Res judicata in sports disputes and decisions rendered by sports federations in Switzerland. În: Bulletin TAS, 2015, nr 1, 106 p.

[http://www.tas-cas.org/fileadmin/user\\_upload/Bulletin\\_2015\\_1\\_internet3.pdf](http://www.tas-cas.org/fileadmin/user_upload/Bulletin_2015_1_internet3.pdf)

(vizitat la 01.09.2016).

164. Caiger A., Gardiner S. Professional sport in the European Union, Regulation and re-regulation. Hague: T.M.C. Asser Press, 2000. 368 p.
165. Fuerea A. Dreptul Uniunii Europene. București: Universul Juridic, 2016. 456 p.
166. Weatherill S. European Sports Law. Hague: T.M.C. Asser Press, 2013. 573.
167. Decizii ale CJUE, drepturi recunoscute angajaților.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023>  
(vizitat la 01.09.2016).
168. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 326, din 26 octombrie 2012, Ediția în limba română.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2012%3A326%3ATOC>  
(vizitat la 01.09.2016).
169. Beech J., Chadwick S. The Business of Sport Management. Essex: Pearson Education Limited, 2004. 496 p.
170. Convenția Europeană a Drepturilor Omului.  
[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ROM.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ROM.pdf) (vizitat la 01.09.2016).
171. Eismann P. M. Recueil des Sentences du TAS, vol. 2, 2001, p. 683, citat de Franck Latty, La Lex Sportiva: Recherche sur le Droit Transnational. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2007.
172. Anderson J. Modern sports law. Portland: Hart Publishing, 2010. 373 p.
173. Karaquillo J. P. Le Droit du Sport, 2-eme editions. Paris: Dalloz, 1997. 117 p.
174. Rigozzi A. L arbitrage international en matiere de sport. Basel: Helbing & Lichtenhahn, 2005. 880 p.
175. Casini L. Il diritto globale dello sport. Milano: Giuffre Editore, 2010. 311 p.
176. Poghosyan E.V. Forme de soluționare a litigiilor sportive: monografie. Moscova: Wolters Kluwer, 2011. 104 p.
177. Loland S. Fair Play in Sport; A Moral Norm System. London: Routledge, 2013. 192 p.
178. Nafziger J. A. R., Ross S. F. Handbook on International sports Law. Cheltenham: Edward Elgar: 2011. 567 p.
179. Siekmann R. C. R., Soek J. Lex Sportiva; What its Sports Law? Hague: T.M.C Asser Press, 2012. 391 p.

#### GLOSAR

- Arbitru-** persoană care cunoaște regulile și regulamentele sportive și este desemnată să supravegheze și să conducă desfășurarea unei competiții sportive.  
-persoană, care datorită experienței acumulate în materie sportivă, este chemată să soluționeze un litigiu.
- Carta Olimpică**– document oficial, adoptat de Comitetul Internațional Olimpic, care stabilește, reguli și principii pentru organizarea și desfășurarea jocurilor olimpice.
- Căpitan de echipă** – persoana desemnată de antrenor să conducă echipa în timpul competiției și să mențină disciplina pe terenul de sport.
- Clauză compromisorie-** clauză introdusă anticipat în contracte, cele de muncă încheiate de sportiv, prin care se stabilește competența de soluționare a litigiilor în cazul în care apar.
- Club sportiv** – asociație care crează pentru membrii săi condiții favorabile pentru practicarea unui anumit sport, amator sau profesionist.
- Comitetul Internațional Olimpic** – înființat în anul 1894, de Pierre de Coubertin și Demetrios Vikelas, cu sediul la Lausanne, Elveția, are ca misiune promovarea olimpismului în lume și conducerea acestuia.
- Comitetul Național Olimpic** - o asociație de interes național, unică de acest gen pe teritoriul statului, se constituie și funcționează potrivit statutului propriu elaborat în conformitate cu Carta Olimpică și legislația statului.
- Contract de muncă sportiv-** contractul de muncă individual încheiat de sportiv și clubul/societatea sportivă, supus unei omologări din partea federației sportive de profil.
- Convenție civilă-** alternativă la contractul de muncă, avem prestator- sportivul și beneficiar clubul/societatea sportivă, crează mai puține obligații pentru beneficiar, este preferată în locul contractului de muncă.
- Cotizație** – sumă de bani ce trebuie plătită de fiecare membru afiliat la federația sportivă.
- Dopping-** mod artificial de a mări rezistența organismului la efort, sancționat în sport cu excluderea de la competiții sportive.
- Echipă** – reprezintă o grupare de persoane care practică același sport și participă la competiții

organizate, pot fi feminine sau masculine, pare sau impare.

**Disciplină sportivă**- totalitatea regulilor cuprinse în statute și regulamente sportive, a căror încălcare atrage sancțiuni disciplinare.

**Federație sportivă** – persoană juridică constituită prin asocierea mai multor cluburi, asociații sportive, există câte una la nivel național, pentru fiecare sport în parte se poate afilia la federația internațională de profil.

**Jurisdicție sportivă**- organele stabilite, potrivit statutelor și regulamentelor să soluționeze litigii, include și Tribunalul Arbitral Sportiv.

**Legitimație sportivă**- act care atestă apartenența la o anumită federație sportivă sau club sportiv și pentru obținerea căreia este necesară efectuarea unor teste, medicale sportive, etc..

**Ligă profesionistă** – persoană juridică fără scop lucrativ, constituită prin asocierea cluburilor sportive profesionale.

**Litigiu sportiv**- litigiile în care sunt implicați sportivi, cluburi sportive și/sau federații sportive.

**Omologare**- confirmarea, înregistrarea unui act, contract, recunoașterea unui rezultat sportiv, a unei performanțe.

**Penalitate sportivă** – sumă de bani ce trebuie plătită, de sportiv sau club, ca urmare a nerespectării regulilor de joc sau regulamentelor sportive.

**Persona non grata** – persoană neagră de o anumită federație, se interzic orice fel de legături între ea și membrii federației sportive.

**Regulament sportiv**- instrucțiuni, norme și reguli care asigură ordinea și desfășurarea competițiilor sportive.

**Sancțiuni disciplinare sportive** – măsuri de constrângere adoptate de către autoritățile disciplinare sportive, pentru actele de indisciplină ale sportivilor, cluburilor, potrivit unei ierarhii prestabilite.

**Societate sportivă** – forma de organizare a societăților comerciale al căror obiect de activitate îl reprezintă practicarea sportului profesionist, nu este cunoscută la noi în țară.

**Sportiv profesionist**- persoana care practică sportul ca profesie și obține venituri în urma încheierii unui contract de muncă sau a unei convenții civile(n.s.), respectând programele de antrenament și competiționale.

**Sportiv amator**- persoana care practică sportul de plăcere, nu obține venituri din contracte de muncă, poate obține eventual burse sportive, nu este obligat să respecte un program de antrenament, eventual unul competițional.

**Tribunal Arbitral Sportiv** – este unic la nivel mondial, cu sediul la Lausanne, Elveția și este competent să soluționeze litigii, de natură sportivă sau economică, în care sunt implicați.

Model, contract de muncă sportiv în Franța, preluat de pe site, [www.profession-sport-loisirs.fr](http://www.profession-sport-loisirs.fr).  
De remarcat lipsa clauzei compromisorii.

Modèle: Contrat de travail à durée déterminée

Entre les soussignés :

L'association \_\_\_\_\_ dont le siège social est situé, \_\_\_\_\_  
représentée par M \_\_\_\_\_ agissant en qualité de \_\_\_\_\_

D'une part,

ET

M \_\_\_\_\_ né(e) le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ de nationalité

\_\_\_\_\_,

N° d'immatriculation à la sécurité sociale : \_\_\_\_\_

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 - Engagement

M \_\_\_\_\_ est engagé en qualité de \_\_\_\_\_, à compter du  
\_\_\_\_\_. Et jusqu'au \_\_\_\_\_ date à laquelle il prendra fin.

Cet engagement est conclu sous réserve de la visite médicale d'embauche attestant de l'aptitude du salarié à occuper ses fonctions.

Le présent engagement est conclu (liste non limitative):

- en raison de l'accroissement temporaire d'activité résultant de l'exécution de la tâche occasionnelle suivante \_\_\_\_\_ ;
- en raison de l'absence pour cause de \_\_\_\_\_ de M \_\_\_\_\_ salarié en qualité de \_\_\_\_\_ ;
- en raison du caractère saisonnier de l'emploi dû à \_\_\_\_\_ ;
- en raison de la nature de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère par nature temporaire de l'emploi de \_\_\_\_\_ dans le secteur de \_\_\_\_\_ ;
- en application des dispositions de l'article D. 1242-2 destinées à favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés.

Article 2 - Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de \_\_\_\_\_ (attention : il existe des conditions particulières en matière de CDD).

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin à la période d'essai, sous réserve de respecter les délais de prévenance prévus aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du travail.

La période d'essai s'entend de travail effectif. Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Article 3 - Fonctions et qualification

M \_\_\_\_\_ relève de la qualification \_\_\_\_\_, correspondant au groupe de classification \_\_\_\_\_ de la CCN du Sport.

M \_\_\_\_\_ exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives de \_\_\_\_\_ auquel il rendra compte de son activité.

Sans que cette liste soit limitative, M \_\_\_\_\_ sera chargé de :

\_\_\_\_\_

Article 4 - Rémunération

En contrepartie de son travail, M \_\_\_\_\_ percevra une rémunération mensuelle brute

de ... €. à cette rémunération s'ajouteront les éléments prévus par les dispositions conventionnelles.

#### Article 5 - Durée du travail

##### Option 1 : temps plein (répartition hebdomadaire)

M \_\_\_\_\_ est soumis aux horaires en vigueur au sein de l'association. Ces horaires ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat, et pourront en conséquence, être modifiés en fonction de l'organisation et des nécessités de service.

M \_\_\_\_\_ pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du Code du travail et de la Convention collective.

##### Option 2 : temps partiel (répartition hebdomadaire)

M \_\_\_\_\_ est engagé(e) dans le cadre d'un travail à temps partiel de

La répartition de cette durée hebdomadaire de travail sera la suivante :

Lundi : de...h à...h et de...h à...h Mardi : de...h à...h et de...h à...h

Mercredi : de...h à...h et de...h à...h Jeudi : de...h à...h et de...h à...h

Vendredi : de...h à...h et de...h à...h

Il est expressément convenu que, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, cette répartition pourra être modifiée en cas de : \_\_\_\_\_

Ces modifications pourront conduire :

Option 1 : à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes plages horaires, sans restriction ;

Option 2 : à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables, à la seule exception des jours suivants ... (et/ou des demi-journées suivantes, des plages horaires suivantes) ;

Option 3 : à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes plages horaires, sans restriction, étant précisé que les horaires journaliers ne pourront en aucun cas excéder ... heures (ou être inférieurs à ... heures) ;

Option 4 : à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables, à la seule exception des jours suivants (et/ou des demi-journées suivantes, des plages horaires suivantes), étant précisé que les horaires journaliers ne pourront en aucun cas excéder ... heures (ou être inférieurs à ... heures).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail, l'association se réserve la possibilité de faire effectuer à M \_\_\_\_\_ des heures complémentaires dans le respect des règles de répartition ci-dessus définies et dans la limite du 1/3 des heures hebdomadaires.

#### Article 6 - Lieu de travail

A titre informatif, il est précisé que le lieu de travail est fixé à \_\_\_\_\_

Eventuellement : étant entendu cependant que M \_\_\_\_\_ pourra être amené(e) à effectuer certains déplacements de plus ou moins longue durée.

#### Article 7 - Congés payés

M \_\_\_\_\_ bénéficiera d'un congé annuel conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. La date de ces congés est déterminée par l'employeur en tenant compte des nécessités de service et des souhaits du salarié.

#### Article 8 - Retraite complémentaire – Prévoyance

à titre informatif il est précisé que M \_\_\_\_\_ sera assujéti à la législation relative :

- à la Sécurité sociale, aux prestations familiales et aux accidents de travail et maladies professionnelles versées auprès de l'URSSAF de \_\_\_\_\_ sous le n° de cotisant \_\_\_\_\_ ;

- au régime de retraite complémentaire de \_\_\_\_\_ (nom et adresse) ;

- au régime de prévoyance \_\_\_\_\_ (nom et adresse).

M \_\_\_\_\_ accepte à cet effet que l'employeur précompte sur son salaire les

cotisations correspondantes à ces régimes.

#### Article 9 - Obligations professionnelles

M \_\_\_\_\_ s'engage :

- à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant ;
- à observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il/elle aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ;
- en cas d'absence prévisible, à solliciter une autorisation préalable. Si l'absence est imprévisible et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, il appartiendra à M \_\_\_\_\_ d'informer ou de faire informer immédiatement l'association et de fournir dans les 48 heures, justification de l'absence notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle ;
- à informer sans délai tout changement de situation le concernant.

#### Article 10 : Convention collective

à titre informatif, il est précisé que le présent contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport (CCN du Sport) qui correspond à ce jour à l'activité principale de l'association.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ en deux exemplaires

Signature de l'employeur Signature du salarié

Lu et approuvé Lu et approuvé



## TRADUCERE:

Model:

Contract de muncă pe perioadă determinată între:

\_\_\_\_\_ Asociația a cărei sediu se află, \_\_\_\_\_  
reprezentată de \_\_\_\_\_ care acționează în calitate de \_\_\_\_\_  
Pe de o parte, ȘI  
M \_\_\_\_\_ născut (e) din \_\_\_\_\_ naționalitatea

\_\_\_\_\_ Numărul de înregistrare de securitate socială \_\_\_\_\_  
Pe de altă parte, au hotărât după cum urmează:

### Articolul 1 - Angajamentul

M \_\_\_\_\_ este angajată ca \_\_\_\_\_, de la \_\_\_\_\_ Până când se va termina.

Acest angajament face obiectul examinării medicale, la recrutare care să ateste capacitatea angajatului de a îndeplini această funcție.

Acest angajament este încheiat (fără a se limita la):

- Din cauza creșterii temporare a activității care rezultă din executarea sarcinii

În continuare ocazional \_\_\_\_\_;

- Din cauza absenței datorate \_\_\_\_\_ M  
angajat ca \_\_\_\_\_;

- Din cauza caracterului sezonier al ocupării forței de muncă din cauza \_\_\_\_\_;

- Din cauza naturii activității desfășurate de societate și de tipul de caracter

Ocuparea temporară a \_\_\_\_\_ în zonă.;

- În conformitate cu secțiunea D. 1242-2 pentru a promova revenirea la încadrarea în muncă a lucrătorilor în vârstă.

### Articolul 2 - Perioada de încercare

Acest contract va fi definitivă numai după o perioadă de probă

\_\_\_\_\_ (Atenție: există cerințe speciale pentru contractele cu durata determinată).

Pe parcursul acestei perioade, oricare dintre părți poate să pună capăt perioadei de încercare,

Sub rezerva respectării termenelor prevăzute în secțiunile L.1221-25 și L.1221-26 din Codul muncii.

Perioada de probă înseamnă munca efectivă. Orice suspendare a contractului, indiferent de motiv, va avea ca rezultat o prelungire a perioadei de încercare cu o durată echivalentă cu cea a suspendării.

### Articolul 3 - Funcții și calificare

M \_\_\_\_\_ atestă o calificare \_\_\_\_\_, care corespunde grupul de clasificare \_\_\_\_\_ NCC ( Convenția Națională Colectivă în Sport).

M \_\_\_\_\_ funcționează sub autoritatea și sub îndrumarea \_\_\_\_\_ căruia îi va da raportul cu privire la activitatea sa.

Fără ca aceasta să fie limitată, M \_\_\_\_\_ va fi obligat și la \_\_\_\_\_

### Articolul 4 - Remunerarea

În schimbul muncii sale, M \_\_\_\_\_ primește un salariu lunar brut... €. această remunerație va adăuga elementele cerute de normele convenționale.

### Articolul 5 - Timpul de lucru

Opțiunea 1: Full-time (distribuție de zi cu zi)

M \_\_\_\_\_ este supus orarelor în vigoare în cadrul asociației. aceste calendarenu sînt elemente esențiale ale acestui acord, și în consecință potsă fie modificate în funcție de cerințele organizatorice și operaționale.

M \_\_\_\_\_ poate să lucreze ore suplimentare la cerereaangajatorului său, în conformitate cu Codul Muncii șiconvenția colectivă.

Opțiunea 2: Part-time (distribuție de zi cu zi)

M \_\_\_\_\_ este implicat (e), în legătură cu locul de muncă cu fracțiune de normă

Repartiția acestei săptămâni de lucru va fi:

Luni: de la ... până la ... h h h ... si ... Marti: ... h ... h ... h și h ... , Miercuri: de la ... până la ... h h și h ... pm, joi: de la ... până la ... h h și h ... h ... , Vineri: ... h ... h ... h și h ...

Este convenit în mod expres că, sub rezerva unei perioade de preaviz de 7 zilelucrătoare, această distribuție poate fi schimbată în cazul: \_\_\_\_\_

Aceste modificări pot conduce la:

Opțiunea 1: un program de distribuție în toate zilele lucrătoare și toate spațiile orare, fără restricții;

Opțiunea 2: un program de distribuție în toate zilele lucrătoare, singura excepțieîn zilele următoare ... (și / sau următoarele zile și jumătate, următorul calendar);

Opțiunea 3: un program de distribuție în toate zilele lucrătoare și toate spațiileorare, fără restricții, cu condiția ca orarele de zi cu zi să nu depășească ... ore (sau să fie mai mică ... ore);

Opțiunea 4: un program de distribuție în toate zilele lucrătoare, singura excepție următoarele zile (și / sau jumătate de zi, fracțiuni orare), fiind înțeles că programul de zi cu zi nu trebuie să depășească, în nici un caz ...ore (sau să fie mai mic de ... ore).

În conformitate cu articolul L. 3123-14 din Codul muncii, asociațiași rezervă dreptul de a permite efectuarea de ore suplimentare lui M \_\_\_\_\_ în conformitate cu regulile de alocare definite mai sus și în limita a 1/3 din numărul de ore săptămânale.

#### **Articolul 6 - Locația**

Pentru mai multe informații, se specifică faptul că locul de muncă este stabilit la \_\_\_\_\_

Este posibil ca în timpul executării contractului M \_\_\_\_\_ să efectua anumite deplasări pe perioade mai lungi sau mai scurte ce îi vor fi aduse la cunoștință.

#### **Articolul 7 - Concediu plătit**

M \_\_\_\_\_ primesc un concediu anual, în conformitate cu dispozițiile legale șiconvenționale, (convențiile colective) în vigoare. Data concediului este stabilită de angajator în conformitate cu necesitățile angajatorului și dorințele angajatului.

**Articolul 8 - Pensie suplimentară** – Sistemul de asigurare pentru informații, se precizează că M \_\_\_\_\_ va fi supusă legislației cu privire la:

- Securitatea socială, prestațiile familiale, accidente la locul de muncă și boliplătite profesionist cu URSSAF de \_\_\_\_\_ cu Nr. de cotizant \_\_\_\_\_;
- Planul de pensie suplimentară a \_\_\_\_\_ (numele și adresa);
- Sistemul de asigurare \_\_\_\_\_ (numele și adresa).

M \_\_\_\_\_ acceptă ca reținerile să se facă la sursă, de către angajator,

#### **Articolul 9 – Obligații profesionale:**

M \_\_\_\_\_ este de acord:

- Să se conformeze directivelor și instrucțiunilor date de conducere sau de un reprezentant al acesteia;
- Să aibă o discreție profesională absolută în toate aspectele cu privire la situația de fapt sau informații, de care, el / ea, are cunoștință în exercitarea funcțiilor sau în legătură cu aceste funcții;

- În cazul unei absențe previzibile, să solicite o autorizare prealabilă. În cazul în care absența este imprevizibilă și este rezultatul unei boli sau accident, obligația de informare aparține lui M-----  
----- care în termen de 48 de ore, inclusiv trebuie să justifice absența, și eventual o posibilă  
extindere a absenței prin preaviz;

- Să notifice imediat orice modificare cu privire la circumstanțele care îl privesc

**Articolul 10: Contractul Colectiv**

pentru informații, se precizează că prezentul acord este guvernat de dispozițiile  
Contractului Colectiv Național de Muncă în Sport (CCN Sport) ce corespunde astăzi  
activității principale a asociației.

Încheiat în \_\_\_\_\_ La data de \_\_\_\_\_ Au fost făcute două copii

Semnătura angajatorului

Semnătura angajatului

Citit și aprobat

Citit și aprobat

Contract de muncă, sportiv profesionist, în R. Moldova, preluat de pe site, [www.fmf.md](http://www.fmf.md), secțiunea documente. De remarcat existența clauzei compromisorii.

## Federația Moldovenească de Fotbal

### CONTRACTUL DE MUNCĂ AL JUCĂTORULUI DE FOTBAL

Nr. înregistrare la club/data: \_\_\_\_\_

Nr. înregistrare la F.M.F, data. : \_\_\_\_\_

Aprobat de către F.M.F. : \_\_\_\_\_

#### 1. PĂRȚILE

Prezentul contract a fost încheiat în 3 exemplare originale, la data de \_\_\_\_\_, în localitatea \_\_\_\_\_, între:

**ANGAJATORUL** \_\_\_\_\_, cu \_\_\_\_\_ sediul \_\_\_\_\_ în \_\_\_\_\_, reprezentat de către \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_, denumit în continuare **CLUBUL**, si

**ANGAJATUL** \_\_\_\_\_, de cetățenie \_\_\_\_\_, domiciliat \_\_\_\_\_, identificat prin buletin de identitate seria \_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_ denumit în continuare **JUCĂTORUL**

#### 2. DURATA

Părțile au convenit ca acest contract să fie valabil pe perioada \_\_\_\_\_ - până la \_\_\_\_\_.

Părțile pot, de comun acord, să prelungească prezentul contract sau să convină încetarea acestuia înainte de termen. Rezilierea unilaterală a contractului poate interveni numai în condițiile stabilite de reglementările FIFA/UEFA/FMF.

La încheierea/negocierea contractului a participat \_\_\_\_\_.

(numele, prenumele și calitatea persoanei: părinte/tutore legal al minorului, reprezentantul legal al jucătorului, intermediar în fotbal, translatorul)

#### 3. OBIECTUL CONTRACTULUI

**3.1** Contractul reglementează angajarea unui jucător de fotbal profesionist (non-amator) de către un club de fotbal afiliat la FMF și conține clauze privind drepturile și obligațiile părților în cadrul activității

fotbalistice. Orice anexă sau act adițional la prezentul contract este valabilă (valabil) numai dacă este semnată (semnat) de părți, înregistrată (înregistrat) la FMF și se referă la contract.

**3.2** Prezentul contract este/nu este însoțit de o anexă (care cuprinde \_\_\_\_\_ pagini).

**3.3** Obligația de înregistrare a contractului și anexei sau acordului adițional la prezentul contract aparține clubului. În caz că clubul nu a înregistrat anexa sau acordul adițional la prezentul contract aceasta poate fi înregistrată de către jucător la FMF în termen de 7 zile de la semnarea acestei anexe sau din momentul când a aflat că aceasta nu a fost înregistrată la FMF.

**3.4** Totodată în cazul în care pe durata contractului părțile vor semna o anexă sau acord adițional la prezentul contract, vor anunța FMF și vor înregistra anexa sau acordul adițional în mod obligatoriu într-un termen de 7 zile lucrătoare din data semnării acesteia.

**3.5** În cazul în care anexa sau acordul suplimentar semnat de către părți la prezentul contract nu va fi înregistrată la FMF în termenul sus – menționat aceasta va fi nulă pentru FMF și părți și nu va fi luată în considerație la soluționarea eventualelor litigii de muncă între jucător și club.

**3.6** În cazul în care anexa sau acordul adițional la prezentul contract nu a fost înregistrată la FMF intenționat sau din vina clubului în termenul sus menționat, jucătorul are dreptul sa înregistreze personal această anexa înafara termenului sus menționat, cu condiția ca jucătorul obligatoriu să prezinte probe ce demonstrează imposibilitatea înregistrării în termen a anexei sau acordului adițional la contract.

**3.7** În caz de apariție a litigiului a cărui obiect este o anexa sau acord adițional la contract neînregistrat la FMF, valabilitatea anexei sau acordului adițional la prezentul contract rămâne la discreția și intima convingere a organului competent FMF.

#### **4. LOCUL DE MUNCĂ/ACTIVITATE**

Activitatea se desfășoară la sediul CLUBULUI sau în alte localități stabilite conform programului de instruire și competițional aprobat de conducerea CLUBULUI.

#### **5. FELUL MUNCII/ACTIVITĂȚII**

**5.1.**Funcția/Meseria: FOTBALIST PROFESIONIST, conform Clasificării Statutelor și Regulamentelor FIFA/UEFA/FMF și conform clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova.

**5.2.** Prin drepturile și obligațiile corelative cărora le dă naștere, prezentul contract este guvernat de legislația muncii, în vigoare, și de Statutele, Codurile, inclusiv Codul de Etică a FMF și Regulamentele FIFA/UEFA/FMF.

#### **6. CONDIȚII DE MUNCĂ**

Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, facilitățile. Materialele, aparatura și echipamentele necesare fiind asigurate de CLUB, astfel cum se prevede în prezentul contract precum și în Regulamentele FMF.

#### **7. DURATA MUNCII**

**7.1.** O normă întreagă, durata muncii fiind de maxim 8 ore/zi sau în alt regim în conformitate cu prevederile Codului Muncii al R.M. , respectiv maxim 40 ore/săptămână. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:

---

**7.2.** Programul de lucru se poate modifica în condițiile stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioară/Contractul Colectiv și Individual de Muncă aplicabil.

#### **8. CONCEDII (VACANȚA)**

Jucătorul beneficiază de un concediu (vacanță) anual, plătit, de minim 28 zile, în perioadele de intersezon conform programului de campionat al F.M.F. Concediul poate fi fracționat în două perioade din care una

trebuie să aibă cel puțin 14 zile consecutive. În acord suplimentar părțile pot stabili și o altă perioadă pentru concediile de odihnă anuale.

## **9. SALARIUL**

**9.1.** Salariul de bază brut este de \_\_\_\_\_ lei.

Modalitatea de achitare a salariului jucătorului este efectuată: cash/ transfer pe card bancar.

**9.2.** Alte drepturi ale jucătorului:

---

---

---

---

**9.3.** În cazul în care pe parcursul executării prezentului contract Clubul va suferi un impact financiar din cauza unor schimbări majore ale veniturilor, inclusiv promovare sau retrogradare, părțile sunt în drept în acord comun să modifice condițiile financiare și materiale ale prezentului contract. Indiferent de modificările operate la prezentul contract mărimea salariului va fi nu mai mic decât salariul minim stabilit pentru Republica Moldova. În caz de litigii sau neînțelegeri la acest subiect părțile sunt în drept să se adreseze pentru soluționarea acestora organelor judiciare ale FMF.

**9.4.** Salariul se plătește la data de: \_\_\_\_\_ a fiecărei luni, dar nu mai târziu de ultima zi/dată a lunii în curs pentru care a fost prestată munca de către Jucător.

**9.5.** Clauze privind îndeplinirea obiectivului:

---

---

---

## **10. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

CLUBUL se obligă să asigure condiții optime pentru desfășurarea activității și să asigure permanent pentru jucători, următoarele:

- a) echipament pentru antrenamente, jocuri și reprezentare, precum și materiale sportive conform Regulamentului de Ordine Interioară al CLUBULUI și normelor FMF;
- b) amenajarea ergonomică a locurilor în care își desfășoară activitatea JUCĂTORUL, conform normelor și regulamentelor FMF;
- c) amenajarea corespunzătoare a anexelor sociale: vestiare, băi, grupuri sanitare, grupuri de refacere/recuperare, săli de odihnă și relaxare, săli de mese etc.;
- d) materiale igienico-sanitare necesare menținerii curățeniei și igienei la locurile în care se desfășoară antrenamentele, jocurile oficiale și amicale;
- e) alimentație specifică sportului de performanță, în perioadele de cantonament, în vederea susținerii eforturilor psiho-motrice specifice fotbalului;
- f) toate măsurile pentru ca bazele sportive în care au loc pregătirea și jocurile să prezinte condiții de securitate deplină.

## **11. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PĂRȚILOR**

**11.1.** Drepturile clubului sunt cele prevăzute de statutul, Codurile FMF, Codul de Etică a FMF și Regulamentele F.M.F., FIFA și UEFA inclusiv și de codul Muncii al RM.

**11.2 Obligațiile CLUBULUI:**

a) Să plătească JUCĂTORULUI salariul, primele, indemnizațiile de efort și celelalte drepturi financiare în conformitate cu Regulamentul de ordine interioară, în quantumul prevăzut în contract, în condițiile precizate la pct. 9 al prezentului contract și anexei sau acordului adițional la prezentul contract dacă există, și a fost respectat pct.3 al prezentului contract de către ambele părți;

- b)** Să calculeze, să rețină și să vireze toate contribuțiile ce revin angajatului și angajatorului, la bugetele de asigurări sociale de stat, de sănătate, șomaj precum și celelalte impozite, taxe, comisioane și contribuții prevăzute de legislația Republicii Moldova;
- c)** Să încheie pentru jucător cu o companie națională de asigurări și să plătească, pe durata de valabilitate a contractului, primele aferente contractului de asigurare medicală contra accidente a jucătorului;
- d)** Să ramburseze JUCĂTORULUI, pe bază de documente justificative, sumele achitate de acesta pentru acoperirea unor obligații aflate în sarcina CLUBULUI;
- e)** Să încheie, în mod obligatoriu, o asigurare pentru JUCĂTOR privind riscurile provenite din îmbolnăvire sau accidentare în cadrul procesului de instruire sau în competiții și să rețină la sursă, din drepturile contractuale ale JUCĂTORULUI, sumele privind prima de asigurare și să o vireze la termen beneficiarului.
- f)** În cazul accidentării JUCĂTORULUI în cadrul procesului de antrenament sau în competiție, CLUBUL se obligă să-i plătească acestuia drepturile contractuale;
- g)** Să asigure JUCĂTORULUI posibilitatea de a-și continua studiile în cadrul învățământului obligatoriu sau facultativ astfel încât, după retragerea din fotbal, să poată lucra într-un alt domeniu;
- h)** Să asigure protecția drepturilor JUCĂTORULUI la liberă exprimare și la nediscriminare;
- i)** Să programeze și să trimită JUCĂTORUL, de cel puțin două ori pe an, la control medico-sportiv pentru obținerea vizei medicale necesară participării la competiții;
- j)** Să programeze efectuarea de către JUCĂTORUL a unui control semestrial, la o unitate sanitară cu profil medico-sportiv, a unui consult cardio-vascular;
- k)** Să asigure, prin personal medical specializat, asistența medicală în timpul instruirii și competițiilor oficiale sau amicale, precum și primul ajutor, tratamentul de specialitate pentru recuperarea JUCĂTORULUI în caz de accidentare;
- l)** Să pună la dispoziția JUCĂTORULUI materialele sportive, condițiile și facilitățile de instruire, participare la competiții și refacere/recuperare la nivelul standardelor naționale prevăzute în manualul național de licențiere, în regulamentele FMF ori conform practicii comun acceptate;
- m)** Să respecte statutele, regulamentele și hotărârile FIFA/UEFA/FMF.
- n)** Să asigure gratuit jucătorul cu consultații medicale și dentare periodice precum și tratamentul medical dentar efectuat de personal calificat în timpul activității fotbalistice;
- o)** Să țină evidența și registrul referitor la accidentări (inclusiv cele care au survenit în timpul meciurilor la echipa națională) respectând în același timp confidențialitatea acestora;
- p)** Să achite jucătorului premii sau alte beneficii financiare (bonusuri, recompensă pentru experiență, apariții internaționale) sau alte beneficii materiale cum ar fi mașina, cazare, etc dacă acestea au fost prevăzute expres în contract sau în anexa parte integrantă a acestui contract;
- q)** Să ramburseze jucătorului cheltuielile suportate de către acesta și care de fapt erau în obligația Clubului Angajator;
- r)** Să repare prejudiciul material și moral cauzat salariatului în conformitate cu Capitolul II – Titlul XI Codului Muncii al RM;
- s)** Să nu participe la pariuri aranjate și/sau la manipularea rezultatului unui meci de fotbal direct, cu ajutorul jucătorilor sau prin intermediul altor persoane care știau despre existența unei înțelegeri în privința trucării aceluși meci de fotbal cu scopul de a obține bunuri, servicii, privilegii sau avantaje sub orice formă, care nu i se cuvin, pentru club sau pentru o altă persoană;
- t)** Să anunțe imediat FMF și organele de drept privind cazurile care pun în pericol integritatea meciurilor, despre tentativa de manipulare a rezultatului unui meci și pariurile aranjate, inclusiv despre săvârșirea acestor ilegalități în fotbal.

### **11.3. Drepturile jucătorului sunt cele prevăzute de statutul, Codurile FMF, Codul de Etică a FMF și Regulamentele F.M.F., FIFA și UEFA inclusiv și de Codul Muncii al RM.**

#### **11.4 Obligațiile JUCĂTORULUI:**

- a)** Să joace în toate meciurile pentru care a fost selecționat, la capacitatea maximă a posibilităților sale, la nivelul cel mai înalt al pregătirii și abilităților sale;
- b)** Să participe la antrenamente și la procesul de instruire în conformitate cu dispozițiile colectivului tehnic al echipei și a superiorului, antrenorului principal etc;
- c)** Să mențină un mod de viață sănătos și un standard ridicat al condiției sale fizice;

- d)** Să se conformeze și să acționeze în conformitate cu instrucțiunile date de oficialii CLUBULUI;
- e)** Să participe la toate evenimentele sportive și comerciale organizate de CLUB sau de partenerii acestuia;
- f)** Să se supună regulilor stabilite de CLUB, inclusiv Regulamentului de Ordine Interioară, acestea trebuind să-i fie făcute cunoscute JUCĂTORULUI înainte de semnarea contractului;
- g)** Să se comporte în mod sportiv față de persoanele implicate în jocuri, antrenamente, să-și însușească și să respecte Legile Jocului și să accepte deciziile luate de arbitrii jocurilor;
- h)** Să se abțină de la participarea în alte activități fotbalistice ori alte activități potențial periculoase, care nu au fost aprobate în prealabil și de CLUB și care nu sunt acoperite de asigurarea încheiată de CLUB pentru JUCĂTOR;
- i)** Să aibă grijă de echipament, de instalațiile și facilitățile sportive care îi sunt puse la dispoziție de CLUB spre folosință și, după caz, să le predea CLUBULUI după terminarea contractului. JUCĂTORUL se obligă să folosească echipamentul, materialele, instalațiile și toate dotările specifice în care are loc procesul de instruire, numai în scopul pentru care acestea sunt destinate și să respecte toate instrucțiunile de folosire, scrise sau verbale, date de oficiali;
- j)** Să înștiințeze în termen rezonabil CLUBUL cu privire la orice caz de îmbolnăvire sau accident, (cu excepția urgențelor medicale) și să prezinte certificat medical asupra incapacității sale fizice; Totodată jucătorul are dreptul la o a doua opinie a unui medic specialist independent, în cazul în care acesta contestă opinia specialistului Clubului. În cazul în care există opinii diferite, Jucătorul și Clubul convin să accepte o a treia opinie independentă care va avea caracter decisiv;
- k)** Să se supună cu regularitate examinărilor și tratamentului medical, conform indicațiilor date de medicul CLUBULUI;
- l)** Să se conformeze condițiilor privind politica împotriva discriminării, astfel cum sunt ele stabilite de asociație, sau sindicat al jucătorilor ori cluburi;
- m)** Să nu discrediteze sau să aducă prejudicii CLUBULUI sau fotbalului prin comportarea sau declarațiile sale;
- n)** Să repare prejudiciul material cauzat angajatorului în conformitate cu Capitolul III – Titlul XI Codului Muncii al RM;
- o)** Să nu participe la pariuri aranjate și/sau la manipularea rezultatului unui meci de fotbal direct, cu ajutorul coechipierilor sau prin intermediul altor persoane care știau despre existența unei înțelegeri în privința trucării aceluși meci de fotbal cu scopul de a obține bunuri, servicii, privilegii sau avantaje sub orice formă, care nu i se cuvin, pentru sine sau pentru o altă persoană;
- p)** Să anunțe imediat clubul și FMF privind cazurile care pun în pericol integritatea meciurilor, despre tentativa de manipulare a rezultatului unui meci și pariurile aranjate, inclusiv despre săvârșirea acestor ilegalități în fotbal;
- q)** JUCĂTORUL se obligă să respecte Statutele, Regulamentele, Codurile și Deciziile FIFA, UEFA, FMF.
- r)** JUCĂTORUL este de acord cu plata impozitelor, taxelor și contribuțiilor la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale, asupra drepturilor financiare contractuale ale JUCĂTORULUI să se facă în conformitate cu legislația în vigoare;
- s)** Jucătorul poate rezilia (revoca) în mod unilateral contractul încheiat cu clubul de fotbal dacă acesta a fost retrogradat într-o divizie imediat inferioară, s-a retras din campionat în perioada de desfășurare a acestuia sau nu participă la competițiile fotbalistice organizate de FMF;
- t)** Să respecte condițiile, politica FMF și ale clubului împotriva discriminării.

## **12. DREPTURILE DE IMAGINE**

CLUBUL și JUCĂTORUL sunt de acord ca JUCĂTORUL să-și exploateze drepturile sale în mod individual - în condițiile în care procedând astfel nu prejudiciază interesele CLUBULUI ori ale sponsorilor/partenerilor CLUBULUI iar CLUBUL să exploateze drepturile de imagine ale JUCĂTORULUI.

**12.1.** CLUBUL deține exclusivitatea dreptului asupra imaginii de grup, statică și în mișcare a acestuia, inclusiv a JUCĂTORULUI, în echipament de joc, antrenament și de reprezentare când participă la competiții în numele CLUBULUI.

**12.2.** JUCĂTORUL deține dreptul propriu de imagine, de publicitate și de televiziune la evenimentele la care poate participa, cu aprobarea CLUBULUI, în mod individual, fără a fi implicat în evenimente sau



competiții organizate/sau la care participă CLUBUL și fără a purta sigla și echipamentul sportiv sau de reprezentare al CLUBULUI.

### **13. TRANSFERUL JUCĂTORULUI**

Transferul, temporar sau definitiv, al JUCĂTORULUI la un alt club se face conform regulamentelor FIFA/UEFA/FMF în vigoare, contractul de muncă urmând să fie suspendat sau reziliat, după caz.

### **14. DISCIPLINA**

a) CLUBUL stabilește, prin Regulamentul de Ordine Interioară, regulile disciplinare interne, sancțiunile corespunzătoare, valoarea prejudiciului pentru încălcările obligațiilor contractuale și procedurile aplicabile, căror JUCĂTORUL trebuie să i se supună. CLUBUL are obligația să prezinte JUCĂTORULUI Regulamentul de Ordine Interioară și să-i explice acestuia regulile.

b) Clubul este obligat să țină evidența jucătorilor într-un registru că aceștia au luat cunoștință prin semnătură cu Regulamentul de Ordine Interioară a Clubului.

c) CLUBUL stabilește aceste reguli și proceduri, cât și sancțiunile și prejudiciul în acord cu angajatul, în conformitate cu practica și standardele obișnuite, pe niveluri competiționale sau/și, după caz, cu reglementările FIFA/UEFA/FMF.

d) Clubul cât și jucătorul pot stabili de comun acord valoare prejudiciului cauzat uneia dintre părți pentru fiecare încălcare a prevederilor prezentului contract cât și abaterea disciplinară aparte sau în conformitate cu Regulamentul de Ordine Interioară.

e) Dacă JUCĂTORUL încalcă oricare din obligațiile asumate potrivit acestui contract, CLUBUL poate aplica sancțiuni în funcție de gravitatea abaterii, în concordanță cu Regulamentul de Ordine Interioară al CLUBULUI, legislația națională și cu reglementările FMF în materie.

f) JUCĂTORUL are dreptul de a ataca hotărârea de sancționare și dreptul de a fi însoțit sau reprezentat de un avocat sau de reprezentantul sindicatului jucătorilor.

### **15. ANTI-DOPING, ANTI – RASISMUL ȘI NEDESCRIMINAREA**

a) CLUBUL și JUCĂTORUL convin să se conformeze tuturor reglementărilor anti-doping stabilite de organismele sportive;

b) Dopingul constă în folosirea substanțelor cuprinse în lista substanțelor interzise și în folosirea metodelor interzise înscrise pe lista de doping;

c) Dopingul este interzis. Oricine administrează substanțe ilegale sau încurajează dopingul în oricare mod va fi deferit Comisiei competente a FMF ori organizațiilor internaționale de profil, după caz;

d) CLUBUL își rezervă dreptul de a lua orice măsuri împotriva JUCĂTORULUI găsit vinovat de practici dopante, orice caz de dopaj fiind tratat în mod individual;

e) Clubul și Jucătorul se angajează să acționeze împotriva rasismului, violenței și a altor acte de discriminare în fotbal conform normelor stabilite de către FMF, FIFA sau UEFA.

### **16. LITIGII CONTRACTUALE**

**16.1.** Orice litigii privind executarea necorespunzătoare ori ne-executarea obligațiilor asumate de părți prin prezentul contract se soluționează pe cale amiabilă.

Dacă într-un termen de 7 zile de la momentul apariției faptului neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor asumate de prezentul contract părțile nu au soluționat amiabil litigiul sau nu au luat măsuri în acest sens atunci partea care pretinde că i s-a încălcat un drept se va adresa direct organelor judiciare a FMF sau Curții de Arbitraj Sportiv și Mediere în Fotbal din Republica Moldova (CASMFRM), adresarea prealabilă, somația sau termenul de grație nefiind necesare.

**16.2.** În cazul în care s-a ales calea jurisdicției sportive, litigiul va fi examinat de către organele judiciare a FMF: Comitetul de Competiții, Comitetul de Disciplină, Comitetul de Apel, Comitetul de Etică. Părțile vor putea contesta cu recurs decizia acestor organe în ultima instanță la Curtea de Arbitraj Sportiv și Mediere în Fotbal din RM (CASMFRM).

**16.3.** Pentru contractele de muncă încheiate între cluburi și jucători legislația muncii este deopotrivă aplicabilă cu derogările impuse de reglementările stabilite de forurile fotbalistice.

## 17. REGLEMENTĂRI APLICABILE

17.1. Reglementările fotbalistice aplicabile acestui contract sunt statutele, regulamentele, codurile FMF inclusiv și Codul de Etică a FMF și deciziile FIFA, UEFA, FMF .

17.2. CLUBUL și JUCĂTORUL trebuie să se conformeze statutelor, regulamentelor, codurilor și deciziilor FIFA, UEFA, FMF, în această ordine, acestea fiind o parte integrantă a prezentului contract și pe care părțile, prin semnătura lor, le acceptă ca fiind obligatorii.

17.3. CLUBUL și JUCĂTORUL sunt încunoștiințați atunci când reglementările fotbalistice menționate mai sus se modifică.

17.4. Acestui contract i se aplică deopotrivă legislația muncii Republicii Moldova în vigoare.

## 18. CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ

CLUBUL și JUCĂTORUL se obligă să respecte și condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, când acesta există, potrivit legii.

## 19. DISPOZIȚII FINALE

19.1. În caz de litigiu privind legea aplicabilă, legea Republicii Moldova prevalează;

19.2. Dacă acest contract este semnat și într-o altă limbă decât cea de stat a RM, versiunea în limba de stat a Republicii Moldova prevalează;

19.3. Prevederile prezentului contract sunt confidențiale, cu excepția celor privind data semnării și perioada de valabilitate;

19.4. Faptul că una sau mai multe clauze nu sunt valabile nu conduce la invalidarea celorlalte clauze ale contractului;

19.5. Anexele la contract sau acordul adițional la contract definite ca atare în cuprinsul acestuia, fac parte integrantă din prezentul contract;

19.6. Orice amendamente, completări sau ștersături la prezentul contract sunt valabile numai dacă sunt făcute în scris și semnate de ambele părți;

19.7. Prezentul contract s-a semnat în **3 exemplare** care se înregistrează, prin grija CLUBULUI, la FMF la care se păstrează un exemplar în evidență. Celelalte două exemplare se distribuie JUCĂTORULUI și CLUBULUI.

19.8 Interpretarea clauzelor contractuale este de competența organelor judiciare competente a FMF.

### Reprezentantul CLUBULUI

.....  
(numele și prenumele)

.....  
(semnătura)

### JUCĂTORUL

.....  
(numele și prenumele)

.....  
(semnătura)

### PĂRINTE (TUTORE, INTERMEDIAR ÎN FOTBAL)

.....  
(numele și prenumele)

..... (semnătura)

.....  
(numele și prenumele)

..... (semnătura)

Model de contract încheiat între un club sportiv și o persoană ce urmează să se antreneze.  
Contractul este parțial, prezentăm doar partea care era prezentă într-un dosar, ce a făcut obiectul unui proces de judecată, la care am făcut referire în teză.

Traducere în limba de stat

---

mun. Chișinău

**CONTRACT**

nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 201\_\_

între

Clubul de Fotbal „ZIMBRU” (denumit în continuare „CLUB”)

și

cetățeanul \_\_\_\_\_ (IDNP \_\_\_\_\_)

domiciliat \_\_\_\_\_

(denumit în continuare „Reprezentant”)

cetățeanul \_\_\_\_\_ (IDNP \_\_\_\_\_)

data nașterii \_\_\_\_\_

(denumit în continuare „Discipol”)

Clubul, Reprezentantul și Discipolul (denumiți în continuare „Părți” )

au convenit asupra următoarelor:

## **Articolul 1. OBIECTUL CONTRACTULUI**

1.1. Reprezentantul dorește ca Discipolul să asiste la lecțiile de fotbal teoretice și practice, să participe la antrenamentele și competițiile sportive de fotbal în componența echipei corespunzătoare a Clubului.

1.2. În temeiul prezentului Contract Clubul organizează testarea și încadrează Discipolul în grupul corespunzător de pregătire a jucătorilor în condițiile stipulate în prezentul Contract.

1.3. Clubul organizează instruirea și pregătirea discipolilor care doresc să practice fotbalul în componența echipei corespunzătoare a Clubului, iar Reprezentantul achită toate cheltuielile Clubului asociate instruirii și pregătirii Discipolului în Centrul de Pregătire în condițiile stipulate în prezentul Contract.

## **Articolul 2. DEFINIȚII, DECLARAȚII ȘI GARANȚII**

2.1. În sensul prezentului Contract se folosesc următoarele definiții:

- a) CLUB reprezintă Clubul de Fotbal „ZIMBRU”, adresa și rechizitele căruia se indică în prezentul Contract;
- b) Conducerea Clubului reprezintă Președintele și/sau Directorul General;
- c) Centru de Pregătire reprezintă Centrul de Pregătire a Tinerilor Fotbaliști, care este subdiviziune structurală a Clubului și în cadrul căruia se realizează instruirea și pregătirea discipolilor pentru participarea la jocuri sportive și competiții de fotbal în componența echipei corespunzătoare a Clubului;
- d) Reprezentantul este persoana care acționează în interesele minorului (de exemplu, tatăl, mama, tutorele, curatorul și alte persoane împuternicite în conformitate cu legislația);
- e) Corupție reprezintă orice încercare de propunere, promisiune sau oferire conștientă, personal sau prin intermediari, a oricăror privilegii materiale sau nemateriale, financiare, bănești sau de alt tip conducerii sau angajaților Clubului, participanților la competiții sau rudelor acestora sau persoanelor terțe în schimbul unor anumite acțiuni sau inacțiuni ale acestor persoane în legătură cu îndeplinirea de către aceștia a obligațiilor sale în scopul influențării rezultatelor jocurilor, obținerea unor avantaje de afaceri sau de alt tip în timpul jocurilor sau obținerea unor priorități pentru Discipoli;

## **Articolul 5. CHELTUIELILE CLUBULUI ȘI ORDINEA DECONTĂRILOR**

5.1. Suma cheltuielilor Clubului în legătură cu instruirea și pregătirea Discipolului constituie 200 dolari SUA lunar. Clubul duce evidența tuturor cheltuielilor Clubului în perioada instruirii și pregătirii Discipolului și prezintă facturile respective spre plată Reprezentantului.

5.2. Reprezentantul achită integral toate cheltuielile Clubului nu mai târziu de 30 (treizeci) de zile calendaristice de la data încetării sau în caz de reziliere înainte de termen a prezentului Contract.

5.3. În caz de încălcare a termenilor de achitare a sumelor prevăzute în prezentul Contract, Reprezentantul achită Clubului o amendă în mărime de 1000 dolari SUA și o penalitate de 0,1% din suma neachitată pentru fiecare zi calendaristică de întârziere a plății, iar Clubul este în drept să rezilieze înainte de termen prezentul Contract.

5.4. Achitarea tuturor sumelor în baza prezentului Contract se efectuează în lei moldovenești conform cursului de schimb valutar corespunzător, stabilit de Banca Națională a Moldovei la ziua efectuării plății. Toate sumele care vor fi achitate în temeiul prezentului Contract, se vor transfera pe contul Clubului la rechizitele indicate în Contract, dacă altfel nu a stabilit conducerea Clubului.

## **Articolul 6. CLAUZE SPECIALE**

6.1. Clubul realizează testarea/atestarea Discipolului în conformitate cu regulamentele Clubului și în dependență de rezultatele testării poate:

- a) transfera Discipolul în grupul de pregătire corespunzător, sau
- b) propune Reprezentantului și Discipolului să încheie un alt contract (de exemplu, contractul care prevede statutul de „fotbalist–non-amator”).

6.2. În pofida prevederilor punctului 5.3 al prezentului Contract, în baza deciziei conducerii Clubului Reprezentantul se eliberează de plata cheltuielilor Clubului în caz dacă la propunerea conducerii Clubului va fi încheiat un contract profesional între Club și Discipol (de exemplu, contractul care prevede statutul de „fotbalist–non-amator”). Această eliberare este nevalabilă în cazul neîndeplinirii prevederilor punctelor 6.4, 6.5 și 6.6 ale prezentului Contract.

6.3. Cu cel puțin 60 de zile pînă la atingerea de către Discipol a vârstei de 18 ani, Clubul înștiințează Reprezentantul sau Discipolul despre prelungirea sau încetarea relațiilor cu Clubul după încetarea valabilității prezentului Contract. Dacă Discipolul dorește să prelungească relațiile cu Clubul, cu acest scop Clubul și Discipolul încheie un Contract separat.

6.4. Reprezentantul și Discipolul se obligă:

- a) fără acordul scris al conducerii Clubului să nu negocieze cu careva agent de fotbal sau cu alt cineva transferul într-un alt club sau centru specializat pentru pregătirea fotbaliștilor;
- b) să comunice în termen de 3 (trei) zile conducerii Clubului despre careva negocieri cu agentul sau dacă Discipolul a semnat contract cu agentul sau intermediarul.

6.5. Reprezentantul se obligă să asigure ca Discipolul să nu participe la competiții după careva echipe de fotbal sau cluburi fără acordul scris al conducerii Clubului.



SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA  
СЕКРЕТАРИАТ ПАРЛАМЕНТА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

**Direcția petițiilor și audiențe**  
**Управление петиций и приема граждан**

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare nr.105

MD-2073, Кишинэу, пр. Стефан чел Маре, 105

07.12.2017

Nr. DPA-S-3422/17

**Dlui Gheorghe-Sorin Slabu**  
**mun. Chișinău,**  
**str. Vîrnav C. str-la 20, apt. 72**

Prin prezenta, Vă aducem la cunoștință că, în conformitate cu dispoziția **Dlui Vladimir Vitiuc, Vicepreședinte al Parlamentului**, petiția Dumneavoastră a fost remisă spre examinare la **Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale**, cu însărcinarea de a Vă comunica despre rezultatele examinării.

  
**Maria Chetroi**  
**Șef direcție**

Ex.: Veronica Livitcaia  
tel. +373 22 237214

## Parlamentului Republicii Moldova

Prin prezenta, subsemnatul, Gheorghe-Sorin Slabu, drd., în cadrul Universității de Studii Europene din Moldova, vă remit spre examinare și aviz proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova* și cel al *Legii cu privire la cultura fizică și sport*, însoțite de *Nota informativă* la proiectele legilor în cauză. În contextul dat, țin să menționez că proiectele prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației cu privire la raporturile de muncă și la soluționarea litigiilor de muncă, ce decurg din contractele de muncă încheiate de către sportivii profesioniști, fiind rezultatul unei cercetări științifice, efectuate de către subsemnatul pe parcursul a patru ani, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema „Litigii ce decurg din contractele de muncă sportive și soluționarea lor juridică”.

Anexă:

1. Notă informativă la proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.
2. Proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.
3. Proiectul *Legii cu privire la cultura fizică și sport*.

**Cu respect,**

**drd. Gheorghe-Sorin SLABU**



## **Notă informativă**

### **cu privire la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova și la proiectul Legii cu privire la cultura fizică și sport**

#### **I. Numele autorului proiectelor de lege. Scopul și obiectivele urmărite.**

Proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova* și cel al *Legii cu privire la cultura fizică și sport*, au fost elaborate de Gheorghe-Sorin SLABU, drd, în cadrul studiilor de doctorat, realizate la USEM în vederea scrierii tezei de doctor în drept cu tema „Litigii ce decurg din contractele de muncă sportive și soluționarea lor juridică”. Proiectele de lege în cauză au scopul de a perfecționa și a eficientiza legislația muncii în materia raporturilor de muncă ce rezultă din contractele de muncă încheiate de către sportivii profesioniști dar și a modului de soluționare a litigiilor de muncă ce decurg din acest tip de contracte. Nu în ultimul rând, respectivele proiecte își propun ajustarea normelor legale la necesitățile și situațiile apărute în practică.

#### **II. Expunerea problemelor abordate în proiectele de lege prin prisma cadrului normativ în vigoare, argumentarea necesității de reglementare, evidențierea elementelor noi.**

Evoluția societății, diversitatea și multitudinea raporturilor sociale, au impus reglementarea tuturor tipurilor de relații sociale, aici incluzând și relațiile care se stabilesc în legătură cu activitatea de muncă pe care o desfășoară sportivii profesioniști, ducând, în acest domeniu la apariția contractului de muncă sportiv.

Instituția contractului de muncă sportiv, este relativ nouă, a fost introdusă în legislația Republicii Moldova odată cu adoptarea *Legii nr. 330, din 1999, cu privire la cultura fizică și sport*, fiind urmată de introducerea art. 325 în *Codul muncii*, al Republicii Moldova.

Dispozițiile normative enunțate sunt singurele care fac referire expresă la contractul de muncă sportiv, acest lucru permițând federațiilor sportive să se implice și în activități care depășesc sfera autonomiei acordate prin lege, soluționând litigii de muncă.

Imixtiunea organismelor sportive în activitatea de soluționare a litigiilor de muncă este posibilă datorită noțiunii de *disciplină* și confuziei terminologice dintre *disciplina sportivă* și *disciplina muncii*, dar și datorită *clauzelor compromisorii* introduse anticipat în contractele de muncă încheiate de sportivi.

Contractul de muncă reprezintă fundamentul raportului de subordonare ce se stabilește între angajator și angajat, indiferent de felul muncii prestate dar fundamentarea științifică și implementarea conceptului de contract de muncă sportiv, presupune și stabilirea elementelor componente ale acestui tip de contract de muncă, dar și jurisdicția aplicabilă.

Așadar caracterul relativ nou al instituției contractului de muncă sportiv coroborat cu creșterea numărului de sportivi profesioniști dar și amestecul normelor private și publice în cadrul raporturilor complexe ce se stabilesc între sportiv și clubul/ societatea sportivă impun adaptarea și adoptarea legislației în domeniu, în vederea sporirii protecției sociale a salariaților, precum și a înfăptuirii justiției sociale.

Cercetările efectuate ne permit să venim cu anumite recomandări practice (de ordin legislativ) în domeniul contractelor de muncă sportive, cu privire la litigii ce decurg din astfel de contracte și modul de soluționare a acestora, pe care le expunem într-o formulă sintetică.

1.În prezent, cadrul legal cu privire la contractul de muncă sportiv este reprezentat de *Legea nr. 330, din 1999, cu privire la cultura fizică și sport*, care în art. 17, alin. 2, stabilește că „ Sportivii profesioniști sunt persoane care practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri” și de *Codul muncii*, al R. Moldova, art. 325, în care se prevede că „ Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare”.

Din modul de redactare al celor două texte legale se deduce că există un contract de muncă sportiv ce prezintă anumite particularități, acestea nefiind precizate și că acestui contract de muncă i se aplică dispozițiile Codului muncii, care la rândul lor vor ține cont de particularitățile stabilite prin lege.

Aceste particularități neprecizate, din punctul nostru de vedere, sunt cele care ar trebui să completeze cadrul legal în materie, ele neexistând, fiind puși în fața unor norme de trimitere incomplete.

Codul muncii, al R. Moldova, nu are o prevedere exhaustivă, completă, dar nici Legea, 330/1999, nu o conține, de aceea se impune completarea dispozițiilor legale.

2. Un alt element important, în materia soluționării litigiilor de muncă ce decurg din contractele de muncă încheiate de către sportivi, este reprezentat de clauza compromisorie care este prezentă în toate contractele de muncă ale sportivilor, prin aceasta conferindu-se competența de soluționare a tuturor litigiilor dintre sportiv și club organismelor arbitrale sportive.

Această modalitate de soluționare a litigiilor de muncă ale sportivilor beneficiază de o acceptare tacită, chiar dacă este în contradicție evidentă cu dispozițiile legale în materie ea fiind prevăzută și de statutele sportive. Astfel în Statutul Federației de Fotbal a Moldovei, în art.58, dispoziții referitoare la Curtea de Arbitraj Sportiv și Mediere în Fotbal, din R. Moldova, specializată, iar la art. 58.2, se arată că, Curtea „, va examina, soluționa, media, în calitate de primă și unică instanță, sau instanță în ordine de recurs toate categoriile de litigii apărute între persoanele fizice și juridice, care activează în domeniul fotbalului pe teritoriul R. Moldova”, iar în art. 58.4, al aceluiași statut, se arată că „Comitetul executiv al FMF, poate decide, ca anumite categorii de litigii, din fotbal, cum ar fi spre exemplu cele de muncă, să fie examinate, ca excepție, direct de către instanțele de judecată, competente, ale R. Moldova”.

Această dispoziție este contrară legii și ar trebui examinată posibilitatea unei acțiuni în contencios administrativ.

Clauza compromisorie este un element care nu trebuie inclus în contractele încheiate între sportiv și organismele sportive deoarece sportul are o autonomie deplină în materie sportivă, acordată prin lege, el putând soluționa orice litigii de natură sportivă nu și pe cele de muncă.

3. În urma studiului întreprins, am ajuns la concluzia că legislația cu privire la contractele de muncă sportive, atât încheierea, conținutul dar și jurisdicția are un caracter lacunar și urmează să fie completată. După analiza dispozițiilor cuprinse din Codul muncii, al R. Moldova, coroborate cu cele cuprinse în Legea 330/ 1999, am constatat că, legiuitorul moldovean nu este preocupat de problema stabilirii unor elemente concrete cu privire la conținutul contractului de muncă al sportivilor.

Nu este stabilit prin normele legale tipul de contract de muncă ce poate fi încheiat de către sportiv, pe perioadă determinată sau nedeterminată, nu sunt prevăzute actele pe care le prezintă sportivul profesionist la încheierea contractului de muncă, nu avem dispoziții clare cu privire la perioada de probă, cu privire la munca prin cumul sau vârsta sportivilor care pot încheia contracte de muncă în calitate de sportivi profesioniști.

Cu privire la munca prin cumul avem dispozițiile art. 268, alin. 2, din Codul muncii al R.Moldova care prevăd că „ Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor”, nici aceste dispoziții nu sunt încă materializate. Se impune o analiză amănunțită și consultarea sindicatelor.

4. Prin elementele prezentate se urmărește îmbunătățirea legislației în domeniul contractelor de muncă sportive, acesta ar fi efectul pe termen scurt, mediu, iar pe termen lung ar fi perfecționarea legislației în domeniu, prin adoptarea Codului Sportiv, al Republicii Moldova, care ar avea menirea de a reuni dispozițiile legale în materie, reprezentând un mijloc util și ușor accesibil, profesioniștilor din domeniu.

**PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**

**LEGE**

**pentru modificarea și completarea  
Codului muncii al Republicii Moldova**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Articol unic.** – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Se introduce articolul 53<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:

„ **Articolul 53<sup>1</sup>** Se interzice introducerea clauzelor compromisorii în contractele de muncă, orice prevedere contrară este nulă”

2. **Articolul 55:**

Actula literă n), devine litera o);

Litera n) va avea următorul cuprins:

„n) contractele de muncă încheiate cu sportivii profesioniști”

3. Se introduce articolul 57<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:

„ **Articolul 57<sup>1</sup>** La încheierea contractelor de muncă sportive, sportivii profesioniști vor prezenta în mod obligatoriu angajatorului, documentele care atestă faptul că sunt sportivi profesioniști.”

4. Se introduce articolul 61<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:

„ **Articolul 61<sup>1</sup>**

(1) Perioada de probă în materia contractelor de muncă sportive, este de maxim 60 zile, la încheierea primului contract de muncă în calitate de sportiv profesionist.

(2) La încheierea următoarelor contracte de muncă, în calitate de sportiv profesionist, perioada de probă va putea fi stabilită, dar nu va putea depăși 30 de zile”.

5. Se introduce articolul 354<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:

„ **Articolul 354<sup>1</sup>**

(1) Înainte de depunerea cererii de chemare în judecată, partea din contractul de muncă ale cărei drepturi au fost încălcate sau nesocotite, va trebui în mod obligatoriu să parcurgă o procedură de conciliere cu angajatorul său.

(2) Această procedură prealabilă este obligatorie în materia tuturor tipurilor de contracte de muncă.”

**PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**

**LEGE**

**pentru modificarea și completarea**

**Legii nr. 330, din 1999, cu privire la cultura fizică și sport**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Articol unic.** –Legea 330, cu privire la cultura fizică și sport, din 25 martie 1999 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1999, nr. 83-86, art. 399), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 17, alin. 2, se modifică, va avea următorul cuprins:

„ Articolul 17

(2) Sportivii profesioniști sunt persoane care au împlinit 18 ani, practică sportul ca profesie și obțin venituri pe baza contractului de muncă încheiat cu asociația sau clubul sportiv la care sunt membri”

## **DECLARAȚIE PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII**

Subsemnatul, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Numele de familie, prenumele

Semnătura

Data



# CURRICULUM VITAE

## SLABU GHEORGHE-SORIN

Str.C-tin Vârnăv, nr. 20, ap. 72, Chișinău

Tel. 068243543

e-mail; [avocatslabu@yahoo.com](mailto:avocatslabu@yahoo.com)

[sorin.jurist@yahoo.com](mailto:sorin.jurist@yahoo.com)

Data nașterii; 09.09.1972

Locul nașterii; oraș Lupeni, județ Hunedoara, România

### EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

---

-Aprilie 2016, prezent, jurist „Termo Celsius” SRL, Hîncești, R. Moldova.

-Mai 2013 , avocat stagiar, Biroul Asociat

„ Justiția Juvenilă”, Chișinău, R.Moldova.

- Ian. 2008-martie 2013,„Total Management” SRL, Căușeni,R.Moldova.

-Martie 2004-septembrie 2007, consilier juridic „Electroelsa” SA, filială

a societății italiene „Electroelsa” în București, România.

-septembrie 1999-februarie 2004, consilier juridic „Un Mondo Aperto” SRL

Lupeni- Hunedoara,România.

### EDUCAȚIE ȘI FORMARE

---

-1995-1999 Facultatea de Drept,„Nicolae Titulescu”, Universitatea din Craiova, România.

- 2013, prezent, doctorand, USEM, tema „Litigii ce decurg din contractele de muncă sportive și soluționarea lor juridică”.

-Aprilie 2014, Chișinău, Curs de instruire în cadrul programului comun al Consiliului Europei și Uniunii Europene „Consolidarea capacității avocaților și activiștilor în domeniul drepturilor omului ”.

-mai 2016, prezent, curs la distanță,MBA, (Management Business Administration),Vanguard Strategy.

## COMPETENTE PERSONALE

-abilitați bune de comunicare și retorică;

-capacitatea de a explica situațiile juridice, cu termeni juridici, potrivit  
sensului acestora;

-capacitate de adaptare la situațiile noi ce pot să apară în diferite procese;

-capacitatea de a gestiona situații și de a lua decizii importante în termen scurt;

-capacitatea de a lucra în echipă.

Limba(i) maternă(e) Limba română

Alte limbi străine cunoscute

	INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
Limba italiană	C2	C2	C2	C2	C1
Limba franceză	B2	C1	B2	B2	B2
Limba engleză	B2	C1	B2	B2	B1