

LISA 6. Töötajad – reeglitele allumise ja vaidluste lahendamise kokkulepe näidisklausel töölepingusse

Kommentaariid

Kehtivaid lepinguid on võimalik muuta ja täiendada reeglina kahepoolset kokkuleppel. Viited reeglitele ja vahekohtu kokkulepe tuleks lisada kõikidesse kasutatavatesse lepingu vormidesse (nii töölepingutesse kui ka muudesse lepingutesse, st käsunduslepingutesse, töövõtulepingutesse vm lepingutesse, mille alusel spordiorganisatsioon füüsilisi isikuid oma tegevusse kaasab).

Juhul, kui isikuga sõlmitud leping viitab juba mingitele muudele tüüptingimustele lepingu osana (mida tingimuste kasutajal on õigus ühepoolset muuta), on võimalik lisada reeglid tüüptingimustele ilma lepingut ennast muutmata. Sel juhul tuleks küll juhtida isiku tähelepanu olulisele tingimuste muudatusele ja teatud juhtudel anda ka võimalus lepingu ülesütlemiseks või sellest taganemiseks.

Kui on võimalus minna üle litsentsipõhisele tegutsemisele, lihtsustaks see oluliselt reageerimist juhtumitele ka töösuhetes. Sel juhul saaks juba töötaja, töölepingu sõlmimise eeldusena märkida, et peab olema teatav kehtiv litsents.

Seaduse kohaselt ei saa vahekohtu kokkulepet kehtivalt sõlmida töölepingu lõpetamise vaidluste osas. Kõikide muude küsimuste osas (sh eetikareeglite rikkumised, reeglite alusel rakendatavad sanktsioonid, nt tegevuskeeld) on vahekohtu kokkuleppe sõlmimine võimalik.

Reeglite töötaja suhtes kohaldamise osas ei pea töölepingutes tegema ülitäpset viidet, piisab üldisest viitest. Viide võib olla esitatud ka ametijuhendis.

Kõik näidisdokumentis esitatud klauslid ei pruugi olla asjakohased kõikide töötajate puhul (nt tööleping treeneriga vs tööleping administratiivse töötajaga) – sõltuvalt asjaoludest tuleb näidisdokumenti kohendada ja kustutada asjakohatud sätted ning lisada puuduolevad sätted.

Näidisklausel

Töötaja kohustub:

- täidan tööandja põhikirja, ning kohalduvaid spordi- ja võistluste reegleid, sh juhendeid, direktiive ning nende alusel ja nendega kooskõlas vastu võetud otsuseid;
- olen tutvunud võistlusjuhendite, sportlaste staatust ja spordis osalemise reeglistikuga ja teiste tööandja juhatuse või muude organite poolt kinnitatud spordiala tegevust reguleerivate dokumentidega ning nõustun neid järgima;
- olen tutvunud võistlusjuhenditega ja nõustun neid täitma;
- olen teadlik Eesti dopinguvastaste reeglitega sätestatud keelatud ainete ja võtete kasutamise keelust ja nõustun neid täitma;
- olen teadlik spordieetika reeglitest (sh „Eesti spordieetika reeglid“) ja nõustun neid täitma;
- kohustun kinni pidama lojaalsuse, ausameelsuse ja sportlikkuse printsiipidest vastavalt AUSA mängu (Fair Play) põhimõtetele;
- tunnustan kehtivaid spordiala reegleid, mis on vastu võetud spordiala rahvusvaheliste organisatsioonide poolt või nende alusel või siseriiklikult;
- hoidun igasugusest käitumisest, mis kahjustab või võib kahjustada spordialaliidu või mistahes muu spordiorganisatsiooni poolt organiseeritud või korraldatud võistluste aususe põhimõtet ning kohustun tegema spordialaliiduga ja teiste pädevate organisatsioonidega täielikku koostööd võitlemaks selliste tegude vastu kooskõlas kohalduvate reeglitega;
- olen teadlik, et ülalnimetatud kohustuste ja kinnituste või viidatud spordireeglite rikkumisel võidakse minu tööleping peatada või lõpetada ja/või minu suhtes kohaldada spordiregulatsioonides sätestatud

sanktsioone (sh spordivaldkonnas tegutsemise piiranguid, toetuse või muu hüvitise maksmise peatamine või lõpetamine jne).

- nõustun, et spordireeglite alusel määratavad sanktsioonid ei ole vaidlustavad tsiviil- ega halduskohtus ja loobun oma õigusest pöörduda sanktsiooni vaidlustamiseks või muu spordireeglitega seonduva vaidluse lahendamiseks riiklikusse kohtusse (tsiviil- või halduskohtusse) ja annan oma nõusoleku spordireeglite rikkumisest tekkinud vaidluste lahendamiseks rikutud reeglites sätestatud vaidluste lahendamise korras Eesti Spordikohtus või spordireeglites sätestatud muus pädevas vahekohtus (sh spordialaliidu vahekohus, Šveitsis Lausanne's asuv Rahvusvaheline Spordi Arbitraažkohus (CAS)), tunnustades vahekohtu otsust lõplikuna ja kohustudes seda tingimusteta täitma ning tavakohtusse ei pöördu. Olen teadlik, et vahekohtu kokkulepe ei kehti töölepingu lõpetamise vaidluses ja selles osas on mul õigus pöörduda tsiviilkohtusse.

Vahekohtu kokkulepe

Töötaja ja tööandja lepivad kokku, et:

- järgivad kõikides Eesti-sisestes spordialastes vaidlustes, mis on seotud või tekivad seoses spordialaliidu põhikirja või muude spordialaliidu dokumentide, või nendes viidatud dokumentide, täitmisega, spordialaliidu põhikirjas ette nähtud vaidluste lahendamise kaheastmelist korda. Eesti-sisestes vaidlustes, milleks puudub spordialaliidu sisene vaidluste lahendamise kord, samuti vaidluste korral, mille lahendamiseks puudub spordialaliidul pädevus, ei pöördu ei töötaja ega tööandja tavakohtusse, vaid edastavad küsimuse lahendamiseks üksnes sõltumatule, erapooletule ja Eestis tegutsevale spordivahekohtule (EOK Eesti Spordikohus või muu pädev vahekohus) tunnustades vahekohtu otsust lõplikuna ja kohustudes seda tingimusteta täitma ning tavakohtusse ei pöördu;

- tunnustavad kõikides spordialastes vaidlustes mis on seotud või tekivad seoses spordiala siseste või spordiüleste spordieetika reeglitega (sh Eesti spordieetika reeglid e ESER), spordialaliidu põhikirjas või muudes spordialaliidu dokumentides, või nendes viidatud dokumentides sätestatud eetiliste kohustuste täitmisega, Eesti Antidopingu ja Spordieetika SA (EADSE) uurimis- ja menetluspädevust ning allutavad ennast asja lahendamisele ESER-is sätestatud korras ja organites, sh spordivahekohtus (Eesti Spordikohtus), tunnustades vahekohtu otsust lõplikuna ja kohustudes seda tingimusteta täitma ning tavakohtusse ei pöördu;

- tunnustavad spordialastes vaidlustes Šveitsis Lausanne's asuva Rahvusvahelise Spordi Arbitraažkohtu (CAS) jurisdiktsiooni ning nõustuvad selle menetluskorraga (Code of Sports-related Arbitration of the CAS).

- Vahekohtu kokkulepe ei kehti töölepingu lõpetamise vaidluse suhtes ja nimetatud vaidlus allub riiklikule tsiviilkohtule.