

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
ERAÕIGUSE INSTITUUT  
TSIVILÕIGUSE ÕPPETOOL

Indrek Kangur

**ELUKUTSELISTE KORVPALLURITE TÖÖSUHTE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE**

Magistritöö

Juhendaja:  
dr.jur. Gaabriel Tavits

Tartu

2015

## Sisukord

<b>Kasutatud lühendite loetelu.....</b>	<b>4</b>
<b>Sissejuhatus.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Korvpallurite töösuhte olemus .....</b>	<b>8</b>
1.1 Korvpalluri töösuhte kvalifitseerimine.....	8
1.2 Korvpalluri töösuhte kohalduv õigus .....	13
1.2.1 Korvpalluri töösuhet reguleeriv õigus.....	13
1.2.2 Töölepingule kohalduv õigus rahvusvahelise eraõiguse mõistes.....	18
<b>2. Korvpalluri töölepingu sõlmimine, sisu ja lõpetamine .....</b>	<b>22</b>
2.1 Sõlmimine .....	22
2.1.1 Sõlmimise üldkord .....	22
2.1.1.1 Lepingut sõlmivad osapooled.....	22
2.1.1.2 Tahteavalduste vahetamine ja vorminõuded .....	24
2.1.2 Agendi vahendusel lepingu sõlmimine .....	27
2.1.3 Lepingu jõustumine ja kestus .....	32
2.2 Lepingu sisu .....	35
2.2.1 Töötasu kokkulepped .....	35
2.2.1.1 Töötasu maksmise erisused.....	35
2.2.1.2 Töötasu maksmisega viivitamine ja viivisintress.....	38
2.2.1.3 Elukutselisele korvpallurile pakutavad täiendavad hüved .....	40
2.2.2 Meditsiini teenuste kokkulepped.....	42
2.2.3 Elukutselise korvpalluri isikuandmeid puudutavad kokkulepped.....	44
2.2.4 Elukutselise korvpalluri vaba aja reguleerimine töölepinguga .....	48
2.3 Elukutselise korvpalluri töölepingu lõpetamine.....	51
2.3.1 Tähtajalise töölepingu korraline ülesütlemine .....	51
2.3.2 Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel .....	52

2.3.2.1 Elukutselise korvpalluri töölepingu erakorralise ülesütleamise alused .....	52
2.3.2.2 Elukutselise korvpalluri töövõime vähenemine tervises seisundi tõttu .....	53
2.3.2.3 Elukutselise korvpalluri mittevastavus.....	54
2.3.3 Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt.....	55
2.3.4 Tähtajalise töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel .....	57
2.3.5 Tähtajalise töölepingu lõppemine mängija üleminekuga.....	58
2.3.5.1 Mängija üleminek töölepingu seaduse kohaselt.....	58
2.3.5.2 Mängija üleminek FIBA ja Korvpalliliidu reeglite kohaselt.....	61
<b>3. Kohtualluvus elukutselise korvpalluri töösuhtest tulenevalt .....</b>	<b>65</b>
3.1 Maakohtu ja Töövaidluskomisjoni pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel.....	65
3.2 FIBA arbitraažikohtu pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel (BAT) .....	68
3.2.1 BAT vahekohtu kokkulepe.....	71
3.2.2 Eesti korvpalliklubide kokkupuuted BAT-ga .....	75
3.3 Spordi Arbitraažikohtu pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel (CAS) .....	77
<b>Kokkuvõte .....</b>	<b>82</b>
<b>Summary .....</b>	<b>90</b>
<b>Kasutatud kirjandus .....</b>	<b>98</b>
<b>Kasutatud normatiivallikad .....</b>	<b>100</b>
<b>Kasutatud kohtupraktika .....</b>	<b>103</b>

## **Kasutatud lühendite loetelu**

1. BAT – Rahvusvahelise Korvpalli Föderatsiooni arbitraažikohus
2. CAS – Spordi Arbitraažikohus
3. EKL – Eesti Korvpalliliit
4. ELTL – Euroopa Liidu Toimimise Leping
5. FIBA – Rahvusvaheline Korvpalli Föderatsioon
6. IKS – isikuandmete kaitse seadus
7. ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus
8. RaKS – ravikindlustuse seadus
9. REÕS – rahvusvahelise eraõiguse seadus
10. TLS – töölepingu seadus
11. TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik
12. TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus
13. TuMS – tulumaksu seadus
14. TVK – töövaidluskomisjon
15. VÕS – võlaõigusseadus

## Sissejuhatus

Eesti õiguskorras on viimastel aastatel olnud aktuaalseks teemaks üldisemalt sportlaste töösuhte kvalifitseerimise problemaatika ning erandiks ei ole ka korvpalli valdkond. Eelkõige maksude optimeerimisest lähtuvalt on Eestis varasemalt juurdunud korvpalluritele töötasu maksmine stipendiumlepingu alusel. Kuna korvpalluri töösuhte iseloom viitab pigem töölepingule on tekkinud elav diskussioon sportlase töösuhte kvalifitseerimise üle.

Tänaseks päevaks on Riigikohus oma otsustega 3-2-1-3-05<sup>1</sup> ja 3-2-1-9-05<sup>2</sup> andnud selge suunise kvalifitseerimaks elukutseliste korvpallurite töösuhte spordiklubiga võlaõiguslikuks, töölepingu seadusele alluvaks töösuhteks. Riigikohtu seisukohta on kinnitanud halduskohtud 24.10.2014 otsusega nr 3-13-70162<sup>3</sup> ja 14.03.2014 otsusega nr 3-13-70100/31<sup>4</sup>. Viidatud haldusasjad on jõudnud kohtusse Maksu- ja Tolliameti kaebuste alusel, kus nõutakse korvpalliklubidelt laekumata jäänud töölepingukohased makse, stipendiumlepingute alusel väljamakstud töötasudelt arvestatuna.

Eelnevast lähtuvalt on korvpallurite töölepingu kvalifitseerimise osas paradigma muutunud ning sportlase ja klubi vahelist lepingut tuleb tõlgendada, kui töölepingut. Kuigi on selge, et töölepingu seadus elukutselise korvpalluri töösuhte kohaldub, siis puudub selgus osas, milline peab tööleping ise olema ning millised nõuded on sellele kehtestatud, arvestades korvpalluri töösuhte erisusi standardsest töösuhtest. Kuivõrd siseriikliku õiguse, sh töölepingu seaduse kohaldamisel tuleb arvestada sportlase töösuhte erisustega, siis erinevad korvpallurite töölepingud eelduslikult standardsest töölepingust töö iseloomu eripärasuste ja valdkonna erinormide tõttu.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida, millisel viisil erineb korvpalluri tööleping standardsest töölepingust ning kuidas mõjutab see poolte lepingulisi õigusi ja kohustusi. Tänaasel päeval on tegemist mitmeti mõistetava olukorraga, kus täpselt pole teada, milline peab olema elukutselise korvpalluri tööleping ning millised tingimused on sellele seatud nii FIBA reeglite, Euroopa Liidu kui ka siseriikliku õiguse tasandil. Kuna praktikas on

---

<sup>1</sup> RKTkm 3-2-1-3-05 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi A.R. vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning A.R. hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

<sup>2</sup> RKTkm 3-2-1-9-05 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi T.L. vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning T.L. hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

<sup>3</sup> TlnHK 14.03.2014 otsus nr 3-13-70100/31. MTÜ Spordiklubi Martin Reimi Jalgpallikool kaebus Maksu- ja Tolliameti 28. oktoobril 2013 maksuotsuse nr 12.2-3/11339-16 tühistamise nõudes.

<sup>4</sup> TlnHK 24.10.2014 otsus nr 3-13-70162. MTÜ Lasnamäe Korvpalliklubi kaebus Maksu- ja Tolliameti 08.11.2013 maksuotsuse nr 12.2-3/11373-20 tühistamise nõudes.

spordiklubid kohustatud üle minema stipendiumlepingutelt töölepingutele, on nii mängijatele kui ka klubidele oluline teada, milliseid õigusi ning kohustusi toob endaga kaasa erisustega korvpalluri tööleping. Käesolev magistritöö sisaldab nimetatud probleemide analüüsi ning vastuseid olulisematele probleemidele. Eelnevast lähtudes võib järeldada, et antud magistritöö temaatika on aktuaalne ning uut teadmist loov.

Magistritöös lähtutakse eelkõige kvalitatiivsest uurimismeetodist kuivõrd põhiliseks analüüsi esemeks on teoreetiline allikmaterjal ning valdkonnaspetsiifilised erinormid, mille põhjal moodustub terviklik korvpalluri töölepingut mõjutav ning reguleeriv õigus. Kvalitatiivset meetodit täiendavalt uuritakse empiirilisel spordiklubide poolt praktikas kasutusel olevaid korvpallurite töölepinguid. Teoreetilise allikmaterjali ning empiirilise töölepingute analüüsi kombineerimisel analüüsitakse magistritöös korvpallurite töölepinguid mõjutava õiguse probleeme praktilisel rakendamisel. Nimetatud uurimismeetodite kombineerimine võimaldab leida korvpallurite töölepingute erisused standardsetest töölepingutest, paralleelselt tuvastades korvpallurite töölepinguid reguleeriva õiguse rakendamise probleematika.

Käesoleva magistritöö struktuur lähtub printsiibist, et korvpalluri ja klubi vahelise õigussuhte terviklik analüüs oleks kergesti jälgitav ning süsteemne. Esmalt analüüsitakse korvpalluri töösuhte olemust ning töölepingule kohalduvat õigust, millest nähtub teoreetiline ning normatiivne baas korvpalluri töölepingute reguleerimisel. Teiseks käsitletakse korvpalluri töölepingu sõlmimise, selle sisu ning lõpetamise probleemistikku. Peatükis avatakse lepingut sõlmivate osapoolte definitsioonid ning probleemistikku lahatakse ka elukutselise korvpalluri agendi vahendusel sõlmitud töölepingute aspektist. Elukutselise korvpalluri töölepingu sisu juures analüüsitakse eelkõige korvpalluri töösuhtest tulenevaid ebastandardseid klausleid võrreldes standardse töölepinguga, käsitledes eelkõige töötasu-, meditsiini-, isikuandmete- ning vaba aja kokkuleppeid. Lepingu lõppemise juures analüüsitakse erinevaid elukutselise korvpalluri töölepingu lõpetamise vorme ja nendega kaasnevat probleemistikku. Erilist tähelepanu pööratakse spordi valdkonnas kasutusel olevale „mängijaõiguste“ üleminekule. Magistritöö kolmandas peatükis analüüsitakse elukutseliste korvpallurite töölepingutest tõusetuvate vaidluste kohtualluvuse probleemistikku, analüüsides eelkõige võimalikke pädevaid vaidluste lahendamise organeid, milleks on siseriiklikud kohtud, töövaidluskomisjon, Rahvusvahelise Korvpalli Föderatsiooni arbitraažikohus ning Spordi Arbitraaži kohus. Samuti analüüsitakse elukutseliste korvpallurite töölepingute kohtualluvuse erisusi ja kohtualluvuse kokkuleppeid võrreldes standardsete töölepingutega.

Magistritöö peamiseks allikmaterjaliks on valdkonnaspetsiifiline normatiivmaterjal sh eelkõige FIBA Sisereeglid<sup>5</sup>. Erialakirjanduse osas kasutatud tsiviilseadustiku üldosa seaduse kommenteeritud väljaannet, seletuskirja töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde ning FIBA Sisereegleid kommenteerivat kirjandust. Ainulaadsena kasutatakse uurimistöös autori isiklikku arhiivi kuuluvaid, Eesti korvpalliklubide poolt praktikas kasutusel olevaid lepinguid mängijatega. Kogutud lepingud pärinevad hooaegadest 2013/2014 ja 2014/2015.<sup>6</sup> Praktikas kasutusel olevad lepingud võimaldavad käesoleva magistritöö puhul empiiriliselt hinnata normatiivallikatest tulenevate juhiste rakendamise probleemistikku ning hinnata kasutusel olevate lepingute kooskõla õigusaktidega Samuti on töös kasutatud Tartu Ülikooli õigusteaduskonnas 2010 aastal kaitstud magistritööd "Elukutselise võistkonnasportlase töösuhte erisused".<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> FIBA Internal Regulations, 2014. Kättesaadav internetist:

<http://www.fiba.com/pages/eng/fc/FIBA/ruleRegu/p/openNodeIDs/916/selNodeID/916/fibaRegu.html>

<sup>6</sup> Elukutseliste korvpallurite töölepingute kogumik hooaegadest 2014/2015 ja 2015/2016, autori isiklik kogu.

<sup>7</sup> D.Reva, Elukutselise võistkonnasportlase töösuhte erisused, Tartu Ülikool, Magistritöö, 2010.

# 1. Korvpallurite töösuhte olemus

## 1.1 Korvpalluri töösuhte kvalifitseerimine

Tänaseks päevaks on nii Riigikohtu kui ka halduskohtute kohtupraktika ning ametkondlik seisukoht eesotsas Maksu- ja Tolliametiga kinnitanud, et sportlase ning spordiklubi vahelisel töösuhtel on võlaõiguslik iseloom ning ennekõike on tegemist töölepingu seaduse<sup>8</sup> alluva töösuhtega. Seni äärmiselt sagedases kasutuses olnud stipendiumlepingute kasutamine peaks viimase kohtupraktika ning 01.01.2015 jõustunud tulumaksuseaduse muudatusega olema igal juhul välistatud, kuivõrd stipendiumi definitsiooni on korrigeeritud välistamaks töötasu maksed stipendiumi alusel.

Praktikas on siiski korvpallihooaegadel 2014/2015 ja 2015/2016 korvpallurite töösuhte reguleerimiseks mõeldud lepingud sagedasti pealkirjastatud kui „stipendiumlepingud“<sup>9</sup>. Sellegi poolest *falsa demonstratcia non nocet* põhimõtte kohaselt ei määratleta õigussuhet lepingus kasutatud pealkirjast vaid lepingu sisust tulenevalt ning eelkõige klubidele on selge, et leping kvalifitseeritakse töölepinguks. Kuivõrd lepingute muudatus stipendiumlepingutest töölepinguteks ei pruugi otseselt kajastuda lepingu sätetes, siis kahtlemata on muudatused tuvastatavad maksuametile, tööjõumaksude laekumise näol.

Juhise hindamiseks sportaste töösuhet andis Riigikohus iseenesest juba 2005. aastal oma otsustes 3-2-1-3-05<sup>10</sup> ja 3-2-1-9-05<sup>11</sup>. Riigikohtu otsuste kohaselt on sportlastel ja spordiklubidel privaatautonomia printsiibi kohaselt vabadus sõlmida omavahelistes suhetes mis tahes tsiviilõiguslikke lepinguid, sh töölepinguid. Otsustamiseks, kas tegu on töösuhtega, tuleb kaaluda eelkõige töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet, st millisel määral on töötaja vaidlusaluses suhtes allutatud tööandjale ehk teisisõnu, milline on vaadeldavas suhtes töötaja iseseisvuse määr. Siinjuures tuleb vaadelda järgmisi asjaolusid: kes määrab töö tegemise aja, koha ning viisi; kes maksab töövahendite (spordiinventar jm) eest; kellel lasub töö tegemisega kaasnev riisiko; kes saab tulu või kasumi; kas tööd tegev isik on arvatud organisatsiooni töötajate koosseisu ning kas ta allub selle sisekorrale. Riigikohus on ka selgitanud, et kui sportlane allub oma treeningutes ja võistlustel spordiklubi korraldustele ning ei ole oma otsustes vaba, valitseb sportlase ja spordiklubi vahel tegelikkuses töösuhe, sõltumata sellest, millise formaalse lepingu alusel sportlasele raha makstakse. Seega tuleb igal juhtumil

<sup>8</sup> Töölepingu seadus RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.

<sup>9</sup> Elukutseliste korvpallurite töölepingute kogumik hooaegadest 2014/2015 ja 2015/2016, autori isiklik kogu.

<sup>10</sup> RKTkm 3-2-1-3-05.

<sup>11</sup> RKTkm 3-2-1-9-05.

analüüsida, kas sportlane saab ise valida sobivad meetodid efektiivseks treeninguks ja parimate tulemuste saavutamiseks või määrab need spordiklubi.

Kuigi Riigikohus andis oma nimetatud otsustes väga konkreetseid juhised hindamiseks sportlase ja spordiklubi vahelist lepingulist suhet, nähes seal eelkõige töölepingu regulatsioonile alluvat suhet, siis praktikas jätkus ka pärast 2005. aastat korvpalli valdkonnas endiselt sportlastega töösuhte loomine erinevate võlaõiguslike lepingutega.

Enimlevinumaks töötasu maksmise vormiks jäi stipendiumleping. Põhjus miks spordiklubid eelistasid kasutada sportlaste palkamiseks stipendiumlepinguid peitus maksustamise erinevustes. Sõlmides sportlasega töölepingu, kaasneb spordiklubile märkimisväärne maksukoormus, kuivõrd klubi peab sportlase palgalt tasuma riigile sotsiaalmaksu, töötuskindlustusmaksed, kogumispensioni maksed ning kinni pidama tulumaksu. Makstes sportlasele töötasu aga stipendiumlepingu alusel kasutasid spordiklubid õiguslünka töölepingukohastest maksudest kõrvale minemiseks. Kuni 01.01.2015 kehtinud tulumaksuseaduse (vana TuMS)<sup>12</sup> § 19 lg 3 p 5 kohaselt olid tulumaksust vabastatud õppe- ja teadustööks ning loominguliseks ja sporditegevuseks antavad stipendiumid, mis vastasid Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud tingimustele. Vabariigi Valitsuse 20.06.2000 antud määruse nr 196 „Õppe- ja teadustööks ning loominguliseks ja sporditegevuseks antavate stipendiumide tulumaksust vabastamise tingimused“ (edaspidi „Määrus nr 196“)<sup>13</sup> § 3 p 3 kohaselt oli tulumaksusoodustusega mittetulundusühingute, sihtasutuste ja usuliste ühenduste nimekirja kuuluvate juriidiliste isikute poolt välja antavad stipendiumid tulumaksuvabad. Nimetatud maksuvabastuse saamiseks pidi stipendiumi maksmine olema juriidilisele isikule põhikirjaliseks tegevuseks, stipendiumide taotlemine ja määramine pidi toimuma avaliku konkursi alusel ning teave avaliku konkursi kohta tuli avaldada vähemalt ühes kohalikus ajalehes või üleriigilise levikuga päevalehes või stipendiumi maksja veebilehel. Sellest lähtuvalt kuulusid spordiklubid tulumaksusoodustusega mittetulundusühingute, sihtasutuste ja usuliste ühenduste nimekirja ning korraldasid nõ avalikke konkursse stipendiumite väljastamiseks. Lõppastmes said stipendiumi ikkagi spordiklubi mängijad, kes selle alusel ka oma palga teenisid. Maksude mõttes olid spordiklubid seeläbi edukalt kõrvale kaldunud töölepingu kohastest maksudest sh isegi sportlase töötasu pealt tulumaksu kinnipidamise kohustusest.

---

<sup>12</sup> Tulumaksuseadus RT I 1999, 101, 903; RT I, 11.07.2014, 22

<sup>13</sup> Vabariigi Valitsuse määrus nr 196, 20.06.2000, „Õppe- ja teadustööks ning loominguliseks ja sporditegevuseks antavate stipendiumide tulumaksust vabastamise tingimused“, RT I, 28.12.2010, 13. Kättesaadav internetist: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122010013>

01.01.2015 jõustunud tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja Eesti Kultuurkapitali seaduse muutmise seadusega kaotas seisuga 11.07.2014 kehtinud tulumaksuseaduse § 19 lg 3 oma kehtivuse ning sellega koos ka nimetatud Määrus nr 196. Sellega kadus lõplikult ka näilik seaduslik alus, mis võimaldas sportlastele maksta töötasu stipendiumlepingu alusel.

Tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja Eesti Kultuurkapitali seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt muudeti tulumaksuseaduse tulumaksuvabastusega stipendiumite sätteid seetõttu, et praktikas maksid mittetulundusühingud ja sihtasutused stipendiumi nime all tegelikult tasu mingi tegevuse või töö eest. Sel moel välditi tööjõumaksude tasumist ja nõrgendati stipendiumi nime all tasu saajate sotsiaalseid tagatise ning moonutati ka konkurentsi. Probleem ei piirdunud seejuures ainult nimekirja kantud ühingutega, kelle makstavad stipendiumid olid tulumaksuvabad – sotsiaalmaksu tasumise kohustuse vältimiseks võisid töötasu stipendiumiks nimetada ka nimekirja kandmata mittetulundusühingud ja sihtasutused ning isegi avalik-õiguslikud juriidilised isikud. Näiteks oli Riigikontroll Kultuurkapitali auditeerides leidnud, et sisuliselt töötasu asemel on stipendiume makstud näitlejatele, lavastajatele jmt isikutele.<sup>14</sup>

Seletuskirja kohaselt kahtles seadusandja, kas vana TuMS § 19 lg 3 p 5 on kooskõlas põhiseadusega. Tulumaksuga mittemaksustavate stipendiumite sätetega ette nähtud volitus andis Vabariigi Valitsusele piiritlemata pädevuse tulumaksuvabastuse tingimuste kehtestamiseks ega määratlenud ise ühtegi stipendiumi maksuvabastuse tingimust peale selle, et stipendium peab olema makstud õppe- või teadustöök, loominguliseks tegevuseks või sporditegevuseks. Seega pidas seadusandja õigeks tunnistada eelnõuga vana TuMS § 19 lg 3 p 5 ning selle alusel antava Määruse nr 196 kehtetuks.

Kuigi Määrus nr 196 on kehtetuks tunnistatud on mõningad seal sätestatud alused toodud kehtivasse tulumaksuseadusesse (TuMS)<sup>15</sup> -TuMS § 19 lg 5 ja 6. TuMS § 19 lg 7 sätestab stipendiumi definitsiooni, eesmärgiga luua suurem õigusselgus ja raskendada maksuvabastuse väärkasutamist. TuMS § 19 lg 7 kohaselt on stipendium tulumaksuseaduse tähenduses tulevikku suunatud toetus, mida makstakse teadmiste või oskuste omandamise, võimete arendamise ning loomingulise või teadusliku tegevuse soodustamiseks. Definitsioon sisaldab välistust, et stipendiumina ei käsitata väljamakset, millega tunnustatakse või tasustatakse mingit tegevust, või mille tegemisega väljamakse tegija omandab õigused teosele.

---

<sup>14</sup> Seletuskiri tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja Eesti Kultuurkapitali seaduse muutmise seaduse eelnõu 683 SE juurde. Kättesaadav internetist: <http://www.riigikogu.ee/?op=ems&page=eelnou&eid=84be0389-0b93-4601-b4ba-6db3fd76047c&>

<sup>15</sup> Tulumaksuseadus RT I 1999, 101, 903; RT I, 19.03.2015, 65

Muudes Eesti õigusaktides stipendiumi definitsiooni ei leidu. Eesti keele seletava sõnaraamatu<sup>16</sup> kohaselt on stipendium õpinguiks, teadus- või loometöök (korrapäraselt) makstav abiraha. Kehtiva tulumaksuseaduse kohaselt käsitatakse stipendiumina sellist summat, mille maksmisega antakse isikule tingimused ja vahendid õppimiseks või enese täiendamiseks. Maksuvabastuse seisukohalt pole oluline, kas stipendiumi makstakse regulaarselt või ühekordselt. Oluline on, et stipendiumi maksmisega ei kaasneks selle saaja allutamist stipendiumi maksja sisekorrale, juhistele või järelevalvele (v.a. näiteks õppetipendiumidega kaasneda võiv õppe- või uurimistöö reeglite järgimise kohustus) ning et olemuselt ei oleks tegu tasu maksmisega mingi töö tegemise või teenuse osutamise, sealhulgas teose loomise eest. Stipendiumina ei saa käsitada ka selliseid summasid, mida makstakse seoses juba tehtud töö või loodud teosega – sel juhul võib tegu olla näiteks preemiaga, millega tunnustatakse mingit saavutust.

Elukutseliste sportlaste sh korvpallurite stipendiumiga tasustamine ei sobi antud definitsioonidega kokku, sest välistatud on mingi konkreetse tegevuse ehk korvpallimängimise tasustamine stipendiumi alusel. Riigikohtu praktika kohaselt on elukutseline korvpallur allutatud oma tööandja korraldustele ning mängija ja klubi omavahelises suhtes puudub näiteks käsunduslepingule omane iseseisvuse määr. Järelikult ei sobitu ka seetõttu elukutseline sportlase tasustamine stipendiumilepingu alla. Veelgi enam kuulusid stipendiumlepingute kohaselt korvpalluritele töötasud väljamaksmisele kuu põhiselt st, et tasu saadi juba tehtud töö (korvpallimängimise, treenimise jne) eest. Seega tulumaksuseaduse definitsiooni alla kahtlemata elukutselise korvpalluri stipendiumileping ei kuulu.

Lisaks Riigikohtu praktikale on stipendiumi eristamist teisest tulust analüüsitud Tallinna Halduskohtu hiljutises, 14.03.2014. a. otsuses kohtuasjas nr 3-13-70100.<sup>17</sup> Otsuses märkis kohus muuhulgas, et kui väljamakse on tehtud teise panuse eest, mille väljamakse saaja on teinud väljamakse tegija kasuks viimase juhtimise ja kontrolli all, ei saa sellise väljamakse näol olla tegemist maksuvaba stipendiumiga. Kohtu hinnangul ei välista stipendiumi maksmine küll täielikult stipendiaadi vastusoorituskohustusi, ent selliseks vastusoorituseks ei tohi olla stipendiumi saaja poolt stipendiumi maksja kasuks tehtav teine panus. Samuti on Tallinna Halduskohus oma 24.10.2014 kohtuasjas nr 3-13-70162<sup>18</sup> vaaginud, kas korvpalli treeneritele tehtud väljamakseid peaks käsitama tasudena teenuste osutamise või töö tegemise

<sup>16</sup> Eesti keele seletav sõnaraamat. Kättesaadav internetis: <http://www.eki.ee/dict/ekss/>

<sup>17</sup> TlnHK 14.03.2014 otsus nr 3-13-70100/31.

<sup>18</sup> TlnHK 24.10.2014 otsus nr 3-13-70162.

eest või siiski maksuvabade stipendiumitena. Kohus leidis, et nähtuvalt MTÜ Lasnamäe Korvpalliklubi ja treenerite vahel sõlmitud lepingutest reguleerivad need suures osas treenerite kohustusi ja et treeneritele juhendamisele olid määratud vastavad treeninggruppid, juhendamisele määratud mängijaid pidid treenerid igakülselt arendama ning treeningute läbiviimise võimaluse tagas klubi. Sisuliselt oli tegemist treeneritööga, mille eest maksti tasu. Kohus sedastas, et lepingutes märgitu, mille kohaselt treenerid arendavad oma korvpallitreeningu alaseid teadmisi ja et klubi pakub treeneritele võimalusi nende korvpallitreeningu alaste oskuste arendamiseks lepingu kehtivuse kestel ning kaebaja väide, et selles sisaldub ka õpinguprotsess, ei ole iseenesest vales, kuid see ei muuda maksuhalduri põhiseisukohta, mis lähtuvalt treeneritöö olemusest ja treeneritelt kui kolmandatelt isikutelt võetud selgitustest baseerub kokkuvõtval tõdemusel, et väljamakseid tehti siiski väljamakse tegija kasuks tehtud töö eest. Seega olid halduskohtud juba enne tulumaksuseaduse muudatust (mis jõustus 01.01.2015) seisukohal, et standardne treeneritöö ei saa olla õiguspäraselt tasustatud stipendiumlepingute alusel.

Välistamaks juriidiliste isikute poolt stipendiumite maksmise näol maksudest kõrvale hiilimist on tulumaksuseaduse § 57<sup>1</sup> muudatustega (01.01.2015 jõustunud redaktsioonis) ette nähtud ühingutele stipendiumide saajate ja suuruse kohta maksuhaldurile andmete esitamise kohustus. Seega peavad stipendiumeid väljastavad juriidilised isikud arvestama pideva maksuhalduri teavitamiskohustusega. Arvestades, kui kindlale seisukohale on seadusandja, Riigikohus ning ametkonnad asunud, et elukutselise sportlase töötasu näol on tegemist töölepingu järgse tasuga, siis ei leidu ilmselt spordiklubi, kes on valmis jätkuvalt stipendiumlepingu alusel töötasu maksta, arvestades täiendava maksuhalduri teavitamise kohustusega.

Tulumaksuseaduse muudatusega, mis jõustus 01.01.2015 on seadusandja võtnud kindlaks eesmärgiks elimineerida elukutselistele sportlastele töötasu maksmise stipendiumlepingute alusel. Kuivõrd teiste võlaõiguslike lepingute sh töövõtulepingu ning käsunduslepingu kohaldamine elukutselise korvpalluri puhul on samuti välistatud, eelkõige just elukutselise korvpalluri allutatuse määra tõttu oma tööandjale, siis tuleb elukutselise korvpalluri töösuhtele kohalduv leping kvalifitseerida töölepinguks.

## 1.2 Korvpalluri töösuhte kohalduv õigus

### 1.2.1 Korvpalluri töösuhet reguleeriv õigus

Kuivõrd on selge, et elukutselise korvpalluri tööleping kvalifitseerub töölepinguks, siis primaarne õigusnormide allkikas selle suhte reguleerimiseks on töölepinguseadus. Seejuures on siiski elukutselise korvpalluri ning spordiklubi vaheline õigussuhe suurel määral eristatav standardsest töösuhetest ning seega on oluline analüüsida, milliste regulatsioonidega peab elukutselise korvpalluri töölepingu pool arvestama lepingulisse suhtesse astudes. Järgnev analüüs lähtub asjaolust, et töölepingule kohaldub Eesti õigus.

Siseriiklikus õiguses on tähtsaimaks allikaks töösuhte reguleerimisel töölepinguseadus (TLS). Töölepinguseaduse kõrval tuleb arvestada samuti võlaõigusseaduse<sup>19</sup> (VÕS) ning tsiviilseadustiku üldosa seadus (TsÜS) regulatsioonidega. Erinevalt näiteks Läti, Ungari, Bulgaaria, Horvaatia ja Vene Föderatsiooni spordiseadustest, Eesti spordiseadus paraku sportlase töösuhet ei reguleeri.<sup>20</sup> Mingil määral ebaloomulikult on Eesti elukutseliste korvpallurite töösuhet reguleerima asunud tulumaksuseadus, mille viimane redaktsioon jõustus 2015. aastal osaliselt just seetõttu, et seada selged piirid elukutseliste sportlaste töösuhte.<sup>21</sup>

Eesti on alates 01. maist 2004 Euroopa Liidu liige ning seega tuleb Eesti õiguse kohaldamisel arvestada ka Euroopa Liidu esmase ja teisese õigusega ehk määruste ning direktiividega, mis elukutselise korvpalluri töölepingut võiksid puudutada. Põhiseaduse täiendamise seaduse<sup>22</sup> § 2 alusel on Euroopa Liidu määrused Liikmesriigile otsekohaldatavad ning Euroopa Liidu direktiivid on siduvad saavutatava tulemuse seisukohalt.

Lissaboni lepingu<sup>23</sup> jõustumisega 2009. detsembris omandas Euroopa Liit esmakordselt spetsiaalse kompetentsi spordi valdkonnas. Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL)<sup>24</sup> art 165 sätestab Euroopa Liidu spordipoliitika alused. Veelgi enam on sport mainitud ELTL art-s 6, kui üks poliitika valdkond, kus Ühendusel on kompetents toetada, koordineerida ja täiendada Liikmesriikide tegevusi (nn teisene pädevus). ELTL art 165 kohaselt panustab Ühendus Euroopa spordiküsimuste edendamisse, võttes arvesse selle eripära, vabatahtlikkusel

---

<sup>19</sup> Võlaõigusseadus RT I 2001, 81, 487; RT I, 11.04.2014, 13.

<sup>20</sup> D. Reva, 2010, lk 12.

<sup>21</sup> Vaata peatükk 1.1. lk 8-10.

<sup>22</sup> Põhiseaduse täiendamise seadus, RT I 2003, 64, 429.

<sup>23</sup> Lissaboni leping, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut ja Euroopa Ühenduse asutamislepingut. Euroopa Liidu teataja, 2007/C 306/01, 17.12.2007.

<sup>24</sup> Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu Teataja 2010/C 83/01, 30.03.2010.

põhinevaid struktuure ning selle sotsiaalset ja kasvatuslikku funktsiooni. Ühenduse eesmärgiks on arendada Euroopa mõõdet spordis, spordivõistluste aususe ning avatuse ja sporditöö eest vastutavate asutuste omavahelise koostöö edendamise ning sportlaste, iseäranis noorte sportlaste füüsilise ja vaimse puutumatus kaitsmise kaudu.<sup>25</sup> Seega ELTL art-st 6 ja 165 tulenevalt ei ole Euroopa Liidu roll Liikmesriikide spordiküsimusi otseselt reguleerida vaid Ühenduse roll on pigem toetav ja koordineeriv.

Kuigi sport kui selline ei kuulu otseselt Euroopa Liidu esmase reguleerimise alla, siis tulenevalt ELTL art-st 26 (1) ja (2) on Ühendusel pädevus võtta meetmeid siseturu rajamiseks või toimimise tagamiseks. Kuivõrd siseturg hõlmab sisepiirideta ala, mille ulatuses tagatakse kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumine, siis on sellest aspektis hõlmatud ka spordi valdkond.

Euroopa Kohus on iseenesest juba oluliselt enne Lissaboni lepingu jõustumist kinnitanud, et teatud juhtudel kohaldub Ühenduse õigus ka sporditegevusele<sup>26</sup>. Euroopa Kohus asus oma 1974. aasta lahendis *Walrave and Koch v. Union Cycliste Internationale*<sup>27</sup> seisukohale, et Ühenduse õigus reguleerib sporditegevust vaid niivõrd, kui see kujutab endast majandustegevust asutamislepingu artikli 2 mõttes. Nii on see elukutseliste ja pool-elukutseliste sportlaste puhul, kui nad töötavad või osutavad tasustatavaid teenuseid. Seega on Euroopa Kohus tunnistanud professionaalsete sportlaste tööõiguslikku staatust, mis tagab neile kõik õigused, mida pakub töötajata vaba liikumise kontseptsioon.<sup>28</sup>

Tööõiguslikust aspektist on ilmselt olulisim Euroopa Kohtu lahend *Lehtonen*<sup>29</sup>, kus kohus pidi vastama küsimusele, kas elukutseline sportlane on töötaja asutamislepingu mõttes. Kohus märkis, tegelikult juba korrates oma varasemat seisukohta lahendites *Levini* ja *Lawrie-Blumi*<sup>30</sup>, et töösuhe on suhe, kus inimene teatud aja jooksul osutab teise isiku kasuks ja juhtimisel teenuseid, mille eest makstakse tasu ja see tegelikult tehtav töö on mahukas välistades töö mahu väiksusest tuleneva töö alaväärtuslikkuse või ebaolulisuse. Samas on

---

<sup>25</sup> KEA – CDES: Study on the economic and legal aspects of transfers of players, 2013, lk 26-27.

Uurimistöö viis läbi KEA *European Affairs* koostöös *Law and Economics of Sport* keskusega (CDES). KEA on Brüsselis paiknev nõustamisasutus, mis spetsialiseerub spordi valdkonnale. CDES on Limoges Ülikooli osakond majandusteaduskonnas, mis tegeleb uurimuste ja uurimistöödega spordiõiguse, majanduse ja administreerimise valdkondades.

<sup>26</sup> Vt nt Case C-415/93, C-191/97.

<sup>27</sup> Case 36/74 *Walrave and Koch v Union Cycliste Internationale* (1974) E.C.R. 1405.

<sup>28</sup> D.Reva, 2010 lk 23.

<sup>29</sup> Case 176/96 *Jyri Lehtonen and Castros Canada Dry Namur-Braine ASBL v Federation Royale Belge des Societes de basketball ASBL (FRBSB)*, 2009 E.C.R. I-02681.

<sup>30</sup> Case 53/81 *Levin v Staatssecretaris van Justitie* (1982) E.C.R. 103 ja Case 66/85 *Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* (1986) E.C.R. 2121.

oluline märkida, et Euroopa Kohus tunnustas ka põhimõtet, et professionaalseid sportlasi saab käsitleda töötajatena vaid juhtudel, kus klubi ja mängija vaheline kokkuleppe oli juba sõlmitud töölepingu vormis. See kas klubi ja mängija vaheline leping on töö- või teenuste osutamise leping, jääb siseriikliku seadusandja või kohtute otsustada. Järelikult puudub Euroopa Liidu institutsioonidel otsene kompetents kehtestada sportlaste õigusliku staatuse ühtne regulatsioon ning sportlaste ja spordiklubide vahelise õigussuhte baasalus.<sup>31</sup>

2007. aastal Euroopa Komisjoni poolt vastu võetud Valge raamat spordi kohta<sup>32</sup> kinnitab ja lähtub Euroopa kohtupraktikast. Valge raamatu kohaselt on sport majandusliku tegevusena osa Ühenduse siseturust. Elukutseliste sportlaste puhul omandab sporditegevus majandusliku mõõtme ja seega laieneb nende tegevusele ka Euroopa Liidu õigus. Valge raamatu kohaselt tuleb silmas pidada, et Ühenduse rolliks on täiendavalt spordi valdkonnas keelata rahvuspõhine diskrimineerimine ning meeste ja naiste ebavõrdne kohtlemine. Euroopa Komisjon on teadlik ning peab lugu spordivaldkonna autonoomiast. Komisjon aktsepteerib, et valdkonna valitsemise ja korraldamise pädevus on vastavatel spordiorganisatsioonidel ja teatud ulatuses Liikmesriikidel. Komisjoni hinnangul tuleb spordi autonoomiat hinnata ning kaitsta raamistikus, kus on tagatud hea halduse printsiibid nagu demokraatia, läbipaistvus ja vastutus. Sellistel alustel peaks autonoomia olema julgustatav, võttes arvesse Ühenduse õigust eelkõige liikumisvabaduse, diskrimineerimisvabaduse ja konkurentsi valdkondades. Komisjon ei näe, et oleks võimalik kehtestada üldiseid reegleid, mis kohalduksid tervele Ühenduse spordivaldkonnale.<sup>33</sup>

Euroopa Komisjoni jätkuvat huvi spordivaldkonna vastu kinnitab 2012. aastal Euroopa Komisjoni poolt tellitud uurimistöö „*Study on the economic and legal aspects of transfers of players*“<sup>34</sup>. Tegemist on uurimistööga, mille eesmärgiks oli süvendada teadmisi üleminekureeglitest (inglise keeles – *transfer of players*) Euroopa Liidu spordivaldkonnas, eelkõige jalg- ja korvpalli osas. Ilmselt võib Euroopa Kohtu praktika ning Ühenduse õiguse kontekstis väita, et just mängijate üleminekud ühest klubist teise, seal juures eriti rahvusvahelised üleminekud on elukutseliste sportlaste töösuhte puhul kõige konfliktsemad ning problemaatilised vajades seega ka Ühenduse poolset kindlamat regulatsiooni.

Kuigi Ühenduse põhiprintsiipide kaudu leiab Ühenduse õigus spordivaldkonnas aktiivset rakendust, siis suuremas plaanis lähtub Ühendus spordi reguleerimisel ikkagi oma nõ teisest

---

<sup>31</sup> D.Reva, 2010 lk 23.

<sup>32</sup> Valge raamat spordi kohta. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel, 11.07.2007. KOM (2007) 391 lõplik.

<sup>33</sup> Op.Cit.

<sup>34</sup> KEA – CDES: Study on the economic and legal aspects of transfers of players, 2013.

pädevusest. See nähtub ka Euroopa Liidu spordialasest 2014-2017 töökavast<sup>35</sup>, mille kohaselt tööpõhimõtete rakendamiseks luuakse viis liikmesriikide poolt nimetatud ekspertidest koosnevat eksperdirühma, kes katavad järgmisi teemasid: võistluste tulemuste kokkuleppimise vastane võitlus, hea juhtimistava, majanduslik mõõde, tervist tugevdav kehaline aktiivsus ja inimressursside arendamine spordi valdkonnas. Seega näeb Ühendus enda rolli eelkõige kui spordipoliitika kujundajana ning moderaatorina Liikmesriikide vahel, leidmaks valdkonnas parimaid lahendusi, hõlbustades struktureeritud dialoogi, korraldades igal aasta EL-i spordifoorumi ning kasutades maksimaalselt ära programmi Erasmus+.

Euroopa Liit oma õigusega on Eestis sõlmitavate elukutseliste korvpallurite töölepingute osas kõrgeim tasand, mis klubi ja mängija vahelist suhet reguleerib. Nagu eelnevalt selgitatud, siis on Euroopa Liidu pädevus esmase õiguse rakendamise näol seotud eelkõige mängijate üleminekuga. Üldiselt tuleb aga Euroopa Liidu pädevuse osas mõõnda teisest pädevust, mis aktsepteerib spordivaldkonda opereerivate spordiorganisatsioonide pädevust ja autonoomiat.

Korvpalli puhul kõrgeimaks rahvusvahelisel tasemel valdkonda reguleerivaks ning organiseerivaks ühenduseks on Rahvusvaheline Korvpalli Föderatsioon (FIBA). Tegemist on iseseisva organisatsiooniga, kuhu kuulub 213 rahvuslikku korvpalliföderatsiooni üle maailma. FIBA on Rahvusvahelise Olümpiakomitee poolt tunnustatud, kui ainus pädev organisatsioon korvpalli valdkonnas. FIBA kehtestada on mh ametlikud korvpalli reeglid, tingimused varustusele ja rajatistele ning FIBA organisatsiooni sisesed reeglid. FIBA reguleerib ka mängijate üleminekut ühest riigist teise ning FIBA pädevusse kuulub kõigi rahvusvaheliste võistluste korraldamine. Seega korvpalli valdkonnas on FIBA regulatsioonidega arvestamine äärmiselt oluline, et tagada kooskõla valdkonna normidega.

FIBA Üldiste Reeglite<sup>36</sup> art 6 kohaselt võib FIBA liikmeks olla rahvuslik korvpalliföderatsioon. Eestis on rahvuslikuks korvpalli katuseorganisatsiooniks Eesti Korvpalliliit, kes on FIBA liikmeks olnud alates 1992. aastast. FIBA Üldiste Reeglite art 9.2 kohaselt peavad kõik rahvuslikud korvpalliföderatsioonid järgima kõiki FIBA regulatsioone ja otsuseid ning tagama, et ka kõik rahvusliku korvpalliföderatsiooni liikmed (sh liigad ja klubid) järgiksid nimetatud reegleid. FIBA Üldiste Reeglite art 9.3 kinnitab veelgi enam, et rahvusliku korvpalliföderatsiooni reeglid ja määrused peavad olema täielikult kooskõlas FIBA

---

<sup>35</sup> Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud liikmesriikide valitsuste esindajate resolutsioon, 21. mai 2014, Euroopa Liidu spordialase töökava (2014–2017) kohta, 2014/C 183/03. Kättesaadav internetis: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:42014Y0614\(03\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:42014Y0614(03)&from=EN)

<sup>36</sup>FIBA General Statutes, 2014. Kättesaadav internetist: [http://www.fiba.com/downloads/Regulations/2014/FIBAGeneralStatutes\\_ApprovedbyExtraordinaryCongress16\\_March2014\\_English.pdf](http://www.fiba.com/downloads/Regulations/2014/FIBAGeneralStatutes_ApprovedbyExtraordinaryCongress16_March2014_English.pdf)

Üldiste Reeglite ning FIBA Sisereeglitega<sup>37</sup>. FIBA Sisereeglid kätkevad endas ulatuslikku normistikku, mis on jaotatud nelja erineva „raamatu vahel“. Esimene sisaldab FIBA üldsätteid nagu liikmelisus, eetikakoodeks, liigad, sanktsioonid jne. Teine raamat reguleerib rahvusvaheliste võistluste korraldamist ning organiseerimist. Kolmas raamat on mängijate ja klubi vahelise suhtluse jaoks olulisim kuivõrd reguleerib mängijate õiguseid. Viimaks on neljandas raamatud käsitletud dopinguvastased reeglid. Seega hõlmavad FIBA Sisereeglid korvpalli valdkonda terviklikult ning on peamiseks allikaks korvpalli eriregulatsioonidele.

FIBA Üldised Reeglid ning Sisereeglid moodustavad osa rahvusliku korvpalliföderatsiooni reeglitest ja määrustest. Vastuolu korral omavad eelisjärjekorras tähendust FIBA Üldised Reeglid ning Sisereeglid. Eelnevast lähtuvalt omab FIBA regulatsioon tähtsust ka Eesti siseriikliku õiguse kontekstis ning FIBA ettekirjutustega tuleb kahtlemata arvestada töösuhte loomisel mängijaga. Klubi ja mängija vahelises suhtluses on FIBA regulatsioonidest tähtsaimal positsioonil FIBA Sisereeglite 3. raamat, mis käsitleb mängijate õiguseid ja kohustusi. Eesti Korvpalliliidu puhul tuleb tõdeda, et peamiselt lähtutakse FIBA reeglitest ning liidu enda poolt ei ole märkimisväärseid täpsustusi kehtestatud. Tõsi, Eesti Korvpalliliidul on oma eetikakoodeks<sup>38</sup>, ning loomulikult on vastu võetud ka rahvuslikke liigade juhendid ning vajalikud dokumendid meeskondadele liigas osalemiseks ning mängijate litsentside taotlemiseks.

Kokkuvõtvalt tuleb elukutseliste korvpallurite töölepingute sõlmimisel silmas pidada, et kuigi lepingule võib küll kohalduda Eesti õigus, kuid Eesti õiguse osana tuleb arvestada sporditegevust reguleeriva Euroopa Liidu esmase ja teisese õiguse ning Euroopa Kohtu praktikaga. Kuna Euroopa Liit on tunnustanud spordiorganisatsioonide suurt autonoomsust spordi erivaldkondade administreerimisel ning reguleerimisel, siis on äärmiselt oluline lähtuda korvpalluriga töösuhte sõlmimisel FIBA ettekirjutustest, mis tulenevad mängijatele eelkõige FIBA Sisereeglite kolmandast raamatust. FIBA ettekirjutused jõuavad Eesti õiguskorda Eesti Korvpalliliidu kaudu, kes on FIBA liikmeks ning seetõttu kohustatud alluma ning üle võtma FIBA regulatsioonid. Klubid ja mängijad, kes soovivad rahvuslikul tasemel osa võtta Korvpalliliidu poolt korraldatavatel võistlustel peavad omakorda olema Korvpalliliidu liikmeteks ning seega laienevad FIBA reeglid iga Korvpalliliidu liikmeks oleva klubi ning klubi nimekirjas oleva mängijani.

---

<sup>37</sup> FIBA Internal regulations, 2014.

<sup>38</sup> Eesti Korvpalliliidu eetikakoodeks, 2010. Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>

### 1.2.2 Töölepingule kohalduv õigus rahvusvahelise eraõiguse mõistes

Tänapäeva korvpall on muutunud äärmiselt rahvusvaheliseks ning igal hooajal vahetab märkimisväärne hulk mängijaid klubisid, nii Eesti siseselt kui ka liikudes ühest Liikmesriigist teise või asudes mängima hoopiski mõnes kolmandas Euroopa Liidu välises riigis. Eesti elukutselistele korvpalluritele ning klubidele tähendab see rahvusvahelise iseloomuga lepingute sõlmimist, mis võib endaga kaasa tuua ettenägematuid asjaolusid ja probleeme.

Mängijate rahvusvahelisel liikumisel toimub reeglina mängijate vahendus agentide kaudu, kes tagavad sõlmitavatele tehingutele teatava kvaliteedi, kuid sellegi poolest on lepingute kvaliteet väga kõikuv. Rahvusvahelise elemendiga töölepingute puhul on esmalt lepingu pooltele oluline teada, millise riigi õigust lepingule kohaldatakse. Üldreeglina peaksid eelkõige agendivahendusel sõlmitud töölepingud ka vastavat klauslit sisaldama, mis määrab lepingule kohalduva õiguse, kuid reeglist leidub ka erandeid. Kui lepingulises suhtes ei ole kokkulepitud lepingule kohalduvas õiguses, siis tuleb see vastavalt õigusaktidele määrata.

Euroopa Liidus reguleerib lepingule kohalduva õiguse määramist Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus nr 593/2008 (Rooma I määrus)<sup>39</sup>. Rooma I määrus sätestab üldise regulatsiooni kohalduva õiguse määramiseks lepinguliste suhete puhul, kus osapooled on pärit erinevatest Liikmesriikidest. Ühtlasi annab Rooma I määrus ka eriregulatsiooni just töölepingute puhuks, mis erineb üldisest regulatsioonist. Rooma I määruse kontekstis tuleb arvestada, et räägitakse täpsemalt, mitte isiku päritolumaast vaid isiku harilikust viibimiskohast, mis on autonoomseks mõisteks. Isiku harilik viibimiskoht Euroopa Liidu määruste tähenduses on autonoomne mõiste, mis ei sõltu riigisisest materiaalõigusest ehk otse ei saa kohaldada TsÜS § 14 lg 1 loogikat. Hariliku viibimiskoha mõiste sisustamisel igal konkreetsel juhul tuleks seega lähtuda konkreetsest faktilisest situatsioonist, järgides asjakohase määruse või konventsiooni eesmärke ning (määruste puhul) ka Euroopa Kohtu asjakohast praktikat. Isiku harilik viibimiskoht ei ole pelgalt seal, kus isik „alaliselt või peamiselt“ elab. Hariliku viibimiskoha määramisel on olulised samuti isiku kavatsused ning tulevikuplaanid seoses konkreetses riigis viibimisega.<sup>40</sup> Seega kui Eesti spordiklubi asub sõlmima töölepingut korvpalluriga, kelle puhul on tegemist teisest Liikmesriigist pärit isikuga, tuleks potentsiaalsete probleemide vältimiseks välja selgitada isiku harilik viibimiskoht. Agendi vahendusel töölepingu sõlmimisel ilmselt esmapilgul nii triviaalse

<sup>39</sup> Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I). Kättesaadav internetist: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:En:PDF>

<sup>40</sup> M.Torga, Elukoht tsiviilseadustiku üldosa seaduses: tähendus rahvusvahelises tsiviilkohtumenetluses, Juridica VII, 2010.

küsimusega probleeme ei teki, kuid praktikas ei ole ebatavalised juhtumid, kus mängijad ise käivad ennast reklaamimas klubide juures, lootusega lepingut teenida ning seejuures ei pruugi olla alati üheselt määratletav mängija harilik viibimiskoht Rooma I määruse kontekstis.

Nagu eelnevalt mainitud, siis Rooma I määrusest leidub nii üldregulatsioon kohalduva õiguse määramiseks lepinguliste suhete puhul kui ka eriregulatsiooni töölepingute puhuks. Kuna üld- ja eriregulatsioon viivad kohaldamisel erineva tulemuseni, siis on see sportlaste töölepingute temaatika juures äärmisel oluline. Liikmesriikides ei käsitleta sportlaste sh korvpallurite töösuhteid üheselt. Kui Eesti kontekstis on kasutuses olnud nii stipendiumlepinguid, töövõtulepingud ning viimaks töölepinguid, siis samasugused ilmingud on aktuaalsed ka teistes paljudes teistes Liikmesriikides. Seega võib mängija ja klubi vahelise lepingu kvalifitseerimine osutuda vägagi oluliseks.

Rooma I määruse üldregulatsiooni puhul tuleb esmalt täheldada, et art 3 kohaselt kohaldatakse lepingu suhtes lepingupoolte valitud õigust. Valik tuleb teha sõnaselgelt või peab see nähtuma selgelt lepingutingimustest või juhtumi asjaoludest. Omal valikul võivad pooled valida kas terve lepingu või üksnes mõne selle osa suhtes kohaldatava õiguse. See tähendab, et kohalduva õiguse üle otsustamisel on esmaselt tähtis, kas pooled on lepingus kokku leppinud, millise riigi õigust kohaldatakse. Reeglina selline kokkulepe ka korvpallurite töölepingutes sisaldub. Seda eriti ka seetõttu, et FIBA poolt koostatud mudellepingus<sup>41</sup>, mis sätestab põhilise regulatsiooni mängija ja klubi vahelises töösuhtes, sisaldub eraldi kohalduva õiguse klausel. Arvestades, et FIBA mudellepingu sätete inkorporeerimine reaalsesse mängija töölepingusse on FIBA agentidele sisuliselt kohustuslik, siis reeglina sisaldavad mängijate töölepingud kokkulepet kohalduva õiguse suhtes. Tegemist on sisuliselt mõlemat lepingu poolt vägagi huvitava lepingutingimusega, mille lahtiseks jätmine võib pooltele kaasa tuua ettenägematu riski.

Kui korvpalluri ning klubi vahel sõlmitud lepingus on kohalduva õiguse osas jäänud sõlmimata kohalduva õiguse kokkulepe, siis lähtutakse kohalduva õiguse määramisel sätetest, mis reguleerivad kas teenuse osutamise lepinguid ehk üldisest regulatsioonist või sätetest, mis reguleerivad töölepinguid ehk eriregulatsioonist. Siinkohal tekib aga problemaatiline olukord, kus enne lepingule kohalduva õiguse määramist tuleb otsustada, millise lepinguga on tegemist. Lepingu kvalifitseerimine toimub aga Liikmesriigi õiguse alusel. Kuna aga vastavat Liikmesriigi õigust ei ole veel valitud, siis tuleks lähtuda lepingu üldisest kontseptsioonist

---

<sup>41</sup> FIBA Standard Contract – Player’s Agent & Player. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/pages/eng/fc/expe/fibaAgen/p/openNodeIDs/1034/selNodeID/1034/pres.html>

ning hinnata objektiivselt millise lepinguga on tegemist. Euroopa Kohus on oma *Lehtonen*<sup>42</sup> otsuses hinnanud, et töösuhe on suhe, kus inimene teatud aja jooksul osutab teise isiku kasuks ja juhtimisel teenuseid, mille eest makstakse tasu ja see tegelikult tehtav töö on mahukas välistades töö mahu väiksusest tuleneva töö alaväärtuslikkuse või ebaolulisuse. Seega Euroopa Kohtu lahendist lähtuvalt peaks reeglina elukutselise korvpalluri töölepingu kvalifitseerima just töölepinguks ka Rooma I määruse kontekstis kuivõrd elukutselise sportlase töösuhe täidab kõik Euroopa Kohtu loetletud eeldused.

Kuigi reeglina tuleks elukutselise korvpalluri töölepingu tõlgendamisel pöörduda Rooma I määruse eriregulatsiooni juurde, mis käsitleb töölepinguid, siis on oluline märkida, et üldregulatsiooni kohaldamisel jõutakse vastupidisele tulemusele võrreldes eriregulatsiooniga. Üldregulatsiooni ehk Rooma I määruse art 4 lg 1 p b kohaselt on teenuse osutamise leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus on teenuse osutaja harilik viibimiskoht. See tähendab, et peaksime vaatama, millise riigiga on lepingu sõlminud mängija huvide kese seotud ning kohaldama lepingule just selle riigi õigust. Lähtudes sellisest regulatsioonist, satub klubi väga keerulisse olukorda, kus sõlmitud lepingule kohaldub välisriigi õigus, millega eelduslikult ei olda kursis erinevalt Eesti õigusest ning klubile võivad kaasnedä kaardistamatud riskid.

Elukutselise korvpalluri töösuhte kvalifitseerimisest tulenevalt reeglina kohalduva eriregulatsiooni ehk Rooma I määruse artikkel 8 kohaselt on individuaalne tööleping reguleeritud õigusega, mille pooled on art-i 3 kohaselt valinud. Seega töölepingu puhul on esmatähtis, millise õiguse kohaldamise on pooled ise valinud. Oluline on aga, et selline õiguse valik ei või põhjustada töötaja ilmajätmist kaitses, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt Rooma I määruse artikli lõigetele 2, 3 ja 4 ehk üldkorras (sisuliselt tagab see mängijale oma hariliku viibimiskoha riigi imperatiivsete õigusnormide kaitse ka teise liikmesriigi õiguse kohaldamisel, kui kohaldatava õiguse alusel jäetakse mängija nimetatud õigustest ilma). Artikkel 8 lg 2 sätestab, et kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus, või kui seda ei ole võimalik kindlaks teha, siis kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Sama sätte lõike 3 kohaselt, juhul kui kohaldatavat õigust ei saa kindlaks määrata lõike 2

---

<sup>42</sup> Case 176/96 Jyri Lehtonen and Castros Canada Dry Namur-Braine ASBL v Federation Royale Belge des Societes de basketball ASBL (FRBSB), 2009 E.C.R. I-02681.

kohaselt, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht.<sup>43</sup>

Seega töölepingu puhul näeme, et kokkuleppe puudumisel kohaldatava õiguse suhtes kohaldatakse Rooma I määruse kohaselt riigi õigust, kus töötaja asub tööd tegema või kus asub tööandja ettevõtte. Olukorras, kus teisest liikmesriigis harilikku viibimiskohta omav mängija sõlmib töölepingu Eesti spordiklubiga ning see leping tõepoolest kvalifitseeritakse töölepinguks, kohalduv Eesti õigus kuivõrd mängija töötab, trennib ning osaleb võistlusmängudel eelkõige Eestis ning ka klubi tegevuskohaks on Eesti. Võrreldes teenuse osutamise puhul kohaldatava õiguse regulatsiooniga näeme, et töölepingu puhul jõutakse sisuliselt vastupidisele seisukohale.

Rooma I määruse alusel lepingule kohalduva õiguse määramist saame kasutada kui kumbki lepingu pooltest omab harilikku viibimiskohta Liikmesriigis. Korvpallurite turul on kõige suuremaks elukutseliste mängijate tootjaks USA. Seega liitub igal hooajal märkimisväärne number USA kodakondsusega mängijaid Euroopa klubidega. Erandiks ei ole ka Eesti korvpalli meistriiigas osalevad klubid, kes palkavad sagedasti enda meeskonda USA päritoluga mängijaid. Sõlmides töölepingu korvpalluriga, kes on pärit USA-st ei saa kohaldada Rooma I määruse regulatsiooni vaid lepingule kohalduva õiguse määramiseks tuleb pöörduda siseriikliku rahvusvahelise eraõiguse seaduse juurde. Vaatamata asjaolule, et Rooma I määruse sätted ei kuulu kohaldamisele, siis lõpptulemus on ikkagi ka siseriikliku rahvusvahelise eraõiguse sätete kohaldamisel sama. REÕS sätestab §-s 35 sarnase õigusliku regulatsiooni kui Rooma I määrus. REÕS § 35 lg 1 kohaselt ei tohi töölepingu puhul õiguse valik viia selleni, et töötajalt võetaks kaitse, mis talle on tagatud selle riigi õiguse imperatiivsete sätetega, mis kuuluksid kohaldamisele õiguse valiku puudumisel vastavalt sama sätte teisele lõikele. REÕS § 35 lg 2 kohaselt kohaldatakse kokkuleppe puudumisel töölepingule selle riigi õigust, kus töötaja lepingut täites harilikult oma tööd teeb, isegi kui ta ajutiselt töötab mõnes teises riigis või kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud, kui töötaja ei tööta harilikult ühes ja samas riigis. REÕS §-s 35 lg 3 on ette nähtud erand, mille kohaselt kõnealuse paragrahvi lõikes 2 sätestatud ei kohaldata, kui asjaoludest nende kogumis selgub, et tööleping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga. Sellisel juhul kohaldatakse selle teise riigi õigust.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> U.Kõrgesaar, Milline õigus kohalduv piiriülestele töösuhetele? 2012.

<sup>44</sup> Op.Cit.

## 2. Korvpalluri töölepingu sõlmimine, sisu ja lõpetamine

### 2.1 Sõlmimine

#### 2.1.1 Sõlmimise üldkord

##### 2.1.1.1 Lepingut sõlmivad osapooled

Elukutselise korvpalluri töölepingu sõlmimise juures on oluline defineerida, kes on töösuhetes lepingu poolteks. Mõistetavalt on lepingu poolteks elukutseline sportlane - korvpallur ning teiselt poolt spordiklubi. Paraku ei ole aga tegemist legaaldefiniitsioonidega ning seega on vajalik täpsustada, kes on juriidilises mõttes korvpalluri töölepingu poolena sportlane ning kes on spordiklubi ning kuidas see mõjutab lepingu sõlmimist.

Eesti õiguskorras kehtivad õigusaktid ei paku definitsiooni ei elukutselisele korvpallurile ega elukutselisele sportlasele üldisemalt. Eelnevast tulenevalt tuleb elukutselise korvpalluri mõiste tuletada kombineerides erinevatest õigusallikatest ning õigusaktidest tulenevaid regulatsioone ja mõisteid. Eesti keele seletava sõnaraamatukohaselt tuleb sõna „elukutseline“ all mõista mingit tegevusala elukutsena, elatumisallikana harrastavat isikut või elukutseliselt mingil alal tegutsejat (hrl. sportlast).<sup>45</sup> Maksu- ja Tolliameti selgituste „Sportlastele ja treeneritele tehtavate väljamaksete määramisest ja maksustamisest“<sup>46</sup> kohaselt mõistetakse sportlaste all tippportlasi kooskõlas spordiseaduses kasutatava määratlusega. Tippportlase näol on reeglina tegemist elukutselise sportlasega, kellele sporditegevus on tema põhitegevuseks ja hõlmab osalemist nii spordivõistlustel kui ka nende ettevalmistusprotsessis (treeningutel). Elukutselised sportlased teenivad spordiga elatist. Spordiorganisatsiooni seisukohalt võib sporditegevuseks lugeda spordiregistrisse kantud tegevusalad (spordi harrastamise võimaldamine, spordiürituste korraldamine, muu sporditegevus (täpsustab organisatsioon ise). Sportlaste ja teiste spordis osalevate füüsiliste isikute seisukohalt võib sporditegevust ehk tegevust spordis osalemisel jagada elukutseliseks spordiks ja harrastusspordiks. Sporditegevuseks saab lugeda vaid sportlaste tegevust spordis osalemisel, mitte aga sportlast teenindavate isikute (massöör, arst, treener, mänedžer) tegevust.

Kuigi nimetatud Maksu- ja Tolliameti selgitus viitab tippportlase määratluse alusena spordiseadust, ei tulene sisuliselt 2005. aasta aprillis Riigikogu poolt vastuvõetud

<sup>45</sup>Eesti keele seletav sõnaraamat, kättesaadav internetis:

<http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=elukutseline&F=M>

<sup>46</sup> Maksu- ja Tolliameti „Sportlastele ja treeneritele tehtavate väljamaksete määramisest ja maksustamisest“, 2013, täiendatud 2015 (seoses TuMS muudatustega). Kättesaadav internetist:

<http://www.emta.ee/index.php?id=34781>

spordiseadusest<sup>47</sup> asjakohast definitsiooni. Spordiseaduse § 1 lg 1 kohaselt sätestab seadus spordi korraldamise üldised organisatsioonilised ja õiguslikud alused, sportlase ja treeneri õigused ja kohustused, olümpiavõitja riikliku toetuse taotlemise ja määramise alused, spordi finantseerimise alused, treeneri tööjõukulu toetamise alused ning spordiürituste korraldamise nõuded ja vastutuse nõuete rikkumise eest. Kuigi sportlase ja treeneri õiguste ja kohustuste reguleerimine spordiseaduses on seatud üheks seaduse reguleerimisalaks olevaks valdkonnaks, tuleb tunnistada, et vähemasti tippportlase või elukutselise sportlase definitsiooni, õiguste ja kohustuste osas sisuline regulatsioon puudub. Tuleb tunnistada, et 1998. aastal vastu võetud esimene spordiseadus sätestas nii sportlase kui füüsilisest isikust ettevõtja mõiste kui ka sportlikus tegevuses osalemist reguleeriva lepingu sõlmimise võimaluse sportlase ja spordiorganisatsiooni või muu ühingu, riigi või kohaliku omavalitsuse või äriühingu vahel.<sup>48</sup> Tänapäeval kehtivasse redaktsiooni aga nimetatud reeglistik ega mõisted üle tulnud ei ole ning seega jääb ebaselgeks Maksu- ja Tolliameti viide spordiseadusele, kuid ilmselt on siiski võimalik elukutselise sportlase definitsiooni osas lähtuda vähemasti spordiseaduse mõttest ning konkreetsemalt Maksu- ja Tolliameti nimetatud selgitustest ning Eesti keele selgitavast sõnaraamatust.

Eelnevast tulenevalt on elukutselise korvpalluri puhul tegemist tippportlasega, kes saab oma peamise sissetuleku allika korvpalli mängimise eest. Elukutseline korvpalluri töösuhet iseloomustab võlaõiguslik suhe, mille raames korvpallur kasutab oma füüsilisi võimeid ning oskuseid korvpalli mängimiseks ning saab selle vastu sissetuleku allikana regulaarset tulu. Kuna kehtivuse kaotanud spordiseaduse legaldefinitsioon sportlase ega sportlase kui töösuhete poole kohta ei ole leidnud teed hetkel kehtivasse spordiseadusesse, siis tuleb järeldada, et seadusandja ei ole soovinud näha sportlasele ette juhust olemaks töösuhete pooleks füüsilisest isikust ettevõtjana – nagu seda soovitas vana spordiseadus. Kuigi hetkel kehtivas spordiseaduses ei ole selgelt määratletud, kas sportlane võib olla töösuhete pooleks füüsilise isikuna või võib ta oma teenust pakkuda ka juriidilise isiku koosseisus, siis vähemasti võistkonnasportlaste osas ei ole selles osas jäetud kaalutlusruumi ning tulenevalt kohtupraktikast ja kehtivast seadusest saab elukutseline korvpallur astuda töösuhtesse vaid füüsilise isikuna töölepingu alusel.

Korvpalluri töösuhete teiseks pooleks on spordiorganisatsioon ehk korvpalliklubi. Erinevalt elukutselise sportlase ja elukutselise korvpalluri mõistest on spordiorganisatsiooni

---

<sup>47</sup> Spordiseadus RT I 2005, 22, 148; RT I, 18.11.2014, 8.

<sup>48</sup> Spordiseadus RT I 1998, 61, 982.

definiitsioon konkreetselt kehtivas spordiseaduses antud. Spordiseaduse § 4 loetleb erinevaid spordiorganisatsioone: spordiklubi, maakonna spordiliit, spordialaliit, spordiühendus ja rahvuslik olümpiakomitee. Kuna käesoleva magistritöö raames analüüsitakse kitsamalt korvpalluri töösuhet, siis on analüüsi esemeks spordiseaduse § 4 p 1 mõttes just spordiklubi. Spordiseaduse § 4 p 1 kohaselt on spordiklubi eraõiguslik juriidiline isik, mille põhitegevus on spordi arendamine. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS)<sup>49</sup> § 25 lg 1 kohaselt on eraõiguslik juriidiline isik erahuvides ja selle juriidilise isiku liigi kohta käiva seaduse alusel loodud juriidiline isik. Eraõiguslik juriidiline isik on täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts, tulundusühistu, sihtasutus ja mittetulundusühing.

Praktikas on spordiklubide näol enamasti tegemist mittetulundusühingutega, mis on asunud mittetulundusühingute seaduse alusel ning mille põhikirjaliseks eesmärgiks on just spordiseaduse regulatsioonist lähtuvalt spordi arendamine. Näidetena võib siinkohal välja tuua MTÜ Spordiklubi „Rafter“, mis on BC Kalev/Cramo omanikuks olev juriidiline isik ja MTÜ Pirita Palliklubi, mis opereerib TLÜ/Kalevi nimelist korvpallimeeskonda.

Korvpalliklubi lepingu poolena on seega eraõiguslik juriidiline isik, kes suhtes korvpalluriga on tööandjaks. Asjaolu, et praktikas on korvpalliklubid mittetulundusühingud, ei muuda korvpalliklubi kohtusi tööandjana võrreldes äriühingutega nagu osaühing või aktsiaselts. Seeläbi kvalifitseerub elukutselise korvpalluri ja spordiklubi vaheline suhe korrektselt töölepinguks TLS § 1 lg 1 mõistes, kus lepingu pooltena on nähtud töötaja poolt füüsilist isikut ja tööandjapoolt reeglina juriidilist isikut.

#### **2.1.1.2 Tahteavalduste vahetamine ja vorminõuded**

Eesti siseriiklikus õiguses on töölepingu sõlmimise temaatika reguleeritud töölepinguseadusega, võlaõigusseadusega ning tsiviilseadustiku üldosa seadusega. Töölepingu sõlmimise täpse regulatsiooni leiab TLS §-dest 4 -14. Nimetatud sätetega on reguleeritud samuti töölepingu sõlmimiseks oluliste tahteavalduste vahetamise kord ning seatud üldised vorminõuded lepingule.

---

<sup>49</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus [RT I 2002, 35, 216](#); RT I, 13.03.2014, 103.

Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt<sup>50</sup> tuleb töölepingu sõlmimisel lähtuda eelkõige võlaõigusseaduse üldpõhimõtetest. VÕS § 9 alusel on lepingu sõlmimiseks vajalik pakkumuse esitamine ning sellele nõustumise saamine, mis toimub vastastikuste tahteavalduste vahetamise teel, kui on piisavalt selge, et lepingu pooled on saavutanud kokkuleppe olulistes tingimustes. Pakkumuseks on VÕS § 16 lg 1 alusel lepingu sõlmimise ettepanek, mis on piisavalt määratletud ja väljendab pakkumuse esitaja tahet olla ettepanekule nõustumise andmise korral sõlmitava lepinguga õiguslikult seotud. Nõustumus on VÕS § 20 lg 1 alusel otsese tahteavaldusega või mingi teoga väljendatud nõusolek sõlmida leping. Seega töölepingu sõlmimiseks on vaja nii sportlase kui ka klubi vastavasisulist tahteavaldust lepingu sõlmimiseks.

Võlaõigusseaduse üldprintsipi täpsustav regulatsioon tuleneb töölepingu seadusest. TLS § 4 lg 2 kohaselt tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Tööleping peab seega olema tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt allkirjastatud. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt on kirjaliku vorminõude kehtestamise eesmärgiks soov suunata osapooli sõlmima kirjalikke lepinguid. Kirjaliku vorminõude järgimine tähendab mõlemale osapoolle selgema ja paremini tõendatava töösuhte olemasolu, samas ei välistata kokkuleppeid muus vormis. Tsiviilõiguse üldiste põhimõtete kohaselt on seadusest tuleneva vormi järgimata jätmisel tehing tühine. Taolise põhimõtte kohaldamine tööõiguses ei ole asjakohane. Näitena võib tuua olukorra, kus töötaja ja tööandja on saavutanud kokkuleppe kõigis olulistes küsimustes ning sõlmivad suulise lepingu. Hoolimata sellest, et kokkulepe on olemas nii töötasu kui töötingimuste osas, ei ole see ilma kirjaliku vormita kehtiv. Vastava olukorra vältimiseks on töölepingu seaduses kasutanud TsÜS § 83 lg 2 toodud võimalust ning öelnud § 4 lõikes 4, et vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust. Sarnaselt TLS-iga ei sõltu eelnõu kohaselt töölepingu kehtivus vorminõude täitmisest, kuna tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude vastu eksinud.<sup>51</sup> Nagu ka standardsete töösuhete puhul on lepingu kirjalik vorm vajalik kaitsmaks eelkõige sportlast töösuhtes. Kirjalik vorm tagab töösuhtes kahtlemata suurema õigusselguse.

FIBA on koostanud organisatsiooni korraldust ning selle liikmete õiguseid ja kohustusi koondava reegli-raamatute seeria, kus FIBA Sisereeglite raamat 3<sup>52</sup> käsitleb mängijaid ja ametnikke. Eelkõige käsitleb nimetatud regulatsioon mängijate osalemist FIBA poolt

---

<sup>50</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde. 8.12.2008. Kättesaadav internetis: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf)

<sup>51</sup> Op.Cit.

<sup>52</sup> FIBA Internal Regulations, 2014. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/downloads/Regulations/2012/FIBABook3AG.pdf>

korraldatavatel võistlustel, mängijate rahvuslikku staatust ning rahvusmeeskonna esindamist, üleminekuid ja nn vabastuslehtesid (*letter of clearance*) ning alaealistele sportlastele kehtestatud piiranguid. Nimetatud raamatus ei käsitleta eraldi peatükina mängija ja klubi vahelist töölepingut, küll aga leiab ka selle õigusliku suhte kohta regulatsioonist viiteid sh vihjed FIBA seisukohast lepingu vormi kohta.

FIBA Sisereeglite raamat 3, ptk 1 „Tingimused mängijale“ p.6 sätestab: „*Mängijate lepingute maksimaalne kestus on 4 aastat. Soovituslik on, et mängija lepingu pooled väljendaksid kokkuleppe kirjalikus vormis*“. Järelikult sisaldub FIBA reeglites juhis mängija töölepingu kehtivuse kohta ning ühtlasi märgitakse ka soovitusliku lepingu vormina kirjalikku töölepingu sõlmimist. Kuna tegemist ei ole kohustusega, siis imperatiivset reeglit siit tuletada ei saa, kuid sellegi poolest on tegemist igati sobiva täiendusega nii siseriikliku kui Euroopa Liidu tasandi regulatsioonile, mis suunab töölepingu pooli alati sõlmima kirjalikku töölepingut.

FIBA on koostanud ka soovitusliku korvpallurite töölepingu mudellepingu, mis on mõeldud sõlmimiseks klubi ja mängija vahel.<sup>53</sup> Tegemist on universaalse lepingu näidisega, kus on kajastatud FIBA poolt soovituslikud tingimused, õigused ja kohustused, mida üks korrektne korvpalluri tööleping peaks sisaldama. Nagu juba öeldud, on tegemist soovitusliku töölepingu põhjaga. Järelikult ei sanktsioneerigi FIBA mingil viisil nimetatud vormi järgimata jätmist või kohandamist, kuid annab hea ülevaate, millistes tingimustes ning millisel viisil sooviks FIBA näha mängija ja klubi vahelisi kokkuleppeid, et parimal viisil oleksid kaitstud nii klubi kui ka mängija huvid. Sellise mudellepingu olemasolu viitab jällegi asjaolule, et FIBA näeb eelistatult töölepingute sõlmimist kirjalikus vormis. Samuti on lepingu sisu osas ette nähtud kõikehõlmav regulatsioon alustades mängija õigustest ning kohustustest ja palgast ning lõpetades kohalduva õiguse küsimustega. Nimetatud informatsioon lepingus ning pooltevaheline kokkuleppe mudellepingu tingimuste suhtes peaks tagama, et lepingut sõlmides saab mängija täielikku ülevaate pooltevahelisest suhtest, mis on ääretult oluline iga lepingulise suhte juures.

Eesti Korvpalliliit on FIBA liige ning on täielikult üle võtnud FIBA kehtestatud regulatsiooni osas, mis puudutab korvpallurite töölepingu sõlmimist. Täiendavalt tuleb aga silmas pidada, et Korvpalliliit korraldab Eesti korvpalli meistrivõistluseid ning annab iga aasta välja meistrisarjas osalemise võistlusjuhendi. Kuigi Korvpalliliit ei ole asunud võistlusjuhendiga

---

<sup>53</sup> FIBA, Master agreement, Player and Club. Kättesaadav internetis: <http://www.fiba.com/downloads/training/agents/Suggested%20Points%20-%20Player%27s%20Contract%20&%20Club.pdf>

otseselt kehtestama täpsustavaid reegleid korvpallurite töölepingutele, siis on nimetatud võistlusjuhendist siiski tuletatavad mõningad aspektid, mis mõjutavad töölepingu jõustumist.<sup>54</sup>

### 2.1.2 Agendi vahendusel lepingu sõlmimine

Töölepingu seaduse § 4 ei sätesta *expressis verbis*, et isik peaks tööandjaga sõlmima töölepingu isiklikult. Järelikult tuleb eeldada, et töölepingu sõlmimine on võimalik ka läbi esindaja. Töölepinguseaduse eelnõu seletuskirja kohaselt on seadusandja loobunud isikliku sõlmimise nõudest, kuna puudub vajadus töölepingupoolte isiklikuks kohalolekuks. Seletuskirja kohaselt on töölepingu puhul oluline, et kokkulepped vastaksid poolte tegelikele tahteavaldustele ehk soovidele, mida on võimalik saavutada ka läbi esindaja kohaloleku.<sup>55</sup>

Kuigi nimetatud regulatsioon ei ole otseselt kujundatud kohaldamiseks agendi esinduse puhkudeks, on see siseriiklikuks aluseks, mis legitimeerib agendi vahendusel töölepingu sõlmimise. Töölepinguseaduse §-st 4 tulenevat töölepingu sõlmimist esindaja kaudu reguleerib täpsustatult tsiviilseadustiku üldosaseaduse peatükk 8. TsÜS § 115 lg 1 kohaselt võib tehingu teha ka esindaja kaudu. Esindaja tehtud tehing kehtib esindatava suhtes, kui esindaja tegi tehingu esindatava nimel ja esindajal oli tehingu tegemiseks esindusõigus. Nimetatud paragrahvi teise lõike alusel on välistatud esindaja kaudu tehingu tegemine, mis seadusest või kokkuleppest tulenevalt tuleb teha isiklikult.

Euroopa Liidu tasandil agendi vahendusel töölepingu sõlmimise temaatikat reguleeritud ei ole, kuid Euroopa Komisjon on oma Valges raamatus möönnud, et korvpalli agendid on allutatud igas Liikmesriigis erinevale õigusele ning lisaks Liikmesriikide õigustele ka FIBA regulatsioonidele. Sellistel asjaoludel on Komisjon leidnud, et elukutseliste sportlaste agentide õiguslik regulatsioon tuleks kehtestada ka Ühenduse tasemel.<sup>56</sup> Tänapäeval siiski Ühenduse tasandil nimetatud regulatsioon puudub ning eelduslikult jätkub Komisjoni töö tegemaks kindlaks sportlaste agentide töö kõikvõimalikke aspekte ning hinnates täpsemalt Ühenduse regulatsiooni vajadust.

Rahvusvahelisel tasemel on sportlaste agentide tegevust asunud reguleerima suuremad spordiorganisatsioonid nagu FIFA ja FIBA. FIBA on agente puudutava reeglistiku näinud ette

---

<sup>54</sup> Vaata peatükk 2.1.3 lk 31-32.

<sup>55</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde. 8.12.2008.

<sup>56</sup> Valge raamat spordi kohta. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel, 11.07.2007. KOM (2007) 391 lõplik.

oma Sisereeglites. FIBA litsentsiga agentide õiguslik regulatsioon tuleneb eelkõige FIBA Sisereeglite 3. raamatu 4 peatükist. Sisereeglite p.132 kohaselt on agentide peamiseks ülesandeks mängijate ja treenerite rahvusvaheliste üleminekute abistamine ning ettevalmistamine. Seega nähakse agentide rolli FIBA tasandil just lepingueelsetes läbirääkimistes, kus lepatakse kokku mängija ja klubi vahelise töölepingu tingimustes.

FIBA Sisereeglid näevad ette, et rahvuslik korvpalliföderatsioon ehk Eesti puhul Korvpalliliit, võib ette näha oma reeglid riigi siseselt tegutsevatele agentidele. Küll aga peavad olema sellised reeglid kooskõlastatud FIBA-ga ning vastuolude korral prevaleerivad alati FIBA enda Sisereeglites sätestatud normid. Eesti Korvpalliliit nimetatud eriregulatsiooni vastu võtnud ei ole. Ilmselt on Eesti väiksuse ning mängijate vähese hulga tõttu ebapraktiline korraldada siseriiklike agentide tööd täpsustatud kujul. Seega agendi vahendusel sõlmitud töölepingud on valdkonna erinormide osas reguleeritud vaid FIBA tasandil.

FIBA näeb agendi rolli eelkõige lepingueelsetes läbirääkimistes ning esitab litsentsiga agentidele väga konkreetsed nõudmised valdkonna spetsiifiliste reeglite ning seaduste osas. FIBA agendi litsentsi taotlemiseks on vaja läbida kohustuslik teadmiste test ning intervjuu. Nii tagatakse, et mängijaid esindama hakkavad isikud on valdkonnas pädevad ning suudavad mängijaid esindada parimal võimalikul viisil. FIBA Sisereeglite p.137 ja p.143 kohaselt võib mängija agendiks olla siiski ka isik, kes on riigi seaduste kohaselt õigustatud osutama õigusteenuseid. Eesti Korvpalliliit nimetatud sätet siseriikliku õiguse kontekstis selgitanud pole. TsÜS § 218 lg 1 p 2 kohaselt võib lepinguliseks esindajaks kohtus olla isik, kes on omandanud õiguse õppesuunal vähemalt riiklikult tunnustatud magistrakraadi, sellele vastava kvalifikatsiooni Eesti Vabariigi haridusseaduse § 28 lõike 2<sup>2</sup> tähenduses või sellele vastava välisriigi kvalifikatsiooni. Haridusseaduse<sup>57</sup> § 28 lg 2<sup>2</sup> alusel 06.06.2005 antud Vabariigi Valitsuse määruse nr 120<sup>58</sup> § 12 lg 1 p 1 kohaselt loetakse magistrakraadiga võrdseks vähemalt 4-aastase nominaalkestusega ja enne 1. juunit 2002. a Eesti Hariduse Infosüsteemi kantud bakalaureuseõppe õppekava läbimisel väljaantud bakalaureusekraadi tõendav diplom. Seega tuleb silmas pidada, et Eestis võib korvpalli agendina tegutseda ka õiguse õppesuunal magistrakraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni omandanud jurist. Tõsi küll, ka sellisele kvalifikatsioonile vastav isik peab taotlema FIBA-lt ametliku agendi litsentsi. Siiski ei pea nimetatud kvalifikatsiooni omav isik läbima litsentsi taotlemisel muidu kohustuslikku intervjuud ja teadmiste testi.

---

<sup>57</sup> Eesti Vabariigi haridusseadus RT 1992, 12, 192; RT I, 20.06.2014, 5.

<sup>58</sup> Eesti Vabariigi kvalifikatsioonide ja enne 20. augustit 1991. a antud endise NSV Liidu kvalifikatsioonide vastavus 06.06.2005 nr 120, RT I 2005, 32, 241.

FIBA Sisereeglite p.166 kohaselt tuleb silmas pidada, et töölepingut sõlmides võib klubi pidada lepingueelseid läbirääkimisi vaid mängija enda või FIBA poolt litsentseeritud agendiga. Nimetatud regulatsioon asub samuti kaitsma mängijat, tagades lepingueelsete läbirääkimiste puhul, et mängija ise osaleb lepingu koostamises ning tingimuste kokkuleppimises või teeb seda pädeva isiku vahendusel, välistades nii riske, mis võiksid tulla ebakompetentse isiku kaasamisest läbirääkimistesse. Sätestatud reegli tõsidust kinnitab FIBA Sisereeglite p.167, mille kohaselt näeb FIBA ette sanktsiooni klubile, kes peab lepingulisi läbirääkimisi mõne muu isiku, kui mängija või tema litsentseeritud agendiga. FIBA pädevuses on sellise juhtumi puhul määrata klubile kas hoiatus, rahatrahv, sätestada klubile rahvusvaheliste mängijate ülemineku keeld või kogunisti keelata kõik riiklik ning rahvusvaheline korvpalli valdkonnas tegutsemine.

Kui mängija on sõlminud enda esindamiseks FIBA litsentsiga agendiga lepingu ning asub agendi vahendusel läbirääkimistesse, on agent FIBA Sisereeglite p.158 (k) kohaselt kohustatud oma parima äranägemise kohaselt tagama, et mängija ja klubi vaheline tööleping võtaks arvesse FIBA mudellepingu põhilisi sätteid. Sellise reeglistikuga kaitseb FIBA mängijaid, kohustades agent lepingueelsetes läbirääkimistes klubiga juhinduma just FIBA poolt ettenähtud mudellepingust ning üritama töölepingusse kirja saada põhilised tingimused, mis FIBA poolt soovituslikult on ette nähtud.

Samuti ei luba FIBA Sisereeglid agendil sõlmida mängija töölepingut klubiga ilma, et ka mängija ise lepingu allkirjastaks. FIBA Sisereeglite p.158 (r) kohaselt peab agent tagama, et mängija allkirjastaks isiklikult klubiga sõlmitava töölepingu, mis on eelnevalt mängija nimel läbi räägitud. See tagab, et mängijal on alati võimalik tutvuda kõikide töölepingu tingimustega isiklikult. Nagu allpool selgitatud tekib seetõttu FIBA normi konflikt siseriikliku normiga.

Siseriiklikus kontekstis annab agendileping TsÜS § 115 lg 1 mõttes agendile mängija esindusõiguse. Esindusõiguse piirid lepitakse täpsemalt kokku agendilepingus, kuid nagu ennist juba mainitud, ei saa FIBA Sisereeglite kohaselt esindusõigus ulatuda sinna maani, et agent võiks mängija nimel töölepingu ise allkirjastada. Praktikas on agent töölepingu kaasallkirjastajaks. Eelduslikult antakse agendilepinguga agendile esindusõigus just lepingueelseteks läbirääkimisteks.

TsÜS § 115 lg 2 kohaselt ei või esindaja kaudu teha tehingut, mis seadusest või kokkulepeest tulenevalt tuleb teha isiklikult. Kuigi FIBA Sisereeglitest tulenevalt peab mängija töölepingu allkirjastama isiklikult, ei ole ilmselt tegemist regulatsiooniga, mis annaks otseselt aluse

kohaldada TsÜS § 115 lg-s 2 sätestatud normi. FIBA Sisereeglid, kui rahvusvahelise korvpalliorganisatsiooni reeglid seaduseks TsÜS § 115 lg 2 mõttes ei kvalifitseeru. TsÜS kommenteeritud väljaandekohaselt ei või TsÜS § 115 lg 2 kohaselt esindaja kaudu teha nn isiklikku laadi tehinguid. Isiklikku laadi tehingud, mille tegemiseks ei või kasutada esindaja abi, võivad eelkõige tuleneda seadusest. Sellised tehingud on eelkõige spetsiifilised perekonna- ning pärimisõiguslikud tehingud nagu abielu sõlmimine, testamendi tegemine ja pärimislepingu sõlmimine.<sup>59</sup> Seega korvpalluri tööleping kui tehing nimetatud paragrahvi mõjualasse ei kuulu. TsÜS § 115 lg-st 2 tulenev teine alternatiiv ehk kokkulepe, mille kohaselt tuleneb isikliku allkirjastamise nõue, ei ole samuti ühildatav FIBA Sisereeglitega. TsÜS kommenteeritud väljaande kohaselt on esindaja kasutamine välistatud ka nõusoleku andmisel tervishoiuteenuse osutamiseks, samuti selliste tehingute puhul, millega antakse luba sekkuda isiku kehalisse terviklikkusesse või piirata isiklikku vabadust.<sup>60</sup> Järelikult ei saa korvpalluri töölepinguga seoses rääkida ka kokkuleppest, millest tuleneks isikliku allkirjastamise kohustus.

Eelnevast lähtuvalt ei kuulu FIBA Sisereeglitest tulenev nõue, et mängija peab töölepingu allkirjastama isiklikult, TsÜS § 115 lg 2 erandi alla. Seega tekib siinkohal FIBA Sisereeglitest tuleneva nõude ning siseriikliku õiguse konflikt, mis seisneb selles, et ühel alusel on mängijal kohustuslik allkirjastada tööleping isiklikult ning teisel juhul on siiski lubatud leping allkirjastada esindaja vahendusel. Autori hinnangul tuleks sellise õiguste konflikti lahendamisel lähtuda valdkonnaspetsiifilistest normidest ehk võtta aluseks FIBA Sisereeglite nõue, mille kohaselt on korvpalluri töölepingu sõlmimisel vaja korvpalluri isiklikku allkirja. Seega tuleks nimetatud isikliku allkirjastamise nõuet käsitleda oma olemuselt ning eesmärgilt TsÜS § 115 lg 2 mõjualasse kuuluvaks. Selline lähenemine tagab olukorra, kus on garanteeritud, et lepingu sõlminud korvpallur saab tutvuda töölepinguga, mille tingimused on tema eest läbi rääkinud agent.

Sisuliselt tuleneb autori järeldusest, et korvpalluri tööleping eristub standardsest töölepingust seeläbi, et viimast on võimalik sõlmida ka esindaja kaudu, kuid korvpalluri töölepingut mitte. Autori hinnangul on selline eristamine põhjendatud, sest võrreldes tavalise tööturu situatsiooniga kasutatakse rahvusvahelisel korvpallurite turul reeglina esindajaid ehk agente, kes mängijate nimel tegutsevad. Tagamaks sellises situatsioonis kaitse mängijatele, et nende eest ei lepitaks kokku töölepingus, millega mängija tutvunud või nõustunud pole, on isikliku

---

<sup>59</sup> I.Kull, V.Kõve, P.Varul, M.Käerdi, Tsiviilseadustiku üldosa seadus, kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2010, lk 346, p.3.2

<sup>60</sup> Op.Cit.

allkirjastamise nõue põhjendatud ning vajalik. Praktikas peaks nimetatud nõue tähendada seda, et kui korvpalluri töölepingule kohaldub Eesti õigus, siis vaatamata regulatsioonist, mis lubab sõlmida töölepingut ka esindaja vahendusel, on korvpalluri töölepingu puhul kohustuslik, et tööleping oleks allkirjastanud mängija poolt isiklikult.

Siinkohal tõusetub õigustatud küsimus, mida tooks kaasa isikliku allkirjastamise kohustuse rikkumine? Lähtudes asjaolust, et autori hinnangul tuleb nõue valdkonna erinormide alusel lugeda kuuluvaks TsÜS § 115 lg 2 erandi mõjualasse, siis saame hinnata nõude rikkumise tagajärge samuti tuues paralleeli TsÜS § 115 lg-s 2 nimetatud kohustuse rikkumise tagajärjega. TsÜS kommenteeritud väljaande kohaselt peaks esindaja kasutamist tehingu tegemisel välistava keelu rikkumise korral esindaja tehtud tehing olema TsÜS § 87 alusel tühine. Poolte kokkuleppe rikkumise korral, millega on välistatud teatud tehingute tegemine esindaja kaudu, puudub esindajal tehingu tegemiseks esindusõigus ning keelu rikkumisega kaasnevad TsÜS §-des 128-130 sätestatud tagajärjed.<sup>61</sup> Seega on TsÜS § 115 lg 2 rikkumise korral ette nähtud tehingu tühisus. Lähtudes autori välja pakutud mudelist, kus FIBA Sisereeglitest tulenev nõue peaks olema TsÜS § 115 lg-ga 2 hõlmatud, tähendaks see praktikas, et korvpalluri tööleping, millel puudub mängija isiklik allkiri ning esineb vaid teda esindanud agendi allkiri, on tühine.

Eelnevast lähtuvalt tuleb agendi vahendusel sõlmitud töölepingu puhul silmas pidada, et agentide töö on reguleeritud nii siseriiklikul tasemel kui ka FIBA poolt. FIBA agentidele on ette nähtud võrdlemisi kõrged kvaliteedi kriteeriumid, et agendid suudaksid oma peamises rollis, ehk lepingueelsetes läbirääkimistes mängija nimel, saavutada parimad tingimused kaitsmaks eelkõige mängijat kuid ka klubi. Eesti siseriikliku õigust on võimalik kohandada agendi vahendusel lepingu sõlmimisele, kuid Eesti ja FIBA regulatsiooni koostoimes tuleks autori hinnangul täheldada seda, et agendi esindusõigus ei saa ulatuda sinna maale, et agent võiks täielikult iseseisvalt mängija eest töölepingu allkirjastada vaid alati tuleks garanteerida ka mängija enda allkiri töölepingul. Autori hinnangul võiks vastasel juhul argumenteerida isegi töölepingu tühisust. Praktikas on siiski levinud kindel tegutsemismudel, mille kohaselt allkirjastavad agendi vahendusel läbiräägitud töölepingu nii agent, mängija kui ka klubi.

---

<sup>61</sup> Op.Cit.

### 2.1.3 Lepingu jõustumine ja kestus

Töölepinguseadus ei näe ette täpset regulatsiooni töölepingu jõustumise kohta erinevalt näiteks lepingu lõppemisest, kus mh on ette nähtud, et tingimuslik töölepingu lõpetamise klausel on töölepingus keelatud (TLS § 4 lg 3). Lepingu jõustumise osas sisaldub elukutseliste korvpallurite töölepingutes reeglina klausel, mille kohaselt lepingu jõustumine on tingimuslik. Korvpalluri töö erisusest tulenevalt on töölepingu jõustumine seatud sõltuvusse mängija meditsiinilise kontrolli läbimisega. Agendi vahendusel läbi räägitava töölepingu puhul võib samuti mängija töölepingu jõustumine olla lükatud edasi kuni klubi on agendi ees täitnud oma kohustused.

TsÜS § 102 kohaselt on tingimuslik tehing edasilükkava või äramuutva tingimusega tehing. TLS § 4 lg 3 valguses on töölepingute puhul aktsepteeritav vaid üks TsÜS §-s 102 nimetatud alternatiiv. Töölepinguseaduse kohaselt ei ole töölepingu lõpetamist lubatud siduda äramuutva tingimusega, küll aga ei saa välistada töölepingu sõlmimist edasilükkava tingimusega. TsÜS § 102 lg 1 mõttes on tehing tehtud edasilükkava tingimusega, kui tehinguga kindlaksmääratud õiguslike tagajärgede tekkimine sõltub asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu. Seega siseriiklikus kontekstis on meditsiinilise kontrolli läbimine korvpallurite töölepingus edasilükkavaks tingimuseks, millest sõltub pooltele lepinguga kindlaks määratud õiguslike tagajärgede saabumine. Selliseks edasilükkavaks tingimuseks võivad olla ka teatud kohustused, mis on klubil mängija agendi ees – eelkõige klubi poolt agendi töötasu maksmine.

Korvpallurite töölepingutes sätestatakse praktikas sageli mängija meditsiinilise kontrolli läbimine viisil: „*Klubi kohustub 3 päeva jooksul peale lepingu allkirjastamist viima läbi meditsiinilise kontrolli*“. Meditsiinilise kontrolli tulemusest ehk asjaolust kas mängija füüsiline seisukord lubab tal asuda lepingut täitma või mitte, sõltub töölepingu jõustumine. Lepingu algus on tinglik ehk pandud sõltuvusse meditsiinilise kontrolli läbimisega. Kui meditsiinilise kontrolli tulemus on positiivne, siis leping jõustub. Vastasel juhul allkirjastatud tööleping õiguslikke tagajärgi pooltele ei too ehk muutub tühiseks.

Meditsiinilise kontrolli läbimise kohustus on klubile oluline mitmest aspektist. Esiteks kinnitab see mängija füüsilist valmisolekut asuda lepingut oma parimate võimete kohaselt täitma. Teisalt on see oluline ka mängija litsentsi taotlemisel Korvpalliliidust. Korvpalliliidu

„Korvpalli meistriliiga võistlusjuhend hooajaks 2014/2015“<sup>62</sup> p 15 a) kohaselt peab hiljemalt 26. septembril 2014 esitama iga klubi meistriliiga mängija kohta spordiarsti poolt väljastatud tervislikku seisundit kajastava dokumendi, mis tõendab, et mängija tervislik seisund lubab tal mängida meistriliigas tippkorvpalli. Selle puudumisel mängija litsentsi ei pikendata või ei väljastata.

Nähtavasti on edasilükkava tingimusega elukutselise korvpalluri töölepingu allkirjastamine vajalik klubile, kes saab sellisel viisil maandada riske, mis kaasnevad uue mängija palkamisega. Kui Eesti siseselt on klubidel eelduslikult hea ülevaade mängijateturust ning klubi huviorbiidis olevate mängijate füüsilisest seisukorrast, siis välismängijate osas selline teadmine puudub. Seega meditsiinilise kontrolli läbimise kohustus lepingus edasilükkava tingimusena on klubide perspektiivist äärmiselt vajalik ning hetkel kehtiva töölepingu seaduse kohaselt ka lubatav.

Elukutselise korvpalluri ning klubi vaheline tööleping on reeglina tähtajaline tööleping. Tulenevalt FIBA Sisereeglite raamatust 3, ptk 1 „Tingimused mängijale“ p.6 on korvpalluri töölepingu maksimaalseks kestuseks 4 aastat. Järelikult on korvpallurite töölepingud tähtajalised töölepingud TLS § 9 lg 1 teise lause mõttes. Kuigi TLS § 9 lg 1 teise lause kohaselt on lubatud tähtajalise töölepingu sõlmimine maksimaalselt viieks aastaks, siis korvpallurite töölepingute puhul tuleks lähtuda FIBA poolt sätestatud erinormist. FIBA reeglistik kohaldub läbi Korvpalliliidu ka klubidele ja mängijatele ning seega tuleks kohaldada erinormi. Lisaks on TLS § 9 lg 1 kohaselt lubatud tähtajalise töölepingu sõlmimine vaid juhul, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Võttes arvesse, et korvpalluri töösuhte puhul on tööandja huviks kasutada mängija teeneid võistlusmängudel, mis reeglina algavad septembris või oktoobris ning lõppevad mai kuus, siis tuleb korvpalluri töösuhte puhul tõdeda hooajalise töö tegemist. Elukutselise korvpalluri töö hooajalisuse tõttu on lubatud tähtajaliste töölepingute sõlmimine.

Reeglina ei soosita praktikas mängija sidumist klubiga võimalikult pikaks ajaks ning eelistatud on lühema kestusega töölepingud. Sagedased on töölepingud, mis sõlmitakse mängijaga üheks korvpallihooajaks ehk lepingu kestus jääb vahemikku september kuni mai-juuni. Seega standardne korvpalluri tööleping sõlmitakse 9ks kuni 10ks kuuks. Põhjusi miks

---

<sup>62</sup> Korvpalli meistriliiga võistlusjuhend hooajaks 2014/2015. Kättesaadav internetist: [http://www.basket.ee/et/dokumendid?document\\_id=27&action=download](http://www.basket.ee/et/dokumendid?document_id=27&action=download)

spordivaldkonnas eelistatakse tähtajalisi töölepinguid, mis sageli ongi sõlmitud vaid üheks hooajaks on mitmeid. Eelkõige tagab see nii klubile kui ka mängijale paindlikkuse töösuhtes. Klubi ei pruugi olla kindel oma järgmise hooaja eelarves ning samuti puudub klubil lõppastmes ikkagi teadmine kui hästi mängija nende klubi koosseisu sobib. Suuresti samadel põhjustel on lühem, tähtajaline leping huvipakkuv ka mängijale, kes ei pea ennast klubiga siduma pikaks ajaks, teadmata enda sobivust klubisse ning enda rolli mänguväljakul. Tähtajalised lepingud spordivaldkonnas on üle Euroopaline nähtus ning nende väärtust nähakse seetõttu, et spordi loomus on seotud võistlemisega ning tähtajalise lepingu puhul on võimalik lepingu kestus siduda just võistluste toimumise ajaga ehk ajaga, mil sportlane on enim motiveeritud töölepingu kohaseid ülesandeid täitma.<sup>63</sup>

Eelnevast tulenevalt eelistavad klubid ka praktikas sätestada lepingu lõppemise viimase võistlusmängu järgi, milles klubi osaleb. Seetõttu võib korvpalluri töölepingust leida näiteks sätte, mille kohaselt: „*Leping lõppeb 3 päeva pärast hooaja viimast mängu ning pärast nimetatud tähtaja möödumist puudub klubil õigus takistada mängijat klubi juurest lahkumast*“. Selline lepingu lõppemise määratlus peaks osapooli eelduslikult rahuldama, sest klubi garanteerib mängija osalemise klubi koosseisus kuni hooaja lõpuni ning pärast hooaja lõppu on võimalik mängijat kasutada veel paari päeva jooksul näiteks klubi turundusüritustel või hooaja eduka lõpu puhul tagada mängija olemasolu klubi juures vastamaks ajakirjanike küsimustele ning osalemaks tähistamise tseremooniatel.

TLS § 4 lg 3 kohaselt on lubatud sätestada töölepingus tinglikkus ainult edasilükkava tingimuse näol, lepingu sõlmimisel. Äramuutva tingimuse kasutamine töölepingu on keelatud. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt sätestab TLS § 4 lg 3 keelu tugineda kokkuleppele, millega saaks töölepingu lõpetada äramuutva tingimusega ehk tingimusega, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte (TsÜS § 102 lg 3). Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt ei ole teada äramuutva tingimuse puhul selle saabumise tõenäosus ega aeg, seega ei taga äramuutva tingimusega tööleping pooltele piisavat õiguskindlust ega ettenähtavust. Korvpallurite töölepingutes kasutatav klausel lepingu lõpetamiseks ilmselt TLS § 4 lg 3 sätestatud keelu alla ei kuulu. Seletuskirjast tulenevalt on töölepinguseadusega taunitud äramuutvat tingimust, mille ilmnemine ei ole ette prognoositav. Kui tähtajalises töölepingus on aga lepingu lõppemine seotud sõltuvusse hooaja viimase mänguga, siis tuleks

---

<sup>63</sup> United Towards a Common Goal: A European Sport, French National Olympic Committee (CNOSF) to Professional Sport. Conference on the contractual landscape in the sport sektor, 8-9 December 2008, London. Kättesaadav internetist: [http://www.cebrecz/dokums\\_raw/cnosf\\_study\\_contracts\\_professional\\_sport.pdf](http://www.cebrecz/dokums_raw/cnosf_study_contracts_professional_sport.pdf)

tõdeda, et tegemist ei ole pooltele ette prognoosimatu sündmusega. Loomulikult oleneb klubi viimase mängu toimumise aeg asjaolust, kas klubi langeb vastavas liigas juba põhiturniiri lõpuga, play-off mängudes või jõuab finaalmängudeni välja. Ometigi on autori hinnangul selline tähtjalise lepingu lõpetamise klausel töölepinguseaduse alusel lubatav kuivõrd hooaja viimase mängu määratlus on oluliselt selgem kui näiteks seletuskirjas välja toodud töötaja poolt vahekoolituse läbimine või tööandja ühinemine mõne muu ettevõttega, mis puhul on tegemist keelatud äramuutva tingimusega.<sup>64</sup>

Veelgi enam, kui töölepinguseadus näeb ette keelu kasutada äramuutvat tingimust just kaitsmaks töötajat etteprognoosimatu töösuhte lõpu suhtes, siis kirjeldatud klausli puhul on mängijale tagatud tööleping niikaua kuni klubi osaleb võistlussarjas. Eelduslikult kaotab mängija hooajaks sõlmitud lepingu puhul huvi klubi juures edasi viibida ning täita enda lepingulisi kohustusi klubi ees, kui võistlusmängudes enam ei osaleta ning mängija on teadlik, et järgmisel hooajal ta enam sama klubi koosseisus ei mängi.

## **2.2 Lepingu sisu**

### **2.2.1 Töötasu kokkulepped**

#### **2.2.1.1 Töötasu maksmise erisused**

Töölepinguseaduse § 28 lg 2 p 2 kohaselt on tööandja üheks põhiliseks kohustuseks maksta töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. Elukutseliste korvpalluritega töölepinguid sõlmivate klubide puhul ei ole selles osas erisusi. Klubi, kes on sõlminud korvpalluriga töölepingu ning lepingu allutatuse määr on piisav kvalifitseerimaks lepingu töölepinguks TLS § 1 mõttes, kaasneb klubile kohustus töötasu maksmiseks.

Praktikas on reeglina töötasu puudutavad kokkulepped põhjalikult töölepingutes kajastatud ning töötasu maksmise kord täpselt reguleeritud. TLS § 33 lg 1 kohaselt kuulub töötasu maksmisele kord kuus, kui kokku ei ole lepitud lühemas tähtajas. Seega tuleneb töölepinguseadusest kohustus maksta mängijale töötasu kord kuus. Praktikas nimetatud kohustust klubid ka jälgivad ning reeglina on töötasu maksmine elukutseliste korvpallurite töölepingutes sarnane standardsete töölepingutega, kus töötasu makstakse töötajale välja töötatud kuule järgneva kuu alguses. Kohtud on tuvastanud, et sellisel viisil toimus töötasu

---

<sup>64</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde. 8.12.2008. Kättesaadav internetis: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf)

maksmine ka A.R.-i ja T.L.-i vaidlusalustes töölepingutes, kus Riigikohus luges üheks pooltevahelise lepingu töölepinguks kvalifitseerimise aluseks just regulaarse töötasu maksmise.<sup>65</sup>

Elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul on töötasu osas läbirääkimine üheks olulisemaks aspektiks, millest sõltub, kas pooled jõuavad lepingu sõlmimiseni või mitte. Klubi huvi on leida võimalikult hea mängija võimalikult odava töötasu eest ning mängijad seevastu soovivad klubide otsingul leida parimaid töötasu tingimusi. Seega on töötasu kokkulepped töösuhte läbirääkimistel olulisel kohal ning sageli tuleb klubidel leida töötasu maksmisel nõ mängijaid soodustavaid võimalusi, et veenda mängijat klubiga lepingut sõlmima. Eelkõige on niisugused mängijat soosivad klauslid just välismängijate lepingutes, kelle puhul on tegemist mängijatega, kes on oma kvaliteeti juba varasemalt tõestanud ning seega on klubi valmis võtma kõrgendatud riske.

Näiteks võib elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduda klausel:

*„Vaatomata sellele, kas leping öeldakse üles mängija ebapiisava sooritusvõime, mängija surma, haiguse, vigastuse või muude vaimsete või füüsiliste puuduste tõttu, välja arvatud mängija otsese ja raske lepingu rikkumise tagajärjel, kohustub klubi maksuma põhipalka täies ulatuses nii nagu lepingus kokku lepitud „<sup>66</sup>*

Näitena toodud klausliga pakub klubi mängijale täielikult garanteeritud töötasu, mille maksmine ei sõltu mingil moel mängija sooritusvõimest väljakul ega lepingu ennetähtaegsest lõppemisest – vaatamata selle alusest. Tegemist on kahtlemata klausliga, millega klubi võtab endale täiendava riski kuivõrd lepingu sõlmimisel ei ole välistatud, et mängija ei suuda klubi ootustele vastavalt väljakul ülesandeid täita ning mängija võib muutuda klubile ebavajalikuks. Sellisel juhul võib klubi endiselt mängijaga töölepingu üles öelda, kuid töötasu maksmise kohustusest klubi ei pääse. Seega välistab klubi näitena toodud klausli lepingusse lisamisega õiguse töötasu alandamiseks TLS § 73 alusel kui ka õiguse keelduda edasisest töötasu maksmisest töölepingu erakorralisel üles ütlemisel töötajast tulenevalt põhjusel.

Klubi kohustus jätkata töötasu maksmist lepingu lõppemisel on oma olemuselt sarnane tööandja kohustusega maksta hüvitist tähtajalise töölepingu ülesütlemisel TLS § 100 lg 3 mõttes. TLS § 100 lg 3 kohaselt maksab tööandja tähtajalise töölepingu ülesütlemisel

<sup>65</sup> RKTkm 3-2-1-3-05 ja RKTkm 3-2-1-9-05.

<sup>66</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.3.6, autori isiklik kogu.

majanduslikul põhjusel, välja arvatud tööandja pankrot, töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu. Hüvitada tuleb n-ö saamata jäänud tasu, millele oleks töötajal olnud õigus, kui ta oleks saanud töötada kokkulepitud tähtajani.

Regulatsioon lähtub tähtajalise töölepingu olemusest, mille kohaselt tähtajaline leping lõpeb kokkulepitud tähtaja möödumisel ja selle ülesütlemine ennetähtaegselt peab olema erandlik. Juba tähtajalise lepingu sõlmimisel peab tööandja veenduma, kas tal on töötajale kokkulepitud tähtajani tööd anda, vastasel juhul oleks mõistlik sõlmida tähtajatu töösuhe.<sup>67</sup> Nimetatud tööandja kohustus rakendub aga töölepingu seaduse kohaselt ainult juhtudel, kui tööandja ütleb üles töötaja lepingu olukorras, kus töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või tööandja tegevuse lõppemisel.

Eelnevalt näitena toodud lepingu klausliga laiendab klubi olemuslikult TLS § 100 lg 3 kohaldamisala kõikvõimalikele tähtajalise töölepingu lõppemise alustele välja arvatud mängija otsene ja raske lepingu rikkumine.

TLS § 88 kohaselt võib tööandja tähtajalise töölepingu lõpetada töötajast tuleneval põhjusel. TLS § 88 rakendamise aluseks on „mõjuv põhjus“, mis seisneb töötaja poolt oma töökohustuste rikkumises. Selles valguses tuleks hinnata ka näitena toodud klausli välistuse alust ehk mille kohaselt puudub klubil täieliku töötasu maksmise kohustus, kui mängija rikub lepingut otseselt ja raskelt. Eelnevast lähtuvalt peaks igakordselt hindama, kas lepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 mõnel alusel vastab näitena toodud klausli välistuse tingimusele. Kahtlemata ei ole igasugune töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 mõnel alusel automaatselt käsitletav kui töötaja otsene ja raske töölepingu rikkumine. Veelgi enam on näitena toodud klausli puhul spetsiifiliselt välistatud TLS § 88 lg 1 p 1 ja 2 (vastavalt tervisekahjustus ja töövõime vähenemine) kui alused, mil klubi võiks jätta täies mahus töötasu mängijale välja maksmata. Seega saavutab töötaja näitena toodud klausliga kindlama positsiooni töösuhtes, kus olenemata töösuhte lõppemise alusest või ajast on töötasu täies mahus garanteeritud, võttes arvesse erandlikke välistavaid juhtumeid, kus ülesütlemise aluseks on mängija otsene ja raske lepingu rikkumine.

---

<sup>67</sup> E.Käärats T. Treier S.Suder M. Pihl M. Proos, Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde, 2013, lk 164.

Eelnevalt nähtuvalt asetab klubi ennast näitena toodud klausli lepingusse lisamisega kehvemasse positsiooni, kui seda sätestab töölepinguseadus. Erinevalt töötajast on tööandja kahjuks töölepingu seaduses sätestatust kõrvalekalduv kokkulepe TLS § 2 kontekstis lubatav ning kehtiv.

### 2.2.1.2 Töötasu maksmisega viivitamine ja viivisintress

Töölepinguseadus ei sätesta erisusi töötasu ja puhkusetasu maksmisega viivitamisel viiviste arvestamiseks ega sätesta ka viivisemäära. Seega tuleneb töötasu ja puhkusetasu maksmisega viivitamise regulatsioon võlaõigusseadusest, kui pooled ei ole lepingus teisiti kokku leppinud. VÕS §-st 113 lg 1 tulenevalt võib rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral võlasaldaja nõuda võlgnikult viivitusintressi (viivist) arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni. Intressimäär ehk viivisemäär, kui töötaja ja tööandja ei ole selles eraldi kokku leppinud, tuleneb VÕS §-st 94 lg 1 ning §-st 113 lg 1, mis määravad kindlaks võlasuhte intressimäära. VÕS § 94 lg 1 kohaselt on intressimääraks poolaasta kaupa Euroopa Keskpannga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär enne iga aasta 1. jaanuari ja 1. juulit, millele lisandub VÕS § 113 lg 1 kohaselt kaheksa protsenti aastas, kui seaduses või lepingus ei ole ette nähtud teisiti.<sup>68</sup>

Nagu eelnevalt selgitatud on elukutseliste korvpallurite töölepingute töötasu küsimused äärmiselt olulised lepingueelsetes läbirääkimistes. Seega leiduvad reeglina lepingutes klauslid, mis reguleerivad täpselt ka töötasu viivitamisega kaasnevaid poolte õiguseid ning kohustusi. Samuti on reeglina lepingus kokku lepitud viivisintressis, mis tähendab, et võlaõigusseaduse järgne viivise määr kohaldamisele ei tule. Viivise määra suurus on jällegi avatud läbirääkimistele, kuid praktikas rakendatakse üldjuhul väiksemaid intressimäärasid kui seadus ette näeb. Viivitusintressi puhul tuleb silmas pidada, et selle sissenõudmine on seotud rahalise kohustuse täitmisega viivitamisega, mis tähendab, et mängijal on õigus nõuda viivitusintressi alates esimesest päevast, mil tööandja on töölepingus kokkulepitud töötasu maksmise kuupäeva ületanud.

Praktikas võivad elukutseliste korvpallurite töölepingutes sisalduda näiteks järgnevad klauslid:

---

<sup>68</sup> S.Pello, Palgaviivis, 2012.

*„Kui klubi on palga maksmisega viivitanud enam kui 10 päeva ei ole mängija enam kohustatud osalema mängudel ega meeskonna treeningutel“;<sup>69</sup>*

*„Kui palga maksmisega on viivitatud enam kui 20 päeva, siis mängija lepingulised kohustused lõppevad, mängijal on õigus ühepoolselt leping lõpetada, sellel hetkel muutuvad sissenõutavaks ka kõik lepingu kohased palga maksed, mis veel ei ole makstud või poleks veel sissenõutavaks muutunud.“;<sup>70</sup>*

*„igakuise töötasu maksmise hilinemisel üle 30 päeva ja juhul kui mängija on täitnud kõik endale lepinguga võetud kohustused, on mängijal õigus keelduda osalemast treeningutel ja võistlustel hetkeni kuni klubi on oma rahalised kohustused mängija ees täielikult täitnud. Kui klubi hilineb 30 päeva igakuise töötasu maksmisega summas x eurot on mängijal õigus leping lõpetada ühepoolselt. Sellisel juhul on klubi kohustatud andma mängijale vabastuse liitumaks teiste klubidega, kusjuures lasub klubil kohustus tasuda mängijale 50% lepingu kehtivusaja lõpuni makstavast summast“.<sup>71</sup>*

Näitena toodud klauslitest nähtub, et töötasu maksmisega viivitamisel rakendatakse elukutseliste korvpallurite töölepingutes regulatsiooni, mis näeb täpselt ette mängija õigused klubi poolt töötasu maksmisega viivitamisel. Samuti on eelnevatest näidetest näha kuidas võivad lepingueelsete läbirääkimiste tulemusel viiviseid puudutavad klauslid varieeruda, olenevalt eelkõige sellest, kui suuri riske on klubi nõus vastava mängija osas võtma.

Lisaks seadusejärgsetele viivistele, mis lisanduvad maksmata töötasu nõudele võib mängija näitena toodud klauslite kohaselt keelduda töö tegemisest, kui klubi on maksetega viivituses või isegi töölepingu ühepoolselt üles öelda, kui maksetega on viivitatud pikema perioodi vältel. Töö tegemiseks keeldumise aluse annab iseenesest TLS § 19, mis sätestab loetelu olukordadest, mil töötaja võib keelduda töö tegemisest. TLS § 19 p 6 kohaselt võib selline alus tuleneda ka töölepingust. Seega kvalifitseerub näitena toodud klausel, mille kohaselt mängija ei ole kohustatud enam osalema mängudel või treeningul just TLS § 19 p 6 kohaseks aluseks, mil töötaja võib õiguspäraselt keelduda töö tegemisest.

---

<sup>69</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 lk 2 lg 3, autori isiklik kogu.

<sup>70</sup> Op.Cit.

<sup>71</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.3.3, autori isiklik kogu.

Klubi poolt pikema viivituse korral mängijal tekkiv lepingu erakorralise ülesütleamise alus kinnitab veelkord, kui olulised on töötasu sätted elukutselise korvpalluri töölepingus ning nende mittejärgimisel järgnevad klubile märkimisväärselt negatiivsed tagajärjed.<sup>72</sup>

### **2.2.1.3 Elukutselisele korvpallurile pakutavad täiendavad hüved**

Elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul on tavaliseks praktikaks, et lisaks töötasule lepitaakse kokku täiendavaid hüvedes, mida klubi on valmis mängijale pakkuma. Suures plaanis leidub elukutseliste korvpallurite töölepingutes kahte tüüpi boonuseid, millest esimesed on rahalised preemiad võistkonna saavutuste eest ning teised mitterahalised, mis on tagatud töölepinguga ning pole seotud võistkonna saavutustega.

Klubi poolt pakutavad boonused on kahtlemata lepinguliste läbirääkimiste jooksul töötasu kõrval tähtsad. Milliseid boonuseid klubi on valmis mängijale töölepinguga lõplikult pakkuma sõltub eelkõige sellest, kui palju klubi vastavat mängijat vajab ning palju ollakse valmis tervikuna mängija hüvedele kulutama. Klubi poolt pakutavad täiendavad hüved on klubile kahtlemata rahaliseks koormaks kuivõrd töötajale väljamakstavate boonuste pealt tekib klubil täiendav maksukohustus vastavalt pakutavale hüvele.

Tulumaksuseaduse § 12 lõike 1 punkti 7 ja § 19 lõike 2 kohaselt maksustatakse füüsilise isiku poolt saadud preemia tulumaksuga. Kui preemiat makstakse isiku aktiivse tegevuse ehk töö tegemise (sh võlaõigusliku töövõtu) eest, maksustatakse preemia lisaks tulumaksule ka sotsiaalmaksuga ning töötuskindlustusmaks ja kohustusliku kogumispensioni maksega. Elukutseliste korvpallurite töölepingutes leidub sageli motivatsiooni pakett, mis sisaldab rahalisi preemiaid heade tulemuste eest. Näiteks võib lepingus sisalduda klausel, mille kohaselt mängija saab kindlas summas preemiat, kui meeskond pääseb võistlussarjas *play-off*-i, kui meeskond jõuab finaali või kui meeskond võidab võistlussarja. Kõik sellised täiendavad preemiad kuuluvad maksustamisele samadel tingimustel nagu töötajale makstav töötasu. Seega kaasneb klubile preemiate lisamisega mängija töölepingusse täiendav maksukoormus.

TLS § 29 lõike 4 alusel on võimalik lisaks rahas makstavale töötasule kokku leppida muude (mitterahaliste) hüvede andmises töötajale. Sellisel juhul on töötajal õigus nõuda kokkulepituid muid hüvesid, näiteks ametiauto, mobiiltelefoni, spordiklubi liikmekaardi või tööandja

---

<sup>72</sup> Töötasu maksimisega viivitamist kui erakorralise töölepingu ülesütleamise alust on täpsemalt analüüsitud käesoleva töö peatükis 2.3.3.

eluruumi kasutamist. Kokkulepitud hüvesid ei ole õigus nõuda rahas. Kirjeldatud regulatsiooni eesmärk on laiendada poolte vabadust töösuhtele sobivates tingimustes kokku leppimisel. Nimetatud hüved on selgelt eristatud töötasust. Hüvede ja töötasu eristamise eesmärk on vältida olukordi, kus tööandja arvestab töötaja töötasu osana mitterahalisi hüvesid, mis ei lähe arvesse näiteks haigushüvitise või pensionikindlustuse arvutamisel, eksitades töötajat nimetatud ootuste osas.<sup>73</sup>

Mitterahaliste hüvede osas kasutatakse praktikas eelkõige lepingu klausleid, millega tagatakse mängijale lepingu kehtivuse perioodiks korvpallivarustus ning vajadusel selle uuendamine ehk konkreetne arv korvpalli jalatseid ning treening riietus. TuMS § 48 lg 4 kohaselt loetakse erisoodustuseks töötaja poolt tööandjalt töösuhtest tulenevalt saadud rahaliselt hinnatav hüve. Kui tööandja ostab tööriided (nt korvpallivarustus mängijale), siis ei tuleks seda lugeda hüveks, mis tuleb erisoodustusena maksustada. Tööandja peab kulutuse tegemisel hindama, kas kulu on tehtud töötaja või tööandja huvides. Erisoodustuseks loetakse töötaja isiklikes huvides tehtud väljaminekud (nt meelelahutus, toitlustamine, hobid, riided, kodune vara, töölt koju sõit jne).<sup>74</sup> Seega korvpalliklubi poolt mängijale tema tööga seonduva varustuse hankimine ei kuulu tulumaksuseaduse kontekstis maksustamisele erisoodustusmaksuga ning selliste hüvedega täiendavat maksukoormust ei kaasne.

Samas on praktikas sagedane mängijale tema tööga otseselt mitteseotud hüvede pakkumine. Sellisteks mitterahalisteks hüvedeks võivad olla näiteks auto või eluase. Selliste soodustuste osas tuleb märkida, et TuMS § 48 lg 4 p 1 ja 2 kohaselt on tegemist erisoodustustega ning klubi peab arvestama täiendava maksukohustusega. Klubil tuleb erisoodustustelt tasuda ettevõtte tulumaksu määras 21/79 ning samuti tuleb tasuda sotsiaalmaksu määras 33%, kusjuures sotsiaalmaks makstakse ka tulumaksu summalt. Näitliku tehtena tähendab see, et töötajale antud 200 euro väärilise hüvega kaasneb tööandjale maksukulu 136,72 eurot.<sup>75</sup>

Eelnevast lähtuvalt on töötasu täiendavate hüvede elukutseliste korvpallurite lepingutesse lisamine klubile märkimisväärseks täiendavaks kuluks, millega üldjuhul kaasneb ka maksukohustus. Ainult elukutselise korvpalluri tööga otseselt seotud hüvedelt ei tule klubil tasuda erisoodustusmaksu.

---

<sup>73</sup> E.Käärats T. Treier S.Suder M. Pihl M. Proos, Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde 2013, lk 71

<sup>74</sup> L.Lehis. Tulumaksuseadus, kommenteeritud väljaanne, Tartu, 2000, lk 829.

<sup>75</sup> T.Taube, Töölepinguseadus, näidised ja kommentaarid, 2014.

## 2.2.2 Meditsiini teenuste kokkulepped

Töölepinguseadus ei näe eraldi ette spetsiifilisi tööandja kohustusi tagamaks töötajata tervis või tervishoiuteenuste kasutamise kulude hüvitamine. TLS § 28 lg 6 kohaselt peab tööandja siiski tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning samuti peab tööandja töölepingu seaduse kontekstis arvestama seadusele vastava puhkeaja võimaldamisega töötajale. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse<sup>76</sup> kohaselt peab tööandja samuti tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Seega on tööandja kohustused töötaja ees reguleeritud just sellest aspektist, et tagada töötajale ohutu töökeskkond ning minimeerida kutsehaiguste ning töökohal tekkivate vigastuste oht.

Elukutseliste korvpallurite töölepingutes on tervishoiuteenustega seotud kokkulepped tähtsal kohal ning sisalduvad reeglina kõikides töölepingutes. Erinevalt standardsetest töölepingutest on korvpallurite puhul tervisega seotud küsimuste lepinguline reguleerimine olnud äärmiselt tähtis kahel põhjusel. Esiteks korvpalluri, kui sportlase töö iseloom on tervisele ohtlik kuivõrd tööd tehakse päevast päeva kehaliste soorituste näol nii treeningutel kui mängudel. Seega on korvpalluri elukutse väga vigastuste aldis ning mängijad soovivad saada lepinguga kindluse, et vigastuse korral on klubi nõus katma ravi kulud. Teiseks ei ole korvpallurite töösuhet pika perioodi vältel kvalifitseeritud töösuhteks ning seega ei ole mängijad olnud kaetud ka riikliku ravikindlustusega. Seega on mängijad olnud olukorras, kus nende tehtava tööga kaasneb suur vigastuse oht, kuid puudub riikliku ravikindlustuse kate ning ravikulude katmine on jäänud mängijatele endile. Eelnevast lähtuvalt on elukutseliste korvpallurite töölepingutes olnud olulised mängija ravi puudutavad kokkulepped, olles mängijatele põhiliseks võimaluseks garanteerida enda ravikulude katmine.

Korvpallihooaegadel 2014/2015 ja 2015/2016 kasutusel olnud töölepingutes on mängijale tervishoiu teenuste kasutamise võimaldamist reguleeritud näiteks järgnevate klauslitega:

*„Lepingu perioodi jooksul garanteerib Klubi mängijale tervishoiuteenuse sh hambaravi, mis katab Mängija vigastused või Mängijast käesoleva lepingu täitmisel põhjustatud vigastused teisele isikule ja teiste isikute varale.“<sup>77</sup>*

<sup>76</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus RT I 1999, 60, 616; RT I, 26.02.2015, 17.

<sup>77</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.6.1, autori isiklik kogu.

*„Klubi nõustub pakkuma ning tasuma kõik meditsiini, haigla, kirurgi ja hambaravi (välja arvatud kosmeetilised protseduurid) kulud mängijale või tema perekonnale, kes elab koos mängijaga Eestis“<sup>78</sup>*

*„Mängija peab lubama meditsiinilisi ülevaatusi, kui klubi soovib mängija kindlustada“<sup>79</sup>*

Eelnevast lähtuvalt leidub korvpallurite töölepingutes tervishoiuteenuste osutamise ja kulude eest tasumise kokkuleppeid, mis asetavad mängija sarnasesse või isegi paremasse olukorda, kui mängijale laieneks riiklik ravikindlustus. Tervishoiuteenuste osas kokkuleppele jõudmine on eriliselt oluline välismängijatele, kes ei pruugi olla teadlikud riiklikust tervishoiu süsteemist ning soovivad saada töölepinguga graneeritud tervisekaitse. Näitena toodud klauslitest nähtub, et ka mängijate kindlustamine on olnud praktikas kasutusel. Mängija kindlustamine võimaldab klubil maandada riski, mis võib tuleneda mängija tõsise vigastuse korral, kuid samas peab klubi arvestama regulaarsete kindlustusmaksetega.

Käesoleva töö peatükis 1.1 selgitatu kohaselt<sup>80</sup> on elukutselise korvpalluri töösuhe kvalifitseeritav töölepingu kohaseks töösuhteks, mis tähendab, et mängijatele on hakanud laienema riiklik ravikindlustus. Sellest tulenevalt võib eeldada tervishoiuteenuste kokkulepete tähtsuse vähenemist elukutseliste korvpallurite töölepingutes. Samas võib riikliku tervishoiu teenuse osutamine olla pikaajaline protsess, mis ei võimalda mängijal saada võimalikult kiiresti vajalikku arsti abi. Seega on ilmselt ka tulevikus klubid valmis panustama rahaliselt mängijate tervishoiuteenuste katmisesse, et tagada mängijate võimalikult kiire naasmine vigastuspausilt. Vaatamata riikliku ravikindlustuse kaitsele ei ole välismängijatega sõlmitavate lepingute puhul samuti oodata olulist praktika muutumist, sest reeglina soovivad välismängijad saada tervise kindlustuse tagatud töölepinguga, millega klubi kohustub hüvitama meditsiiniteenuste kasutamise kulud.

Vaatamata eelnevale peaksid nii klubid kui ka mängijad teadvustama elukutseliste korvpallurite õigust riiklikele tervishoiuteenustele. Ravikindlustuse seaduse<sup>81</sup> § 5 lg 1 ja 2 kohaselt on õigus ravikindlustusele üle ühekuulise tähtajaga või määramata ajaks sõlmitud töölepingu alusel töötavatel inimestel, kelle eest on tööandja kohustatud maksma sotsiaalmaksu tööandja. RaKS § 6 lg 1 kohaselt tekib töötaja ravikindlustus töötamise

<sup>78</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 p.5.d, autori isiklik kogu.

<sup>79</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 lk 2 lg 2, autori isiklik kogu.

<sup>80</sup> Vaata peatükk 1.1 lk 7-11.

<sup>81</sup> Ravikindlustuse seadus RT I 2002, 62, 377; RT I, 23.03.2015, 18.

registrisse kantud töötamise alustamise kuupäevast arvestatava neljateistkümnapäevase ooteaja möödumisel. Kui töötamise registrisse kantud töötamise alustamise kuupäev jääb kehtiva ravikindlustuse ajavahemikku, jätkub ravikindlustus uuel alusel ilma katkemiseta. Töötamise alustamine tuleb registreerida töötamise registris hiljemalt tööle asumise hetkeks.

Elukutseliste korvpallurite puhul, kes sõlmivad oma töösuhetes alati tähtajalisi töölepinguid tuleb riikliku ravikindlustuse katte puhul tähele panna, et ravikindlustuse perioodi kestus ei ole tähtajalise töölepinguga töötajaid soosiv. RaKS § 6 lg 3 kohaselt lõppeb tähtajalise töölepinguga töötaja kindlustuskaitse kahe kuu möödumisel töötamise registrisse kantud töötamise lõppemise päevast. Kuna reeglina on elukutseliste korvpallurite lepingu lõppemise aeg seatud sõltuvusse korvpalli hooaja lõpuga, siis lõppevad töölepingud tavalise praktika kohaselt mai lõpus või juuni alguses. Uueks hooajaks sõlmitakse lepingud üldjuhul aga alles sügisel. See tähendab RaKS § 6 lg 3 mõttes seda, et elukutselisel korvpalluril puudub kahe korvpallihooaja vahel tõenäoliselt vähemalt kuu aja jooksul riiklik ravikindlustus. Mängijatele on tegemist kahtlemata suure riskiga. Seejuures tuleb arvesse võtta asjaolu, et potentsiaalselt võib mängija sattuda olukorda, kus ta saab vigastuse, mis nõuab näiteks kirurgilist sekkumist ning töölepingus puudub klausel, mille kohaselt klubi peaks nimetatud vigastuse ravi kulud hüvitama. Sellisel juhul peab mängija tuginema riiklikule ravikindlustusele ning leidma aja sobivaks lõikuseks. Kuna aga ootejärjekorrad riikliku teenuse puhul võivad osutada pikaks, siis operatsiooni ajaks võib tööleping olla lõppenud ning möödunud on samuti kahe kuu pikkune aeg, mil ravikindlustus on tagatud seaduse alusel. Sellisel juhul jääb mängija lõppastmes ikkagi riikliku ravikindlustuse katteta ning peab ise katma enda ravimise kulud. Ilmselt ei saa mõistlikult ka eeldada, et kirurgilist sekkumist vajava vigastusega mängija suudaks endale leida kiiresti uue koduklubi, et tagada ravikindlustuse katte jätkumine.

### **2.2.3 Elukutselise korvpalluri isikuandmeid puudutavad kokkulepped**

Elukutselised korvpallurid ning korvpalliklubid on töösuhete iseloomust tulenevalt kõrgendatud avalikkuse tähelepanu all. Eesti korvpalli meistriliigas ning rahvusvahelistes liigades osalevate klubide mängudega käib kaasas märkimisväärne publiku huvi ning nii mängijate kui klubide tegevust lahatakse aktiivselt meedias. Hooajal 2012/2013 käis korvpalli

meistriliiga mängu vaatamas keskmiselt 483 pealtvaatajat. Suurima rahvahulgaga kerkis esile Tartu Rock, kelle mängu jälgis meistriliigas keskmiselt 1075 inimest.<sup>82</sup>

Avalikkuse tähelepanu tõttu on mängija isikuandmed sh mängija kuvand heaks reklaami objektiks. See tähendab, et nii mängijal endal kui ka klubil, mille koosseisus mängija mängib on potentsiaalselt võimalik kasutada mängija kuvandit reklaamimaks kas klubi või mõnda sporditoodet. Seega leiduvad elukutseliste korvpallurite töölepingutes klauslid, mis reguleerivad mängija isikuandmete kasutamise õigust reklaami eesmärgil. Mängijate isikliku kuvandi õiguse (inglise keeles *image right*) reguleerimine ärielistest huvidest lähtuvalt on saanud *sine qua non* osaks spordi turunduses. Elukutseliste korvpallurite isikliku kuvandi õiguse üleandmised klubile või kolmandatele osapooltele võivad osutada isegi enam ihaldusväärsemaks kui töölepingu järgne töötasu. Rahvusvahelise korvpalli raamistikus on see viinud isikliku kuvandi üleandmise lepingute laialdase levikuni.<sup>83</sup>

Eesti korvpalliklubide praktikas kuuluvad isikliku kuvandi õiguse lepingulised regulatsioonid peamiselt töölepingu juurde ning selles osas reeglina eraldi lepinguid ei sõlmita. Näiteks võivad elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduda järgnevad isikuandmete üleandmist puudutavad klauslid:

*„Mängija loovutab klubile õigused kasutada oma isiklikku kuvandit ükskõik mis viisil klubi seda soovib, seni kuni kasutamise eesmärgiks on klubi reklaamimine. Mängija nõustub samuti osalema kõikidel sotsiaalsetel- ja promo üritustel, kus klubi soovib, et mängija osaleks.“<sup>84</sup>*

*„Mängijal on keelatud ise sõlmida reklaami- ja või sponsorlepinguid ilma klubi eelneva loata.“<sup>85</sup>*

Näitena toodud klauslite esemeks on mängija isikuandmed, mille kasutamise korda lepinguga reguleeritakse. Tegemist võib olla rahalises mõttes äärmiselt tähtsate kokkulepetega. Kuigi Eesti kontekstis ei pruugi reklaami- ja sponsorlepingud tuua kaasa märkimisväärseid sissetulekuid on rahvusvahelises mastaabis tegemist suure ärilise kandepinnaga

---

<sup>82</sup> Eesti Rahvusringhääling, sport, Korvpallil üle kahe korra rohkem publikut koduliigas, jalgpall parem koondisetasandil, 10.12.2013. Kättesaadav internetis: <http://sport.err.ee/v/jalgpall/df60278f-1496-44c0-9a75-bdc29f0cf670>

<sup>83</sup> T.Diathesopoulou, Asser International Sports Law Blog, Image Rights in Professional Basketball (Part I): The ‘in-n-out rimshot’ of the Basketball Arbitral Tribunal to enforce players’ image rights contracts, 2014.

<sup>84</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 p.13, autori isiklik kogu.

<sup>85</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.1.3.1, autori isiklik kogu.

valdkonnaga.<sup>86</sup> Seega on mängijale väga oluline, millised piirangud talle seatakse töölepinguga oma isikuandmete kasutamiseks. Näitena toodud klauslite puhul annab mängija nõusoleku klubile oma kuvandit kasutada klubi reklaamimiseks. Eelduslikult tähendab see mängija pildi kujutamist näiteks korvpallimängude piletitel, flaieritel ja reklaamplakatil. Samuti loovutab mängija oma õiguse sõlmida iseseisvalt reklaami ja sponsorlepinguid. See tähendab, et klubi saab kontrollida, millistes kanalites ja millisel viisil sportlase kujundit reklaamiks kasutatakse.

Omaette probleemina tõusetub isikuandmete ehk isikliku kuvandi üleandmisega selle tasustamise küsimus. Kui õiguste üleminek toimub töölepingu klausliga, siis puudub sellise õiguse loovutamise eest eraldi tasu ning see peaks kuuluma juba kokkulepitud töötasu hulka. Euroopa kohtutesse ei ole käesolevaks hetkeks jõudnud vaidlused seoses isikliku kuvandi üleandmise lepingute tasustamisega, kuid USA kohtupraktika on selles osas võtnud konkreetse seisukoha. Kaasuses *O'Bannon v NCAA and Electronic Arts INC*<sup>87</sup> nõudis endine ülikooli sportlane rahvuslikult ülikoolispordi liidult (NCAA) ja videomängude tootjalt Electronic Arts INC-lt rahalist hüvitist NCAA poolt tema isikliku kuvandi kasutamise eest. Nimelt peavad ülikooli korvpallurid tasuta loovutama NCAA korvpalliliigas mängimiseks oma isikliku kuvandi õigused NCAA-le. NCAA omakorda saab ülikooliliiga suure publiku ja meediahuvi tõttu mängijate isikliku kuvandit kasutada reklaamiotstarbel ning saada nende õiguste ärilise realiseerimise eest märkimisväärset tulu. Oma 8. augusti.2014 otsuses leidis kohus, et hagejal on õigus saada osa kasumist, mida saab NCAA mängija isikliku kuvandi õiguste ärilisel realiseerimisel.

Sisuliselt andis viidatud kohtulahend selge juhise, et mängijate isikliku kuvandi õiguste reguleerimine ei tohiks mängijat asetada olukorda, kus tal puudub võimalus saada osa loovutatud õiguse genereeritavast tulust. Seega olukorras, kus mängija loovutab oma isikliku kuvandi õiguse klubile tasuta või ühekordse kindla summa eest ning klubi kasutab seda õigust märkimisväärse tulu genereerimiseks on rikutud mängija õigusi oma isikliku kuvandi äriliseks realiseerimiseks.<sup>88</sup> Kuigi antud hetkel on tegemist USA kohtupraktikal põhineva

---

<sup>86</sup> L. Colantuoni and C. Novazio, *The International Sports Law Journal*, Intellectual Property Rights in Basketball, 2011/1-2, lk 58.

<sup>87</sup> Edward O'Bannon et al v National Collegiate Athletics Association, Electronic Arts Inc and Collegiate Licensing Company (US District Court, 08.08.2014).

<sup>88</sup> T. Diathesopoulou, *Asser International Sports Law Blog*, Image Rights in Professional Basketball (Part II): Lessons from the American College Athletes cases, 2014.

õigusteoreetilise seisukohaga tuleks Eesti klubidel põhjalikult analüüsida mängijatega isikliku kuvandi õiguse üleandmise kokkulepete kujundamist.

Autori hinnangul tuleks mängija isikliku kuvandi õiguse üleandmisel klubile reguleerida selgelt mängija tasustamine õiguse loovutamise eest ning seal juures ei tohiks tegemist olla tasuta võõrandamise või ühekordse tasuga vaid tasuga, mis arvestab klubi poolt reaalselt genereeritavat tulu, mida saadakse mängija isikliku kuvandi ärilisel realiseerimisel.

Isikuandmete töötlemist töölepingulises suhtes reguleerib TLS § 41, mille kohaselt on töötajal õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist. Samuti peab tööandja tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt isikuandmete kaitse seadusele. Isikuandmete kaitse seadus<sup>89</sup> näeb ette, et isikuandmeid võib töödelda isiku nõusoleku alusel. Samas sätestab IKS § 12 hulga tingimusi, millele nõusolek peab vastama. Esiteks peab nõusolek olema antud isiku vabal tahtel ning isikul peab olema võimalus nõusolek igal ajal tagasi võtta.<sup>90</sup> Olemuslikult peaks näitena toodud klausel, mis lubab mängija pildi kasutamist olema just selline nõusolek IKS § 10 lg 1 ja § 12 lg 1 mõttes.

Sellele vaatamata on Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul töösuhetes isikuandmete töötlemisel töötaja nõusolekule tuginemine problemaatiline. Samal seisukohal on ka Euroopa andmekaitseasutuste tööühm, kes on nõusoleku alusel isikuandmete töötlemise kohta selgitanud järgmist: „Töötajal peab olema võimalik tõepoolest valida, kas ta soovib nõustuda isikuandmete töötlemisega või mitte. Kui nõusoleku mitteandmisega kaasnevad eelarvamused, hinnangud või sanktsioonid, ei saa rääkida vabal tahtel antavast nõusolekust. Töötaja nõusolekuga ei saa õigustada nende nõuete vastu eksimist. Kui isikuandmete töötlemine on töösuhte seisukohalt mõõdapääsmatult vajalik, siis on nõusoleku küsimine töötlemiseks eksitav. Nõusoleku alusel töötlemisest saab töösuhetes rääkida ainult juhul, kui töötaja on ka tegelikult vaba oma valikutes ning tal on igal hetkel tegelikult võimalus oma nõusolek tagasi võtta.”<sup>91</sup>

Eelnevast lähtuvalt peab näitena tood klausleid või muid mängija isikuandmete töötlemist puudutavaid kokkuleppeid sõlmiv klubi arvestama, et vaatamata lepingu klausliga klubile

---

<sup>89</sup> Isikuandmete kaitse seadus RT I 2007, 24, 127; RT I, 12.07.2014, 51.

<sup>90</sup> Andmekaitse Inspektsioon, Isikuandmete töötlemine töösuhetes, Abistav juhendmaterjal, 2011, lk 14.

<sup>91</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, lk 3 ja 23.

antud õigusele andmete töötlemiseks on mängijal igal hetkel õigus nõusolek tagasi võtta. See tähendab, et klubi võib olla valmistanud ette reklaamikampaania, mis tugineb mängija kuvandile, kuid enne kampaania avalikustamist teatab mängija oma soovist nõusolek tagasi võtta. Sellisel juhul võib klubi kanda märkimisväärset rahalist kahju. Mängija sanktsioneerimine nõusoleku tagasivõtmise eest on problemaatiline. IKS § 12 lg 7 kohane isiku õigus igal ajal nõusolek tagasi võtta on imperatiivne ning sellise õiguse välistamine ei ole õiguslikult jõustatav. Küsitav on aga nõusoleku tagasivõtmise eest leppetrahvi määramine. Kuivõrd leppetrahviga ei välistata isiku õigust nõusoleku tagasivõtmiseks, siis võiks see olla lubatav arvestades, et tegemist on proportsionaalse trahviga, mida mängijal on mõistlikult võimalik ka tasuda.

Nagu eelnevalt selgitatud, siis töösuhtes vabast tahtest kantud nõusoleku andmine on tervikuna kaheldav ning võib muuta nõusoleku tühiseks. Mängija lepingulise nõusoleku kehtimiseks peab tegemist olema täiesti vabalt läbi räägitava lepingu klausliga. Kui nõusoleku mitteandmisega kaasnevad eelarvamused, hinnangud või sanktsioonid, ei ole tegemist vabal tahtel antava nõusolekuga. IKS § 12 lg 8 kohaselt eeldatakse vaidluse korral, et andmesubjekt ei ole oma isikuandmete töötlemiseks nõusolekut andnud. Andmesubjekti nõusoleku tõendamise kohustus on isikuandmete töötlejal. Seega peab klubi olema valmis tõendama, et lepingueelsetel läbirääkimistel lepidi kokku isikuandmete töötlemiseks nõusolekus mängija vaba tahte kohaselt ning mängijat ei survestatud nimetatud klausliga nõustuma.

#### **2.2.4 Elukutselise korvpalluri vaba aja reguleerimine töölepinguga**

Töölepingul põhinevas töösuhtes on töötaja kohustatud tööandja korraldustele alluma töö tegemise ajal. TLS § 5 lg 1 p 7 kohaselt tuleb töölepingus määratleda aeg millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid. Selle vastavalt peab tööandja TLS § 28 lg 2 p 4 kohaselt tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust. Töötaja peab olema tööandjale kättesaadav töövälisel ajal üksnes siis, kui selles on kokku lepitud. Sellisel juhul on tegemist TLS § 48 mõistes valveajaga ning töötaja on kohustatud olema valmis tegutsema tööandja korralduse kohaselt ning asuma täitma tööülesandeid.

Eelnevast lähtuvalt ei saa tööandja ühepoolsed korraldused asuda reguleerima töötaja tegutsemist töövälisel ajal. Tegemist on töötaja puhkeajaga, kus töötaja ei ole kohustatud alluma tööandja korraldustele. Tõsi, TLS § 15 lg 1 ja TLS § 16 lg 1 sätestavad töötaja

lojaalsuskohustuse, mille mõju ulatub ka töötaja töövälisele ajale. Töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustust aitavad sisustada võlaõigusseaduse sätted (VÕS § 6 lõige 1 (hea usu põhimõte) ja § 76 lõiked 1 ja 2 (kohustuse täitmine)). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist. Lojaalsuskohustuse rikkumine ilmneb mõne teise töökohustuse rikkumisel. Näiteks on lojaalsuskohustuse rikkumisega tegemist, kui töötaja teeb tööd hooletult ning käitub klientidega halvustavalt. Samuti on lojaalsuskohustuse rikkumisega tegemist juhul, kui töötaja rikub kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga ning kahjustab oma tegevusega tööandja mainet ja põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes.<sup>92</sup>

Seega tuleb töölepingu seaduse kontekstis asuda seisukohale, et töötaja ei pea tööandja korraldustele alluma töövälisel ajal (va valveaeg), kuid peab siiski töövälisel ajal arvestama oma lojaalsuskohustusega tööandja ees, mille kohaselt peab töötaja käituma nii, et ei kahjusta tööandja mainet ega tekita usaldamatust tööandja suhtes.

Elukutseliste korvpallurite töölepingutes leidub aga reeglina klausleid, mis reguleerivad mängija tegevusi töövälisel ajal. Tegemist on tavaliselt klauslitega, millega klubi soovib tagada, et mängija ei kahjustaks vabal ajal oma tervist ning ei seaks seeläbi ohtu oma sooritusvõimet tööülesandeid täites. Elukutseliste korvpallurite töölepingutest võib leida näiteks järgnevaid klausleid:

*„Mängija peab avalikus kohas viisakalt riietuma ja käituma“<sup>93</sup>*

*„Mängija ei tohi tarvitada narkootikume ega kuritarvitada alkoholi“<sup>94</sup>*

*„Mängija ei tohi osaleda sportlikus tegevuses, mis võib mängija tervist kahjustada nt poks, maadlus, mootorrattaga sõitmine, mopeediga sõitmine, võidusõitmine, langevarjuga hüppamine või paragaidiga sõitmine.“<sup>95</sup>*

---

<sup>92</sup> E.Käärats T. Treier S.Suder M. Pihl M. Proos, Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde 2013, lk 46-46.

<sup>93</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.6.9, autori isiklik kogu.

<sup>94</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 p.7.e, autori isiklik kogu.

<sup>95</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 p.7.f, autori isiklik kogu.

Näitena toodud klauslitest esimesed kaks võiksid töölepingu seaduse kontekstis olla hõlmatud lojaalsuskohustusega. See tähendab, et mängija peab oma tööandja huve silmas pidades avalikus kohas ennast viisakalt ülal pidama ning vältima narkootikumide tarbimist ja alkoholi kuritarvitamist. Viimase puhul on selge, et elukutselise sportlase puhul võib klausli rikkumine tuua kaasa tööandja maine kahjustamise arvestades, et sportlaste puhul, kellelt oodatakse maksimaalset füüsilist sooritusvõimet ei ole aktsepteeritav joobe seisundis avalikus kohas viibimine. Sellisel juhul kandub mängija ebaprofessionaalne kuvand otseselt üle ka klubile. Seega tuleb näitena toodud klauslitest esimest kaht tõlgendada kui töötaja vaba aja piiranguid, mis tulenevad lojaalsuskohustusest tööandja ees. Seega on tegemist õiguspäraste ja lubatavate klauslitega, mis ei ole vastuolus töölepinguseadusega.

Näitena toodud kolmanda klausli puhul on aga kaheldav selle õigustatus töölepingu seaduse kontekstis. Tegemist on klausliga, millega keelatakse konkreetsete sportlike tegevuste harrastamine mängija vabal ajal. Töölepingu kohase lojaalsuskohustuse kontekstis ei saa kindlasti väita, et klauslis loetletud sportlike tegevuste harrastamine kahjustab tööandja mainet või põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes. Küsitav võib olla, kas klauslis loetletud spordialade harrastamisega lähtub mängija VÕS § 6 lg 1 sätestatud hea usu põhimõttest ehk kas mängija arvestab tööandja huvidega ning ei kahjust oma tegevusega tööandjat? Kahtlemata on klauslis nimetatud spordialade näol tegemist kõrget vigastuse ohtu kujutavate spordialadega, mis tähendab, et nende harrastamisel suureneb tööandja jaoks oht, et mängija vigastab ennast ning ei ole võimeline täitma oma töölepingu kohaseid ülesandeid. Suuremas plaanis on tegemist klausliga, mille eesmärk ehk mängija kaitsmine vigastuste eest on oluline nii mängija kui ka klubi jaoks. Seega võiks klausel eelkõige omada nõu informatiivset iseloomu ehk anda mängijale juhise oma tegevuste osas vabal ajal. Klausli õigusliku jõu küsimus tõusetub olukorras, kus klubi peaks klauslis väljendatud mängija kohustuste rikkumist kasutama töölepingu ülesütlemise alusena. Olemuslikult ei tulene töölepingu seadusest tööandjale õigust reguleerida töötaja tegevusi või käitumist töötaja vabal ajal. Erandina laieneb töötaja vabale ajale töötaja lojaalsuskohustus, kuid näitena toodud klausli rikkumise puhul on äärmiselt kaheldav tööandja kahjustamine viisil nagu seda käsitleb lojaalsuskohustus. Seega tuleb hinnata näitena toodud klausli kehtivust TLS § 2 alusel. Tegemist on klausliga, mis piirab töötaja vabadusi rohkem kui seda näeb ette töölepingu seadus. Sisuliselt allutatakse töötaja tegevus töövälisel ajal samuti tööandja kontrollile ning sellise kontrolli õigustatus ei nähtu töölepinguseadusest ega võlaõigusseadusest. Seega tuleks

näitena toodud klauslit tõlgendad TLS § 2 mõttes kui töötaja kahjuks kõrvalekalduvat kokkulepet, mis on tühine.

Eelnevast lähtuvalt tuleks elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduvaid klausleid, mis reguleerivad mängija tegevusi töövälisel ajal hinnata alati TLS § 16 lg 1 sätestatud lojaalsuskohustuse kontekstis. Kui töölepingus oleva klausli rikkumise tagajärg ei saa olla tööandja kahjustamine sh tööandja maine kahjustamine või tööandja klientide usaldamatuse tekitamine, siis tuleb autori hinnangul selline klausel lugeda TLS § 2 kohaselt tühiseks. Omakorda tähendab see, et klausli rikkumine ei saa olla aluseks leppetrahvi rakendamisel ega aluseks töölepingu erakorralisel ülesütlemisel.

## **2.3 Elukutselise korvpalluri töölepingu lõpetamine**

### **2.3.1 Tähtajalise töölepingu korraline ülesütlemine**

Töölepinguseaduse § 85 lg 2 ja lg 5 välistavad tähtajaliste töölepingute korralise ülesütlemise nii töötaja kui ka tööandja poolt. Üldjuhul peab tähtajaline töösuhe kestma tähtaja lõpuni, mistõttu on sellise lepingu ennetähtaegne ülesütlemine piiratum, kui tähtajatatu lepingu puhul. Nii ei saa töötaja tähtajalist töölepingut ennetähtaegselt korraliselt üles öelda, seda saab teha üksnes erakorraliselt. Tööandja saab tähtajalise töölepingu ennetähtaegselt lõpetada majanduslikel põhjustel (töömahu vähenemine, tootmise või töö ümberkorraldamine jms) üksnes juhul, kui ta ostab töötaja välja, st maksab töötajale § 100 lg 3 alusel hüvitist suuruses, mis vastab töötasule, millele töötajal oleks olnud õigus kuni lepingu tähtaja saabumiseni.<sup>96</sup>

Elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul tähendab eelnev seda, et lepingu pooled ei saa ilma põhjuseta töölepingut lõpetada nii nagu see oleks võimalik tähtajatute töölepingute korral, kus pooled saavad töölepingu lõpetada 30 kalendripäevase etteteatamistähtajaga. Kuigi töölepinguseadusest tulenevalt ei ole tähtajalise lepingu korral töötajale ette nähtud võimalust lepingu korraliseks ülesütlemiseks, siis võib vastavat käitumist lubavaid kokkuleppeid leida praktikas kasutusel olevates elukutseliste korvpallurite töölepingutes. Näiteks võib elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduda klausel:

---

<sup>96</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde. 8.12.2008.

*„Mängija võib ennetähtaegselt käesoleva lepingu lõpetada, teatades sellest 60 kalendripäeva ette „<sup>97</sup>*

Kuigi näitena toodud lepingu klausel on vastuolus töölepinguseadusega, tuleb silmas pidada, et oma olemuselt on selline klausel töötajat positiivselt soosiv. See tähendab, et lepingulise klausliga asetatakse töötaja paremasse olukorda, kui seda näeb ette töölepingu seadus. Seega on TLS § 2 mõttes tegemist töötaja kasuks seadusest kõrvalekalduva kokkuleppega ning sellist klauslit tuleb töölepingu seaduse kontekstis lubada.

Järelikult tuleb elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul täheldada, et töölepingu seaduse kohaselt ei saa kumbki pool lepingut korraliselt üles öelda. Samas võib mängijale vastav õigus siiski tulla töölepingu klauslist, mis annab mängijale võimaluse töölepingu korraliseks ülesütlemiseks näiteks 60 päevase etteteatamise tähtajaga. Selline kokkulepe elukutselise korvpalluri töölepingus on igati lubatav TLS § 2 valguses.

## **2.3.2 Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel**

### **2.3.2.1 Elukutselise korvpalluri töölepingu erakorralise ülesütlemise alused**

Töölepingu seadus näeb ette konkreetsed alused, millest tulenevalt võivad tähtajalise töölepingu pooled lepingu erakorraliselt üles öelda. TLS § 87 kohaselt võib tööleping erakorraliselt üles öelda üksnes töölepingu seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. Seega tuleb erakorralise ülesütlemise alus siduda mõne töölepingu seaduses leiduva alusega, et erakorraline ülesütlemine saaks olla õiguspärane. Reeglina on erakorralise ülesütlemise aluseks olevaks mõjuvaks põhjuseks lepingu rikkumine.

TLS § 88 näeb, ette et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige, kui töötaja :

- 1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;
- 2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata
- 3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;

---

<sup>97</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.4.2, autori isiklik kogu.

4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis; 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu; 6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu; 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu; 8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

Elukutselise korvpalluri töölepingul on küll omajagu erinevusi standardsest töölepingust ja töösuhtest, kuid erakorralise ülesütlemise aluste suhtes tuleb tõdeda, et kõigi TLS § 88 lg-s 1 nimetatud aluste esinemine on võimalik ja aktuaalne elukutselise korvpalluri töösuhtes. Võrreldes standardse töösuhtega on elukutselise korvpalluri puhul erilist tähelepanu vääriavad TLS § 88 lg 1 p 1 ja 2 ehk vastavalt töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu ja töötaja mittevastavus.

### **2.3.2.2 Elukutselise korvpalluri töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu**

Sportlased on sporditegevusega kaasneva füüsilise koormuse ja kontaktspordi iseloomust tingituna eriti altid vigastustele. Treeningul või võistlusmängudel saadud vigastus võib, olenevalt selle tõsidusest, olla ka üsna pikaajaline. Vigastuse esinemisel ei saa sportlane oma tööülesandeid täita temalt oodatava ja nõutava kvaliteediga, st vigastusest tingituna on vähenenud tema sooritusvõime.<sup>98</sup> TLS § 88 lg 1 p 1 kohaselt eeldatakse töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita 4 kuu jooksul. Elukutseliste korvpallurite puhul tuleb praktikas tõdeda, et enamus korvpallurite tüüpvigastustest nn hüppeliigese väänamine on võimalik paraneda kiiremini kui 4 kuu jooksul ning selliste vigastuste puhul ei saa tulla kõne alla lepingu erakorraline ülesütlemine klubi poolt. Küll aga ei ole spordis erandiks ka pikaajalisemad vigastused nn kannakõõluse- või põlve ristsidemete rebend. See tähendab aga omakorda, et pikema kui 4 kuulise vigastuspausi puhul tekib klubil töölepingu seadusest tulenev alus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. TLS § 88 lg 1 p1 sõnastusest tulenevalt on vaja, et töövõimetus kestaks „pikka aega“. Üldise juhiseana on seadusandja täpsustanud, et 4 kuud tuleks lugeda pikaks ajaks. Arvestades korvpallurite töösuhet, mille kestus üldjuhul on üks korvpallihooaeg ehk ligikaudu 9 kuud on 4 kuulise vigastuspausi esinemine klubi oluliselt koormav, sest sisuliselt kaotatakse pooleks hooajaks mängija, kellega klubi oli arvestanud. Seega võiks just klubi huve silmas pidades

---

<sup>98</sup> D.Reva, lk 62.

tõdeda TLS § 88 lg 1 p 1 mõttes „pika töövõimetuse“ all ka lühemat aega kui 4 kuud.<sup>99</sup> Sellisel juhul jääb aga igal konkreetsel juhul piisavalt pika töövõimetuse aja defineerimine kohtupraktika kujundada.

Arvestama peab sealjuures, et TLS § 92 lg 1 p 3ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu. Seega ajalised piirid on antud regulatsiooni puhul küll defineerimata, kuid üldise juhise annab seadusandja oma 4 kuulise töövõimetuse näitega. Elukutseliste korvpallurite töösuhtes võib aga olla põhjendatud ka lühema ajaperioodi lugemiseks piisavaks, et klubi võiks töölepingu erakorraliselt üles öelda.

### **2.3.2.3 Elukutselise korvpalluri mittevastavus**

TLS § 88 lg 1 p 2 alusel võib tööandja töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu ning see ei võimalda töösuhet jätkata. Erinevalt töövõime vähenemisest terviseseisundi tõttu, ei ole seadusandja siinkohal sisustanud mõistet „pika aja jooksul“ ning selle määratlemine jääb kohtupraktika otsustada – siiski tuleb arvestada, et ühekordne või lühiajaline tööga mittetoimetulek ei anna tööandjale põhjust tööleping selle alusel erakorraliselt üles öelda.<sup>100</sup>

Elukutseliste korvpallurite puhul on tegemist delikaatse teemaga kuivõrd mängijate sooritusvõime sõltub suuresti mängija füüsilisest ning vaimsest seisukorrast. Klubile puudub garantii, et mängija suudab järgmisel hooajal näidata samasugusid tulemusi nagu eelmisel hooajal. Samuti võib mängija sooritusvõime kõikuda hooaja kestel, sõltudes jällegi väga erinevatest faktoritest. TLS § 88 lg 1 p 2 kontekstis tuleb silmas pidada, et juhul kui klubi ei ole rahul mängija sooritustega, tuleneb seadusest alus erakorraliseks töölepingu lõpetamiseks ning klubi saab vabaneda mängijast, kes ei suuda klubi seatud ootusi väljakul täita. Siiski ei saa selline veendumus klubi poolt tekkida lühiajalise hinnangu ehk mõne treeningu või mõne võistlusmängu põhjal.

Eelnevast tulenevalt annavad TLS § 88 lg 1 p 1 ja p 2 tööandjale aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul esineb aga

---

<sup>99</sup> D.Reva lk 62-63.

<sup>100</sup> T.Taube ptk 6.2 lk 4

lepingulisi kokkuleppeid, mis nimetatud tööandja õiguseid oluliselt piiravad. Praktikas leiab elukutseliste korvpallurite töölepingutes kasutust nõ ülesütlemist välistav klausel. Tegemist on mängija ja klubi vahel läbiräägitava lepingu punktiga, mis võib tagada mängijale märkimisväärse turvalisuse töösuhte kestvuse ajal. Sellele vastandub jällegi klubi poolt märgatavalt suurenenud risk. Praktikas leiab nimetatud klausel eelkõige kasutust mängijate puhul, kes on ennast juba mängijana tõestanud ning klubi on valmis rohkem riskeerima, et sellist mängijat oma klubisse palgata.

Ülesütlemist välistav klausel jõuda elukutselise korvpalluri töölepingusse järgneval kujul:

*„Klubi nõustub, et selle lepingu puhul on tegu väljaarvamist välistava kokkuleppega ning klubil ei ole õigust mängijat kõrvaldada või vabastada, kui mängija ei näita üles piisavaid oskusi või võistlusvõimet või kui mängijal tekib vigastus (välja arvatud juhul, kui see ei ole seotud korvpalliga ja selle on põhjustanud mängija raske hooletus).<sup>101</sup>*

Näitena toodud lepingu klauslist nähtub seega, et teatud juhtudel on klubi valmis võtma riski ning loobuma osalt oma õigustest, mis võimaldaksid töölepingu erakorraliselt lõpetada mängija tervisest või oskustest tulenevalt. Tähele tuleks siiski panna, et klubi erakorralise ülesütlemise alus ei ole näitena tood klausli puhul välistatud, kui mängija saab vigastuse korvpalliga mitteseotud juhtumil ning vigastus on tingitud mängija raskest hooletusest.

Kuigi näitena toodud klausli puhul on kõrvale kaldutud töölepingu seaduse regulatsioonist, siis peaks selline klausel siiski TLS § 2 valguses olema lubatud, kuivõrd tegemist on töötaja ehk mängija kasuks kõrvalekalduva kokkuleppega.

### **2.3.3 Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt**

Töölepinguseaduse § 91 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui: 1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel; 2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega; 3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

---

<sup>101</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 p.4.3, autori isiklik kogu

Elukutseliste korvpallurite töölepingute puhul on nimetatud erakorralise ülesütlemise alustest aktuaalne eelkõige TLS § 91 lg 2 p 2 ehk tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega. Üldjuhul leiduvad seda regulatsiooni täpsustavad klauslid ka töölepingus. Näiteks võib elukutselise korvpalluri töölepingust leida klauslid:

*„Kui klubi on palga maksmisega viivitanud enam kui 10 päeva ei ole mängija enam kohustatud osalema mängudel ega trennis“ ning*

*„Kui palga maksmisega on viivitatud enam kui 20 päeva, siis mängija lepingulised kohustused lõppevad, mängijal on õigus ühepoolselt leping lõpetada, sellel hetkel muutuvad sissenõutavaks ka kõik lepingu kohased palga maksed, mis veel ei ole makstud või poleks veel sissenõutavaks muutunud.“<sup>102</sup>*

Näitena toodud lepingulised klauslid sisulised täpsustavad TLS § 91 lg 2 p 2 regulatsiooni ning viimaste kohaselt on lepingu pooltele selge, et töötasu maksmisega viivitamisel enam kui 20 päeva lõppevad mängija lepingulised kohustused ehk sisuliselt loetakse lepinguline suhe lõppenuks.

Töövaidluskomisjoni praktikast võib välja tuua juhtumi, kus tööandja väitis, et kuigi ta oli töötasu maksmisega hilineanud, ei saa seda pidada oluliseks viivitamiseks, mis annaks töötajale õiguse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Töövaidluskomisjon leidis, et TLS-i § 33 lg 1 kohaselt tuleb töötasu maksta kord kuus. Tööandja oli küll hilineanud töötasu maksmisega, kuid maksis töötasu vähemalt kuu jooksul (kord kuus) välja, seega olid hilinemised väheolulised. Teisisõnu leidis komisjon, et töötasu maksmisega hilinemine ei olnud TLS-i § 91 lg 2 p 2 mõttes oluline viivitamine. Samas otsuses leidis TVK, et heas usus käituv töötaja pidanuks enne töölepingu erakorralist ülesütlemist andma tööandjale mõistliku tähtaja rikkumise lõpetamiseks. Seega TVK arvates pidanuks töötaja tööandjat kõigepealt hoiatama, et kui viimane ka edaspidi hilineb töötasu maksmisega, ütleb töötaja töölepingu erakorraliselt üles. Töötaja oleks lepingu TLS-i § 91 lg 2p 2 alusel saanud üles öelda alles siis, kui rikkumise lõpetamiseks antud mõistlik tähtaeg on möödunud ja tööandja lepingut jätkuvalt rikub (st hilineb töötasu maksmisega)<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 lk 2 lg 3, autori isiklik kogu.

<sup>103</sup> H.Raidve, K.Kuusik, Töövaidluskomisjonide praktika töötasu vaidlustes, II osa, ptk töötasu maksmisega viivitamine, 2011.

Eelnevalt näitena toodud lepingu klauslite puhul tuleks töövaidluskomisjoni praktika valguses asuda seisukohale, et töötasu maksmisega viivitamisel 20 päeva on möödunud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks. Ilmselt välistavad näites toodud klauslid ka mängija kohustuse anda täiendav tähtaeg rikkumise kõrvaldamiseks. See tähendab, et lepingu klausliga määratud 20 päevase viivituse ületamisel ei ole mängija kohustatud andma täiendavat tähtaega vaid võib lepingu erakorraliselt üles öelda.

### 2.3.4 Tähtajalise töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

Töölepinguseaduse § 80 lg 1 näeb ette tähtajalise töölepingu lõppemise tähtaja möödumisel. See tähendab, et tähtajaline tööleping lõpeb üldjuhul lepingus kokkulepitud tähtaja möödumisel automaatselt, s.o poolte tahteavaldusteta. Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-82-12 selgitanud, et TLS § 80 lg 1 kontekstis saab tähtaja möödumise siduda ka mõne konkreetse sündmuse saabumisega. Eesti õiguse kontekstis tuleb seejuures tähele panna, et TLS § 80 lg 3 järgi peetakse töölepingut tähtajatuks, kui töötaja jätkab töötamist pärast lepingu tähtaja möödumist (v.a kui tööandja avaldas viie päeva jooksul teistsugust tahtet), siis on töölepingu tähtajatuks muutumiseks vaja teada konkreetselt sündmuse saabumise hetke, millega töölepingu lõppemine on seotud.<sup>104</sup> Korvpallurite töölepingutes kasutatakse praktikas lepingu lõppemise määratlemiseks nii konkreetset kuupäeva kui ka sündmust, mille saabumisel loetakse tööleping lõppenuks. Näiteks võib töölepingus sisalduda lepingu kehtivuse perioodi määramiseks järgnev klausel:

*„Käesoleva lepingu sõlmimisega võtab Klubi tööle Mängija elukutselise korvpallurina üheks korvpallihooajaks /.../, mis algab käesolevas lepingus sätestatud ajal ning lõppeb järgmisel päeval pärast viimast võistlusmängu, milles klubi osaleb Eesti Meistriliigas või mõnes muus liigas, kui viimase kuupäev on hilisem.“<sup>105</sup>*

Näites toodud klausli puhul on töölepingu lõppemine seotud sõltuvusse viimase võistlusmänguga, milles klubi osaleb ning järgmisel päeval pärast viimast võistlusmängu loetakse leping lõppenuks. Kuigi eelduslikult suudavad klubid prognoosida hooaja lõppemise hiliseimat kuupäeva, siis sõltub tegelikkuses klubi jaoks hooaja lõppemine ikkagi klubi edukusest ning asjaolust kas mõnes liigas piirduakse vaid põhiturniiri mängudega või

<sup>104</sup> T.Taube, ptk 6.1 lk 3.

<sup>105</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2014/2015 lk 1 lg 1, autori isiklik kogu.

edenetakse *play-off* mängudele või finaali. Seega on klubi jaoks mängijatega hooaja alguses lepingut sõlmides teadmata konkreetne kuupäev, millal võistkond oma viimase võistlusmängu peab ning seega on seotud lepingu lõppemine vastava sündmusega. Sidudes lepingu lõppemise tähtpäeva konkreetse kuupäevaga võib klubi sattuda olukorda, kus hooaja lõpus on mängud juba lõppenud ning sisuliselt ei toimu enam ka treeninguid, kuid klubil on endiselt töölepingust tulenevad kohustused mängija ees.

Viidatud Riigikohtu lahendi valguses tuleks silmas pidada, et kui tähtajalise töölepingu lõpp siduda sündmusega, siis peaks see olema võimalikult selgelt sõnastatud. Iseenesest näitena toodud klausel seda ka on ning ilmselt ei jäta sellise klausli kasutamine pooltele ruumi lepingu lõppemise tähtpäeva kahemõtteliselt sisustada. Elukutseliste korvpallurite tähtajaliste töölepingute puhul tuleb Riigikohtu otsuse kontekstis pidada meeles, et FIBA Sisereeglite raamat 3, ptk 1 p.6 kohaselt ei saa sõlmida mängijaga tähtajatut lepingut, seega juhul kui mängija jätkab klubi juures töötamist ka peale lepingu lõppu konstateeriva sündmuse esinemist, siis tekib FIBA Sisereeglite ja töölepingu seaduse § 80 lg 3 vahel konflikt. Arvestades lepingu poolte huve töösuhte jätkamise suhtes, mis reeglina ei ühti poolte huvidega standardse töölepingu korral, kus eeldatakse, et töötaja soovib alati suuremat kindlust ning lepingu tähtajatuks muutumist, siis tuleks asuda seisukohale, et ka pärast lepingu lõppemise sündmuse saabumist töötamise jätkamisel ei muutu leping tähtajatuks, vaid see tuleks lugeda ikkagi lõppenuks sündmuse saabumisega. Poolte nõuded üksteise vastu pärast lepingu lõppemise perioodi tehtud töö eest peaksid sellisel juhul lähtuma võlaõigusseaduse 10. osast, mis käsitleb lepinguväliseid võlasuhteid.

### **2.3.5 Tähtajalise töölepingu lõppemine mängija üleminekuga**

#### **2.3.5.1 Mängija üleminek töölepingu seaduse kohaselt**

Töölepinguseaduse ptk 5. „Töölepingu lõppemine ja üleminek“ ei reguleeri otseselt sellist töölepingu lõppemist, mille korral töötaja läheb üle teise tööandja koosseisu. Töölepingu lõppemine mängija üleminekuga on iseloomulik vaid spordi valdkonnas sõlmitavatele töölepingutele ning seega ei leia vastavat regulatsiooni ka töölepinguseadusest, mis on kohandatud reguleerima standardset töösuhet.

Mängija töösuhte lõppemine mängija üleminekuga on seotud spordiõiguse valdkonnas kasutusel oleva terminiga „*mängijaõigused*“. Kui elukutseline korvpallur sõlmib klubiga

töölepingu, siis klubi omandab mängija „mängijaõigused“. Sisuliselt tähendab see seda, et klubi saab otsustada, kuidas mängijat kasutada. „Mängijaõiguste“ omamine tähendab, et klubi võib mängijat kasutada oma meeskonna koosseisus või vajadusel hoopis välja rentida või vahetada mõne teise mängija vastu. Klubi saab omada mängija „mängijaõiguseid“ vaid niikaua kuni poolte vahel on kestev ja jõus olev tööleping.

Sportlaste liikumine mängijate turul toimub „mängijaõiguste“ üleminekuga ühelt klubilt teisele. Seega leidub praktikas elukutseliste korvpallurite töölepingutes „mängijaõiguseid“ puudutavaid klausleid seotult töölepingu lõppemise regulatsiooniga nn *buyout klauslid*. Praktikas on kasutusel näiteks järgnev klausel:

*„Lepingu perioodi vältel kuuluvad Mängija mängijaõigused Klubile ning Klubil on õigus ilma Mängija nõusolekuta mängijaõigust rentida või loovutada kolmandale osapooltele. Mängijal on õigus leping ennetähtaegselt lõpetada makstes Klubile üleminekutasu järgnevalt: hooajavälisel ajal /.../; hooaja keskel /.../; ja pärast 01. veebruari kuni hooaja lõpuni /.../. Üleminekutasu võib tasuda ka mis tahes teine klubi. Eelnimetatud üleminekutasu laekumisel Klubi arveldusarvele lähevad mängijaõigused üle Mängijale või kolmandale osapooltele.“<sup>106</sup>*

Ülal toodud klausel annab pooltele erinevaid võimalusi töölepingu lõpetamiseks ehk „mängijaõiguste“ üleminekuks.

Esmalt omandab klubi ühepoolse õiguse „mängijaõigus“ loovutada kolmandale osapooltele. See tähendab, et klubi võib teise klubiga kokku leppida, et mängija antakse üle teisele klubile. Sisuliselt tähendab see, et mängija tööandja vahetub tööandjatevahelise kokkuleppega. Tegemist on mängija õiguseid oluliselt piirava klausliga, mille kohaselt mängijal endal sisuliselt puudub kaasarääkimise õigus töökoha vahetamise osas. Sellisel juhul tuleb olukorda hinnata TLS § 2 kontekstis. „Mängijaõiguste“ loovutamise näol ütleb klubi tegelikkuses töölepingu üles, seega on tegemist nõ varjatud erakorralise ülesütlemise alusega. Eelnevast lähtuvalt tuleks hinnata, kas klausli regulatsioon on töötajale kahjustavam kui seda on TLS §-st 87, 88 ja 89 tulenev töölepingu ülesütlemine. Nimetatud sätete rakendamise keskseks eelduseks on mõjuva põhjuse esinemine, miks tööandja ei näe võimalust töösuhte jätkamiseks. Näitena toodud klausel sellist eeldust ei sea, vaid tööandja võib töölepingu igal ajal, ilma põhjuseta loovutada, mille tagajärjeks on töösuhte lõppemine. Seega on kahtlemata tegemist töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppega TLS § 2 mõttes ning sellises

<sup>106</sup> Elukutselise korvpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p.2.2, autori isiklik kogu.

sõnastuses peaks tegemist olema tühise klausliga. Olukorda tuleks pidada teistsuguseks ning lubatavaks kui näitena toodud klauslis sisalduks „mängijaõiguste“ loovutamise võimalus mängija nõusolekul. Sellisel juhul võiks klauslist tulenevat õiguslikku olukorda käsitleda TLS § 79 kohase kokkuleppel lõpetamisena ning tegemist ei oleks töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppega TLS § 2 mõttes.

Teiseks omandab näitena toodud klausliga mängija samuti õiguse töölepingu ühepoolseks lõpetamiseks, mille eelduseks on lepingus kindlaks määratud tasu maksmine klubile. Sellist lepingu lõppemise võimalust ei peaks analüüsima TLS § 91 kontekstis, mis reguleerib töölepingu erakorralist ülesütlemist, sest ülesütlemise põhjuseks ei ole rikkumine, mis kvalifitseeruks mõjuvaks põhjuseks. Lepingus nimetatud tasu maksmisel ehk mängija poolt enda väljaostmisel võib olla väga erinevaid põhjuseid, mis ei pruugi sugugi olla seotud rikkumistega. Seega tuleks sellist ülesütlemist analüüsida TLS § 79 kontekstis ning analüüsida, kas olukorda, kus mängija kasutab õigust tasuda üleminekutasu, tuleks käsitleda töölepingu lõppemisenähtena kokkuleppel. Töölepingu kokkuleppel lõpetamine eeldab alati mõlema poole tahet ning töölepingut ei saa ühepoolseti lõpetada. Küll aga peaks näitena toodud klausli puhul tõdema, et kui mängija kasutab oma õigust üleminekutasu maksmiseks, siis peab sellele tahteavaldusele vastama klubi nõusolek mängija „mängijaõiguste“ ülemineku võimaldamiseks mängijale, mis konstateerib töölepingu lõppemist. Asjaolu, et mängija peab lepingu kokkuleppel lõppemiseks tasuma kindlaks määratud summa klubile ei muuda sellist lõpetamist õigusvastaseks, kuivõrd mängija säilitab teised töölepinguseadusest tulenevad alused lepingu lõpetamiseks ning kokkuleppel lepingu lõpetamine ei ole kohustuslik vaid valikuline.

Kolmandaks tuleneb näitena toodud klauslist õigus ka mõnel teisel klubil tasuda üleminekutasu, mille tulemusel lähevad „mängijaõigused“ üle üleminekutasu tasunud klubile. Seega võib mängija kehtiv tööleping lõppeda sellega, et teine klubi tasub mängija üleminekutasu. Küsitavaks jääb seejuures asjaolu, millise lepingu alusel hakkab mängija tööd tegema üleminekutasu tasunud klubi juures. Ei ole põhjust eeldada, et kehtima jääksid töölepingu sätted, mis olid sõlmitud eelmise klubiga. Samas ei ole üleminekutasu tasunud klubiga ka kehtivat uut lepingulist suhet. Praktikas peaks selline olukord lahenema eelkõige sellisel viisil, et mängija räägib uue klubiga läbi ning lepingu tingimustes kokkuleppele jõudmisel tasub uus klubi üleminekutasu ning mängijaga sõlmitakse uus tööleping eelnevalt läbiräägitud tingimustel.

### 2.3.5.2 Mängija üleminek FIBA ja Korvpalliliidu reeglite kohaselt

Mängijate üleminekut ühest klubist teise reguleerivad nii FIBA kui ka rahvusliku alaliidu sätted. Erinevalt töölepingu seaduse sätetest, mis ei ole otseselt mõeldud käsitlema sellist õiguslikku instituuti nagu mängija üleminek, on FIBA ja rahvuslikud alaliidud Euroopa valdkonda täpselt reguleerinud. FIBA Sisereeglite 3. Raamatust leiab eelkõige regulatsiooni kohustuslikust mängijatele väljastatavast *letter of clearance*-st, rahvusvahelise ülemineku protseduuri – ning keelatud üleminekute reeglistiku. Kuigi rahvuslike alaliitude reeglid peavad olema kooskõlas FIBA reeglitega on neil siiski märkimisväärne diskretsioon otsustada siseriiklike üleminekute protseduuri osas, mida FIBA otseselt ei reguleeri. Seega leidub ka Eesti Korvpalliliidu Üldjuhendis korvpallihooaja kohta täpne reeglistik siseriiklikest üleminekutest.

FIBA Sisereeglite aspektist on üheks olulisemaks mängijate rahvusvahelisi üleminekuid puudutavaks instituudiks *letter of clearance* (ülemineku vabastus). FIBA reeglitest tuleneb kohustus omandada *letter of clearance* alaliidust, kuhu mängija varasemalt kuulus, et mängija saaks litsentsi korvpalli mängimiseks uelt alaliidult. Alaliit tohib *letter of clearance*-i väljastada vaid ühele teisele alaliidule. Samuti ei tohi see olla mingi viisil tingimuslik või sisaldada äramuutvat tingimust. Üldjoontes kajastab dokument infot mängija kohta ning infot tema kohta kehtivatest sanktsioonidest seoses alaliiduga. Tavaliselt ei ole *letter of clearance* eriliselt keerukas dokument sisaldades mängija rahvust, sünnikuupäeva, klubi mille eest mängija varasemalt mängis ning alaliidu esindaja allkirja, mis kinnitab andmete õigsust koos kinnitusega, et mängijal puuduvad lepingulised kohustused alaliidu liikmeks olevate klubide ees.<sup>107</sup>

FIBA *letter of clearance* tähtsust märgib asjaolu, et kõik rahvusvahelised üleminekud ehk mängijate klubivahetused, mis on tehtud ilma *letter of clearance*-ta on tühised ning alaliit, kes vaatamata dokumendi puudumisele mängija litsentsi väljastas vastutav FIBA ees ning on kohustatud tasuma trahvi. Samuti tuleb tähele panna, et alla 18 aastase mängija rahvusvaheline üleminek ilma FIBA spetsiaalse nõusolekuta on tühine ning vaatamata eelnevale siiski alaealisele mängijale litsentsi väljastanud alaliitu ootab rahaline trahv.<sup>108</sup>

Eelnevast lähtuvalt on FIBA *letter of clearance* regulatsioon äärmiselt oluline töölepingu lõppemise juures. Kuigi *letter of clearance* puudumine võib muuta tühiseks mängija

<sup>107</sup> FIBA Internal Regulations, 2014 p.42-49 ja p.72-73.

<sup>108</sup> Op.Cit p.99

ülemineku, siis ei tohiks sellel olla mõju mängija ja klubi vahelisele töölepingule. *Letter of clearance* olemasolust sõltub, kas alaliit väljastab litsentsi, et mängija saaks realselt ka töölepingut täitma asuda või kas alaliidu väljastatud litsents on kehtiv.

FIBA reeglid ei käsitle üleminekutasusid, mis kuuluksid maksmisele uue klubi poolt mängija endisele klubile. Seega on üleminekutasude juured eelkõige rahvuslike alaliitude reeglistikes, tööõiguses või tulenevad väljakujunenud praktikast. Teatud alaliidud jätkavad järjekindlalt üleminekutasude vajalikkuse rõhutamist. Selle põhjuseks on eelkõige asjaolu, et uus klubi hüvitaks mängija endisele klubile mängijasse investeeritud aja, raha ja panuse. Siinjuures on kõne all üleminekud, mis toimuvad peale endise klubiga lepingu lõppemist. FIBA seisukoht sellistel puhkudel on, et üleminekutasusid ei tohiks nõuda kui mängija leping on lõppenud ning mängija soovib liituda uue klubiga. FIBA on seisukohal, et mõistlik on nõuda vastavat hüvitist ehk üleminekutasu olukorras, kus mängijal on veel kehtiv leping vana klubiga. FIBA vastavate seisukohtadega on nõustunud ka Euroopa Komisjon, kes on leidnud, et FIBA lähenemine on kooskõlas EL õigusega tööjõu vabast liikumisest ning teenuste osutamise vabadusest. Eelnevast lähtuvalt võib aga rahvuslike alaliitude, vastavate siseriiklike tööõigusnormide ning praktika põhimõtted, kus endisel klubil on õigus ka peale mängijaga lepingu lõppemist nõuda üleminekutasu, olla vastuolus EL õigusega sh Euroopa Liidu konkurentsioigusega. Euroopa kohtu 15.12.1995 *Bosman*'i lahend C-415/93<sup>109</sup> kinnitab, et lepingu lõppemise järgsed üleminekutasud, vähemasti rahvusvaheliste üleminekute puhul on vastuolus ELTL artikliga 48 (hetkel kehtiv 45).<sup>110</sup>

Eestis toimuvad mängijate üleminekud siseriiklikult Korvpalliliidu reeglistiku kohaselt. Mängija üleminekuks klubist klubisse loetakse igasugust klubi vahetust mängija poolt, kas korvpallihooaja jooksul või väljaspool seda ning sõltumata sellest, kas ülemineku hetkel mängija litsents oli kehtiv või mitte. Mängijate üleminekud on lubatud kuni hooaja algusele järgneva aasta 28. veebruarini. Siseriiklikuks üleminekuks on vaja mängija kirjalikku avaldust koos omanikkubi kirjaliku seisukohaga<sup>111</sup>. Endise klubi esindaja on kohustatud mängija üleminekuavaldusele kirjalikult vastama hiljemalt 7 päeva jooksul avalduse esitamise kuupäevast. Endine klubi võib keelduda mängijale üleminekuloa andmisest juhul, kui mängija: ei ole täitnud või on rikkunud klubi põhikirjaga sätestatud liikme kohustusi või muid klubi kehtestatud eeskirju, juhendeid jms, on seotud klubiga lepinguliselt, mis ei ole lõppenud

---

<sup>109</sup> Case C-415/93 Union Royale Belge des Societes de Football Association and others v Bosman (1995) E.C.R. I-4921.

<sup>110</sup> Aaron N. Wise, Bruce S. Meye, *International Sports Law and Business*, Volume 2, 1997, lk 1053-1055

<sup>111</sup> Eesti Korvpalli Liit, Mängija üleminekuavaldus. Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>

või, mida ei ole vaidlustatud õigusaktides ettenähtud korras kohtulikult, mängijal on EKL poolt määratud kehtiv karistus.<sup>112</sup> Eelnevast lähtuvalt ei ole Korvpalliliidu reeglite kohaselt kehtestatud klubide õigust nõuda üleminekutasusid pärast mängijaga lepingu lõppemist. Üleminekute regulatsioon lähtub printsiibist, et kõik üleminekud oleksid alaliidule teada ning, et garanteeritud oleks klubide nõusolek vastavaks üleminekuks. Nähtavasti on klubidel õigus keelduda mängija üleminekuga nõustumast, kuid sellise õiguse aluseks ei ole üleminekutasu nõue pärast mängijaga lepingu lõppemist.

Eelnevalt viidatud *Bosmani* lahendi valguses võib olla aga problemaatiline Korvpalliliidu reeglistik osas, mis käsitleb kuni 23 aastaste mängijate üleminekuid. Nimelt Eesti Korvpalliliidu Üldjuhendi p.8.1 kohaselt tasutakse kasvatajarahaga kuni 23 aastaste mängijate üleminekul Eesti siseselt ühest klubist teise klubisse. Kasvatajklubil on õigust saada mängija eest kompensatsiooni vastavalt Korvpalliliidu juhatuse kehtestatud tariifidele.

Eesti Korvpalliliidu Üldjuhendi lisa „Kasvatajarahad“<sup>113</sup> p.3.1 kohaselt on mängija kasvatajarahaga raha, mis Uus klubi peab maksma Omanikklubile mängija õiguste saamiseks. Punkti 3.2 kohaselt rakendub kasvatajarahaga mängija 6-aastaseks saamisel ja lõpeb mängija 23-aastaseks saamisel. Punkti 4.4 kohaselt realiseerub kuni 23-aastase mängija puhul üleminek pärast kasvatajarahaga laekumist EKL'i arvelduskontole. Erandina nähakse Üldjuhendi lisa p-s 2.2 ette, et omanikklubiga lepingut mitte omav mängija, kes hooaja jooksul ei ole osalenud ühelgi võistlusel, saab vaba mängija staatuse ja talle ei laiene üleminekureeglistik.

Eelnevast lähtuvalt on Korvpalliliit ette näinud kasvatajarahaga süsteemi, millega sisuliselt rakendatakse noormängijate üleminekutele kohustuslikud üleminekutasud. Erandina on võimalik üleminekutasude maksmist kasvatajarahaga näol vältida, kui mängija ei oma ühegi klubiga lepingut ega ole terve hooaja vältel osalenud ühelgi võistlusmängul. Seevastu juhul, kui mängija on hooaega alustanud ühe klubi koosseisus ning osalenud võistlusmängudel, kuid hooaja kestel on leping lõppenud või lõpetatud ning mängija soovib sõlmida uue klubi lepingu, rakendub üleminekule kasvatajarahaga reeglistik.

---

<sup>112</sup> Eesti Korvpalliliidu Üldjuhend hooajaks 2014/2015.

Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>

<sup>113</sup> Eesti Korvpalliliidu Eeskiri Eesti Korvpalliliidu Mängijate Üleminekuaja Kasvatajarahaga reeglistik, Täiendatud EKL juhatuse otsusega 30.08.2011. Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>

Olemuslikult on sellises olukorras tegemist lepingu lõppemise järgse üleminekutasuga, mis võib olla vastuolus ELTL art-ga 45. Kuigi Euroopa Kohus on vastavat vastuolu möönnud vaid rahvusvaheliste üleminekute puhul nagu eelnevalt selgitatud, siis võiks printsiibis olla kohtu väljendatud seisukoht ülekantav ka siseriiklikele üleminekutele. Teisalt on tegemist regulatsiooniga, mis asub kaitsma noormängijaid kasvatavaid klubisid, et tagada neile vääriline tasu mängijale kulutatud ressursi ja aja eest. Arvestades, et kasvatajaraaha reeglistiku näol on tegemist lepingu lõppemise järgse üleminekutasuga vaid noormängijate puhul so. vanuses 6 kuni 23 aastat võiks tegemist olla potentsiaalselt lubatava erandiga. Käesoleval hetkel puudub vastav kohtupraktika, millest tuleneks Korvpalliliidu kasvatajaraaha reeglistiku õigusvastasus, kuid viidatud Euroopa Kohtu praktika valguses tuleks suhtuda kõikvõimalikesse lepingu lõppemise järgsetesse üleminekutasudesse ettevaatlikult ning eelistatult selliseid tasusid vältida.

### **3. Kohtualluvus elukutselise korvpalluri töösuhtest tulenevalt**

#### **3.1 Maakohtu ja Töövaidluskomisjoni pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel**

Töölepingu alusel töötavatele töötajatele kohaldatakse lisaks töölepingu seadusele võlaõigusseaduse ja võlaõigusseaduse üldosa sätteid ning töösuhtest tuleneva vaidluse näol on tegemist tsiviilasjaga, millest tulenevaid vaidlusi lahendavad TsMS § 9 lg 1 ja ITVS § 4 lg 1 kohaselt maakohtud või töövaidluskomisjon.

Töölepinguga seotud poolte vaidluste lahendamise korda reguleerib lisaks tavalist kohtumenetlust reguleerivale tsiviilkohtumenetluse seadustikule ka individuaalse töövaidluse seadus. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus suunab lepingu pooli eelkõige rahumeelsele vaidluste lahendamisele asutuse siseselt, kui see osutub aga võimatuks, siis sätestab ITVS § 4 lg 1, et individuaalseid töövaidlusi lahendavad töövaidluskomisjonid ja kohtud. Seega töövaidluste puhul on võimalik pöörduda kas töövaidluskomisjoni või otse kohtu poole.

Olles kvalifitseerinud elukutselise korvpalluri töösuhte töölepinguks avaneb automaatselt võimalus pöörduda vaidlusega töövaidluskomisjoni poole. Siiski tuleks tähele panna, et vaidluse menetlemine töövaidluskomisjonis on mõnevõrra piiratud. Näiteks ITVS § 4 lg 1<sup>1</sup> kohaselt ei lahendata töövaidluskomisjonis vaidlusi rahaliste nõuete üle, mis ületavad 10 000 eurot. Erinevalt näiteks vahekohtu otsusest ei ole töövaidluskomisjoni otsus lõplik vaid pooltel on võimalus ITVS § 24 lg 1 alusel töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks maakohtusse ühe kuu jooksul, arvates töövaidluskomisjoni otsuse ärakirja saamise päevale järgnevast päevast. Seega valides vaidluse esmaseks lahendamiseks töövaidluskomisjoni ei tähenda see tingimata, et vaidlus ei jõua edasi maakohtusse.

Elukutseliste korvpallurite puhul ei ole harjumuspärane rääkida vaidluste lahendamisest töövaidluskomisjonis, seda eelkõige seetõttu, et Eesti õiguskorras on elukutselise sportlase töösuhte kvalifitseerimine olnud pikka aega problemaatiline. Kuivõrd praktikas juurdunud stipendiumlepingut ei pidanud pooled töölepinguks, siis oli välistatud ka vaidluste allutamine töövaidluskomisjonile. ITVS § 1 sätestab töötaja ja tööandja vahel tekkinud individuaalse töövaidluse lahendamise korra ja tingimused. Seega kui töösuhe ei põhine töölepingul ei ole põhjust rääkida vaidluste allumisest töövaidluskomisjonile. Seejuures ei saa siiski unustada, et

elukutseliste korvpalluritega stipendiumlepingute sõlmimise kahtluse alla seadnud Riigikohtulahendid aastast 2005<sup>114</sup>, sisuliselt juba kinnitasid elukutselise korvpalluri õigust pöörduda klubiga vaidluse lahendamisel tavalise kohtu asemel töövaidluskomisjoni.

Tartu Maakohtu otsusest nr 2-2009/2003, asjas mis jõudis Riigikohtuni tsiviilkolleegiumi ette nähtub, et A.R pöördus esmalt vaidluse lahendamiseks avaldusega Tartumaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni ning nõudis 27.06.2002 sõlmitud stipendiumlepingu ümberkvalifitseerimist töölepinguks ja hüvitist kuu kuu keskmise palga ulatuses. Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjon rahuldab oma otsusega avalduse osaliselt. Komisjon luges poolte vahel sõlmitud stipendiumlepingu töölepinguks ja mõistis spordiklubilt A.R. kasuks välja kolme kuu keskmise töötasu summas 60 000 krooni. Töövaidluskomisjoni otsuse peale esitas MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi hagi Tartu Maakohtusse.<sup>115</sup> Samasugune protsess leidis aset ka paralleelselt toimivas vaidluses A.R.-i meeskonnakaaslase T. L. puhul, kes samuti alustas vaidluse lahendamist spordiklubiga avalduse esitamisega töövaidluskomisjoni.<sup>116</sup> Kuigi mõlemas vaidluses esitati töövaidluskomisjoni otsuse peale kaebus maakohtusse ning vaidlused jõudsid Riigikohtusse, siis töövaidluskomisjoni päevust asja arutamisel kahtluse alla ei seatud. Kuna sisuliselt nõustus Riigikohus töövaidluskomisjoniga elukutselise sportlase töölepingu kvalifitseerimise osas, siis oli sellega täidetud ka individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse rakendamise alus ehk poolte vahel on töölepingul põhinev töösuhe, millest tekkinud vaidlusi on pädev lahendada töövaidluskomisjon.

Võttes arvesse kohtupraktikat ning viimase aja seadusemuudatused, eesotsas tulumaksuseaduse muudatusega, mis sisuliselt välistab elukutseliste sportlaste töösuhte kvalifitseerimise stipendiumlepinguks, siis kuuluvad tänase päeva kontekstis kõik elukutseliste korvpallurite töölepingust tulenevad vaidlused olemuslikult ka töövaidluskomisjoni pädevusse.

Mängijatega lepinguid sõlmides eelistavad klubid siiski lepingus täpsemalt kindlaks määrata, millises kohtus pooled vaidlusi lahendavad. Näiteks võib elukutselise korvpalluri lepingust

---

<sup>114</sup> RKTkm 3-2-1-3-05 ja RKTkm 3-2-1-9-05.

<sup>115</sup> TMK 26.05.2004 otsus 2-2009/2003 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi A.R. vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning A.R. hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

<sup>116</sup> TMK 26.05.2004 otsus 2-2010/2003 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi T.L. vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning T.L. hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

leida standardse sätte, et „*lepingu täitmisest tulenevad vaidlused lahendavad pooled omavahelisel kokkuleppel. Kokkuleppe mittesaavutamisel lahendatakse vaidlus Harju Maakohtus Eesti Vabariigi seaduste alusel.*“<sup>117</sup> TsMS<sup>118</sup> § 71 kohaselt võivad pooled seaduses ettenähtud juhtudel ja korras sõlmida kohtualluvuse kokkuleppe. Kohtualluvuse kokkulepe on kokkulepe lahendada vaidlus kindlas kohtus. Näitena toodud lepingu säte, mis allutab vaidlused Harju Maakohtule on TsMS § 71 alla kvalifitseeruv kokkulepe. Kuigi säärase kokkuleppega allutatakse vaidlus maakohtule, siis kas see välistab pöördumise töövaidluskomisjoni poole? TLS § 2 regulatsiooni kohaselt on töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud. Seal juures näeb ka TLS § 114 ja ITVS § 4 lg 1 selgelt ette võimaluse töölepingutest tuleneva vaidluse lahendamiseks nii maakohtus kui ka töövaidluskomisjonis. Seega justkui puuduks seadusest tulenev alusnorm, mille kohaselt pooled saaksid välistada töövaidluskomisjoni pöördumise. Arvestades, et ITVS § 9 lg 1 järgi ei tule töövaidluskomisjoni pöördudes tasuda riigilõivu ning ITVS §-ga 16 ette nähtud kuu aja pikkune asja läbivaatamise aeg on eelduslikult oluliselt lühem kui maakohtu menetluse kuluv aeg, siis võiks TLS § 2 kontekstis väita, et töövaidluskomisjoni pöördumise välistamise kokkuleppe näol on tegemist töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkuleppega ning seega on see tühine. Viimaks taandub näitena toodud kohtualluvuse kokkuleppe tühisuse hindamine ikkagi kokkuleppe tõlgendamisele. Kui eeldada, et viidatud kokkulepe on suunatud reguleerimaks poolte õiguseid vaid kohtusse pöördumise osas ehk selline kokkulepe ei välista olemuslikult ka töövaidluskomisjoni pöördumist, siis võiks see olla kehtiv. See tähendaks, et reguleeritakse vaid olukorda, kus pool soovib viia vaidluse kohtusse ning sellisel juhul tuleks vaidlus allutada Harju Maakohtu pädevusele. Tõlgendades aga nimetatud kokkulepet laiemalt ehk viisil, mis välistab poole õiguse töövaidluskomisjoni pöörduda tervikuna, tuleks mõnda sellise klausli tühisust TLS § 2 kontekstis.

---

<sup>117</sup> Elukutselise korpalluri tööleping hooajast 2013/2014 p-10.3, autori isiklik kogu.

<sup>118</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik RT I 2005, 26, 197; RT I, 19.03.2015, 26.

### **3.2 FIBA arbitraažikohtu pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel (BAT)**

*Basketball Arbitral Tribunal* (BAT) eelkäija asutati FIBA juhtimisel 2006 aastal nime all „*FIBA Arbitral Tribunal* (FAT)“. Kooskõlas FIBA 2010 Üldiste Reeglitega sai tribunal oma tänapäevase nimetuse ning jätkab tegevust korvpallialaseid vaidlusi lahendava vahekohtuna, olles FIBA poolt täielikult tunnustatud. FIBA Sisereeglite art 289 kohaselt on BAT loodud lihtsaks, kiireks ja odavaks vaidluste lahendamise organiks korvpalli valdkonnas, mis ei ole otseselt seotud FIBA ega alaliitudega.

Spordiorganisatsioonide juurde õigusliku raamistiku ning eraldi vaidlusi lahendava organi loomine on kooskõlas ka Euroopa Liidu arengukavadega ning isegi soovitud Euroopa Liidu tööplaaniga spordi valdkonnas aastatel 2011-2014.<sup>119</sup> Tööplaan rõhutab just spordiorganisatsioonide vajadust luua oma õiguslik reeglistik, mis vastab nende reguleeritava spordiala eripäradele. Seda nii organisatsiooni siseselt, määratledes spordi korraldusliku poole ning sanktsioonid kui ka potentsiaalse eraldi vahekohtu asutamise näol. Sealjuures märgib tööplaan, et rõhku tuleks panna õigusemõistjate erapooletusele ning ekspertiisile, samuti korrektsel apellatsiooni protsessile, et tagada võimalikult kompetentne ning korrektne õigusemõistmine. Alternatiivsed õigusemõistmise organid ehk spordiorganisatsiooni loodud vahekohtud peaksid olema valmis pakkuma kiireid, kulu efektiivseid ning spordi-spetsiifilisi lahendeid.<sup>120</sup>

BAT on just selliseks arbitraažikohtuks nagu seda on kirjeldatud eelpool nimetatud Euroopa Liidu tööplaanis, pakkudes korvpalliga seotud pooltele vaidluste lahendamise võimalust, millel on eeliseid standardse siseriikliku kohtumenetluse ees. Näiteks arbiitrid ja eksperdid on tuttavad spordi erisustega, võimaldades seeläbi saavutada parimaid lahendusi korvpalliga seotud valdkondades ning arbitraaži menetlused on reeglina kiiremad siseriiklike kohtute omadest. Lisaks on BAT otsused jõustatavad New Yorgi konventsiooni alusel.<sup>121</sup> TsMS § 754 lg 1 kohaselt tunnustatakse ja võetakse Välisriigi vahekohtute otsuseid Eestis täitmisele üksnes vastavalt New Yorgi 1958. aasta välisriigi vahekohtu otsuste tunnustamise ja täitmise konventsioonile ja teistele välislepingutele. See tähendab, et BAT otsus on Eestis automaatselt jõustatav konventsiooni alusel.

---

<sup>119</sup> EU Work Plan for Sport 2011- 2014, „Principles of Good Governance in Sport“, 2013, lk 11-12

<sup>120</sup> Op.Cit.

<sup>121</sup> N.Effori, Lawinsport „The Basketball Arbitral Tribunal (BAT)“, 2013.

BAT asukohaga Šveitsis järgib kohalikke seadusi arbitraaži menetluse osas. Seega on menetlus BAT-is allutatud nii šveitsi õigusele kui ka enda kehtestatud protseduuri reeglitele. Menetluse algatamiseks peab tasuma kohtule menetlemise tasu. Tasu suurus varieerub € 1,500 kuni € 7,000 vahel, sõltuvalt nõude suurusest. Lisaks menetlemise tasule määrab BAT-i sekretariaat täiendava lõivu, mis tuleb maksta pooltel võrdsetes osades. Täiendava lõivu summa sõltub nõude suurusest ja asja keerukusest. Poolel tuleb katta ka teise poole lõiv kui viimane jätab selle maksmata. Vastasel korral BAT menetlusega ei jätkata. BAT menetlusreeglite art 10 võimaldab pooltel taotleda ka esialgseid õiguskaitsemeetmeid, eelkõige hoidmaks ära pöördumatut kahju, tõendite säilitamiseks ning täitmise tagamiseks. BAT võib esialgset õiguskaitset kohaldada *ex parte*. Esialgsete õiguskaitse meetmete efektiivsus sõltub siiski siseriiklike kohtute valmidusest neid rakendada kuivõrd BAT esialgse õiguskaitse määramise otsusega tuleb pöörduda siseriikliku kohtu poole. BAT Reeglitega on selgelt määratletud, et kui pooled on vaidluse allutanud BAT jurisdiktsioonile ning seal ka menetluse algatanud, siis on pooltel keelatud pöörduda eraldi esialgsete õiguskaitse taotlustega siseriiklike kohtute poole. Sellegi poolest ei ole välistatud siseriikliku kohtu poole pöördumine, kui teine pool ei täida BAT-i määratud esialgset õiguskaitset. BAT Reeglite kohaselt otsustavad pooled vahekohtu kokkuleppes, millise riigi õigusele vaidlus allutatakse. BAT Reeglite art 15.1 kohaselt, kui kohalduva õiguse kokkulepe puudub, siis lahendab arbiiter vaidluse *ex aequo et bono*<sup>122</sup> ehk rakendades üldisi õiguse ja õigluse printsiipe ilma viideteta mõnele siseriiklikule õigusele. Sellist vaidluse lahendamise meetodit võimaldab ka Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse seaduse art 187 (1). Täiendava positiivse meetmena tuleb BAT puhul täheldada, et vaidluse võitnud pool saab määrata ise kantud õigusabikulude suuruse, mis kuulub hüvitamisele. Seega saavad pooled kasutada spetsialiseerunud advokaadibüroosid, kelle tasude hüvitamise summa määratakse kindlaks BAT otsuses. BAT otsuse mittetäitmine toob endaga kaasa FIBA Sisereeglite art 300 kohased täiendavad sanktsioonid, milleks võib olla näiteks rahaline trahv suuruses ligikaudu 140 000 eurot või keeld klubile registreerida uusi mängijaid.<sup>123</sup>

Kuni 2010 aastani sisaldasid BAT otsused klauslit, mis lubas otsuse vaidlustada *Court of Arbitration for Sport*-is (CAS). Alates 2010 on BAT vastava klausli oma otsustest

---

<sup>122</sup> Vaidluse lahendamine *ex aequo et bono* tähendab printsiibis, et arbiiter saab õiguse otsustada vaidluse üle tuginedes ainult õiglusele, jättes kõrvale õiguslikud reeglid. Õigusnormide kohaldamise asemel tuleb arbiitril lahendada asi jäädes vaid kaasuse asjaolude juurde (POUDRET/BESSON, Comparative Law of International Arbitration, London 2007, Nr. 717, lk. 625-626). Veelgi enam, lahendades asja *ex aequo et bono* lähtub arbiiter õigluse kontseptsioonist, mis ei ole inspireeritud jõus olevatest õigusnormidest ning mis võib olla isegi vastuolus nende õigusnormidega (JdT 1981 III, p. 93).

<sup>123</sup> N.Effori, 2013.

eemaldanud, et suurendada sellega BAT otsuse kaalukust välistamaks lepingurikkumisi. Praktikas oli probleemiks asjaolu, et mitmed klubid rikkusid elukutseliste korvpalluritega sõlmitud lepinguid. Erialakirjanduses on väidetud, et statistiliselt 40% rahvusvahelistest korvpallurite töölepingutest rikutakse ning seda eelkõige klubide poolt. Viimast kinnitab ka vahemikus 2006 kuni 2012 BAT-i poolt tehtud 300 otsust, mis on tehtud klubide lepingu rikkumise tagajärjel.<sup>124</sup> Kuni 2010 aastani esines praktikas sagedasti asjaolu, et klubid ei osalenud BAT menetluses ning BAT otsuse väljastamisel viisid vaidluse edasi CAS-i, et sanktsioone võimalikult kaua edasi lükata. Selles valguses vähenes ka mängijate huvi BAT-i poole pöördumiseks, sest menetlused võisid koos edasikaebusega jääda pikaks ajaks venima.<sup>125</sup>

Kuigi apellatsiooni klausli eemaldamisega BAT otsustest vähendati märkimisväärselt võimalust otsus edasi kaevata on see siiski teatud piiritletud situatsioonides võimalik. Ainsa võimaliku apelleerimise aluse pakub Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse seaduse ptk 12, art 190 (2), mille kohaselt võib arbitraaži otsuse edasi kaevata vaid juhul kui a) kui arbiiter määrati ebakorrapäraselt või moodustati arbitraaži tribunal tervikuna ebakorrapäraselt; b) kui arbitraaži tribunal eksis enda jurisdiktsiooni määramisel; c) kui arbitraaži tribunal väljus oma otsusega esitatud nõuete piiridest või jättis mõne nõude osa otsusest välja; d) kui ei austatud poolte võrdseid õigusi osaleda menetluses; e) kui otsus on vastuolus Šveitsi avaliku korraga. Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse seaduse art 167 (1) seab edasikaebeõigusele veel täiendava piirangu, mille kohaselt ei saa edasikaebeõigust kasutada pooled, kelle mõlema domitsiil on Šveitsis.

Statistiliselt on BAT muutumas üha populaarsemaks vaidlusi lahendavaks organiks korvpalliga seotud valdkondades. 2013 aastal laekus 142 taotlust vaidluse menetlemiseks, millest 41 lõppesid BAT-i poolt otsuse tegemisega ning 19 asja puhul lõppes menetlus poolte kokkuleppele jõudmisega. 2013 aastal BAT-ile esitatud juhtumitest olid tervelt 83 sellised mille esemeks olev nõue ületas 30 000 eurot.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> C.Zovko, International Basketball Arbitration: Dispute Resolution Structures within FIBA and the NBA, 22.10.2012. Kättesaadav internetis: <http://preciseadvisory.com/2012/10/22/international-basketball-arbitration-dispute-resolution-structures-within-fiba-and-the-nba/>

<sup>125</sup> International Basketball Players Association, LLC „Appealing a Bat Award“ 09.09.2013. Kättesaadav internetist: <http://playersassociation.org/appealing-a-bat-award/>

<sup>126</sup> Basketball Arbitral Tribunal, Statistics, 2014. Kättesaadav internetis: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/bat/BAT%20Statistics%2031%20December%202013.pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/bat/BAT%20Statistics%2031%20December%202013.pdf)

### 3.2.1 BAT vahekohtu kokkulepe

Korvpalli valdkonnaga seotud poolte sh elukutseliste korvpallurite ja klubide vaheliste vaidluste BAT-i jurisdiktsioonile allutamiseks peavad pooled selles lepingus kokku leppima. TsMS § 717 lõike 2 kohaselt võib vahekohtu kokkuleppe sõlmida iseseisva kokkuleppena või lepingu osaks oleva eristatava tingimusena. Üldiselt sõlmitakse iseseisvaid vahekohtu kokkuleppeid väga harva, tavaliselt lisatakse lepingutesse vastav klausel, mis ongi vahekohtu kokkuleppeks. Vahekohtu kokkuleppe all mõeldakse seega just lepingu selliseid klausleid.<sup>127</sup>

Vahekohtu kokkuleppe osas annavad eraldi juhise ka BAT Arbitraaži Reeglid<sup>128</sup>, mille artikkel 0.3 kohaselt on pooltel, kes soovivad oma vaidlused allutada BAT-ile soovituslik lepingus kasutada järgmist klauslit:

*„Kõik käesolevast lepingu täitmisest tulenevad või seotud vaidlused lahendatakse Korvpalli Arbitraaži Tribunalis (BAT) Genfis, Šveitsis ning vaidlusi menetletakse kooskõlas BAT Arbitraaži Reeglitega ühe arbiitri poolt, kelle on määranud BAT president. Arbitraaži asukoht on Genf, Šveits. Arbitraaži menetlusele kohaldub Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse seaduse peatükk 12, vaatamata poolte domitsiilile. Arbitraaži keeleks on inglise keel. Arbiiter otsustab vaidluse lahenduse ex aequo et bono.“*

Täpselt samasuguse sõnastusega klausel sisaldub ka FIBA mängija ja klubi vahelises mudellepingus<sup>129</sup>. Seetõttu leiab klausel kasutamist enamikes välismängijatega sõlmitud töölepingutes. Lisaks ka elukutseliste korvpallurite ning neid esindavata FIBA agentide vaheline mudelleping sisaldab identset arbitraaži kokkulepet.<sup>130</sup> Seega agendilepingust tulenevad vaidlused on reeglina allutatud BAT jurisdiktsioonile.

BAT jurisdiktsioonile vaidluse allutamise kokkuleppe kvalifitseerub vahekohtu kokkuleppeks TsMS § 717 mõttes. Vahekohtu kokkulepe on poolte kokkulepe anda vahekohtu lahendada nende vahel tekkinud või tekkida võivast kindlaksmääratud lepingulisest või lepinguvälisest suhtest tulenev vaidlus. See tähendab, et lepingu pooltel on õigus kokku leppida millisele

<sup>127</sup> A.Pohla, Vaidluste kohtuväline lahendamine, Juridica I, 2014., lk. 34-48

<sup>128</sup> Basketball Arbitral Tribunal, Arbitraaži Reeglid, Kättesaadav internetist: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/bat/BATArbitrationRules1May2014.PDFart](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/bat/BATArbitrationRules1May2014.PDFart)

<sup>129</sup> FIBA, Standard Contract, Player and Club. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/downloads/training/agents/Suggested%20Points%20-%20Player%27s%20Contract%20&%20Club.pdf>

<sup>130</sup> FIBA, Standard Contract, Player's agent and Player. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/downloads/training/agents/Standard%20Contract%20-%20Player's%20Agent%20&%20Player.pdf>

vahekohtule oma vaidlused allutada. Sellist õigust elukutseliste korvpallurite töölepingutes sageli ka kasutatakse.

TsMS § 718 lg 1 kohaselt võib vahekohtu kokkuleppe ese olla varaline nõue. Vahekohtu kokkuleppe mittevaralise nõude kohta kehtib üksnes juhul, kui pooled võivad vaidluse eseme suhtes sõlmida kompromissi. Riigikohus on oma lahendis 3-2-1-150-14 p-s 14 asunud seisukohale, et „/.../ vahekohtu kokkuleppe mittevaralise nõude kohta kehtib üksnes juhul, kui pooled võivad vaidluse eseme suhtes sõlmida kompromissi. Seega on seaduse kohaselt vahekohtu kokkuleppe sõlmimine mittevaraliste nõuete kohta piiratud. /.../ Kolleegium selgitab, et kompromissi võib põhimõtteliselt sõlmida igasugustest erinevatest õigussuhetest tulenevate kohustuste suhtes, mida pooled saavad ise kujundada. Pooled ei saa aga kompromissilepinguga ümber kujundada seadusest pooltele tulenevaid kohustusi.“ Lisaks selgitas Riigikohus, et „lisaks TsMS § 718 nõuetele tuleb kohtutel vahekohtu kokkuleppe kehtivuse hindamisel arvestada võlaõigusseaduses sätestatud tüüptingimuste regulatsiooniga.“<sup>131</sup>

Seega selgitas Riigikohus, et vahekohtu kokkuleppe võib sõlmida mittevaralise nõude puhul juhul, kui tegemist on pooltevahelise kujundusõigusega, sest siis on võimalik kompromiss sõlmida. Töölepingu kontekstis tähendab see, et seadusest tulenevate kohustuste osas kompromissilepingu sõlmimine, millega kumbki pool loobub talle seadusest tulenevatest õigustest või kohustustest võimalik ei ole ning sellise vaidluse eseme suhtes ei ole lubatud ka vahekohtu kokkuleppe sõlmimine.

Vahekohtu kokkuleppe sõlmimise keeldu täpsustab TsMS § 718 lg 2, mille kohaselt on vahekohtu kokkuleppe tühine, kui selle esemeks on töölepingu lõpetamise vaidlus. Seega töölepingute puhul on kokkuvõtvalt keelatud sõlmida vahekohtu kokkuleppeid vaidluste osas, mille esemeks on töölepingu lõpetamine või mittevaraline nõue, mille suhtes ei saa pooled sõlmida kompromissi ehk nõue, mille täitmise kohustus tuleneb seadusest.

Kuna BAT arbitraaži menetlusele kohaldub Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse seadus, siis tuleb lõppastmes ikkagi lähtuda nimetaud seaduse artiklist 177 (1), mille kohaselt võib arbitraaži menetluse esemeks olla ainult rahaline nõue. Seega lõppastmes saab BAT lahendada vaid vaidlusi, kus pooltel on nõue, mis on väljendatav rahas.

---

<sup>131</sup> RKTkm 3-2-1-150-14 S.K. hagi mittetulundusühingu Eesti Jalgpalliliidu vastu distsiplinaarkomisjoni otsuse ja apellatsioonikomisjoni otsuse tühisuse tuvastamiseks või kehtetuks tunnistamiseks.

Seega ei peaks praktikas elukutselise korvpalluri töölepingu pooli tegema valvsaks mitte tsiviilkohtu menetluse seadustikust ja Riigikohtu praktikast tulenevad, vaid hoopiski piirang, mis tuleneb Šveitsi õigusest, kuivõrd see on kõige limiteerivam. Siinkohal võib praktikas tekkida probleemne olukord, sest tulenevalt FIBA Arbitraaži Reeglite soovituslikust sõnastusest allutatakse „*kõik lepingu täitmisest tulenevad vaidlused BAT-le*“. Lõppastmes ei ole aga siseriikliku õiguse ega Šveitsi rahvusvahelise eraõiguse kontekstis nähtavasti võimalik kõiki vaidlusi BAT-ile allutada, mis tähendab, et nii klubi kui ka mängija peab olema valmis vaatamata vahekohtu kokkuleppele lepingus, pöörduma siseriikliku kohtu või töövaidluskomisjoni poole mitterahalise nõude korral.

Eelnevast lähtuvalt tuleb järeldada, et teatud juhtudel võivad vahekohtu kokkulepped osutada tühisteks või puudub BAT-il nõudest tulenevalt õigus asja menetleda ning pooled peavad olema valmis selliseid vaidlusi lahendama siseriiklikult.

Kuidas tuleks suhtuda aga vahekohtu kokkuleppesse tervikuna TLS § 2 kontekstis? TLS § 2 kohaselt - töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on töölepingu seaduses ette nähtud. TLS § 114 sätestab, et töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus omakorda näeb ette töövaidluste lahendamise ainult töövaidluskomisjonis või maakohtus. Seega justkui puudub seadusest tulenev alusnorm, mis lubaks rakendada TsMS §-s 717 sätestatud õigust valida vaidlusi lahendav organ kokkuleppel.

Vaidluste lahendamiseks pädeva organi valik on lepingulises suhtes poolte õiguseks. Kas elukutselise korvpalluri töölepingu puhul võiks TLS § 2 kontekstis väita, et vaidluste allutamine Šveitsis asuvale BAT-ile on töölepingu- ja individuaalse töövaidluse lahendamise seadusega võrreldes töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe? Selleks tuleks kõrvutada töötaja ehk elukutselise korvpalluri õiguseid siseriiklikuks vaidluste lahendamiseks töövaidluskomisjonis või maakohtus ning teisalt õiguseid pöörduda BAT-i poole. Kui BAT-i poole pöördumine on mängijale koormavam kui näiteks töövaidluskomisjoni pöördumine, siis tuleks asuda seisukohale, et selline vahekohtu kokkulepe on TLS § 2 alusel tühine.

Töötaja aspektist hinnates on vaidluse lahendamise olulisimateks kriteeriumiteks ilmselt menetluse kestus ehk kui kaua läheb aega otsuse saamiseks ning vaidluse lahendamise

kulukus. Sellest aspektist on kõige aja- ja kuluefektiivsem töövaidluskomisjon, mis jõuab otsuseni ligikaudu kuu ajaga ning milles töötaja on vabastatud riigilõivu tasumisest. Samas on töövaidluskomisjoni otsused maakohtus vaidlustatavad, mis tähendab, et vaidlus võib automaatselt oluliselt pikeneda ning kaasa tuua täiendavaid kulusid. Samuti ei menetle töövaidluskomisjon nõudeid, mille ese ületab 10 000 eurot. Seevastu BAT otsused on vaidlustatavad vaid äärmiselt piiritletud juhtudel ning otsuseni jõutakse reeglina samuti kiiremini võrreldes maakohtuga. Samuti puudub menetlemist piirav nõude suurus. Siiski peab mängija arvestama BAT-i poole pöördudes suhteliselt suure menetlemiskuluga, mis tuleb mängijal enda kanda. Tõsi, võidu korral mõistetakse menetluskulud kaotanud poolelt välja (vt joonis 1).

Eelnevast tulenevalt ei saa tõsikindlalt väita, et vahekohtukokkulepe BAT kasuks on töötajale kahjulikum kui vaidluste lahendamise viisid, mida pakub töölepingu seadus ja individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. Veelgi enam, võttes arvesse Euroopa Liidu positiivset ning soosivat seisukohta spordiorganisatsioonide juurde loodavate arbitraažide suhtes ning FIBA Sisereegleid, mis soosivad vaidluste lahendamist BAT-s, kuna tegemist on valdkonnaspetsiifilise arbitraažiga, tuleks asuda seisukohale, et elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduv klausel, mille alusel vaidlused allutatakse BAT jurisdiktsioonile, ei ole TLS § 2 alusel tühine.

### Joonis 1 „Menetluseeliste võrdlus“

	Menetlusaeg	Kulukus
<b>Töövaidluskomisjon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keskmine menetlusaeg 2013. aastal oli 33 päeva.<sup>132</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITVS § 9 lg 1 alusel on menetlus riigilõivuvaba.</li> <li>Pool peab tasuma oma menetluskulud.</li> </ul>

<sup>132</sup> Tööinspeksioon, Ülevaade 2013.a töövaidlustest, 2014. Kättesaadav internetis: [http://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Tooevaidlused/Toovaidlused\\_2013.pdf](http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tooevaidlused/Toovaidlused_2013.pdf)

<b>Maakohus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keskmine menetlusaeg 2012. aastal oli töövaidluse asjades 316<sup>133</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riigilõiv kuni 25 000 euro suuruse nõude puhul on 900 eurot.</li> </ul>
<b>BAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BAT Reeglite art 16.3 kohaselt tehakse otsus kuue nädala jooksul peale menetluse lõppemist.</li> <li>• Reeglina kulub peale BAT poole pöördumist otsuse saamiseks alla 1 aasta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetlemistasu 1500-7000 eurot</li> <li>• BAT lõiv kuni 30 000 euro suuruse nõude puhul on kuni 5000 eurot</li> <li>• Menetlus ja õigusabikulud mõistetakse võitnud poole kasuks välja.</li> </ul>

### 3.2.2 Eesti korvpalliklubide kokkupuuted BAT-ga

Eesti korvpalliklubidest on kokkupuuteid BAT-ga vaid BC Kalev/Cramol. BC Kalev/Cramo on elukutselise korvpalluri töölepingu rikkumise tõttu olnud osaline BAT menetluses kahel korral ning ühel korral seoses treeneri töölepingu rikkumisega. Kõik juhtumid, mis BAT-i ette on jõudnud on puudutanud maksmata töötasusid.

14.08.2008 BAT lahendis 0166/11 Mr. Nathaniel Fox, - vs. Basket Club Kalev/Cramo<sup>134</sup>, väitis kaebaja, et vastustaja võlgneb talle töölepingukohaselt maksta tulnud töötasu ja muud hüved summas 54 332 dollarit. Kaebaja esitas nõude BAT-ile 19.02.2011 ning tasus ühtlasi menetlustasu 2000 eurot. BAT-i poolt määrati asja menetlemise lõivuks 3 500 eurot, mis tuli tasuda mõlemal poolel. Kaebaja maksis enda lõivu ning kuna vastustaja oma osa ei tasunud, siis tuli kaebajal tasuda ka teise poole lõiv. Selleks hetkeks oli kaebaja menetluskuludena kandnud juba 9000 eurot. Arbiiter lahendas vaidluse vastavalt vahekohtu kokkuleppele *ex*

<sup>133</sup>Justiitsministeerium, Viimaste aastate kohtumenetluse keskmine kiirus Eestis, 2015. Kättesaadav internetis: <http://www.kohus.ee/et/kohtute-tohusus>

<sup>134</sup>BAT 0166/11 Mr. Nathaniel Fox, - vs. Basket Club Kalev/Cramo,14.08.2008. Kättesaadav internetis: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/fat/dec1/11/0166%20Fox%20vs.%20BC%20Kalev\\_Cramo%20%28public%20version%29.pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/fat/dec1/11/0166%20Fox%20vs.%20BC%20Kalev_Cramo%20%28public%20version%29.pdf)

*aequo et bono*. Arbiiter leidis, et kaebaja nõue on täies ulatuses põhjendatud ning mõistis vastustajalt välja 54 332 dollarit koos 5% aastase intressiga. Lisaks mõistis BAT kaebaja kasuks välja menetluskulud summas 7000 eurot ja õigusabikulud 2000 eurot.

Viidatud lahendist nähtub, et tõepoolest tuleb BAT-i poole pöördudel poolel kanda märkimisväärselt suuri menetluskulusid sh peab valmis olema kandma ka teise poole lõiv, et menetlus jätkuks. Samas on näha, et võiduka poole menetluskulud kaetakse tervikuna ning täiendavalt ka õigusabikulud. Viidatud lahendis jõudis BAT lõpliku otsuseni ligikaudu 6 kuuga, mis kinnitab ühtlasi asjaolu, et reeglina jõutakse lahendini alla 1 aastase menetlustähtajaga.

11.07.2011 BAT lahendis 0178/11 Mr. Robert Krabbendam, - vs. Basket Club Kalev/Cramo<sup>135</sup>, väitis kaebaja, et vastustaja võlgneb talle töötasu summas 7000 eurot. Arbiiter mõistis oma otsusega nimetatud summa vastustajalt välja koos 5% aastase intressiga. Lisaks mõistis BAT kaebaja kasuks välja õigusabikulud summas 1 700 eurot. Menetluskulude jaotumise osas leidis BAT, et kogu menetluskulud oli 3 500 eurot, millest 80% tuleb kanda vastustajal ning ülejäänud 20% kaebajal. Kuna BAT Arbitraaži Reeglite art 16.2 kohaselt ei ole BAT kohustatud alla 30 000 euro suuruse nõude puhul andma põhjendustega otsust, siis jättis BAT otsusele sisulised põhjendused andmata. BAT sekretariaadi kohaselt oli selles asjas täiendavaks lõivuks 5000 eurot saamaks kohtult sisulised põhjendused. Kumbki pool neid ei nõudnud.

Viidatud lahendist nähtub eelkõige FIBA valmidus kasutada oma õigust jätta otsuse sisulised põhjused andmata vaidluste puhul, mille nõue ei ületa 30 000 eurot. Menetluskulude aspektist on tegemist pooltele soodsa olukorraga, sest kokku hoitakse täiendav lõiv, mis suuremate nõuete puhul määratakse kohe peale menetlemistasu maksmist. Tõsi, pooled jäävad seejuures ilma sisulistest põhjendustest, mis võib riivata poolte õiglustunnet. Vaatamata sisuliste põhjenduste puudumisele saab võitnud pool siiski täidetava otsuse, mille alusel oma nõue maksmata panna.

06.10.2011 BAT lahendis 0182/11 Mr. Nenad Vucinic & EnterSport Management Inc. - vs. Korvpalliklubi BC Kalev Cramo, mõistis BAT N. Vucinici kasuks välja saamatajäänud töötasu ja hüved summas 17 000 eurot koos 5% aastase intressiga ning EnterSport

---

<sup>135</sup> BAT 0178/11 Mr. Robert Krabbendam, - vs. Basket Club Kalev/Cramo, 11.07.2011. Kättesaadav internetis: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/fat/dec11/0178%20Krabbendam%20vs.%20BC%20Kalev\\_Cramo%20\(public%20version\).pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/fat/dec11/0178%20Krabbendam%20vs.%20BC%20Kalev_Cramo%20(public%20version).pdf)

Management Inc kasuks välja agenditasud summas 10 500 eurot koos 5% aastase intressiga. Lisaks mõistis BAT kaebajate kasuks välja õigusabikulud summas 6000 eurot ning menetluskulud summas 3050 eurot. Kuna tegemist oli alla 30 000 euro suuruse nõudega, siis jättis kohus BAT Arbitraaži Reeglite art 16.2 kohaselt sisulised põhjendused andmata. Sisuliste põhjenduste täiendavaks esitamiseks määrati lõiv 5000 eurot. Kumbki pool sisuliste põhjenduste esitamist ei taotlenud.

11.12.2014 kohaldas FIBA BC Kalev/Cramo suhtes täiendavat sanktsiooni 06.10.2011 BAT 0182/11 lahendi mittetäitmise eest.<sup>136</sup> FIBA Sisereeglite art 300 (e) kohaselt keelas FIBA BC Kalev/Cramol uute mängijate registreerimise. Seisuga 06.02.2015 siiski lõpetati sanktsiooni kohaldamine kui võrd FIBA aktsepteeris klubi ja N.Vucinici vahelist kompromisskõkkulepet, mille alusel toimusid maksed ning klubi täitis BAT lahendit.

Viidatud lahendist ning sellele järgnenud FIBA sanktsioonist ilmneb, et FIBA suhtub BAT otsuste täitmisesse suure tõsidusega ning on valmis otsuste mittetäitmisel rakendama FIBA Siereeglite art-s 300 nimetatud sanktsioone. Arvestades, et sanktsioon määrati detsembris 2014. ning mängijate ülemineku periood lõppes märtsis 2015, oli tegemist klubile kahtlemata oluliselt piirava ning ebameeldiva sanktsiooniga.

### **3.3 Spordi Arbitraažikohtu pädevus elukutseliste korvpallurite töövaidluste lahendamisel (CAS)**

*Court of Arbitration for Sport* (CAS) asutati 1984 aastal tollase Rahvusvahelise Olümpiakomitee (ROK) presidendi Anonio Samaranchi ja Rahvusvahelise Kohtu kohtunik Keba Mbaye poolt. CAS asub Lausannes, Šveitsis. Märkimisväärsete struktuurimuutustega 1994 aastal muutus CAS tõeliselt iseseisvaks vaidlusi lahendavaks vahekohtuks, mida on kinnitanud ka Šveitsi Ülemkohus, viidates ühes oma 2003 aasta lahendis<sup>137</sup> CAS-ile kui tõelisele rahvusvahelise spordi ülemkohtule, mis pakub tagatist, sõltumatust ja iseseisvust, et pidada seda vahekohtuks, mille lahendid on võrdväärsed siseriiklike kohtute omadega.<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> BC Kalev/Cramo koduleht, uudised, FIBA peatas mängijate registreerimise ,12.12.2014. Kättesaadav internetist: <http://www.bckalev.ee/fiba-peatas-uute-mangijate-registreerimise/>

<sup>137</sup> Swiss Federal Tribunal, 1st Council Chamber Judgment, AB v IOC, 27.05.2003.

<sup>138</sup> L.Reilly, Journal of Dispute Resolution, Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes, Volume 2012 issue 1.

Sarnaselt BAT-iga on vahekohtu pädevus vaidluste lahendamisel sõltuv poolte vastavast lepingulisest kokkuleppes allutada vaidlused CAS-le. CAS Protseduurireeglite art R 27 kohaselt, kohalduvad protseduurireglid, kui pooled on kokku leppinud spordiga seotud vaidluse CAS pädevusele allutamisele. Selline kokkulepe võib ilmneda arbitraaži klausli näol lepingus, nähtuda mõne teise arbitraaži kohtu lahendist või spordiorganisatsiooni sisereeglitest, milles nähakse ette vaidluse allutamine CAS-le. CAS on pädev lahendama ainult spordiga seotud vaidlusi, mille esemeks on nii rahalised kui ka muud nõuded.

CAS-i poolt on ette nähtud standardne arbitraaži klausel, mis näeb välja järgnev:

*„Kõik käesolevast lepingust tulenevad või seotud vaidlused lahendatakse eksklusiivselt Court of Arbitration for Sport-s (CAS), asukohaga Lausanne, Šveits ning lahendatakse kooskõlas Protseduurireeglitega. Arbiitrite paneel koosneb ühest arbiitrist. Arbitraaži keeleks on inglise keel.“<sup>139</sup>*

Nagu varasemalt märgitud, kuulusid kuni 2010 aastani BAT lahendid edasikaebamisele CAS-i kuna neis sisaldus apelleerimist lubav klausel. Seega alates 2010. aastast on CAS sportlaste vaidlusi lahendava vahekohtuna jäänud elukutseliste korvpallurite töösuhete vaidluste lahendamisest otseses mõttes kõrvale. Kuigi vastava arbitraaži klausliga on võimalik lepingu pooltel endiselt oma vaidlused CAS-ile allutada, siis praktikas sellised kokkulepped autorile teadaolevalt puuduvad. Põhjused selleks on ilmselt ka mõistetavad. Eestist pärit korvpalluritega sõlmitakse reeglina kohtualluvuse kokkuleppe siseriikliku kohtu kasuks ning välismängijatega lepinguid sõlmides lähtutakse üldises plaanis FIBA mudellepingust, mille rakendamist soosib ka agentide töö. FIBA mudellepingu kohaselt allutatakse vaidlused BAT-ile. Seega on elukutseliste korvpallurite töölepingu pooltel praktilisemaid alternatiive, kui allutada vaidlus CAS-ile.

Ometigi ei ole CAS-i pädevus korvpalli valdkonnaga seotud vaidluste lahendajana täielikult minetatud. Sportlased on allutatud spordiföderatsioonide ja alaliitude reeglitele ja põhimäärustele, mille kohaselt omandavad sellised spordiorganisatsioonid pädevuse võtta vastu kvaasi-õiguslikke otsuseid ning viimaks mõjutada oluliselt sportlase karjääri või selle isegi lõpetada. Just sellised kvaasi-õiguslikud otsused kuuluvad sagedasti spordiorganisatsioonide põhimääruste kohaselt globaalsele spordikohtule – CAS edasikaebamisele. CAS-i pädevust adekvaatse vahekohtuna tunnustavad enamuse

---

<sup>139</sup> CAS Arbitration clause to be inserted in a contract (autori tõlge). Kättesaadav internetist: <http://www.tas-cas.org/en/arbitration/standard-clauses.html>

spordiorganisatsioonid kuivõrd CAS on oma tegutsemisega tootnud ulatuslikult kohtupraktikat ning pretsedente, mis on loonud teatava ühtlase ja järjepideva õigusmõistmise sportlaste distsiplinaarasjades nagu näiteks võistluskeelud ja doping.<sup>140</sup> Eelnevast lähtuvalt on seega võimalik, et vahekohtu kokkulepped on justkui ühelt poolt peale sunnitud näiteks viisil, kui klubi soovib teatud liigas osaleda, tuleb tal allutada vaidlused liiga soovil CAS-ile. Samasugune muster võib kajastuda sisuliselt alaliidu ja sportlase vahel näiteks olukorras, kus alaliidu väljastatav litsents vastava spordialaga tegutsemiseks sätestab vaidluste allutamise kindlale vahekohtule. Eesti õiguskorras võib sellist olukorda täheldada jalgpallurite ja Eesti Jalgpalliliidu vahel. Korvpalluritele mängija litsentse väljastav Korvpalliliit sellist vahekohtu kokkulepet ette ei näe. Kuigi hetkel kehtiva korra järgi ei puuduta sellised asümmeetrilised vahekohtu kokkulepped korvpallureid, siis tuleks siiski tähele panna, et kuigi ühelt poolt on jõupositsioonilt nõ peale sunnitud kokkulepped ebaõiglased, siis reeglina peaksid need olema siiski lepinguvabaduse põhimõttest tulenevalt lubatavad. Erialakirjanduses on leitud, et tsiviilkäibe professionaalsete osaliste vahel tuleb lubada sõlmida asümmeetrilisi vahekohtu kokkuleppeid ning sellist õigust võiks piirata ainult juhul, kui üks pooltest on äärmiselt ebavõrdses positsioonis vahekohtu kokkuleppe sõlmimisel (nt krediidasutuse ja füüsilisest isikust laenuvõtja vahelises õigussuhtes on laenuvõtja kindlasti ebavõrdses positsioonis).<sup>141</sup>

Eesti Korvpalliliidu ja Korvpalli meistriliiga korralduslikud reeglid siiski vaidlusi ega kaebusi CAS-i pädevusele ei alluta ega kasuta asümmeetrilist vahekohtu kokkuleppe kohustuslikuks muutmist. Korvpalliliitu ja meistriliigat puudutavad vaidlused ja siseküsimused lahendatakse organisatsiooni siseselt kas liiga peakohtuniku, liiga distsiplinaarkomisjoni või õiguskomisjoni poolt, kes on liiga peakohtuniku või liiga distsiplinaarkomisjoni poolt langetatud otsuste kohta esitatud apellatsiooni läbivaatamise viimane instants. Õiguskomisjoni otsus on lõplik.<sup>142</sup> Küll aga osalevad Eesti klubid ka rahvusvahelistes liigades ning FIBA egiidi alla kuuluvad klubikorvpalli liigade – Euroliiga, EuroCup ja EuroChallenge põhimäärused näevad ette vaidluste lahendamise edasikaebe korras CAS-is. Eesti klubidest osaleb EuroChallenge liigas Tartu Ülikooli Rock meeskond, kes tulenevalt liiga reeglitest peab olema teoreetiliselt valmis teatud vaidlusi lahendada ka CAS-i ees.

---

<sup>140</sup> A. Cygan, 'Are All Sports Special? Legal Issues in the Regulation of Formula One Motor Racing' (2007) 18 European Business Law Review, Issue 6, pp. 1327–1351.

<sup>141</sup> A. Pohla, lk. 34-48.

<sup>142</sup> Eesti Korvpalliliidu Üldjuhend hooajaks 2014/2015. Kättesaadav internetis: [http://www.basket.ee/et/dokumendid?document\\_id=61&action=download](http://www.basket.ee/et/dokumendid?document_id=61&action=download)

FIBA Euroopa klubikorvpalli Võistluste Reeglite art 11.2 näeb ette kohustuse meeskonnale, kes soovib osaleda kas Euroliigas, EuroCup-il või EuroChallenge liigas sõlmida arbitraaži kokkulepe FIBA Euroopa osakonnaga. Artikkel 11.2 kohaselt peavad ühelt poolt FIBA Euroopa osakond ning teiselt poolt klubi ja/või mängijad, kes osalevad ühes nimetatud sarjadest lahendama omavahelised vaidlused CAS-is. Tavakohtute pädevus on eksklusiivselt välistatud ning pooled peavad heas usus olema valmis täitma CAS lahendeid.<sup>143</sup> Nimetatud kohtualluvuse kokkulepe sisaldub eraldi iga nimetatud liiga põhimääruses.

Näitena ühest hiljutisemast kaasusest, mis CAS ette jõudis võib välja tuua vaidluse Euroliiga ja Kreeka korvpalliklubi Piraeuse Olympiakose vahel, kus viimane nõudis euroliiga poolt toimunud mängu tulemuse kehtetuks tunnistamist. Väidetavalt oli mängu aega möötnud kella tehniline rike mõjutanud mängu korrektse lõppemise aega ning seetõttu maksnud Piraeuse meeskonnale võidu. Meeskonna algne protest Euroliiga sõltumatu distsiplinaarkohtuniku ees jäi rahuldamata. Samuti jättis kaebuse rahuldamata Euroliiga Apellatsiooni Kohtunik ning selle otsuse peale esitas Piraeuse meeskond liiga põhimääruse kohaselt kaebuse CAS-ile, kes kaebuse siiski läbivaatamata jättis.<sup>144</sup> Seega on näha, et just klubikorvpalli liigade kaudu on ka CAS endiselt seotud korvpalli valdkonna vaidlustega ning ilmselt leiduks piiritletud juhtumeid, kus elukutseline korvpallur meeskonna liikmena astub vaidlusesse, mitte tööandjaga vaid liigaga ning seega satub vaidlust lahendama CAS-is.

Teiste rahvusvaheliste klubikorvpalli liigade puhul, kus Eesti klubid osalevad, näiteks VTB Ühisliiga ja Balti Korvpalliliiga (BBL) põhimäärustes<sup>145</sup> CAS-i pädevust ettenähtud ei ole. BBL-i põhimäärus näeb ette vaidluste lahendamiseks kõrgeima instantsina BBL-i juhatuse ning VTB Ühisliiga põhimääruses on ette nähtud üldsõnaline klausel, mis suunab pooli pärast liiga sisese apellatsiooni protsessi sõlmima üldine vahekohtu kokkulepe sõltumatu arbitraaži kohtu kasuks. Sealjuures on teoreetiliselt võimalik vaidlus allutada nii BAT-ile kui ka CAS-ile.

Eelnevast lähtuvalt on mängijal siiski võimalus sattuda oma igapäevast tööd puudutava vaidlusega ka CAS-i ette. Tõsi, eelkõige on siiski nimetatud liigade põhimäärustes sisalduv vahekohtu kokkulepe CAS kasuks mõeldud klubidele, kes on sagedamini vaidluse keskmes

---

<sup>143</sup>Euroleague, Regulations For European Club Competitions. Kättesaadav internetist: [file:///C:/Users/indrek/Downloads/CC\\_Regulations\\_2014\\_2015.pdf](file:///C:/Users/indrek/Downloads/CC_Regulations_2014_2015.pdf)

<sup>144</sup> Euroliiga, Court of Arbitration for Sport rejects Olympiacos appeal, 26.03.2013. Kättesaadav internetist: <http://www.euroleague.net/news/i/111218/court-of-arbitration-for-sport-rejects-olympiacos-appeal>

<sup>145</sup> Baltic Basketball League, põhimäärus ja VTB United League, põhimäärus.

vastava liigaga. Samuti tuleks siinkohal tähel panna, et elukutselise korvpalluri töösuhtest tulenev vaidlus allub vaid töölepingus kokkulepitud vaidluste lahendamise organile ning kõikvõimalikud kokkulepped liigaga seda ei muuda.

## Kokkuvõte

Riigikohus on oma otsustega 3-2-1-3-05 ja 3-2-1-9-05 andnud selge suunise kvalifitseerida elukutseliste korvpallurite töösuhte spordiklubiga võlaõiguslikuks, töölepingu seadusele alluvaks töösuhteks. Riigikohtu seisukohta on kinnitanud halduskohtud 24.10.2014 otsusega nr 3-13-70162 ja 14.03.2014 otsusega nr 3-13-70100/31. Lisaks on seadusandja 01.01.2015 jõustunud tulumaksuseaduse § 19 lg 3 muudatusega võtnud kindlaks eesmärgiks elimineerida elukutselistele sportlastele töötasu maksmise stipendiumlepingute alusel. Kehtiva tulumaksuseaduse redaktsiooni § 19 lg 7 kohaselt on stipendium tulevikku suunatud toetus, mida makstakse teadmiste või oskuste omandamise, võimete arendamise ning loomingulise või teadusliku tegevuse soodustamiseks. Definiitsioon sisaldab ka välistust, et stipendiumina ei käsitleta väljamakset, millega tunnustatakse või tasustatakse mingit tegevust. Järelikult ei saa töötasu maksmine enam toimuda stipendiumlepingu alusel. Kuivõrd viidatud kohtupraktikas on kinnitust leidnud, et teiste võlaõiguslike lepingute sh töövõtulepingu ning käsunduslepingu kohaldamine elukutselise korvpalluri puhul on välistatud, eelkõige just elukutselise korvpalluri allutatuse määra tõttu klubile, tuleb elukutselise korvpalluri töösuhte kohalduv leping kvalifitseerida töölepinguks.

Eelnevast järeldub, et tänasel päeval saab elukutseline korvpallur spordiklubi koosseisus korvpalli mängida vaid töölepingu alusel. Töölepingut mõjutava õigusliku raamistiku osas tuleb täheldada, et Eesti õiguse kõrval, mis reguleerib töösuhet eelkõige töölepinguseaduse, võlaõigusseaduse ja tsiviilseadustiku üldosa seadusega tuleb arvestada täiendavalt sporditegevust reguleeriva Euroopa Liidu esmase ja teisese õiguse ning Euroopa Kohtu praktikaga. Kuna Euroopa Liit on ELTL art-ga 6 ja 165 tõdenud eelkõige oma toetavat ja koordineerivat pädevust spordi valdkonnas ning on oma poliitikaga tunnustanud spordiorganisatsioonide suurt autonoomsust spordi erivaldkondade administreerimisel ning reguleerimisel, siis on oluline lähtuda korvpalluriga töösuhte sõlmimisel FIBA ettekirjutustest. FIBA ettekirjutused, mis oma regulatsiooniga eristavad elukutselise korvpalluri töölepingut standardsest töölepingust, jõuavad Eesti õiguskorda läbi Eesti Korvpalliliidu, kes on FIBA liikmeks ning seetõttu kohustatud alluma ning üle võtma FIBA regulatsioonid.

Elukutseliste korvpallurite tööturul on tavalised mängijate rahvusvahelised liikumised klubide vahel ning seega on korvpallurite töölepingute puhul aktuaalseks teemaks kohalduva õiguse määramise problemaatika. Kohalduva õiguse kokkulepe peaks reeglina sisalduma töölepingus. Selle puudumisel kohaldatakse Euroopas Rooma I määrust. Rooma I määruse

kohalduva õiguse valik sõltub olulisel määral töösuhte kvalifitseerimisest. Seega on elukutseliste korvpallurite puhul tegemist olulise aspektiga, kuivõrd pikka aega ei ole olnud selge nende töösuhte olemus. Täna sel päeval on selline töösuhe siiski kvalifitseeritav töölepinguliseks suhteks ning Rooma I määruse järgi kohaldatakse töölepingule selle riigi õigust, kus korvpallur asub tööd tegema või kus asub tööandja ettevõtte ehk spordiklubi. Olukorras, kus teises Liikmesriigis harilikku viibimiskohta omav mängija sõlmib töölepingu Eesti spordiklubiga, kohaldub lepingule Eesti õigus, kuna mängija töötab, treenib ning osaleb võistlusmängudel eelkõige Eestis ning klubi tegevuskohaks on Eesti. Võrdlusena võib välja tuua, et kvalifitseerides töösuhte teenuse osutamise lepinguks, jõutakse Rooma I määruse alusel sisuliselt vastupidisele seisukohale ning lepingule kohaldatakse hoopiski töö tegija hariliku viibimiskoha õigust.

Elukutseliste korvpallurite töölepingute sõlmimiseks on VÕS § 9 alusel vajalik pakkumuse esitamine ning sellele nõustumise saamine, mis toimub vastastikuste tahteavalduste vahetamise teel. TLS § 4 lg 2 kohaselt tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Sama regulatsiooni sätestavad FIBA Sisereeglid ning seda näeb ka FIBA mudellepingust, mis on mõeldud mängija ja klubi vahel töösuhte sõlmimiseks. Praktikas toimub elukutseliste korvpallurite töölepingute sõlmimine sageli agendi vahendusel. FIBA Sisereeglite p.132 kohaselt on agentide peamiseks ülesandeks mängijate ja treenerite rahvusvaheliste üleminekute abistamine ning ettevalmistamine. Töölepingu seaduse § 4 ja TsÜS § 115 lg 1 võimaldavad töölepingu sõlmida läbi esindaja. Kuigi Eesti siseriikliku õiguse alusel saab lepingu sõlmida agendi vahendusel, siis erineb regulatsioon FIBA omast. FIBA Sisereeglite p.158 (r) kohaselt peab agent tagama, et mängija allkirjastaks isiklikult klubiga sõlmitava töölepingu, seevastu Eesti õigus isikliku allkirjastamise nõuet ei sea. Eesti ja FIBA regulatsiooni koostoimes tuleks autori hinnangul täheldada seda, et agendi esindusõigus ei saa ulatuda sinna maale, et agent võiks täiesti iseseisvalt mängija eest töölepingu allkirjastada, vaid alati tuleks garanteerida mängija enda allkiri töölepingul, nagu seda nõuavad FIBA Sisereeglid. Autori hinnangul võiks mängija allkirja puudumisel argumenteerida isegi töölepingu tühisust TsÜS § 115 lg 2 ja § 87 alusel. Praktikas on siiski levinud kindel tegutsemismudel, mille kohaselt allkirjastavad agendi vahendusel läbiräägitud töölepingu nii agent, mängija kui ka klubi.

Elukutselise korvpalluri tööleping erineb standardsest töölepingust jõustumine ja kestuse osas. Praktikas on töölepingu jõustumine reeglina sätestatud edasilükkava tingimusega ning FIBA Sisereeglite kohaselt ei ole lubatud pikemad kui nelja aastased töölepingud. Töölepingu jõustumise eelduseks on mängija meditsiinilise kontrolli läbimine, mis tagab klubile, et

mängija tervislik seisund lubab tal töölepingut täita. TLS § 4 lg 3 kohaselt ei ole lubatud töölepingu kehtivust seada sõltuvusse äramuutva tingimusega. Elukutselise korvpalluri töölepingu jõustumise sidumine meditsiinilise kontrolli läbimisega on siiski TsÜS § 102 kohaselt edasilükkav tingimus, mis on töölepingu seaduse § 4 lg 3 kohaselt lubatav. Tulenevalt FIBA Sisereeglite raamatust 3, ptk 1 p 6 on korvpalluri töölepingu maksimaalseks kestuseks neli aastat. Järelikult on korvpallurite töölepingud tähtajalised töölepingud TLS § 9 lg 1 teise lause mõttes. Kuigi TLS § 9 lg 1 teise lause kohaselt on lubatud tähtajalise töölepingu sõlmimine maksimaalselt viieks aastaks, siis korvpallurite töölepingute puhul tuleks lähtuda FIBA poolt sätestatud erinormist.

Elukutseliste korvpallurite töölepingute sisu osas leidub praktikas mitmeid kasutusel olevaid lepingu klausleid, mis eristavad korvpalluri töösuhet standardsest töösuhetest. Töötasu puudutavate klauslite osas on märkimisväärne spordiklubide valmidus sõlmida kokkuleppeid, millega garanteeritakse mängijale tema töötasu vaatamata sooritusvõimele või vigastustele. Sellisel juhul võib klubi endiselt mängijaga töölepingu üles öelda, kuid töötasu maksmise kohustusest klubi ei pääse. Seega välistab klubi klausli lepingusse lisamisega õiguse töötasu alandamiseks TLS § 73 alusel kui ka õiguse keelduda edasisest töötasu maksmisest töölepingu erakorralisel üles ütlemisel töötajast tulenevalt põhjusel. Klubi kohustus jätkata töötasu maksmist lepingu lõppemisel on oma olemuselt sarnane tööandja kohustusega maksta hüvitist tähtajalise töölepingu ülesütlemisel TLS § 100 lg 3 mõttes. Töötasu maksmisega viivitamise osas on klubid samuti valmis võtma endale suurema riski võrreldes töölepingu seaduse sätetega, kuna sageli lepatakse kokku pigem lühikestes tähtaegades, kus viivituse korral ei ole mängija kohustatud enam tööülesandeid täitma. Lisaks seadusejärgsetele viivistele, mis lisanduvad maksmata töötasu nõudele, võib mängija viivituse korral keelduda töö tegemisest või töölepingu ühepoolselt üles öelda, kui viivitatud on pikema perioodi vältel.

Töölepinguseadus ei näe eraldi ette spetsiifilisi tööandja kohustusi, et tagada töötajate tervis või tervishoiuteenuste kasutamise kulude hüvitamine. TLS § 28 lg 6 kohaselt peab tööandja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning puhkeaja, kuid sellega kohustused piirduvad. Elukutseliste korvpallurite töölepingutes on klubid valmis oluliselt rohkem vastutama mängijate tervise eest. Kuna pika perioodi vältel ei ole elukutseliste korvpallurite stipendiumlepinguid kvalifitseeritud töölepinguteks, ei ole mängijatele laienenud ka riiklik ravikindlustus. Seega on töölepingutes sisaldunud klauslid, mille kohaselt klubi hüvitab meditsiiniteenuste kasutamise kulud, olnud mängija ainsaks ravikindlustuseks. Arvestades, et tänasel päeval kvalifitseeritakse elukutselise korvpalluri

töösuhe töölepingule alluvaks, laieneb mängijatele ka riiklik tervisekindlustus, mis võib vähendada meditsiiniteenuste kokkulepete osakaalu lepingutes. Sellegipoolest ei ole riikliku ravikindlustuse kestus tähtajalise töölepinguga töötajaid soosiv. Arvestades, et korvpallurite tähtajalised töölepingud on sagedasti sõlmitud vaid üheks hooajaks, puudub elukutselisel korvpalluril kahe korvpallihooaja vahel tõenäoliselt vähemalt kuu aja jooksul riiklik ravikindlustus, kuivõrd RaKS § 6 lg 3 kohaselt lõppeb tähtajalise töölepinguga töötaja kindlustuskaitse kahe kuu möödumisel töötamise registrisse kantud töötamise lõppemise päevast.

Erinevalt standardsetest töösuhetest, kus tööandja poolt töötaja isiklike andmete kasutamise õigus ei pruugi olla lepingus tähtsal kohal, on elukutseliste korvpallurite puhul, kes tegutsevad meedia kõrgendatud tähelepanu all, isikuandmete töötlemise küsimused äärmiselt olulised. Mängija isikuandmete töötlemisega kaasneb rahvusvahelise korvpalli mastaabis väga suur raha, kuivõrd nimetatud õigusest sõltub mängija kasutamine reklaamimiseks ning sponsorlepingute sõlmimine. Mängijate isikliku kuvandi õiguse (inglise keeles *image right*) reguleerimine ärielistest huvidest lähtuvalt on saanud *sine qua non* osaks sporditurunduses. Kuigi autoriõiguse seaduse kontekstis ei ole isikliku kuvandi õigust eraldi käsitletud on spordi valdkonnas selle õiguse jagamine ja nõ litsentseerimine igapäevane praktika. Eesti õiguse kohaselt peab vastavaid kokkuleppeid sõlmiv klubi arvestama, et vaatamata lepinguga klubile antud õigusele andmete töötlemiseks, on mängijal igal hetkel õigus IKS § 12 lg 7 nõusolek tagasi võtta. Mängija lepingulise nõusoleku kehtimiseks peab tegemist olema täiesti vabalt läbiräägitava lepingu klausliga. Õiguskirjanduses on samuti leitud, et praegusel hetkel veel vaid USA kohtupraktikas, lahendis *O'Bannon v NCAA and Electronic Arts INC* kinnitust leidnud põhimõte, mille kohaselt peaks isikliku kuvandi õigused üle andnud mängija saama kindlasti osa ka reaalsest tulust, mida selle õiguse kasutamisega genereeritakse, hakkab juurduma ka Euroopas. Seetõttu peaks klubid valmis olema lisaks töötasule jagama mängijaga tulusid, mida klubi saab mängija isikliku kuvandi õiguste kasutamisel läbi reklaami või muu ärilise kasutuse.

Erinevalt standardsest töölepingust leidub elukutseliste korvpallurite töölepingutes reeglina klausleid, mis reguleerivad mängija tegevusi töövälisel ajal. Tegemist on klauslitega, millega klubi soovib tagada, et mängija ei kahjustaks vabal ajal oma tervist ning ei seaks seeläbi ohtu oma sooritusvõimet tööülesandeid täites. TLS § 5 lg 1 p 7 kohaselt tuleb töölepingus määratleda aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid. Sellele vastavalt peab

tööandja TLS § 28 lg 2 p 4 kohaselt tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust. Eelnevast lähtuvalt ei saa tööandja asuda reguleerima töötaja tegutsemist töövälisel ajal. Siiski sätestavad TLS § 15 lg 1 ja TLS § 16 lg 1 töötaja lojaalsuskohustuse, mille mõju ulatub ka töötaja töövälisele ajale. Seega tuleks elukutselise korvpalluri töölepingus sisalduvaid töövälise aja reguleerimise klausleid hinnata lojaalsuskohustuse kontekstis. Kui töölepingus oleva klausli rikkumise tagajärg ei saa olla tööandja kahjustamine, sh tööandja maine kahjustamine või tööandja klientide usaldamatuse tekitamine, siis tuleb autori hinnangul selline klausel lugeda TLS § 2 kohaselt tühiseks.

Elukutseliste korvpallurite töölepingute lõpetamise alused ja kord tulenevad peamiselt töölepingu seadusest, kuid just korvpallurite töölepingule omased lepingu lõppemise regulatsioonid on ette nähtud FIBA Sisereeglites. Tähtajaliste töölepingute puhul ei näe töölepingu seadus ette korralist ülesütlemist, kuid vastav õigus võib siiski mängijale tuleneda töölepingust. Praktikas seda võimalust kasutatakse, andes näiteks mängijale võimaluse töölepingu korraliseks ülesütlemiseks, teatades sellest klubile 60 päeva ette. Selline kokkulepe elukutselise korvpalluri töölepingus on lubatav TLS § 2 kohaselt.

Töölepingu seaduse § 88 lg 1 sätestatud erakorraliste töölepingu ülesütlemise aluste kasutamine on võimalik ja aktuaalne elukutselise korvpalluri töösuhtes. Võrreldes standardse töösuhtega, on elukutselise korvpalluri puhul erilist tähelepanu väärivad TLS § 88 lg 1 p 1 ja 2 ehk vastavalt töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu ja töötaja mittevastavus. TLS § 92 lg 1 p 3 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu. Ajalised piirid on antud regulatsiooni puhul küll defineerimata, kuid üldise juhisenäena on seatud nelja kuuline töövõimetuse näide. Elukutseliste korvpallurite töösuhtes võib aga olla põhjendatud lühema ajaperioodi lugemine piisavaks, et klubi võiks töölepingu erakorraliselt üles öelda. Sellise lühendatud ajaperioodi defineerimine ja kohaldamine jääb igakordselt kohtute sisustada. Korvpalluri mittevastavuse osas tuleb arvestada, et ühekordne või lühiajaline tööga mittetoimetulek ei anna tööandjale põhjust töölepingut erakorraliselt üles öelda. Lisaks leiab praktikas elukutseliste korvpallurite töölepingutes kasutust nõ ülesütlemist välistav klausel. Tegemist on mängija ja klubi vahel läbiräägitava lepingu punktiga, mis võib tagada mängijale märkimisväärse turvalisuse töösuhte kestvuse ajal. Tähele tuleks siiski panna, et klubi erakorralise ülesütlemise alus ei ole välistatud, kui mängija saab vigastuse korvpalliga mitteseotud juhtumil ning vigastus on tingitud mängija raskest hooletusest. Ülesütlemist välistava klausliga kaldutakse kõrvale

töölepingu seaduse regulatsioonist, kuid TLS § 2 kontekstis on see lubatud, kuivõrd tegemist on mängija kasuks kõrvalekalduva kokkuleppega.

Võrreldes standardse töölepinguga on elukutselise korvpalluri puhul FIBA Sisereeglite kohaselt võimalik töölepingu lõppemine mängija üleminekuga. Sportlaste liikumine mängijate turul toimub „mängijaõiguste“ üleminekuga ühelt klubilt teisele. Mängijaga töölepingu sõlminud klubi kas omandab mängija „mängijaõigused“ või ainult rendib neid kindla perioodi vältel teiselt klubilt. „Mängijaõigused“ omandanud klubi saab reeglina ühepoolse õiguse „mängijaõiguse“ loovutamiseks või müümiseks kolmandale osapoolle. Mängijaõiguste osas võib mängija ise omandada õiguse töölepingu ühepoolseks lõpetamiseks, mille eelduseks on lepingus kindlaks määratud tasu maksmine klubile. Sellisel juhul on tegemist nõ *buyout* klausliga. *Buyout* klausli puhul on õigus ka mõnel teisel klubil tasuda töölepingus näidatud üleminekutasu, mille tulemusel lähevad „mängijaõigused“ üle üleminekutasu tasunud klubile. FIBA Sisereeglite aspektist on üheks olulisemaks mängijate rahvusvahelisi üleminekuid puudutavaks instituudiks ülemineku vabastus (inglise keeles – *letter of clearance*). Ülemineku vabastus kinnitab mängija andmete õigsust koos kinnitusega, et mängijal puuduvad lepingulised kohustused alaliidu liikmeks olevate klubide ees.

Euroopa Kohus on oma lahendis C-415/93 *Bosman* märkinud, et töölepingu lõppemise järgsed üleminekutasud, mida rakendavad eelkõige korvpalli rahvuslikud alaliidud, ei ole kooskõlas ELTL artikliga 48. Lahendi valguses võib olla problemaatiline Eesti Korvpalliliidu reeglistik osas, mis käsitleb kuni 23-aastaste mängijate üleminekuid ja kasvatajaraha tasumist. Arvestades, et kasvatajaraha reeglistiku näol on tegemist lepingu lõppemise järgse üleminekutasuga vaid noormängijate puhul, so. vanuses 6 kuni 23 aastat, võiks autori hinnangul olla tegemist potentsiaalselt lubatava erandiga *Bosmani* lahendist. Käesoleval hetkel puudub vastav kohtupraktika, millest tuleneks Korvpalliliidu kasvatajaraha reeglistiku õigusvastasus, kuid viidatud Euroopa Kohtu praktika valguses tuleks suhtuda kõikvõimalikesse lepingu lõppemise järgsetesse üleminekutasudesse ettevaatlikult ning eelistatult selliseid tasusid vältida.

Elukutseliste korvpallurite töölepingutest tõusetuvaid vaidlusi on pädevad lahendama mitmed vaidluste lahendamise organid. Töölepingu alusel töötavate korvpalluritele töösuhtest tuleneva vaidluse näol on tegemist eeskätt tsiviilasjaga, mida lahendavad TsMS § 9 lg 1 ja ITVS § 4 lg 1 kohaselt maakohatud või töövaidluskomisjon. Töövaidluskomisjoni pöördumise õigus on praktikas mõnevõrra uudne, kuivõrd pika perioodi vältel ei kvalifitseeritud

korvpallurite stipendiumlepinguid töölepinguteks. Siiski kinnitasid Riigikohtu lahendid 3-2-1-3-05 ja 3-2-1-9-05 mängija õigust pöörduda töövaidluskomisjoni juba 2005. aastal. Praktikas kasutatakse elukutseliste korvpallurite töölepingutes sageli kohtualluvuse kokkuleppeid, kus lepatakse kokku vaidluste allutamises maakohtule. Selliste kohtualluvuse kokkulepete puhul võib aga tegemist olla tühiste klauslitega. Kui eeldada, et kokkulepe on suunatud reguleerimaks poolte õiguseid vaid kohtusse pöördumise osas ehk kokkulepe ei välista töövaidluskomisjoni pöördumist, siis on see töölepingu seaduse kohaselt kehtiv. Tõlgendades aga kokkulepet laiemalt ehk viisil, mis välistab poole õiguse töövaidluskomisjoni pöörduda tervikuna, tuleks mõnda sellise klausli tühisust TLS § 2 kontekstis.

Korvpalli valdkonnas sõlmitud töölepingutest tõusetuvad vaidlused on täiendavalt võimalik allutada FIBA *Basketball Arbitral Tribunal*-ile (BAT). FIBA Sisereeglite art 289 kohaselt on BAT loodud lihtsaks, kiireks ja odavaks vaidluste lahendamise organiks korvpalli valdkonnas, mis ei ole otseselt seotud FIBA ega alaliitudega. Vaidluse allutamiseks BAT-ile on vaja vahekohtu kokkulepet, mis peaks sisalduma elukutselise korvpalluri töölepingus või olema sõlmitud hiljem, vaidluse tekkimisel. BAT menetluse esemeks saab olla ainult rahaline nõue. Seega ei ole võimalik vaatamata vahekohtu kokkuleppele töölepingus kõiki vaidlusi BAT-ile allutada, mis tähendab, et nii klubi kui ka mängija peab olema valmis pöörduma siseriikliku kohtu või töövaidluskomisjoni poole mitterahalise nõude korral. Kuigi BAT vahekohtu kokkulepe välistab üldiselt pöördumise siseriiklike kohtute poole, ei ole see TLS § 2 alusel tühine, kuna ei saa väita, et vahekohtu kokkulepe BAT kasuks on töötajale kahjulikum kui vaidluste lahendamise viisid, mida pakub töölepingu seadus ja individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. Veelgi enam on sellisel vahekohtu menetlusel Euroopa Liidu positiivne ja soosiv hinnang ning ka FIBA Sisereegleid soosivad vaidluste lahendamist BAT-s.

Rahvusvaheliselt tuntuim spordi arbitraažikohus on *Court of Arbitration for Sport* (CAS). Sarnaselt BAT-iga on CAS pädevus vaidluste lahendamisel sõltuv poolte vastavast lepingulisest kokkuleppest allutada vaidlused CAS-ile. Kuivõrd töölepingu seaduse kohaselt kuuluvad töölepingust tulenevad vaidlused lahendamisele siseriiklikes organites ning korvpalli valdkonna spetsiifilised ettekirjutused FIBA poolt suunavad vaidlused BAT-ile, ei ole elukutseliste korvpallurite puhul vaidluste allutamine CAS-ile eriti populaarne. Ometigi ei ole CAS-i pädevus korvpalli valdkonnaga seotud vaidluste lahendajana täielikult minetatud. Sportlased on allutatud spordiföderatsioonide ja alaliitude reeglitele ja põhimäärustele, mille kohaselt omandavad sellised spordiorganisatsioonid pädevuse võtta vastu kvaasi-õiguslikke otsuseid. Just sellised kvaasi-õiguslikud otsused kuuluvad sagedasti spordiorganisatsioonide

põhimääruste kohaselt CAS-ile edasikaebamisele. Eesti Korvpalliliidu ja Korvpalli meistriliiga korralduslikud reeglid siiski CAS-i pädevusele vaidlusi ega kaebusi ei alluta. Küll aga tuleb valmis olla klubil, kes soovib osaleda mõnes FIBA Euroopa klubikorvpalli sarjas näiteks EuroChallenge liigas, sõlmida arbitraaži kokkulepe FIBA Euroopa osakonnaga omavaheliste vaidluste allutamiseks CAS-ile. Elukutselise korvpalluri töösuhtest tulenev vaidlus allub siiski vaid töölepingus kokkulepitud vaidluste lahendamise organile ning kõikvõimalikud kokkulepped liigaga seda ei muuda.

Käesoleva magistritöö analüüsi tulemusena võib väita, et elukutselise korvpalluri töölepingu puhul esineb olulisi erisusi standardsest töölepingust. Korvpalli valdkonnas on ulatuslikud ettekirjutused kehtestanud FIBA, millega tuleb kahtlemata töölepingu koostamisel, sõlmimisel ja rakendamisel arvestada. Kuigi töölepinguseadus ei ole loodud reguleerima sportlase töösuhet selle erisustega, siis on võimalik enamikke erandeid tõlgendada töölepingu seaduse kontekstis või leida vastav regulatsioon FIBA ettekirjutustest. Korvpalli valdkonnas on liikumine stipendiumlepingutelt töölepingutele uudne ning sellest tulenevalt sisalduvad endiselt töölepingutes sätteid, mis töölepingu seaduse kohaldamisel võivad osutada tühisteks, kuivõrd on mängija kahjuks töölepingu regulatsioonist kõrvalekalduvad.

.....  
Indrek Kangur

## Summary

The Estonian Supreme Court has in its judgements 3-2-1-3-05 and 3-2-1-9-05 given clear guidelines to qualify the employment relationship of a basketball player with a sport club as a relationship under the law of obligations, which must follow the regulation of Employment Contracts Act. The Supreme Court judgements have been confirmed by Administrative Courts judgement 3-13-70162 from 24.10.2014 and judgement 3-13-70100 from 14.03.2014. In addition, with an amendment to the Income Tax Act § 19 section 3, which came into force on 01.01.2015, the legislature has taken a strict goal to eliminate the payment of salaries for professional athletes via stipend contracts. The current version of Income Tax Act § 19 section 7 defines stipend as a future-oriented support to be paid for acquiring knowledge or skills, abilities, and to encourage the development of scientific or creative activities. The definition also includes an exclusion according to which a payment recognizing or remunerating any activity will not be considered a stipend. Consequently, it is not possible to pay salary under a stipend contract. Since the referred case law has confirmed that other contracts under the law of obligations, including contract for services and authorization agreement, cannot be applied for the employment relationship of a professional basketball player, especially due to the amount of subordination to the employer, the contract between a professional basketball player and a sports club must be qualified as an employment contract.

Resulting from the above, a professional basketball player can today play basketball for a sports club only under an employment contract. Regarding the legal background regulating an employment contract, it should be noted that in addition to Estonian law which primarily regulates the employment relationship via Employment Contracts Act (ECA), Law of Obligations Act (LOA) and General Part of the Civil Code Act (GPCCA), the primary and secondary law of the European Union must be taken into account along with the respective case law of the European Court of Justice. As the European Union has stated its supportive and coordinating competence in the field of sports following TFEU art 6 and 165 and has with its policy acknowledged great autonomy of sports organisations regarding administering and regulating fields of sport, it is very important to take into account FIBA regulations while concluding an employment contract with a basketball player. FIBA regulations which differentiate employment contracts of professional basketball players from standard employment contracts are applied in Estonia through the Estonian Basketball Federation who is a member of FIBA and, therefore, obliged to accept and transpose FIBA regulations.

International transfer of players is very common in the basketball players market, therefore, applicable law to the employment relationship is a vital topic. The agreement of applicable law should be inserted to the employment contract by default. However, in case of absence of such clause, in Europe, the applicable law is decided according to Rome I regulation. The applicable law according to Rome I regulation depends largely on the qualification of the employment relationship. Therefore, it is an important aspect regarding professional basketball players as for a long period the qualification of their employment relationship has been unclear. Today, such employment relationship is regarded to qualify under employment contract, thus, according to Rome I regulation, resulting in application of state law where the employee starts working or where the employer i.e. the sports club is located. In a situation where a player with domicile in another Member State signs an employment contract with an Estonian sports club, Estonian law is applied as the player commences work in Estonia and is training and participating in competitions mainly in Estonia. In comparison, however, when qualifying an employment relationship under contract of services, an opposite result is reached and law of the Member State of the player's domicile is applied to the contract.

According to LOA § 9 a contract is entered into by an offer being made and accepted or by the mutual exchange of declarations of intent. According to ECA § 4 (2), an employment contract must be signed in writing. The same obligation is provided by FIBA Internal Regulations as well as by FIBA standard contract for players and clubs. In practice the signing of professional basketball players is concluded through agents. According to FIBA Internal Regulations p.132 the main purpose of agents is to assist and prepare international transfer of players and coaches. ECA § 4 and GPCCA § 115 (1) enable signing employment contracts via representatives. Despite the fact that according to Estonian law it is possible to sign an employment contract through an agent, the regulation differs from respective FIBA statutes. According to FIBA Internal Regulations p.158 an agent must assure that the player signs the contract personally, whereas, Estonian law does not require personal signing. The author is of the opinion that due to the parallel application of Estonian law and FIBA regulations the right of representation of the agent cannot extend as far to nullify the obligation of personal signing by the player, thus a player's signature should always be required on the employment contract as regulated by FIBA. The author is of the opinion that in case absence of such signature, invalidity of the contract under GPCCA § 115 (2) and § 87 could be stated. In practice, however, an action plan has been rooted where an employment contract, negotiated by an agent, is signed by the agent, player and club.

The employment contract of a professional basketball player differs from a standard employment contract regarding enforcement and duration, primarily due to the fact that in practice the enforcement of a contract is regulated with a suspensive clause and according to FIBA Internal Regulations longer than 4 year employment contracts are not allowed. As a rule the precondition for enforcement of an employment contract is passing the clubs physical examination, the purpose of which is to provide guarantee to the club that the players physical condition allows to perform under the employment contract. ECA § 4 (3) provides that agreement on a condition related to the validity of the employment contract, which is contingent upon an uncertain event, is void. However, the passing of physical examination as an enforcement precondition is a suspensive clause according to GPCCA § 102, which is allowed in the context of ECA § 4 (3). Following FIBA Internal Regulations Book 3 p.6 the maximum duration of an employment contract is 4 years. Accordingly, employment contracts of professional basketball players are entered into for a specified term. Despite the fact that according to ECA § 9 (1) the maximum duration of contracts for specified term is 5 years, in case of professional basketball players contracts FIBA regulations should prevail.

Regarding the content of basketball players' contracts, there are many clauses used in practice that differentiate basketball players' contracts from standard employment contracts. It is noteworthy that clubs are willing to sign agreements in respect of salaries which guarantee players full salary despite the level of performance or injuries. In case of such agreements, the club can still cancel the contract but it cannot avoid payment in full amount to the player. Thus, a club also excludes its right to reduce salary according ECA § 73 as well as its right to refuse further payments in case of extraordinary cancellation of employment contract for reasons arising from employee. The obligation of the club to continue payments after cancellation of the contract is in essence similar to the employers obligation to pay compensation for cancelling a contract for specified term according to ECA § 100 (3). The clubs are also willing to take more risk compared to the regulation provided in Employment Contract Act regarding delay of salary payments. Rather short delay deadlines are agreed, where the player can refuse fulfilling his obligations under the employment contract. In addition to the interest on delay provided by LOA, players are often granted the possibility to refuse performance or extraordinarily cancel the employment contract in case of longer delay.

The Employment Contract Act does not provide specific obligations for the employer to guarantee health or compensation for medical services to employees. Following ECA § 28 (2) p 6 the employer is obliged to ensure working conditions corresponding to occupational

health and safety requirements as well as proper vacation but this is as far the obligations extend. However, in case of basketball players' contracts, the clubs are willing to be more responsible for the health of players. As for a long period the employment relationship of professional basketball players has not been qualified under an employment contract, the players have not received national health insurance. Thus employment contracts have included clauses for compensation of medical services used by the player, constituting the single health insurance for the player. Taken into account that today the employment relationship is qualified as an employment contract and respective taxes are paid by the club, national health insurance has become available for players, therefore, potentially reducing the importance of contractual clauses regarding medical services. Nevertheless, national health insurance is not favourable for specified term employment contracts. Due to the fact that basketball players employment contracts are often signed for a single season the player is left uncovered by the national health insurance for at least a month between seasons as according to the Health Insurance Act § 6 (3) the insurance cover will terminate two months after the date of cancellation of work.

Unlike standard employment contracts, where the clauses of processing personal data of the employee by the employer might not be of high importance, in case of professional basketball players who perform under the attention of media, questions regarding the rights of processing personal information can be paramount. The right of processing personal data carries significant monetary value in the international context of basketball as it regulates who gets to use the player for commercial use or sign sponsor agreements. The regulation of image rights in the interest of commercial use have become a *sine qua non* part of sports marketing. Although in the context of Copyright Act image rights are not specifically regulated, the transfer and licensing of the right is a common practice in the field of sport. According to Estonian law a club signing agreements regarding image rights must take into account that despite a clause in the employment contract giving permission of personal data processing including image rights, such permission can be withdrawn at any time according to Personal Data Protection Act § 12 (7). For the validity of the players' contractual permission, the clause must be freely negotiated. In legal literature, it has been stated that the principle, jet confirmed only by US case law *O'Bannon v NCAA and Electronic Arts INC*, according to which a player having transferred his image rights must always receive part of the actual profits generated by the respective right, is gaining ground in Europe as well. Therefore, clubs

should be prepared to transfer in addition to the regular salary also a part of the proceeds generated for the club by players' image rights through advertising or other commercial use.

Unlike standard employment contracts, professional basketball players' contracts usually include clauses to regulate players' activities during their spare time. These clauses are used to ensure the employer that the players would not harm their health during the time off work and thus endanger the ability to perform while working. According to ECA § 5 (1) p 7 the employment contract must include the time for working. Thus, following ECA § 28 (2) p 4 the employer must guarantee the agreed work- and resting time and keep account of it. Resulting from the above, the employers' orders cannot regulate the activities of the employee during his spare time. However, ECA § 15 (1) and § 16 (1) provide the principle of loyalty which extends to the spare time of the employee. Therefore, the clauses in professional basketball players' contracts should be evaluated in the context of the principle of loyalty. When the result of violation of a contractual clause regulating the spare time of the employee, cannot be harmful to the employer i.e. un-harmful to the reputation or not leading to discredit of the clients of the employer, then according to the authors opinion such clause should be invalid according to ECA § 2 and GPCCA § 87.

The grounds and procedure for cancelling employment contracts is mainly derived from the Employment Contracts Act, but the regulations of cancelling specifically basketball players employment contracts is provided by FIBA Internal Regulations. The Employment Contracts Act does not provide an ordinary cancellation option for specified term employment contracts but the respective right may be granted by the employment contract itself. Such option is used in practice, providing the player an option to cancel the contract e.g. with a 60 day cancellation notice. Such agreement is valid in a basketball players employment contract following ECA § 2.

Regarding the grounds for extraordinary cancellation according to ECA § 88 (1), they are relevant and possible to apply also for professional basketball players contracts. Compared to standard employment contracts, especially relevant grounds for basketball players contracts are provided by ECA § 88 (1) p 1 and p 2, respectively decrease in capacity for work due to state of health and decrease in capacity for work. Following ECA § 92 (1) p 3 the employer is restricted to cancel the contract when the employee is not able, in a short term, to perform duties due to his or her state of health. The mentioned time limits are left unregulated but as a general guideline a 4 month time span for incapacity to work is fixed. Nevertheless, for

professional basketball players a shorter time span may be argued for extraordinary cancellation. Such shortened term, however, is left for the courts to decide case by case. Regarding decrease in capacity for work, it must be taken into account that a single or brief failure to cope with tasks does not give ground for an extraordinary cancellation. In addition, professional basketball players' contracts often include a restrictive clause, limiting the possibilities to cancel the contract by the employer. Such restrictive clauses are negotiated and can provide players significant security from cancellation. It should, however, be noticed that inserting such a clause does not disable all cancellation grounds such as injury sustained during non basketball related activities where the injury is caused by the players serious negligence. Contractual clauses restricting cancellation grounds for the employer deviate from the Employment Contracts Act regulation but are valid in the context of ECA § 2 as it is a deviation in favour of employee.

As a variance from a standard employment contract, it is possible for professional basketball players' contracts to cancel the contract via player transfer. The transfers on the athletes market are executed through transfer of "player rights" from one club to another. A club having concluded an employment contract with a basketball player either obtains "player rights" or is renting them from another club during a specified period. A club having obtained "player rights" receives a unilateral right to sell, rent or cede "player rights" to a third party. Regarding "player rights" the player himself may obtain a contractual right to unilaterally cancel the employment contract, the precondition for that being payment of a buyout sum to the club. In this case, the respective clause would be called a "buyout clause". A buyout clause enables other clubs as well to pay the buyout sum defined in the employment contract, resulting in transfer of the "player rights" to the latter. From the aspect of FIBA Internal Regulations, one of the most important institutes related to the international transfer of players is letter of clearance. Letter of clearance assures that the information regarding the player is correct with an affirmation that the player has no contractual obligations in front of the previous club.

The European Court of Justice has found in its judgement C-415/93 *Bosman* that transfer fees demanded after an employment contract has been cancelled, enforced mainly by national federations, is not in conformity with TFEU art 48. In the light of the aforementioned judgement the regulation of Estonian Basketball Federation, dealing with the transfer of up to 23 year old players and development fees, might be problematic. Taken into account that the development fee constitutes a transfer fee demanded after the cancellation of employment

contract solely for young players, the author is of the opinion that it should be an allowed exception of the *Bosman* judgement. At the moment there is no relevant court practice that would state the invalidity of development fees applied in Estonia but in the light of *Bosman* judgement all types of fees demanded after cancellation of employment contract should be treated with caution or avoided altogether.

Different adjudication institutions are solving disputes arising from professional basketball players contracts. Dispute arising from an employment contract is a civil case, which according to CCP § 9 (1) and ILDRA § 4 (1) is adjudicated by county courts or by labour dispute committees. The right to subject a dispute to labour dispute committee is rather new as for a long period employment contracts of basketball players were not qualified as employment contracts. Nevertheless, Supreme Court judgements 3-2-1-3-05 and 3-2-1-9-05 confirmed players' right to subject a dispute to labour dispute committee as early as 2005. In practice, jurisdiction agreements are signed in employment contracts, where often county courts are fixed as dispute resolution bodies. However, such clauses may be invalid according to ECA § 2 if the clause excludes the jurisdiction of labour dispute committee. In case the jurisdiction agreement regulates only the right to turn to county courts and does not exclude the jurisdiction of labour dispute committee, the clauses are valid and in conformity with the law.

Unlike disputes arising from standard employment contracts, disputes related to professional basketball players' employment contracts can be subject to FIBA Basketball Arbitral Tribunal (BAT) jurisdiction. Following FIBA Internal Regulations art 289, BAT is established to be a simple, fast and cheap dispute resolution body in the field of basketball that is not directly related to FIBA or national federations. BAT jurisdiction requires a jurisdiction agreement in employment contract or an agreement signed after the dispute had arisen. BAT only hears monetary claims. Therefore, it is not possible to subject all of the employment contract related disputes to BAT, despite the jurisdiction agreement. Thus, players and clubs should be ready to take the dispute in front of a national court or labour dispute committee as well. Although BAT jurisdiction agreement excludes jurisdiction of other adjudication bodies, it should not be considered invalid following ECA § 2 as this agreement does not worsen the position of the employee compared to Employment Contracts Act and Individual Labour Dispute Resolution Act. Furthermore, FIBA Internal Regulation encourages the use of BAT jurisdiction and BAT has a supportive and positive valuation from the European Union.

The most famous international sport arbitration court is the Court of Arbitration for Sport (CAS). Similarly to BAT, CAS jurisdiction is dependent on the respective jurisdiction agreement. However, as according to Employment Contracts Act disputes are settled in county courts or in labour dispute committees and following FIBA regulations BAT jurisdiction is encouraged, it is not common for basketball related disputes to be subject to CAS proceedings. Nevertheless, CAS jurisdiction has not been completely excluded in the field of basketball. Players are subject to rules and regulations of basketball federations, according to which federations have the right to give quasi legal judgements. These quasi legal judgements are often subject to be appealed in CAS. Estonian Basketball Federation and Estonian Champions league rules, however, do not subject their decisions to CAS jurisdiction. Despite the aforementioned, a club participating in one of FIBA's club basketball leagues e.g. EuroChallenge league, must sign an arbitration agreement with FIBA Europe branch to subject their disputes to CAS. It should be still noted, that a dispute arising from an employment contract of a professional basketball player is only subject to the jurisdiction agreed in the contract and possible agreements between the club and the league do not change that.

Resulting from the above and as a result of the analysis provided in this thesis, it could be said that employment contracts of professional basketball players are significantly different from standard employment contracts. In the field of basketball substantial regulation has been enforced by FIBA which, without doubt, must be taken into account while compiling, signing and enforcing an employment contract. Although, Employment Contracts Act is not created to regulate the employment relationship of an athlete, with its specialities, most deviations can be interpreted in the context of Employment Contracts Act or find a suitable regulations from the rules enforced by FIBA. In the field of basketball in Estonia, movement from stipend contracts to employment contracts is a new trend, thus, many employment contracts still contain clauses which can turn out to be void in the light of Employment Contracts Act, as clauses derogating to the detriment of the employee from the provisions of Employment Contracts Act and the Law of Obligations Act.

.....  
Indrek Kangur

## Kasutatud kirjandus

1. Andmekaitse Inspeksioon, Isikuandmete töötlemine töösuhtes, Abistav juhendmaterjal, 2011.
2. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 2001.
3. Basketball Arbitral Tribunal, Statistics, 2014. Kättesaadav internetis: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/bat/BAT%20Statistics%2031%20December%202013.pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/bat/BAT%20Statistics%2031%20December%202013.pdf)
4. BC Kalev/Cramo koduleht, uudised, FIBA peatas mängijate registreerimise, 12.12.2014. Kättesaadav internetist: <http://www.bckalev.ee/fiba-peatas-uute-mangijate-registreerimise/>
5. CAS arbitration clause to be inserted in a contract (autori tõlge). Kättesaadav internetist: <http://www.tas-cas.org/en/arbitration/standard-clauses.html>
6. Colantuoni, L. and Novazio, C. The International Sports Law Journal, Intellectual Property Rights in Basketball, 2011/1-2.
7. Cygan, A. Are All Sports Special? Legal Issues in the Regulation of Formula One Motor Racing, European Business Law Review, Issue 6, 2007 lk. 1327–1351.
8. Diathesopoulou, T. Asser International Sports Law Blog, Image Rights in Professional Basketball (Part I): The ‘in-n-out rimshot’ of the Basketball Arbitral Tribunal to enforce players’ image rights contracts, 2014.
9. Diathesopoulou, T. Asser International Sports Law Blog, Image Rights in Professional Basketball (Part II): Lessons from the American College Athletes cases, 2014.
10. Eesti keele seletav sõnaraamat. Kättesaadav internetis: <http://www.eki.ee/dict/ekss/>
11. Eesti Rahvusringhääling, Sport „Korvpallil üle kahe korra rohkem publikut koduliigas, jalgpall parem koondistasandil“ 10.12.2013. Kättesaadav internetis: <http://sport.err.ee/v/jalgpall/df60278f-1496-44c0-9a75-bdc29f0cf670>
12. Effori, N. Lawinsport „The Basketball Arbitral Tribunal (BAT)“, 2013.
13. Elukutseliste korvpallurite töölepingute kogumik hooaegadest 2014/2015 ja 2015/2016, autori isiklik kogu.

14. EU Work Plan for Sport 2011- 2014, „Principles of Good Governance in Sport“, 2013.
15. Euroliiga, Court of Arbitration for Sport rejects Olympiacos appeal, 26.03.2013.  
Kättesaadav internetist: <http://www.euroleague.net/news/i/111218/court-of-arbitration-for-sport-rejects-olympiacos-appeal>
16. International Basketball Players Association, LLC „Appealing a Bat Award“ 09.09.2013. Kättesaadav internetist: <http://playersassociation.org/appealing-a-bat-award/>
17. Justiitsministeerium, Viimaste aastate kohtumenetluse keskmine kiirus Eestis, 2015.  
Kättesaadav internetis: <http://www.kohus.ee/et/kohtute-tohusus>
18. KEA – CDES: Study on the Economic and Legal Aspects of Transfers of Players, 2013.
19. Kull, I jt. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2010.
20. Kõrgesaar, U. Milline õigus kohaldub piiriülestele töösuhetele? 2012.
21. Käärats, E jt. Töölepingu seadus, selgitused töölepingu seaduse juurde, 2013.
22. Lehis, L. Tulumaksuseadus, kommenteeritud väljaanne, Tartu, 2000, lk 829.
23. Maksu- ja Tolliamet „Sportlastele ja treeneritele tehtavate väljamaksete määramisest ja maksustamisest“, 2013, täiendatud 2015 (seoses TuMS muudatustega). Kättesaadav internetist: <http://www.emta.ee/index.php?id=34781>
24. Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud liikmesriikide valitsuste esindajate resolutsioon, 21. mai 2014, Euroopa Liidu spordialase töökava (2014–2017) kohta 2014/C 183/03.
25. Pello S. Palgaviivis, 2012.
26. Pohla, A. Vaidluste kohtuväline lahendamine, Juridica I 2014.
27. Poudet/Besson, Comparative Law of International Arbitration, London 2007, Nr. 717.
28. Raidve, H. Kuusik, K. Töövaidluskomisjonide praktika töötasu vaidlustes, II osa, Töötasu maksmisega viivitamine, 2011.
29. Reilly, L. Journal of Dispute Resolution, Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes, Volume 2012 issue 1.

30. Reva, D. Elukutselise võistkonnasportlase töösuhte erisused, Tartu Ülikool, Magistritöö, 2010.
31. Seletuskiri tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja Eesti Kultuurkapitali seaduse muutmise seaduse eelnõu 683 SE juurde. Kättesaadav internetist: <http://www.riigikogu.ee/?op=ems&page=eelnou&eid=84be0389-0b93-4601-b4ba-6db3fd76047c&>
32. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299SE) juurde. 8.12.2008. Kättesaadav internetis: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf)
33. Zovko, C. International Basketball Arbitration: Dispute Resolution Structures within FIBA and the NBA, 22.10.2012. Kättesaadav internetis: <http://preciseadvisory.com/2012/10/22/international-basketball-arbitration-dispute-resolution-structures-within-fiba-and-the-nba/>
34. Taube, T. Töölepinguseadus, näidised ja kommentaarid, 2014.
35. Torga, M. Elukoht tsiviilseadustiku üldosa seaduses: tähendus rahvusvahelises tsiviilkohtumenetluses, Juridica VII 2010.
36. Tööinspektsioon, Ülevaade 2013.a töövaidlustest, 2014. Kättesaadav internetis: [http://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Toeoe\\_vaidlused/Toovaidlused\\_2013.pdf](http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoe_vaidlused/Toovaidlused_2013.pdf)
37. United Towards a Common Goal: A European Sport, French National Olympic Committee (CNOSF) to Professional Sport. Conference on the contractual landscape in the sport sektor, 8-9 December 2008, London. Kättesaadav internetist: [http://www.cebrecz.cz/dokums\\_raw/cnosf\\_study\\_contracts\\_professional\\_sport.pdf](http://www.cebrecz.cz/dokums_raw/cnosf_study_contracts_professional_sport.pdf)
38. Valge raamat spordi kohta. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel, 11.07.2007. KOM (2007) 391 lõplik.
39. Wise N, Meye S. International Sports Law and Business, Volume 2, 1997, lk 1053-1055.

## **Kasutatud normatiivallikad**

40. Baltic Basketball League, põhimäärus.

41. Basketball Arbitral Tribunal, Arbitraaži Reeglid, Kättesaadav internetist: [http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/bat/BATArbitrationRules1May2014.PDF](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/bat/BATArbitrationRules1May2014.PDF)
42. Eesti Korvpalliliidu Eeskiri Eesti Korvpalliliidu Mängijate Üleminekuaja Kasvatajarahha reeglistik, Täiendatud EKL juhatuse otsusega 30.08.2011. Kättesaadav internetist: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>
43. Eesti Korvpalliliidu eetikakoodeks, 2010. Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>
44. Eesti Korvpalliliidu Üldjuhend hooajaks 2014/2015. Kättesaadav internetis: [http://www.basket.ee/et/dokumendid?document\\_id=61&action=download](http://www.basket.ee/et/dokumendid?document_id=61&action=download)
45. Eesti Korvpalliliit, Mängija üleminekuavaldus. Kättesaadav internetis: <http://www.basket.ee/et/dokumendid>
46. Eesti Vabariigi haridusseadus RT 1992, 12, 192; RT I, 20.06.2014, 5
47. Eesti Vabariigi kvalifikatsioonide ja enne 20. augustit 1991. a antud endise NSV Liidu kvalifikatsioonide vastavus 06.06.2005 nr 120, RT I 2005, 32, 241
48. Euroleague, Regulations For European Club Competitions. Kättesaadav internetist:
49. Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu Teataja 2010/C 83/01, 30.03.2010.
50. FIBA General Statutes, 2014. Kättesaadav internetist: [http://www.fiba.com/downloads/Regulations/2014/FIBAGeneralStatutes\\_ApprovedbyExtraordinaryCongress16March2014\\_English.pdf](http://www.fiba.com/downloads/Regulations/2014/FIBAGeneralStatutes_ApprovedbyExtraordinaryCongress16March2014_English.pdf)
51. FIBA Internal Regulations, 2014. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/pages/eng/fc/FIBA/ruleRegu/p/openNodeIDs/916/selNodeID/916/fibaRegu.html>
52. FIBA Standard Contract – Player’s Agent & Player. Kättesaadav internetist: <http://www.fiba.com/pages/eng/fc/expe/fibaAgen/p/openNodeIDs/1034/selNodeID/1034/pres.html>
53. FIBA, Master Agreement, Player and Club. Kättesaadav internetis: <http://www.fiba.com/downloads/training/agents/Suggested%20Points%20-%20Player%27s%20Contract%20&%20Club.pdf>
54. FIBA, Standard Contract, Player and Club.

55. FIBA, Standard Contract, Player's agent and Player. Kättesaadav internetist:  
<http://www.fiba.com/downloads/training/agents/Standard%20Contract%20-%20Player's%20Agent%20&%20Player.pdf>
56. Isikuandmete kaitse seadus RT I 2007, 24, 127; RT I, 12.07.2014, 51.
57. Korvpalli meistriliiga võistlusjuhend hooajaks 2014/2015. Kättesaadav internetist:  
[http://www.basket.ee/et/dokumendid?document\\_id=27&action=download](http://www.basket.ee/et/dokumendid?document_id=27&action=download)
58. Lissaboni leping, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut ja Euroopa Ühenduse asutamiselepingut. Euroopa Liidu teataja, 2007/C 306/01, 17.12.2007.
59. on the law applicable to contractual obligations (Rome I). Kättesaadav internetist:
60. Põhiseaduse täiendamise seadus, RT I 2003, 64, 429.
61. Ravikindlustuse seadus RT I 2002, 62, 377; RT I, 23.03.2015, 18.
62. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008. Kättesaadav internetist:  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:En:PDF>
63. Spordiseadus RT I 1998, 61, 982.
64. Spordiseadus RT I 2005, 22, 148; RT I, 18.11.2014, 8.
65. Tsiviilkohtumenetluse seadustik RT I 2005, 26, 197; RT I, 19.03.2015, 26.
66. Tsiviilseadustiku üldosa seadus RT I 2002, 35, 216; RT I, 13.03.2014, 103.
67. Tulumaksuseadus RT I 1999, 101, 903; RT I, 11.07.2014, 22
68. Tulumaksuseadus RT I 1999, 101, 903; RT I, 19.03.2015, 65
69. Töölepingu seadus RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.
70. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus RT I 1999, 60, 616; RT I, 26.02.2015, 17.
71. Vabariigi Valitsuse määrus nr 196, 20.06.2000, „Õppe- ja teadustööks ning loominguks ja sporditegevuseks antavate stipendiumide tulumaksust vabastamise tingimused“, RT I, 28.12.2010, 13. Kättesaadav internetist:  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/128122010013>
72. VTB United League, põhimäärus.

73. Võlaõigusseadus RT I 2001, 81, 487; RT I, 11.04.2014, 13.

## **Kasutatud kohtupraktika**

74. BAT 0166/11 Mr. Nathaniel Fox, - vs. Basket Club Kalev/Cramo, 14.08.2008.

Kättesaadav

internetis:

[http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/fat/deci/11/0166%20Fox%20vs.%20BC%20Kalev\\_Cramo%20%28public%20version%29.pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/fat/deci/11/0166%20Fox%20vs.%20BC%20Kalev_Cramo%20%28public%20version%29.pdf)

75. BAT 0178/11 Mr. Robert Krabbendam, - vs. Basket Club Kalev/Cramo, 11.07.2011.

Kättesaadav internetis:

[http://www.fiba.com/downloads/v3\\_expe/fat/deci/11/0178%20Krabbendam%20vs.%20BC%20Kalev\\_Cramo%20\(public%20version\).pdf](http://www.fiba.com/downloads/v3_expe/fat/deci/11/0178%20Krabbendam%20vs.%20BC%20Kalev_Cramo%20(public%20version).pdf)

76. Case 176/96 Jyri Lehtonen and Castros Canada Dry Namur-Braine ASBL v Federation Royale Belge des Societes de basketball ASBL (FRBSB), 2009 E.C.R. I-02681.

77. Case 36/74 Walrave and Koch v Union Cycliste Internationale (1974) E.C.R. 1405.

78. Case 53/81 Levin v Staatssecretaris van Justitie (1982) E.C.R. 103.

79. Case 66/85 Lawrie- Blum v Land Baden-Württemberg (1986) E.C.R. 2121.

80. Case C-415/93 Union Royale Belge des Societes de Football Association and others v Bosman (1995) E.C.R. I-4921.

81. Edward O'Bannon et al v National Collegiate Athletics Association, Electronic Arts Inc and Collegiate Licensing Company (US District Court, 08.08.2014).

82. RKTkm 3-2-1-150-14 Sander Karu hagi mittetulundusühingu Eesti Jalgpalliliidu vastu distsiplinaarkomisjoni otsuse ja apellatsioonikomisjoni otsuse tühisuse tuvastamiseks või kehtetuks tunnistamiseks.

83. RKTkm 3-2-1-3-05 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi Andrus Renteri vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Andrus Renteri hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks .

84. RKTkm 3-2-1-9-05 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi Toomas Liivaku vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse

tunnustamiseks ning Toomas Liivaku hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

85. Swiss Federal Tribunal, 1st Council Chamber Judgment, AB v IOC, 27.05.2003.
86. TlnHK 14.03.2014 otsus nr 3-13-70100/31. MTÜ Spordiklubi Martin Reimi Jalgpallikool kaebus Maksu- ja Tolliameti 28. oktoobril 2013 maksuotsuse nr 12.2-3/11339-16 tühistamise nõudes.
87. TlnHK 24.10.2014 otsus nr 3-13-70162. MTÜ Lasnamäe Korvpalliklubi kaebus Maksu- ja Tolliameti 08.11.2013 maksuotsuse nr 12.2-3/11373-20 tühistamise nõudes.
88. TMK 26.05.2004 otsus 2-2009/2003 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi Andrus Renteri vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Andrus Renteri hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.
89. TMK 26.05.2004 otsus 2-2010/2003 MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi hagi Toomas Liivaku vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Toomas Liivaku hagi MTÜ Tartu Ülikooli Akadeemilise Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Indrek Kangur,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **“Elukutseliste korvpallurite töösuhete õiguslik reguleerimine”**, mille juhendaja on Gaabriel Tavits,
  - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **30.04.2015**