

ANEKS 1

do Memorandum w sprawie porozumienia pomiędzy Union des Associations Européennes de Football ("UEFA") oraz Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels ("FIFPro") "FIFPro Division Europe" (Zwanymi dalej "stronami")

Minimalne wymagania dotyczące europejskiego zawodowego kontraktu zawodniczego

Wstęp

UEFA, Ligi i grupa robocza FIFPro opracowały następujące minimalne wymagania dotyczące treści profesjonalnego kontraktu zawodniczego. Kontrakt taki powinien być negocjowany i zawarty przez obie strony np. Klub i Zawodnika.

Obie strony zobowiązane są wziąć pod uwagę następujące uregulowania przy zawieraniu i finalizowaniu każdego kontraktu:

- a) Krajowe ustawodawstwo, a w szczególności wszystkie obowiązkowe przepisy;
- b) Układy zbiorowe pracy, jeżeli znajdują one zastosowanie;
- c) Piłkarskie przepisy FIFA, UEFA, Krajowych Federacji i profesjonalnych lig (tam gdzie znajduje to zastosowanie) którymi są w szczególności Statuty, Przepisy i Decyzje tych organów (biorąc również pod uwagę w szczególności Przepisy FIFA dotyczące Statusu i Transferu Zawodników).

1. Umowa i strony umowy

1.1 Umowa musi być zawarta w formie pisemnej, poświadczonej prawnie wiążącymi podpisami. To również obejmuje ustalenia dotyczące miejsca i daty podpisania umowy. W przypadku osoby niepełnoletniej rodzic/opiekun także musi podpisać umowę.

1.2 Wszystkie strony-sygnatariusze otrzymują kopię umowy. Jedna kopia musi być przekazana Profesjonalnej Lidze i/lub Krajowej Federacji, w celu rejestracji zgodnie z przepisami kompetentnego organu piłkarskiego.

1.3 Umowa powinna zawierać imię, nazwisko, datę urodzenia, obywatelstwo lub obywatelstwa, jak również pełen adres miejsca zamieszkania zawodnika (jedynie w przypadku podmiotów indywidualnych). W przypadku osób niepełnoletnich rodzic/opiekun muszą być również odpowiednio wymienieni.

1.4 Umowa powinna zawierać pełną nazwę Klubu (obejmującą numer rejestracyjny) jak również pełen adres i nazwisko, imię oraz adres osoby która jest prawnie upoważniona do reprezentacji Klubu. Profesjonalna umowa piłkarza może być zawarta tylko przez klub piłkarski i jego podmiot prawny. Taki podmiot jest określony według Przepisów/Instrukcji dotyczących udzielania klubom licencji jako licencjonowany wnioskodawca. Taki podmiot prawny musi być bezpośrednim lub pośrednim członkiem krajowej federacji piłki nożnej i/lub profesjonalnej ligi oraz być odpowiednio zarejestrowany. Innemu niż wymienionemu powyżej podmiotowi nie wolno zawrzeć kontraktu piłkarskiego bez uprzedniej pisemnej zgody kompetentnego organu krajowego piłki nożnej.

1.5 Umowa określa wyraźną datę rozpoczęcia umowy (dzień, miesiąc, rok) jak również jej zakończenia (dzień, miesiąc, rok). Ponadto umowa określa równe prawa Klubu i Piłkarza w przypadku wcześniejszego przedłużenia umowy i/lub jej zakończenia. Przedwczesne rozwiązanie umowy oparte musi być o usprawiedliwioną przyczynę. W przypadku okresów przedłużającej się kontuzji/choroby lub trwałej niezdolności do gry, klub może wręczyć uzasadnione zawiadomienie piłkarzowi. Odniesienie jest uczynione do Przepisów FIFA dotyczących Statusu i Transferu

Zawodników.

1.6 Tam, gdzie znajduje to zastosowanie, umowa musi również wskazać dalsze osoby zaangażowane w negocjacje lub zawieranie takiej umowy (np. rodzice/opiekun osoby niepełnoletniej, nazwę prawnego przedstawiciela prawnego, licencjonowanego agenta Zawodnika, tłumacza).

2. Definicje

2.1 Umowa powinna zawierać warunki i definicje, które są odpowiednio wyjaśnione.

2.2 Warunki, które nie są wyraźnie zdefiniowane, mają znaczenie spójne z definicjami takich warunków w statusach FIFA i UEFA oraz przepisach z zaznaczeniem, iż podlegają one nowelizacji.

3. Relacje klub - zawodnik

3.1 Umowa reguluje umowę o pracę zawodnika profesjonalisty. Przepisy krajowe kraju, gdzie klub jest zarejestrowany, znajdują zastosowanie, jeżeli nie uzgodniono inaczej. Krajowe prawo pracy może przewidywać obowiązkowe przepisy, które nie mogą być modyfikowane przez strony i muszą być wzięte pod uwagę.

3.2 Umowa o pracę musi zawierać wszystkie prawa i obowiązki istniejące między stronami podpisującymi umowę (pracodawcą i pracownikiem). Żaden inny kontrakt nie powinien obejmować prawnych relacji pomiędzy stronami. Jeżeli istnieje inna umowa lub została podpisana w późniejszym okresie, strony są zobowiązane odnieść się do tej następnej umowy lub jakiegokolwiek umowy zawartej w późniejszym okresie. Jakakolwiek dodatkowa umowa związana z umową o pracę musi zostać przesłana do Profesjonalnej Ligi lub Krajowej Federacji, jak wskazano w § 1.2

3.3 Klub zatrudnia piłkarza jako profesjonalnego zawodnika piłki nożnej na warunkach ustanowionych w tej umowie.

4. Zobowiązania klubu

4.1 Umowa określa zobowiązania klubu wobec zawodnika:

4.2 Umowa określa wszystkie zobowiązania finansowe klubu takie jak:

- a) Pensja (regularna, miesięczna, tygodniowa, określona w oparciu o występy),
- b) Inne korzyści finansowe (premie, nagrody z tytułu doświadczenia, występów w reprezentacji narodowej),
- c) Inne korzyści (mające charakter niefinansowy, takie jak samochód służbowy, zakwaterowanie itd.),
- d) Medyczne i zdrowotne ubezpieczenie obejmujące nieszczęśliwy wypadek i chorobę (według prawnego obowiązku) oraz płatność pensji wypłacanej w czasie niezdolności do gry (definicja, wraz z konsekwencjami w stosunku do wypłacanej pensji, do określenia),
- e) Koszty związane z funduszem emerytalnym, społecznym ubezpieczeniem (jak określono w obowiązujących przepisach lub Zbiorowym Układzie Pracy),
- f) Zwrot kosztów lub wydatków poniesionych przez Zawodnika.

4.3 Kontrakt musi definiować walutę, sumę, datę wypłaty każdej kwoty (np. pod koniec miesiąca) oraz sposób płatności (gotówka, przelew na konto bankowe).

4.4 Umowa także reguluje finansowy wpływ w przypadku poważniejszych zmian przychodu klubu (np. awans/spadek).

4.5 Młodym graczom umowa zapewnia prawo kontynuacji edukacji (szkoła podstawowa). To może również znaleźć zastosowanie odnośnie przygotowania kariery po zakończeniu kariery piłkarskiej (sportowa emerytura).

4.6 Klub i zawodnik zgadzają się na płatność podatków zgodnie z krajowymi przepisami (patrz 5.4 poniżej kto i kiedy zobowiązany jest odprowadzić podatek).

4.7 Umowa określa płatny urlop. Minimum urlopu wynosi 4 tygodnie w każdym 12-miesięcznym okresie. Okresy płatnego urlopu muszą być uzgodnione przez Klub wcześniej i muszą być wykorzystane przez zawodnika poza regularnym sezonem piłkarskim. Klub powinien zapewnić, że przynajmniej 2 tygodnie urlopu będą wykorzystane przez zawodnika nieprzerwanie.

4.8 Umowa zawiera przepisy dotyczące ochrony praw człowieka (np. prawo do wypowiedzi zawodnika) i niedyskryminacji Zawodnika.

4.9 Umowa określa politykę ochrony zdrowia i politykę bezpieczeństwa Klubu, która obejmuje obowiązkowe ubezpieczenie dla Zawodnika, włączając ubezpieczenie od wypadku lub choroby oraz regularne badania medyczne/dentystyczne jak również medyczne/dentystyczne leczenie przez wykwalifikowany personel w czasie wykonywania przez zawodnika swych obowiązków. Polityka ta obejmuje również działania anti-dopingowe.

4.10 Umowa reguluje również przechowywanie odpowiednich rejestrów dotyczących kontuzji (obejmujących również te odniesione podczas gry w reprezentacji narodowej), z zachowaniem zasady poufności. Jeżeli prawo nie stanowi inaczej, zasadniczo rejestry są przechowywane przez klubowego lekarza.

4.11 Klub przestrzega postanowień Statutów, Regulacji, decyzji FIFA, UEFA, krajowej federacji i, tam gdzie ma to zastosowanie, Profesjonalnej Ligi.

5. Obowiązki zawodnika względem klubu

5.1 Umowa określa obowiązki zawodnika względem klubu.

5.2 Umowa określa obowiązki względem klubu w sposób następujący: Zawodnik zobowiązany jest:

- a) do pełnego zaangażowania podczas meczów;
- b) uczestnictwa w treningach i przygotowaniach do meczów zgodnie z instrukcjami swojego przełożonego (np. pierwszego trenera);
- c) prowadzić zdrowy styl życia i utrzymywać na wysokim poziomie sprawność fizyczną;
- d) działać w zgodzie oficjalnymi instrukcjami klubu, przy czym instrukcje te winne są być rozsądne (np. zawodnik powinien zamieszkać w miejscu wskazanym przez klub);
- e) uczestniczyć w wydarzeniach organizowanych przez klub (tak sportowych, jaki i komercyjnych);
- f) przestrzegać zasad obowiązujących w klubie (w tym również klubowych przepisów dyscyplinarnych, jeżeli zawodnik został o nich poinformowany przed podpisaniem kontraktu);
- g) zachowywać się w sportowy sposób względem ludzi zaangażowanych w mecze, treningi, uczyć się i przestrzegać przepisów gry oraz akceptować decyzje podjęte podczas oficjalnych meczów.
- h) powstrzymać się od jakiegokolwiek innej działalności związanej z uprawianiem piłki nożnej, lub innych działań potencjalnie niebezpiecznych, bez wyrażenia uprzednio zgody przez klub i które to działania nie są objęte ubezpieczeniem pokrywanym przez klub;
- i) dbać o mienie klubu i zwrócić przedmioty stanowiące własność klubu po wygaśnięciu lub

rozwiązaniu umowy;

j) niezwłocznie powiadomić klub w przypadku choroby lub wypadku i nie poddawać się jakiegokolwiek leczeniu bez uprzedniego zawiadomienia lekarza klubowego (za wyjątkiem nagłych przypadków), oraz przedstawiać zaświadczenia lekarskie o niezdolności do gry;

k) poddawać się regularnie badaniom medycznym i leczeniu zarządzonemu przez lekarza zatrudnionego przez klub;

l) dostosować się do warunków obowiązującej polityki antydyskryminacyjnej ogłoszonej przez krajowe federacje, stowarzyszenia, ligi i kluby;

m) nie narażać klubu na złą opinię (np. w prasowych oświadczeniach);

n) nie uprawiać hazardu związanego z piłką nożną;

5.3 Zawodnik musi przestrzegać Statutów, przepisów i decyzji FIFA, UEFA, krajowych federacji i, tam gdzie ma to zastosowanie, Profesjonalnej Ligi.

5.4 Zawodnik i klub uzgadniają zapłatę podatków zgodnie z przepisami krajowego ustawodawstwa. (patrz punkt 4.6 powyżej)

5.5 Zawodnik ma prawo do wydania kolejnej opinii przez niezależnego medycznego specjalistę, jeżeli kwestionuje opinię klubowego lekarza. Jeżeli istnieją wciąż sprzeczne opinie w danej kwestii, strony uzgadniają przyjęcie niezależnej opinii 3 strony, która będzie wiążąca

6. Prawa dotyczące wizerunku

6.1 Klub i zawodnik uzgadniają wykorzystanie praw wynikających z ochrony wizerunku zawodnika.

6.2 Jako zalecenie oraz zasadę, zawodnik może wykorzystywać swoje prawa samodzielnie (jeżeli wykorzystanie tych praw nie jest sprzeczne z przepisami dotyczącymi sponsoringu/partnerstwa w klubie), podczas gdy klub może wykorzystać prawa zawodnika dotyczące jego wizerunku jako członka drużyny.

7. Wypożyczenia zawodnika do innego klubu

7.1 Klub i zawodnik muszą zgodzić się wypożyczenie zawodnika do innego klubu. Wypożyczenie musi być zgodne z odpowiednimi przepisami futbolowymi.

8. Kwestie dotyczące dyscypliny i rozpatrywania skarg

8.1 Klub ustala pisemnie odpowiednie przepisy dyscyplinarne, wraz z sankcjami i karami oraz przepisami proceduralnymi, których zawodnik ma obowiązek przestrzegać.

8.2 Klub ustanawia zasady i procedury, jak również sankcje, obejmujące grzywny zgodnie z miejscowymi przepisami, umowami i standardami.

8.3 Jeżeli zawodnik narusza jakiegokolwiek zobowiązania, którymi jest związany na podstawie umowy, klub może nałożyć na zawodnika kary uzależnione od powagi przewinienia, zgodnie z ww. przepisami dyscyplinarnymi.

8.4 Zawodnik ma prawo do odwołania się od decyzji i prawo do bycia reprezentowanym przez kapitana klubu lub przedstawiciela związku zawodowego.

9. Kwestie związane z dopingiem

9.1 Zawodnik i Klub przestrzegają odpowiednich przepisów anty-dopingowych organów piłki nożnej.

9.2 Dopingiem jest stosowanie substancji znajdujących się na liście zakazanych substancji oraz stosowanie zakazanych metod, znajdujących się na liście dopingowej.

9.3 Doping jest zakazany. Każdy kto podaje nielegalne substancje lub zachęca do podawania dopingu w jakikolwiek sposób, oddany będzie do dyspozycji organów dyscyplinarnych krajowej federacji lub międzynarodowych organizacji zarządzających kontrolą antydopingową.

9.4 Klub utrzymuje także prawo do podjęcia jakichkolwiek innych środków przeciwko Zawodnikowi uznanemu winnym praktykom dopingowym, rozpatrując każdy przypadek indywidualnie.

10. Kwestia rozwiązywania sporów

10.1 Umowa określa postępowanie w sprawie rozwiązywania sporów pomiędzy stronami w kwestiach nieobjętych umową.

10.2 Zgodnie z przepisami krajowymi jakikolwiek spór pomiędzy Klubem i Zawodnikiem dotyczący umowy o pracę powinien być przedłożony niezależnemu i bezstronnemu organowi arbitrażowemu tworzonemu przez równą liczbę przedstawicieli każdej ze stron (pracowników i pracodawców) i istniejącym na podstawie statutu i przepisów krajowej federacji lub Trybunałowi Arbitrażowemu ds. Sportu (CAS). Decyzje te są ostateczne. Na warunkach wymienionych w przepisach FIFA dotyczących statusu i transferu zawodników, spory mogą być rozstrzygane przez Izbę ds. Rozwiązywania Sporów, z możliwością apelacji do Trybunału Arbitrażowego ds. Sportu.

[Ważna uwaga: kwestie pracownicze są regulowane przez prawo krajowe i co należy podkreślić w pewnych krajach arbitraż w kwestiach pracowniczych jest niedozwolony.]

11. Przepisy dotyczące piłki nożnej

11.1 Przepisami dotyczącymi piłki nożnej są statuty, regulacje i decyzje FIFA, UEFA, krajowych federacji i, tam gdzie ma to zastosowanie, Zawodowej Ligi.

11.2 Klub i zawodnik muszą się stosować do statutów, przepisów i Decyzji FIFA, UEFA, krajowej federacji, jak również profesjonalnej ligi (tam gdzie znajduje to zastosowanie), które są integralną częścią umowy - strony potwierdzają to złożeniem podpisów pod umową.

11.3 Klub i Zawodnik przyjmują do wiadomości możliwość nowelizacji ww. przepisów.

12. Zbiorowy Układ Pracy

12.1 Klub i Zawodnik muszą się stosować do układów zbiorowych pracy, jeżeli zostały uzgodnione przez pracodawcę i pracownika i strony wyraziły na nie zgodę poprzez ich podpisanie.

12.2 Przykładowo Klub musi przestrzegać przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia dla zawodnika jeżeli zostało to uzgodnione w układach zbiorowych pracy.

13. Przepisy końcowe

13.1 Klub i Zawodnik uwzględnić muszą następujące zapisy:

- a) Prawo, które ma być stosowane do kwestii wynikających z kontraktu;
- b) Jurysdykcję;
- c) Nadrzędna wersja umowy, jeżeli jest ona przetłumaczona na więcej niż jeden język;
- d) Przepisy regulujące kwestię poufności zgodnie z ustaleniami podpisanej umowy (chyba że ujawnienie zapisów umowy jest wymagane przez przepisy prawa krajowego lub przepisy związane z uprawianiem piłki nożnej);
- e) Nieważność pojedynczego zapisu nie unieważnia całej umowy;
- f) Interpretacja umownych klauzul musi być ustalona (np. odpowiedzialność za dane kwestie na podstawie umowy);
- g) Liczba kopii umowy oraz ustalenie, komu należy je przekazać;
- h) Definicja załączników, które są integralną częścią umowy oraz są przekazywane Zawodnikowi;
- i) Jakikolwiek poprawki, dodatkowe zapisy lub skreślenia w umowie dla swej ważności wymagają formy pisemnej;

13.2 Strony wyrażają zgodę na wszystkie odpowiednie Załączniki (mające zastosowanie i należycie podpisane przez obie strony)

Załączniki:

- Przepisy klubowe (włączając, tam gdzie ma to zastosowanie, przepisy dyscyplinarne klubu)
- Przepisy piłkarskie.

W związku z art. 1.4 memorandum zrozumienia, UEFA i FIFPro Dywizja Europa doszły do następujących porozumień związanych z kwestią dialogu społecznego, które tworzą integralną część powyższego memorandum.

1. UEFA i FIFPro akceptują dialog społeczny jako ważny instrument wdrażania porozumień w kwestiach pracowniczych, które zostały osiągnięte w ramach Rady Strategicznej Zawodowej Piłki Nożnej.
2. FIFPro uznaje udział UEFA w dialogu społecznym (UE), pomimo, że podstawową rolą UEFA nie jest bycie partnerem społecznym.
3. UEFA uznaje FIFPro za przedstawiciela zawodników podczas wszystkich oficjalnych sesji dialogu społecznego (UE).
4. Minimalne wymagania kontraktowe (jak to już zostało ustalone i załączone w akcesie 1 do memorandum) będą przedmiotem dyskusji w ramach europejskiego, piłkarskiego dialogu społecznego i będą przedstawione klubom nowo powstałemu Europejskiemu Związkowi Klubów (ECA), a następnie Radzie Strategicznej Zawodowej Piłki Nożnej.
5. FIFPro i UEFA zgodziły się na wprowadzenie następujących procedur dla dodatkowych kwestii do rozmów prowadzonych w ramach dialogu społecznego:
 - a. nowe kwestie będą wprowadzane do europejskiego dialogu społecznego w ramach Rady Strategicznej Zawodowej Piłki Nożnej
 - b. kwestia może zostać oficjalnie zgłoszona do dialogu społecznego (UE) po akceptacji Rady Strategicznej Zawodowej Piłki Nożnej
6. Wreszcie, FIFPro Dywizja Europa i UEFA zachęcają do rozwijania układów zbiorowych pracy na poziomie krajowym.

Przepisy proceduralne dla Komitetu ds. Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej

Preambuła

Zgodnie z art. 1 decyzji Komisji Europejskiej nr 98/500/EC z dnia 20 maja 1998 r.,

FIFPro Dywizja Europa (zwana dalej FIFPro) i EPFL – Europejski Związek Profesjonalnych Lig Piłki Nożnej w dniu 10 grudnia 2007 r. razem zgłosiły do Komisji prośbę o utworzenie Komitetu ds. Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej (Komitetu).

W liście z dnia 13 marca 2008 r. Komisja stwierdziła, że w sektorze piłki nożnej istnieją warunki dla stworzenia Komitetu ds. Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej.

Przez zastosowanie art. 5.1 wspomnianej decyzji Komisji, która stanowi, iż „każdy Komitet powinien wspólnie z Komisją ustalić własne przepisy proceduralne” stworzono poniższe wewnętrzne reguły proceduralne dla Komitetu.

W ramach europejskiego dialogu społecznego FIFPro jest reprezentantem zawodników, a EPFL pracodawców. Europejski Związek Klubów (ECA) jest także na drodze do stania się przedstawicielem pracodawców, przy pełnym wsparciu wszystkich stron.

EPFL i FIFPro jako partnerzy społeczni, zgodzili się na udział UEFA w Komitecie jako strony towarzyszącej, zgodnie z przepisami proceduralnymi. Do czasu uzyskania statusu partnera społecznego, także ECA będzie występować w roli strony towarzyszącej.

Art. 1 – Cele

Celami Komitetu są:

- dostarczanie opinii na temat kwestii pracowniczych do Komisji przy inicjatywach związanych z polityką zatrudnienia i polityką społeczną oraz polityką europejską powodującą skutki w sektorze piłki nożnej.
- osiąganie porozumień w wyżej wymienionych obszarach, zgodnie z art. 138 i 139 Traktatu Komisji Europejskiej
- wspieranie i rozwój dialogu społecznego na poziomie sektorów

Art. 2 – Działalność

Aby osiągnąć wymienione cele, Komitet powinien:

- pracować w atmosferze porozumienia i konsensusu
- spotykać się na posiedzeniach plenarnych przynajmniej raz do roku
- tworzyć na posiedzeniach wieloletnie programy robocze, program prac na 2008 i 2009 r. znajduje się w aneksie 1 tych przepisów proceduralnych
- organizowanie elastycznych warunków do wdrażania programów roboczych, powołanie grupy sterującej i grup roboczych w konkretnych sprawach
- promowanie dyskusji i wdrażania na przykład polityki, oświadczeń, zaleceń i porozumień przyjętych przez Komitet
- regularna ocena i nowelizacja programów roboczych zgodnie z przyjętymi procedurami
- bliska współpraca z sekretariatem Komisji i dopuszczanie członków Komisji do dyskusji
- harmonijna współpraca z Radą Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej i przedstawianie Radzie kwestii omawianych przez Komitet w celu uprzedniego uzgodnienia

Art.3 – Organizacja i koszty funkcjonowania Komitetu

- Komitet będzie się składał maksymalnie z 54 przedstawicieli. W przypadku, gdyby jedna ze stron reprezentowana była przez więcej niż jednego partnera społecznego, ustalono, że łączna liczba przypadająca na stronę to 27 przedstawicieli. Strony towarzyszące mogą delegować do Komitetu po 5 członków.
- Komisja będzie zapraszać przedstawicieli europejskie organizacje partnerstwa społecznego i strony towarzyszące na spotkania Komitetu
- europejskie organizacje partnerstwa społecznego będą koordynowały odpowiednio delegacjami pracowników i pracodawców oraz będą zapraszać ich przedstawicieli na różne spotkania i inicjatywy Komitetu, grupy sterującej (zdefiniowanej poniżej) i grup roboczych. Strony towarzyszące będą zapraszać swoich przedstawicieli.
- W związku z zajmowanym stanowiskiem lub uczestnictwem w spotkaniu członkom Komitetu nie będzie wypłacane żadne wynagrodzenie
- Koszty podróży i zakwaterowania są zwracane zgodnie z przepisami proceduralnymi Komisji.

Art. 4 – Przewodniczący i wiceprzewodniczący

- Komitet wybiera przewodniczącego i wiceprzewodniczącego. Przewodniczącym jest zapraszany przez partnerów społecznych Prezydent UEFA. Wiceprzewodniczącym będzie na zmianę, na okres roku, przedstawiciel jednego z partnerów społecznych.
- w razie nieobecności przewodniczącego, prowadzenie spotkania i przedstawianie porządku obrad jest zadaniem wiceprzewodniczącego
- jeżeli przewodniczący lub wiceprzewodniczący nie będą już dłużej związani z organizacją, której byli reprezentantami, to organizacja wyznacza ich zastępcę na pozostały do końca kadencji czas

Art. 5 – Grupa sterująca

- Komitet stworzy grupę sterującą, której zadaniem będzie przygotowanie i koordynowanie spotkań komitetu przy współpracy z Komisją. Grupa ta składać się będzie z przedstawicieli zarówno partnerów społecznych jak i stron towarzyszących. Grupa sterująca sama określi sposób jej

działania.

- Grupa sterująca będzie się składać z najwyżej 6 przedstawicieli każdej strony. W przypadku dodatkowych przedstawicieli ze stron towarzyszących limit wynosi 2 przedstawicieli na stronę.
- Grupa sterująca będzie się spotykała co najmniej 3 razy w roku, zgodnie w wymaganiami Komitetu

Art. 6 – Sekretariat

- komisja zapewni sekretariat dla Komitetu, grupy sterującej i grup roboczych
- zadaniem sekretariatu będzie powiadamianie partnerów społecznych i stron towarzyszących o dokumentach związanych z sektorem i przekazywaniem pism przygotowanych przez Komitet do odpowiedniego działu Komisji.

Art. 7 – Poufność

- W poszanowaniu przepisów art. 287 traktatu, jeżeli Komisja zawiadomi Komitet, że wymagana opinia związana jest z kwestiami poufnymi, członkowie zobowiązują się nie ujawniać informacji, które otrzymają w ramach prac Komitetu, grup roboczych i grupy sterującej.

Art. 8 – Wejście w życie

- Wewnętrzne przepisy proceduralne wchodzi w życie po przyjęciu ich przez Komisję.

Art. 9 – Funkcjonowanie Komitetu

- obowiązkiem grupy sterującej jest ustalenie porządku obrad Komitetu po konsultacji z Radą Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej
- wspólnym obowiązkiem przewodniczącego, sekretariatu i grupy sterującej jest zapewnienie odpowiedniej dokumentacji (w tym, bez ograniczeń, uzgodnionego porządku obrad) członkom Komitetu, grupy sterującej i grupom roboczym przynajmniej na 10 dni przed odpowiednim spotkaniem.
- po każdym spotkaniu Komitetu i/lub grupy sterującej i/lub grup roboczych sekretariat sporządzi protokół z takiego spotkania tak szybko, jak to będzie możliwe i prześle go razem z uzgodnionymi na spotkaniu dokumentami do odpowiednich sekretariatów europejskich partnerów społecznych i stron towarzyszących w celu ich wewnętrznej akceptacji.
- sekretariat powinien umożliwić dostęp do protokołów i odpowiednich dokumentów dla stron-sygnatariuszy i do publicznej wiadomości, chyba że na podstawie indywidualnej decyzji partnerów społecznych postanowiono inaczej
- decyzje będą podejmowane w drodze konsensusu

Art. 10 - Przegląd

Wewnętrzne przepisy proceduralne mogą być weryfikowane, jeżeli będzie to potrzebne. Wszystkie zmiany powinny być poczynione w drodze konsensusu partnerów społecznych w uzgodnieniu z Radą Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej.

Przyjęto dnia 1 lipca 2008 r. w Paryżu, Francja

(UE)

W odniesieniu do stosownych artykułów istniejących memorandumów zrozumienia pomiędzy UEFA a klubami, ligami i zawodnikami, zostało zawarte następujące porozumienie pomiędzy ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA, które dotyczy dialogu społecznego.

1. ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA uznają dialog społeczny za ważny instrument we wdrażaniu porozumień w sprawach pracowniczych, osiągniętych przez Radę Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej.
2. ECA, EPFL, i FIFPro Dywizja Europa uznają zaangażowanie (z Prezydentem UEFA jako przewodniczącym) we wszystkie oficjalne spotkania dialogu społecznego UE, chociaż podstawową rolą UEFA nie jest bycie partnerem społecznym.
3. Strony akceptują, że FIFPro Dywizja Europa jest przedstawicielem zawodników we wszystkich oficjalnych spotkaniach dialogu społecznego UE i że EPFL i ECA są przedstawicielami pracodawców we wszystkich oficjalnych spotkaniach dialogu społecznego UE. Odnotowane jest, że ECA, jako organizacja pracodawców, jest nadal w procesie osiągania oficjalnego statusu partnera społecznego z pełnym poparciem wszystkich stron.
4. Minimalne wymagania kontraktowe (jak to zostało ustalone) powinny być przedmiotem dyskusji w europejskim dialogu społecznym w piłce nożnej.
5. ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA zgadzają się na wskazane procedury dla dodatkowych kwestii, które powinny być omawiane w ramach dialogu społecznego (UE):
 - a. kwestie są przedstawiane pod dyskusję w ramach europejskiego dialogu piłkarskiego poprzez Radę Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej
 - b. kwestia zaakceptowana przez Radę Strategiczną Zawodowej Piłki Nożnej może być przedmiotem wszystkich oficjalnych spotkań dialogu społecznego UE
 - c. wszystkie potrzebne, dodatkowe porozumienia i dokumenty (np. wszystkie przepisy proceduralne, plany robocze, programy robocze itp. dla jakiegokolwiek Europejskiego Sektorowego Komitetu Dialogu Społecznego) Będą akceptowane przez wszystkie 4 strony w odpowiedni sposób.
6. Na powyższych warunkach ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA zgadzają się na rozpoczęcie europejskiego sektorowego dialogu społecznego w sektorze profesjonalnej piłki nożnej, zgodnie z przepisami proceduralnymi ustalonymi przez 4 strony i zaakceptowanymi przez Komisję Europejską.
7. W końcu, ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA zachęcają do rozwijania porozumień zbiorowych na poziomie krajowym, tam gdzie jest to właściwe i do poszanowania dla ogólnej zasady subsydiarności.

Manchester, 14 maja 2008 r.

Uzupełnienie przepisów proceduralnych dla Komitetu ds. Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej

Odniesiono się do przepisów proceduralnych dla Komitetu ds. Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej, podpisanych przez ECA, EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA 1 lipca 2008 r. w Paryżu. (zwanymi dalej przepisami proceduralnymi).

Zważywszy, że:

- ECA zawnioskowała do Komisji Europejskiej o nadanie jest statusu partnera społecznego strony pracodawców w Komitecie ds. Dialogu Społecznego

- EPFL, FIFPro Dywizja Europa i UEFA wspierają powyższy wniosek ECA
- W liście z dnia 25 lipca 2008 r. oficjalnie zatwierdzono status partnera społecznego strony pracodawców dla ECA po spotkaniu Komisji Europejskiej i ECA w dniu 18 maja 2008 r. w Brukseli.

Zostało przyjęte, że:

1. Wszędzie, gdzie należy to stosować ECA będzie identyfikowana jako partner społeczny zamiast jako strona towarzysząca
2. W odniesieniu do art. 3 (organizacja i koszty funkcjonowania Komitetu), ECA i EPFL ustaliły podział miejsc: 22 miejsca dla EPFL i 5 miejsc dla ECA
3. W odniesieniu do art. 5 (Grupa sterująca), reprezentacja ECA i EPFL zostaje niezmienną.

Nyon, 28 październik 2008 r.

Program roboczy na lata 2011-2012 dla Komitetu ds. Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Zawodowej Piłce Nożnej

Program roboczy:

- Wdrażanie autonomicznych porozumień
- Stabilność kontraktowa / Poszanowanie kontraktów
- Fundusze kariery