

The journal has had 7 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. Part B item 1223 (26.01.2017).1223 *Journal of Education, Health and Sport* eISSN 2391-8306 7

© The Author (s) 2017;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

The authors declare that there is no conflict of interests regarding the publication of this paper.

Received: 29.05.2017. Revised: 29.05.2017. Accepted: 30.05.2017.

An outline of the impact of trade unions of professional athletes on the conditions of employment in professional sport of the United States

Zarys wpływu związków zawodowych zawodników na warunki zatrudnienia w profesjonalnym sporcie Stanów Zjednoczonych

Daria Palucka

Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Key words: trade union, collective bargaining, collective bargaining agreement, professional sport
Słowa kluczowe: związek zawodowy, zbiorowe negocjacje, układ zbiorowy, sport profesjonalny.

Abstract

The article concerns the activities of trade unions of professional athletes in the United States. The main problem is the impact of the union on the standards of hiring players. This effect is visible in particular in the so-called collective bargaining aimed at achieving consensus in the form of a collective bargaining agreement. Collective agreements contain a number of provisions governing the employment of players. Of particular note are the so-called standard players contracts, which are the mandatory model of a contract between a player and a club. By presenting the outline of the problem of the decertification of the trade union, the role of union and collective agreements in shaping the organization of competition within a given sport discipline is presented.

Streszczenie

Treść artykułu dotyczy działalności związków zawodowych profesjonalnych zawodników występujących w ligach Stanów Zjednoczonych. Poruszany jest problem wpływu związków na standardy zatrudniania zawodników. Wpływ ten widoczny jest w szczególności w tzw. zbiorowych negocjacjach, których celem jest osiągnięcie konsensusu w postaci układu zbiorowego pracy. Układy zbiorowe zawierają szereg postanowień kształtujących warunki zatrudniania zawodników. Wśród nich na szczególną uwagę zasługują tzw. standardowe kontrakty sportowe, które stanowią obowiązkowy wzorzec umowy zawieranej pomiędzy zawodnikiem a klubem. Poprzez przedstawienie zarysu problemu rozwiązania związku zawodowego została przedstawiona rola, jaką odrywają związki i zawierane układy zbiorowe w kształtowaniu organizacji współzawodnictwa w ramach danej dyscypliny sportowej.

I. Wprowadzenie

Rozdział sportu amatorskiego od profesjonalnego USA opiera się na przesłance posiadania statusu pracowniczego przez zawodnika. Zawodnicy występujący w ligach akademickich, mimo rozwiniętej struktury tychże w porównaniu do europejskich odpowiedników, są postrzegani jako studenci, uprawnieni do otrzymywania stypendium. Natomiast profesjonalny zawodnik pozostaje z klubem sportowym w stosunku zatrudnienia, uzyskując dzięki temu status pracownika¹. Posiadanie statusu pracownika pozwala na korzystanie z praw przyznanych przez stanowe i federalne prawo pracy. Zasadniczym prawem, przyznanym na podstawie *National Labor Relations Act* (NLRA), jest możliwość tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

Jedną z cech charakterystycznych profesjonalnego sportu w Stanach Zjednoczonych jest reprezentowanie zawodników przez związki zawodowe. Organizacja największych lig sportowych (*major leagues*) opiera się na porozumieniach (układach zbiorowych, *collective bargaining agreements*, CBA) negocjowanych przez związki zawodowe, występujące w imieniu zawodników danej ligi. Obowiązkiem związków podczas negocjacji (*collective bargaining*) jest uzyskanie jak najkorzystniejszej dla zawodników treści CBA. Jak wskazują J.C. Weistart i C.H. Lowell powstanie związków zawodników jako podmiotów uprawnionych do prowadzenia zbiorowych negocjacji stanowiło wprowadzenie w nową erę pracowniczych relacji w profesjonalnym sporcie².

II. Powstanie związków zawodowych profesjonalnych zawodników

Pierwsze działania na rzecz zjednoczenia sił wśród zawodników zostały podjęte właściwie w tym samym czasie, w którym następowała profesjonalizacja sportu³. Bodźcem było przedmiotowe traktowanie zawodników, znajdujące przejaw zwłaszcza w praktyce stosowania tzw. *reserve clause*. *Reserve clause*, wprowadzona po raz pierwszy w lidze baseballa w 1879 r., przyznawała klubom sportowym możliwość zatrzymania na kolejny

¹ Por. G. M. Wong, *Essentials of Sports Law*, Westport – Connecticut, London 2002, s. 492.

² J.C. Weistart, C.H. Lowell, *Law of Sports*, Indianapolis 1979, s. 778.

³ Za pierwszy profesjonalny klub sportowy uznaje się drużynę baseballu Cincinnati Red Stocking, która w 1869 r. brała udział we wszystkich organizowanych zawodach w tej dyscyplinie. Zob. M.J. Mitten, T. Davis, R. K. Smith, R.C. Berry, *Sports Law and Regulation. Case, Materials and Problems*, Nowy Jork 2009, s. 399.

sezon pięciu spośród jedenastu zawodników, bez konieczności podpisywania nowego kontraktu⁴.

Próby utworzenia skutecznie działających związków zawodowych „hamowało” ówczesne stanowisko sądów, niedostrzegających w sporcie potencjału ekonomicznego i uznających jedynie jego marginalny wpływ na handel międzystanowy. Takie postrzeganie sportu doprowadziło do stworzenia koncepcji *baseball antitrust exemption*, która skutecznie uniemożliwiała zniesienie praktyk ograniczających swobodę świadczenia pracy przez zawodników, występujących przede wszystkim pod postacią wspomnianej *reserve clause*⁵.

Problem bagatelizowania wpływu sportu profesjonalnego na handel w Stanach Zjednoczonych dotyczył także pozostałych dyscyplin. Przez kilkadziesiąt lat utrzymywano fikcję sportu jako anomalii, która nie jest biznesem⁶. Wyłączenie to oznaczało nie tylko niepodleganie regułom prawa antymonopolowego, ale również przepisom federalnego prawa pracy. Zgodnie z treścią rozdziału 7 NLRA, pracownicy mają prawo do utworzenia związku zawodowego; wstąpienia do związku oraz jego wspierania; zbiorowych negocjacji, w których są reprezentowani przez wybrane przez siebie przedstawicielstwo; podejmowania innych działań związanych ze zbiorowymi negocjacjami (np. prawo do strajku); pomocy oraz ochrony⁷. Monitorowaniem przestrzegania przepisów NLRA zajmuje się National Labor Relations Board (NLRB). Celem NLRB jest przeciwdziałanie nieuczciwym praktykom w stosunkach pracy (*unfair labor practices*). NLRB może odmówić objęcia jurysdykcją, gdy wpływ poszczególnego sektora gospodarczego na handel międzystanowy jest niewystarczający. W rozstrzygnięciu w sprawie *American League of Professional Baseball Clubs* uznała wpływ organizacji profesjonalnego baseballa na handel i podleganie w związku z tym przepisom NLRA i jurysdykcji NLRB⁸.

III. Duty of fair representation i good faith związków zawodowych

Związki zawodowe sportowców mierzą się z trudnym zadaniem pogodzenia często odmiennie ukierunkowanych interesów poszczególnych zawodników. Wiąże się to z

⁴ Jak wskazuje W.T. Champion profesjonalny baseball potrzebował wprowadzenia porządku, przez lata traktował pracowników jak niewolników („Professional baseball needed to put its house in order, for years it had treated its employees like peons”); W.T. Champion, *Fundamentals of Sports Law*, St. Paul 2004, s. 494.

⁵ Ibidem.

⁶ W. T. Champion, *Sports Law*, New York 2005, s. 39.

⁷ Section 7 NLRA: *Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall also have the right to refrain from any or all of such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 8(a)(3) [section 158(a)(3) of this title].*

⁸ 180 NLRB 190 (1969).

reprezentowaniem wszystkich zawodników (nie tylko członków związku) występujących w danej lidze np. MLB czy NHL, niezależnie od roli jaką pełnią w drużynie czy statusu materialnego. R.C. Berry oraz W.B. Gould zaznaczają, że każdy z zawodników ma inne interesy do chronienia (*different interests to protect*). Poza zakresem zainteresowań gwiazd danej dyscypliny (*superstars*) są takie kwestie jak zwroty kosztów podróży czy plany emerytalne, a ich uwaga skupiona jest głównie na zabezpieczeniu praw do wizerunku czy tzw. *salary cap*⁹.

Związki zawodowe mają obowiązek sprawiedliwej reprezentacji (*duty of fair representation*). Jego istotą jest zapewnienie działania związków w zgodzie z interesami pracowników, bez przejawiania wrogości i dyskryminacji wobec którekolwiek z nich. Działanie samowolne, dyskryminujące albo w złej wierze oznacza naruszenie *duty of fair representation*. Pracownikowi, wobec którego związek dopuścił się naruszenia *duty of fair representation*, przysługuje prawo do wniesienia powództwa przeciwko pracodawcy oraz związkowi. Naruszenie *duty of fair representation* jest uznawane za praktykę niezgodną z prawem pracy (*unfair labor practice*)¹⁰.

Za *unfair labor practice* uznawane jest również naruszenie, wynikającego z przepisów NLRA, obowiązku rokowania w dobrej wierze (*good faith*). Zachowanie zasady dobrej wiary nie oznacza konieczności akceptacji propozycji kontrahenta, lecz wymaga od stron negocjujących faktycznego dążenia do osiągnięcia konsensusu¹¹. W sporcie profesjonalnym wspólnym celem jest z pewnością osiągnięcie kompromisu w przedmiocie warunków służących zapewnieniu widowiska sportowego na możliwe najwyższym poziomie. Natomiast rozbieżności są wynikiem odmiennych spojrzeń na dobór odpowiednich środków służących realizacji tego celu. Zawodnicy dążą do uzyskania najkorzystniejszych warunków pracy, mając na względzie przede wszystkim fakt zaledwie kilku lub kilkunastoletniej zawodowej kariery sportowej oraz bardzo często (zwłaszcza w dyscyplinach, w których dochodzi do bezpośredniego kontaktu z zawodnikiem przeciwnej drużyny) konieczności narażania życia i zdrowia podczas rywalizacji. Natomiast ligi zdecydowanie bardziej koncentrują swoją uwagę na celach o charakterze komercyjnym. Dlatego proces *collective bargaining* nazywany jest

⁹ R.C. Berry, W.B. Gould, *A Long Deep Drive to Collective Bargaining: Of Players, Owners, Brawls, and Strikes*, Case Western Reserve Law Review, Vol. 31, No 4/1981, s. 708.

¹⁰ Przykładowo *Ninth Circuit* w sprawie *Peterson v. Kennedy* nie doszukał się naruszenia *duty of fair representation*, gdy zawodnik NFL James Peterson zarzucał *National Football League Players Association* naruszenie tego obowiązku w związku z udzieleniem niekorzystnej dla niego rady dotyczącej wniesienia środka odwoławczego. Zob. 771 F.2d 1244 (9th Cir. 1985).

¹¹ Por. W.T. Champion, *Sports Law*, s. 43.

potocznie *give - and - take* (dawać i brać)¹², zawarcie przez strony układu zbiorowego wymaga od nich wzajemnych ustępstw.

IV. Zbiorowe negocjacje i układy zbiorowe

Mając na uwadze wspomnianą rozbieżność interesów poszczególnych zawodników, wynikającą z ich pozycji na rynku sportowym, konieczne zdaje się wypracowanie jeszcze przed przystąpieniem do negocjacji strategii, będącej „wewnętrznym” kompromisem zawodników reprezentowanych następnie przez związek.

Zgodnie z §8(d) NLRA przedmiotem zbiorowych negocjacji muszą być kwestie dotyczące wynagrodzenia, godzin pracy oraz pozostałe warunki zatrudnienia (*wages, hours, and other conditions of employment*). Są to tzw. *mandatory subjects* (zagadnienia obligatoryjne), pozostałe natomiast to tzw. *permissive subjects* — ich podjęcie w ramach zbiorowych negocjacji wymaga zgodnej woli stron. Katalog warunków zatrudnienia profesjonalnych zawodników jest specyficzny, oprócz tych „uniwersalnych”, takich jak kwestie dotyczących m.in. bezpieczeństwa świadczenia pracy, sposobu wypłaty wynagrodzenia, obejmuje również zagadnienia nieznane innym branżom (np. *salary caps*, czy *free agency*)¹³. Większość związków zawodowych wyłączyła z przedmiotu negocjacji zagadnienie wysokości wynagrodzenia, pozostawiając swobodę rokowania w tym przedmiocie zawodnikom i klubom.

Zasada zachowania dobrej wiary podczas negocjacji dotyczy tylko *mandatory subjects*. Stwierdzenie przez NLRB naruszenia zasady dobrej wiary, a w konsekwencji dopuszczenia się *unfair labor practice*, skutkuje zobowiązaniem strony będącej w złej wierze do podjęcia negocjacji¹⁴. Wskazuje się, że elementem obowiązku zachowania dobrej wiary w trakcie negocjacji jest konieczność współdziałania stron w zakresie wymiany informacji dotyczących *mandatory subjects*. Uprawnienie do żądania informacji przysługuje wówczas, gdy informacja ta jest istotna dla prowadzenia negocjacji w przedmiocie warunków pracy, a ponadto strona żądająca dąży do jej uzyskania, będąc w dobrej wierze (np. nie dąży do opóźnienia negocjacji)¹⁵.

Zbiorowe negocjacje to uprawnienie, ale również obowiązek zarówno związków zawodowych, jak i lig. Wprowadzenie nowych, czy zmiana obecnie obowiązujących

¹² Ibidem, s. 44.

¹³ Zob. G.M. Wong, *op.cit.*, s. 504-505.

¹⁴ Por. M.J. Greenberg, *Sports Law Practice*, Charlottesville 1995, s. 25.

¹⁵ Zob. SILVERMAN v. MAJOR LEAGUE BASEBALL PLAYER RELATIONS COMMITTEE, 516 F. SUPP. 588 (S.D.N.Y. 1981).

warunków świadczenia pracy wymaga zgody związków zawodowych. Jednostronne działanie ligi, wpływające na standardy zatrudniania, może zostać uznane za *unfair labor practice*. Tytułem przykładu można wskazać na rozstrzygnięcie sądu w sprawie *National Football League Players Association v. National Labor Relations Board*, w której za naruszenie przepisów prawa pracy zostało uznane wprowadzenie przez NFL, bez uprzedniej konsultacji z reprezentacją pracowników, kary finansowej za opuszczenie strefy dla zawodników rezerwowych podczas bójki wszczętej w trakcie meczu¹⁶.

Efektem negocjacji jest zawarcie układu zbiorowego (*collective bargaining agreement*, CBA), określanego jako dominujące w sporcie profesjonalnym źródło praw i obowiązków, „wyższe rangą” w stosunku do ustanawianych przez ligę zasad, czy indywidualnych porozumień zawodników¹⁷. Za pośrednictwem przede wszystkim układów zbiorowych wyeliminowano *reserve clause*, limitujące swobodę wyboru pracodawcy przez zawodników¹⁸. Zniesienie *reserve clause* można powiedzieć, przyczyniło się do powstania zjawiska „pozaboiskowej” rywalizacji międzyklubowej. Kluby zaczęły walczyć o najlepszych, najbardziej wartościowych zawodników, oferując im coraz więcej korzyści.

Budzącym najwięcej emocji podczas dyskusji zarówno przed, jak i w trakcie negocjacji w przedmiocie wolności pracowniczych, jest temat tzw. *free agency*. Bycie „wolnym agentem” pozwala zawodnikowi na wybór klubu, którego barwy chce reprezentować. Instytucja ta nie dotyczy jednak wszystkich zawodników danej ligi, a korzystanie z jej przywilejów zależy od „stażu” zawodnika. Pierwszy układ zawierający uregulowania dotyczące *free agency* wprowadzał wymóg sześciu lat występów w klubach MLB. Utrata „wolnego agenta” była rekompensowana klubom w postaci przywilejów przy wyborze zawodników występujących dotychczas w ligach o charakterze amatorskim (podczas tzw. draftu)¹⁹.

Obecnie *free agency* występuje w dwóch postaciach, ograniczonej (*restricted*) oraz nieograniczonej (*unrestricted*)²⁰. Różnica polega na tym, że w przypadku nieograniczonego *free agency* zmiana pracodawcy przez zawodnika (*unrestricted free agent*) odbywa się bez konieczności kompensacji na rzecz poprzedniego klubu. W układzie zawartym pomiędzy

¹⁶ 303 P. 2d 12,17 (8th Cir. 1974).

¹⁷ M.J. Mitten, T. Davis, R. K. Smith, R.C. Berry, *Sports Law and Regulation. Case, Materials and Problems*, New York 2009, s. 514.

¹⁸ W.T.Champion, *Fundamentals of Sports Law*, s. 494.

¹⁹ R. T. Dryer, *Beyond the Box Score: A Look at Collective Bargaining Agreements in Professional Sports and Their Effect on Competition*, *Journal of Dispute Resolution* Vol. 2008, s. 269-270.

²⁰ G.M. Wong, *op.cit.*, s. 516.

trzydziestoma klubami MLB a MLBPA²¹ utrzymano zasadę minimum sześcioletniej gry dla klubów MLB, uprawniającą do zmiany klubu. W przeciwieństwie do *reserve clause* zawodnik będący wolnym agentem otrzymuje możliwość wyboru swojego kolejnego pracodawcy, nie jest uzależniony od jednostronnej decyzji klubu. *Free agency* nie oznacza jednak pełnej swobody kontraktowania. Zawodnik uzyskuje status wolnego agenta po dniu ostatniego meczu sezonu. W ciągu pięciu pierwszych dni (tzw. *quiet period*) zawodnik oraz zainteresowany klub są uprawnieni do prowadzenia jedynie wstępnych rozmów (dotyczących m.in. planów klubu wobec zawodnika, roli jaką miałby odgrywać w drużynie). Dopiero po zakończeniu tego okresu możliwe jest rozpoczęcie negocjacji dotyczących warunków zatrudnienia²².

Istotnym elementem CBA jest tzw. standardowy kontrakt sportowy (*standard player contract, uniform player contract, SPC*). Status prawnopracowniczy zawodników objętych działalnością związku zawodowego, poza przepisami prawa pracy, regulowany jest poprzez postanowienia układu zbiorowego oraz standardowego kontraktu²³. Będąca efektem negocjacji treść SPC stanowi wzorzec zawieranego pomiędzy zawodnikiem a klubem sportowym kontraktu, który jest wiążący przez okres obowiązywania układu zbiorowego.

Wśród postanowień SPC na szczególną uwagę zasługują regulacje uwzględniające specyfikę pracy świadczonej przez profesjonalnego zawodnika. W treści standardowych kontraktów podkreślany jest szczególny charakter usług świadczonych przez zawodników na rzecz klubów, przejawiający się przede wszystkim w obowiązku utrzymania sportowej formy na możliwie najwyższym poziomie, czy nienarażania się na ryzyko wystąpienia kontuzji. Zawodnik od dnia podpisania kontraktu do dnia jego zakończenia jest zobowiązany powstrzymać się od uprawiania innych dyscyplin sportowych, jeżeli nie uzyskał pisemnej zgody klubu. Podnato pisemnej zgody klubu wymaga udział zawodnika w radiowych czy telewizyjnych audycjach. SPC zobowiązuje zawodnika do przyznania klubowi na zasadach wyłączności praw do swojego wizerunku w stroju drużynowym. Natomiast klub ma prawo do jego wykorzystywania w celach marketingowych poprzez zamieszczanie w m.in. filmach, reklamach, grach, czasopismach itd. Co ciekawe, postanowienia umów w przedmiocie zatrudnienia zawodników zobowiązują ich także do promowania dyscypliny i ligi, w której występują. Ponadto klub dysponuje prawem „przepisania kontraktu” na rzecz innego klubu

²¹ Układ zbiorowy zawarty na lata 2017-2021, dostępny na stronie internetowej: <http://www.mlbplayers.com/pdf9/5450407.pdf>, dostęp z dnia 31 sierpnia 2017 r.

²² Ibidem, s. 92-94.

²³ Por. G.M. Wong, *op.cit.*, s. 513.

(*right to assign to another team*) oraz jego wypożyczeniem. SPC zobowiązuje „przepisanego” lub wypożyczonego zawodnika do sumiennego wykonywania obowiązków na rzecz „nowego” klubu. Nie spełnienie tego obowiązku będzie wiązało się z zawieszeniem przez ligę, co oznacza wykluczenie z uczestnictwa w rywalizacji sportowej podczas okresu zawieszenia.

Elementem treści SPC jest także wynagrodzenie przysługujące zawodnikowi, którego wysokość jest zależna w szczególności od wyniku negocjacji stron. Układ zbiorowy może natomiast określać minimalną i maksymalną wysokość wynagrodzenia²⁴. Wpływ na wysokość wynagrodzenia ma również ustalony w CBA poziom tzw. *salary cap*²⁵. *Salary cap* to limit wydatków ponoszonych przez kluby na opłacenie usług świadczonych przez zawodników. Zważywszy na zamknięty charakter rywalizacji w *major leagues*, celem tej instytucji jest zapewnienie równych szans wszystkim klubom występującym w rozgrywkach. Na wysokość *salary cap* w danym sezonie mają wpływ takie czynniki jak m.in. prognozowane przychody z transmisji telewizyjnych czy działalności marketingowej ligi. W sporcie profesjonalnym USA występuje również pojęcie *mini-salary cap*, które dotyczy zawodników rozpoczynających zawodową karierę sportową (tzw. *rookies*)²⁶.

Uzgodnione w układzie zbiorowym postanowienia dotyczące standardowego kontraktu są dla stron wiążące. Ponadto wypracowana treść układu dotyczy także przyszłych zawodników²⁷. Jeżeli nie wynika to z treści układu lub standardowego kontraktu, strony nie mogą dokonać modyfikacji postanowień kontraktu. Takie rozwiązanie służy zapewnieniu stabilności ustalonych warunków zatrudniania zawodników. Zmiana klubu występującego w danej *major league* bowiem nie prowadzi do zmiany warunków zatrudnienia (poza wysokością wynagrodzenia). Jednakże analiza postanowień standardowych kontraktów skłania do refleksji nad ich słusznością z perspektywy chociażby swobody nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a także kształtowania jego treści. Na uwagę zasługuje również fakt, iż wiele postanowień przyznaje klubom uprawnienia prowadzące do dalekiej ingerencji w prywatność zawodników. Zawodnicy zaś, mimo niewielu przyznanych przez kontrakt uprawnień, zobowiązani są do wykonywania szeregu czynności na rzecz klubu, także tych o charakterze pozasportowym.

²⁴ Zob. Układ zbiorowy pomiędzy NBAPA a NBA z dnia 19 stycznia 2017 r., dostępny na stronie internetowej: <http://nbpa.com/wp-content/uploads/2016/02/2017-NBA-NBPA-Collective-Bargaining-Agreement.pdf>, dostęp z dnia 31 sierpnia 2017 r.

²⁵ G.M. Wong, *op.cit.*, s. 518. Zob. M. Aubut, *When Negotiations Fail: An Analysis of Salary Arbitration and Salary Cap Systems*, *Sports Lawyers Journal* 10/2003, s. 211-218.

²⁶ Por. A.N. Wise, B. S. Meyer, *International Sports Law and Business*, Londyn-Haga-Boston 1997, s. 113.

²⁷ Ibidem, s. 93.

V. Wpływ rozwiązania związku zawodowego na kształtowanie warunków zatrudnienia

Dzięki udziałowi związków zawodowych w zbiorowych negocjacjach warunki świadczenia pracy przez zawodników nie są wynikiem jednostronnych decyzji ligi i klubów sportowych. Związki zawodowe o dużej sile negocjacyjnej (*bargaining force*) są w stanie skłonić ligę do wyrażenia zgody na wprowadzenie rozwiązań korzystnych dla zawodników, czego przykładem jest wspomniane *free agency*. Wskazuje się, że od momentu wprowadzenia statusu wolnego agenta odnotowano natychmiastowy wzrost wynagrodzeń. Średnia wysokość wynagrodzenia wypłacanego zawodnikom *major leagues* wzrosła o prawie 50%. Co ciekawe, nie odnotowano wówczas znaczącego wzrostu przypadków zmiany pracodawców. Wiązało się to przede wszystkim z tym, że pojawienie się już samej możliwości wyboru klubu przez zawodnika skłoniło kluby do podjęcia działań zmierzających do zatrzymania zawodników o statusie wolnego agenta²⁸.

Z drugiej jednak strony, będące efektem negocjacji — układy zbiorowe objęte są tzw. pozaustawowym zwolnieniem z zastosowania prawa antymonopolowego (*non-statutory labor exemption*). Zasada ta oznacza, że nawet w przypadku wystąpienia w CBA postanowienia sprzecznego z prawem antymonopolowym, wykluczona będzie interwencja tego prawa w działalność sportową²⁹. Rozwiązaniem umożliwiającym zastosowanie instrumentów wynikających z prawa antymonopolowego jest tzw. decertyfikacja związku zawodowego (*decertification*). Skutkiem decertyfikacji związku przez NLRB jest utrata prawa do zawierania układów zbiorowych. Natomiast zawodnicy, reprezentowani dotychczas przez związek zawodowy, nabywają prawo do wytaczania powództw z tytułu naruszenia prawa antymonopolowego³⁰. Wskazuje się na negatywne konsekwencje tego procesu³¹. Do katalogu ujemnych następstw należy przede wszystkim utrata korzyści wynikających z treści CBA, w tym prawa do otrzymywania minimalnego wynagrodzenia, czy zapewnienia opieki zdrowotnej kontuzjowanym zawodnikom. Pozbawienia tych korzyści nie odczują zawodnicy najlepiej wynagradzani, a ci którzy dzięki zbiorowym negocjacjom uzyskali więcej, niż mogliby otrzymać w wyniku indywidualnych negocjacji³². Ponadto decertyfikacja może

²⁸ Por. J.B. Goldberg, *Player Mobility in Professional Sports: From the Reserve System to Free Agency*, Sports Lawyers Journal 15/2008, s. 44-45.

²⁹ Por. M.K. Kolański, *Zastosowanie prawa antymonopolowego do sportu w Stanach Zjednoczonych*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1/2010, s. 37-39.

³⁰ Zob. *McNeil v. National Football League*, 790 F. Supp. 871 (D. Minn. 1992).

³¹ G.M. Wong, *op. cit.*, 505.

³² Por. J. Crocke, *An Examination of the Antitrust Issues Surrounding the NBA Decertification Crisis*, Sports Lawyers Journal 5/1998, s. 176.

prowadzić do zaburzenia struktury ligi poprzez jej dezorganizację spowodowaną pozbawieniem mocy wiążącej postanowień CBA dotyczących np. draftu czy *salary cap*³³.

VI. Uwagi końcowe

Analiza rozwoju profesjonalnego sportu w Stanach Zjednoczonych pozwala na sformułowanie tezy, że działalność związków zawodowych miała znaczny wpływ na dynamikę tego zjawiska. Sukcesowi ekonomicznemu *major leagues* towarzyszyła korzystna dla zawodników zmiana warunków zatrudnienia. Choć postanowienia standardowych kontraktów budzą wątpliwości zwłaszcza w sferze równowagi praw i obowiązków stron, to jednak należy uznać, że układy zbiorowe wprowadzają nie tylko ład organizacyjny, lecz także wyznaczają standardy zatrudniania zawodników. Ponadto związanie układem zbiorowym oznacza brak możliwości jednostronnej zmiany warunków pracy, z tego względu, że takie zachowanie oznacza dopuszczenie się *unfair labor practice*. Istnienie związków zawodowych zabezpiecza więc przed arbitralnym działaniem lig, co dotyczy wyłącznie sytuacji, w której związek zawodowy jest niezależny wobec pracodawcy, a jego działania skierowane są wyłącznie na realizację postulatów zawodników³⁴.

Literatura

- Aubut M., *When Negotiations Fail: An Analysis of Salary Arbitration and Salary Cap Systems*, Sports Lawyers Journal 10/2003.
- Berry R.C, Gould W.B, *A Long Deep Drive to Collective Bargaining: Of Players, Owners, Brawls, and Strikes*, Case Western Reserve Law Review, Vol. 31, No 4/1981.
- Champion W.T., *Fundamentals of Sports Law*, St. Paul 2004.
- Champion W.T., *Sports Law*, New York 2005.
- Crocke J., *An Examination of the Antitrust Issues Surrounding the NBA Decertification Crisis*, Sports Lawyers Journal 5/1998.
- Dryer R.T., *Beyond the Box Score: A Look at Collective Bargaining Agreements in Professional Sports and Their Effect on Competition*, Journal of Dispute Resolution Vol. 2008.
- Goldberg J.B., *Player Mobility in Professional Sports: From the Reserve System to Free Agency*, Sports Lawyers Journal 15/2008.
- Greenberg M.J, *Sports Law Practice*, Charlottesville 1995.

³³ Ibidem.

³⁴ Przykładem zależnego od pracodawcy związku było MLBPA w swoich początkowych latach, którego dyrektor był wybierany przez MLB a związek był pod finansowy i kontrolowany przez MLB.

- Kolasiński M.K., *Zastosowanie prawa antymonopolowego do sportu w Stanach Zjednoczonych*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1/2010.
- Mitten M.J, Davis T., Smith R.K., Berry R.C., *Sports Law and Regulation. Case, Materials and Problems*, Nowy Jork 2009.
- Weistart J.C.,Lowell C.H., *Law of Sports*, Indianapolis 1979.
- Wise A.N., Meyer B.S., *International Sports Law and Business*, Londyn-Haga-Boston 1997,
- Wong G.M., *Essentials of Sports Law*, Westport – Connecticut, London 2002
- 180 NLRB 190 (1969).
- 771 F.2d 1244 (9th Cir. 1985).
- SILVERMAN v. MAJOR LEAGUE BASEBALL PLAYER RELATIONS COMMITTEE, 516 F. SUPP. 588 (S.D.N.Y. 1981)
- 303 P. 2d 12,17 (8th Cir. 1974)
- *McNeil v. National Football League*, 790 F. Supp. 871 (D. Minn. 1992).
- Układ zbiorowy zawarty na lata 2017-2021, dostępny na stronie internetowej: <http://www.mlbplayers.com/pdf9/5450407.pdf>, dostęp z dnia 31 sierpnia 2017 r.
- Układ zbiorowy pomiędzy NBAPA a NBA z dnia 19 stycznia 2017 r., dostępny na stronie internetowej: <http://nbpa.com/wp-content/uploads/2016/02/2017-NBA-NBPA-Collective-Bargaining-Agreement.pdf>, dostęp z dnia 31 sierpnia 2017 r.