



论职业球员合同解除的体育性正当理由

罗小霜

摘要:《国际足联运动员身份与转会规则》(以下简称 RSTP 规则)第 15 条规定,职业球员可以通过主张体育性正当理由来单方面解除与俱乐部之间的劳动合同。通过与 RSTP 规则第 14 条规定的正当理由这一概念进行比较,并从国际足联公布的实践案例进行实证考察,对体育性正当理由进行全面分析。结合我国职业足球合同纠纷的法律适用现状,提出俱乐部之间的劳动争议不能用《劳动合同法》生搬硬套,而应根据其行业规则灵活运用,并建议我国引入体育性正当理由这一规定,但应在国际足联相关规定的基础上结合我国具体情况进行修改完善。

关键词: 国际足联;职业球员;合同解除;体育性正当理由

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2014)06-0038-04

On the Sporting Just Cause of Termination of a Professional Employment Contract

LUO Xiaoshuang

(School of Physical Education, Hunan University of Technology, Zhuzhou 412008, China)

Abstract: The Article 15 in the FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players (RSTP) states that a professional player has the right of terminating the employment contract with his club unilaterally according to sport justification. Based on the concept of justification included in the Article 14 of RSTP and the empirical observation of the cases issued by FIFA, the article makes an overall analysis of sport justification. In line with the status quo of the legal application in solving the disputes of the professional soccer contracts in China, it states that the player's labor dispute with the club cannot be solved with Labor Contract Law mechanically. The flexible application according to the rules of the industry is more suitable. The article suggests that sport justification should be applied in China on the premise of modification and perfection on the basis of FIFA regulations and the actual situation in China.

Key Words: FIFA; professional player; contract termination; sport justification

在过去的数十年内,国际足联一直着力重申应保持球员与俱乐部之间合同的稳定性,并严格恪守“合同必须遵守”原则,其目的是在球员自由性和合同稳定性之间寻求平衡^[1]。为了促使签署协议的当事人在合同期间遵守合同义务,《国际足联运动员身份及转会规定》(Regulations for the Status and Transfer of Players, 以下简称 RSTP 规则)第 13 条规定职业球员和俱乐部之间的合同只有在合同到期或者双方协议的情况下才能终止,并且在第 17 条引入了“保护期”这一概念,对于在合同保护期以内的单方面解除合同行为予以禁赛制裁。

尽管如此,合同必须遵守原则也不是绝对的。根据 RSTP 规则第 14 条之规定,如果合同任何一方当事人存在“正当理由”,那么该方当事人可以主张正当理由来单方面解除雇佣合同,而不需要承担任何法律后果。相对球员而言,除此正当理由,国际足联还在 RSTP 规则第 15 条引入了“体育性正当理由”这一概念,即若球员存在体育性正当理由,那么该球员也可以单方面解除雇佣合同,即使在合同保护期内,也不需要承担体育制裁,但是在体育性正当理由

的情况下,球员可能要承担经济赔偿责任。

1 构成体育性正当理由的条件

国际足联没有对体育性正当理由作明确的定义,但是对于其适用条件提出了要求,即:如果身份确定的职业球员在赛季中上场的次数少于其俱乐部参加的官方比赛场次的 10%,那么该球员可以基于体育性正当理由提前单方面解除其雇佣合同。此外,如果球员基于体育性正当理由解除合同,他必须于本赛季最后一场比赛结束之后的 15 天内来行使这一主张。也就是说,如果球员主张存在体育性正当理由,那么他必须满足 3 个条件:首先,该名球员必须是身份确定的职业球员;其次,该球员踢球的场次不到其所在俱乐部参加的本赛季官方比赛总场次的 10%;再次,基于体育性正当理由提前解除合同的球员必须在本赛季最后一场比赛结束后的 15 天之内行使。

1.1 球员身份要求

在球员身份问题上,主张体育性正当理由的球员必须

收稿日期: 2014-10-19

基金项目: 2014 年国家社科基金项目(14BTY031)。

作者简介: 罗小霜,女,湖南工业大学体育学院讲师。研究方向:体育法学。

作者单位: 湖南工业大学,株洲 412008。



是身份确定的职业球员。然而,球员是否为身份确定的职业球员,首先要看该球员是否已经终止了培训期并完成了培训。根据RSTP规则附件4第1条之规定,球员一般是在12岁至23岁之间进行培训,除非有证据证明球员在21岁之前已经终止培训,一般认定球员培训完成的时间为球员23岁生日之后。只有完成了培训的球员才可能根据体育性正当理由单边解除其与俱乐部之间的雇佣合同。这就意味着这类球员不会太年轻,一般在23岁以上,且拥有丰富的出场经验。其次,《国际足联评论》解释到,身份确定的球员还必须是“拥有一定足球技能水平,在俱乐部没有足够多的机会,因而希望转投其他俱乐部,以为其提供更多的机会来按常规踢球的球员。”此外,《国际足联评论》还强调,“该类球员的足球技能水平至少相当于或者高于那些正常参赛的球员,该球员不能正常参赛的一个原因可能在于球员的位置被其他特点相似的球员所代替。”由此可见,身份确定的球员必须是极为优秀的球员,既然球员的技能水平相当于甚至高于其他队员,那么让如此优秀的足球运动员长期坐冷板凳显然非常不合情理。为了确保这类球员能正常踢球,国际足联赋予他们以体育性正当理由单边解除雇佣合同的权利。

1.2 球员出场率要求

构成体育性正当理由的第二个必要条件,是球员于赛季期间在其俱乐部参加的官方比赛中的出场率必须低于10%。根据《国际足联评论》的解释,“出场”应当理解为上场并积极参与踢球。而计算球员出场率时,首先以赛季期间俱乐部参加的官方比赛的场次为基数,该基数应当同时将冠军杯、国家杯以及世界杯的比赛场次包括进来,再计算出球员参加的比赛场次,将其除以俱乐部参赛的总场次,便得出该名球员的出场率。出场率只有低于10%的球员才可以基于体育性正当理由单边解除合同。例如,如果某俱乐部在某一年度赛季中总参赛场次为30场,如果球员上场次数少于3场,那么该球员就可以基于体育性正当理由解除合同。

1.3 期限要求

除上述两个重要条件之外,还有一个时间期限条件。RSTP规则第15条规定,球员只有在本赛季最后一场比赛结束后的15d之内才可以基于体育性正当理由来单边解除雇佣合同。如果球员没有满足这一要求而擅自离开俱乐部,那么他将可能受到纪律制裁。并且,解除合同的时间越接近注册期,那么球员受到的制裁就越严厉,这是因为俱乐部寻找替代球员的时间越短,其难度就越大^[2]。

不过,需要指出的是,不管什么理由,球员都不能在赛季期间单边解除劳动合同。也就是说即使球员有体育性正当理由,其也不能在赛季期间单边解除合同。

2 体育性正当理由与正当理由的比较

如前所述,根据RSTP规则第14条之规定,职业足球合同任何一方当事人可以基于正当理由单边解除雇佣合同,而无需承担任何责任,这种责任既包括向对方支付经

济赔偿金,也包括对违约当事人实施体育制裁。显然,正当理由和体育性正当理由都构成了合同当事人单边解除合同的理由,但是两者之间却存在较大的差别。

在了解两者的异同之前,必须先明晰正当理由的具体含义。同样,国际足联也没有对正当理由的定义作明确规定。但是,根据RSTP规则第14条之规定可以看出:首先,解除合同的正当理由是俱乐部和球员双方当事人都可以引用的理由,也就是说正当理由不仅球员可以援引,俱乐部也可以援引,它不是仅属于任何一方的专利。然而,体育性正当理由只有球员才可以提出,它属于球员一方的特权,俱乐部无权引用。其次,如果当事人主张的理由构成正当理由,那么该当事人即使单边提前解除雇佣合同,也不用承担任何法律责任,这种法律责任既包括经济制裁,也包括体育制裁。然而,如果球员以体育性正当理由单边解除合同,那么该名球员虽然不会被处以体育制裁,但是有可能被要求对俱乐部予以经济赔偿。在这一点上,国际足联还认为,球员是否应当赔偿俱乐部也不是一概而论的,它要取决于案件的具体情况,如果球员能够证明俱乐部对其根本不感兴趣从而完全忽视了该球员,那么俱乐部就丧失了向球员索赔的权利。此外,构成正当理由和体育性正当理由的原因也不同。从国际足联争议委员会作出的大量裁决可以看出,对于俱乐部来说,球员的缺席以及服用兴奋剂等原因可以构成俱乐部单边解除合同的正当理由,而球员的表现水平、踢球的场次以及受伤这些因素均不构成其单边解除合同的正当理由;而对于球员来说,俱乐部不履行其财政义务按时向球员支付薪水则可以构成球员解除合同的正当理由。但是构成体育性正当理由的原因只能是球员参加其俱乐部所参与的官方比赛的出场率问题引起的。最后,正当理由的主张时间是赛季期间以外的任何时间,也就是说只要不是在赛季期间,合同当事人可以在任何时间解除合同。然而,体育性正当理由的主张时间不仅要满足这一条件,而且必须在赛季最后一场比赛结束后的15d之内提出。由此可见,球员以体育性正当理由提出的时间期限要比正当理由提出的时间期限短得多。

3 体育性正当理由在国际足球实践中的应用

在国际足球争议解决实践中,应用体育性正当理由解除合同的案例非常稀少,尤其自2005年RSTP规则对这一规定进行部分修改之后,许多球员对体育性正当理由的实现要素了解不够,甚至产生了错误的理解,以至于不能正确运用这一理由来保护其合法权利。在国际足联公布的案例库里,仅有2起与该条款有关的案件。

第一起是国际足联于2005年6月1日做出裁决的案件。本案中,一名球员与一家德国俱乐部签署了一份劳动合同,后因劳资纠纷球员将俱乐部申诉至国际足联争议委员会。球员诉称,自从俱乐部聘请了新教练之后,俱乐部就不让其参与德国甲级联赛。在这期间,葡萄牙国家足协正准备招募一名新球员,而该球员有意加入该葡萄牙国家队。然而,在被新教练告知无法参加甲级联赛之后,葡萄牙国家队已经签约了其他球员。此外,该球员自认为是一名出色的球员并有着良好的发展态势,并让其俱乐部的两名



队长以及体能教练出示了书面证明。球员认为因为新教练不让他加入甲级联赛,使他丧失了加入更加优秀的俱乐部以及加入葡萄牙国家队的机会,因而遭受了巨大的损失,因此以体育性正当理由终止了合约,并要求俱乐部予以赔偿。然而针对球员的诉称,俱乐部回应称,该名球员的水平及状态不能符合新教练规定的参加德甲联赛的条件,所以才不让他参加比赛。案件经过争议委员会的详细讨论,最终认定:球员签署了雇佣合约并不意味着球员有资格进行踢球,也就是说,只要俱乐部按期履行了其支付薪水的义务以及合同其他义务,球员就必须接受他可能不能踢球的现实,因此,即使球员没有进入德甲联赛出场踢球,俱乐部也没有违约,因此该案中球员主张的体育性正当理由并不成立^[3]。

而第二起案例发生于2006年。该案中,国际足联认为球员主张的理由构成体育性正当理由,但遗憾的是,涉案球员没有按照RSTP规则第15条规定的时间期限来行使权利,因此其主张最终并没有得到支持。本案中,球员与某俱乐部于2004年7月1日签署了一份雇佣合同,有效期自合同签订之日起至2008年6月30日。后来球员向国际足联提起了一份裁决申请,声称虽然他与俱乐部签署了合约,但却不被允许参加技能训练,也不能上场参加比赛,甚至包括体能培训。鉴于此,球员强调他有权利根据RSTP规则第15条规定的体育性正当理由来解除其与俱乐部之间的合同。对此指控,俱乐部认为,球员不能援引体育性正当理由来解除他们之间的雇佣合同,因为他没有满足援引体育性正当理由的全部条件。对此,争议委员会对双方提交的证据及辩词进行了充分审理。最后,争议委员会认为,本案中球员出场的次数确实低于俱乐部参赛场次的10%,它已经构成体育性正当理由的原因,但是如果援引体育性正当理由,必须在赛季最后一场比赛结束后的15d之内提出。而本案中,由于球员解除合同的时间期限没有满足这一时间期限,故球员的主张没有得到争议委员会的支持^[3]。

由此可见,在实践中,国际职业球员并没有很好地运用体育性正当理由来保护自己的合法权益。同时,国际足联一方面为了保护球员的权利,承认体育性正当理由,另一方面又对这一规定非常严格,而且有的内容规定得过于模糊,实践操作起来非常困难,从而导致一般的球员并不能有效地根据体育性正当理由来保护自己的权益。在笔者看来,如果要使球员在这方面的权利得到更切实有效的落实,国际足联还有待对体育性正当理由这一规则作更为细致、具体的解释,以使得这一制度能够更广泛地运用。

4 中国职业足球合同解除争议的法律适用

4.1 我国职业足球劳动合同争议属于《劳动合同法》的调整范围

我国劳动立法至今未给劳动关系下定义,在理论上,通常都将劳动者与雇主之间的从属性作为关系的本质特征。在司法实践中,我国也将职业球员与俱乐部之间的合同关系认定为具有从属性质的劳动关系,并将职业球员与俱乐部之间的合同争议纳入《劳动合同法》的调整范

畴,并通过劳动仲裁予以解决。我国职业球员之所以被界定为具备劳动法上劳动者的资格要件,并与职业俱乐部之间存在劳动关系,主要理由在于:首先,足球俱乐部是具有独立地位的企业法人,而《劳动合同法》第2条规定这类单位与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法,因而俱乐部与球员建立的劳动关系应适用《劳动合同法》;其次,职业球员与所在俱乐部必须签订聘用工作合同,这种工作合同系球员作为劳动者为俱乐部服务的合同,其属于劳动合同;再次,职业球员必须严格遵守所在俱乐部的各类管理规章制度,服从所在俱乐部的指挥与工作安排,其在人格上从属于所在俱乐部^[4]。因此,从法律调整上讲,我国职业球员与俱乐部之间的合同争议属于《劳动合同法》的调整范围。

4.2 《劳动合同法》与足球行业规则的冲突

虽然我国职业球员与俱乐部之间的劳动合同纠纷属于《劳动合同法》的调整范围,双方应当遵守《劳动合同法》的基本原则和强制性规定,但是足球行业毕竟属于特殊行业,我国《劳动合同法》的一些规定与足球行业规则存在较大差异,甚至存在冲突,这就导致我国《劳动合同法》的一些具体规定不适合也不可能运用到足球行业来。它主要表现在:首先,《劳动合同法》规定用人单位与劳动者可以约定试用期,期限通常为1到6个月。然而,试用期这一规定并不能在足球行业适用,为了保护职业足球合同的稳定性,足球行业规则不允许球员与俱乐部的劳动合同中含有试用期条款。其次,《劳动合同法》规定,工作10年以上或连续签过两次劳动合同的劳动者可以提出与用人单位签订无固定期限劳动合同。这一规定也不可能适用到足球这样的特殊行业,因为没有哪个足球运动员可以一辈子踢足球,球员不单只受身体状况的限制,还受服役年龄的限制,所以足球运动员的职业生涯都是非常短暂且非常宝贵的。再次,《劳动合同法》规定,劳动者与企业解除劳动合同,只需要提前30d书面通知企业即可,这个规定也明显不适用于球员转会或者解除劳动合同。根据足球行业规则,一方提前30d书面通知俱乐部并不构成合同终止的依据,并且,任何球员不得在赛季期间解除合同。此外,针对一般劳动者和企业,各地人力资源社会保障部门制定了劳动合同范本,这种范本无疑也不适用于足球运动员和俱乐部。在我国足球领域,职业球员与俱乐部之间的合同是以中国足协相关联赛委员会统一制定的工作合同文本来签订工作合同的^[5]。

4.3 足球行业规则应当优先适用

基于《劳动合同法》与足球行业规则之间的冲突,笔者认为,职业球员与俱乐部之间的合同争议不能用《劳动合同法》生搬硬套,而要根据其行业规则灵活运用。《劳动合同法》作为全国人大制定的法律,在中国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,都应当适用之。而足球行业规则是在足球活动中形成的由足球协会制定的行为准则,它并不是法律制度的组成部分。但是,足



球行业毕竟是特殊行业,同时它也是一项世界性运动。自1863年现代足球产生以来,足球行业逐渐在其领域内形成了自己的行业规则,并在全世界范围内蔓延开来^[6]。此外,国际足联作为当今世界上足球领域最具权威的国际性单项体育联合会,通过其自身渠道对世界足球运动以及各国足协产生巨大的影响力,各国足协必须遵从国际足联的指导。为了维护足球世界的良好秩序并促进各国足协与国际足联的协调统一,各国足协、俱乐部和运动员等有必要根据其行业规则行事。我国《劳动合同法》在实践应用过程中确实存在与足球行业的行业惯例不一致甚至相冲突的地方,因此,在解决职业球员与俱乐部之间劳动合同纠纷过程中要考虑足球行业的特殊性,优先适用其行业规则。《中国足球协会球员身份及转会暂行规定》作为我国足球运动的行业规则,指导着中国足球管辖范围内的职业球员和业余球员的国内及涉外转会活动,但它对于球员与俱乐部之间合同解除问题没有作详细的规定,而是规定运动员和其所在俱乐部因工作合同而引发的争议将依照国家相关规定、RSTP规则和中国足协的有关规定处理。因此,笔者认为,在解决球员与俱乐部之间合同争议时,应当处理好国家相关规定、RSTP规则以及足协有关规定的关系,在涉及到具体的行业内问题时,可以优先适用行业规则。

5 结语

对于一名优秀的足球运动员来说,如果跟某一俱乐部签约,却又不能进行训练和比赛,这是一件非常残酷的事情。为了对职业球员的参赛权利在一定程度上进行保护,国际足联赋予了球员以体育性正当理由单方面解除劳动合同的权利。但是国际足联对于适用这一理由的条件的规定有不合理之处。它主要体现在以下3个方面:其一,在球员身份问题上,何谓“极为优秀的球员”?评价一名球员是否优秀是一个主观概念,通过一个主观评价来判断是否构成体育性正当理由的条件,可能会造成不公平的评判结果。其二,在出场率问题上,“上场并积极踢球”也是一个模糊的概念,应当对球员上场的时间做明确的规定,如每场比赛球员出场时间没有达到一定时间,方可视为没有出场参加比赛。这样可以避免俱乐部为了规避这一理由而采取让球员短暂出场凑数的情形。其三,对于解除合同的期限规定得

过于严格,仅能在赛季最后一场比赛结束后的15天之内才能提出。球员的职业生命短暂,几个月参加训练或者比赛,都有可能严重影响到其状态,因此,可以考虑将这一时间期限作一个更宽松的规定。

在我国司法实践中,俱乐部和球员之间的劳动合同纠纷由劳动仲裁机构根据《劳动合同法》的强制性规定予以管辖。但是职业球员与俱乐部劳动合同争议的法律适用问题一直是个备受争议的话题,因为我国《劳动合同法》的相关规定不能满足足球行业的特殊要求,甚至存在诸多与足球行业规则相冲突的地方。在这个问题上,笔者认为,从法律调整上讲,职业球员与俱乐部之间的合同纠纷可以适用《劳动合同法》的一些基本原则与精神,但是我们不能仅对于《劳动合同法》的规定生搬硬套,在涉及到行业内问题时,还是要适用行业规则。目前,我国足协制定的《球员身份及转会暂行规定》并没有对球员单方面解除劳动合同的体育性正当理由予以明确规定,为了实现各国足协与国际足联之间的协调一致,我国有必要参照国际足联的相关规定,在球员单方面解除劳动合同的问题上引进体育性正当理由,但是对于球员的身份条件、出场条件等作更具体的规定,以加强实践的可操作性,切实保护球员的合法权益。

参考文献:

- [1] 吴炜, Daniel Munoz Sirera. 职业足球球员合同的稳定性[J]. 体育科研, 2011(6):59.
- [2] Frans de Weger(2008). The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber[M]. Hague:T.M.C. Asser Press, P95-100.
- [3] FIFA.COM. Official Documents, Dispute Resolution Chamber Decisions[EB/OL]. <http://www.fifa.com/aboutfifa/officialdocuments/doclists/decision.html>, 2012-4-1, 2014.
- [4] 庞庆龙. 关于我国职业足球运动员权利保护问题的研究[D]. 广西: 广西师范大学, 2010:P4-5.
- [5] 鲁志峰. 足坛劳资纠纷: 特殊行业适用特殊规则[EB/OL]. <http://xxwl.fabao365.com/info/20327/>, 2012-4-16.
- [6] 百科名片. 足球运动[EB/OL]. <http://baike.baidu.com/view/282732.htm>, 2012-4-16.

(责任编辑:杨圣韬)