

近日，于汉超被恒大开除一事引起了舆论对恒大相关队规和劳动合同法的热议，不少人试图从法律角度解读这一事件，有人认为恒大的做法有着正当理由，也有人觉得俱乐部的所作所为在法律上站不住脚，一时间众说纷纭，争议四起。对此，本报采访了对体育仲裁颇有研究的学者和沪上著名律师方正宇，听他们从专业人士的角度解读于汉超事件的法律依据。

本版撰稿 本报记者 徐杨一凡

## “违约金”不会出现

在恒大方面宣布开除于汉超后，球员是否能成为自由球员还有一定的流程要走，首先要确认所谓的“开除”不是“开除出一线队”，其次在人事上完成必要的流程，再出具完球员自由身份证明，基本就可以了。当然，如果恒大在解约之后拒绝向于汉超开具自由身份证明，那将违反中国足协的相关规定。

等到于汉超成为了自由球员，那么按规定说他后续的转会便不存在转会费等问题。至于恒大是否有权向于汉超追索，律师方正宇认为谈不上追究违约金一说，但若是恒大认为于汉超的行为对俱乐部的声誉造成了其他损失，理论上也是可以起诉的。“只是以往这样的案例很少见，毕竟于汉超不是以恒大球员的身份，在赛场上出现了什么情况。”方正宇解释道，“反过来说，哪怕有球员在赛场上出现了情况，也很少有俱乐部以此为由来追究球员责任的先例。”

“相应的，如果于汉超认为自己并未违反俱乐部的规章制度，比如倘若遭受行政拘留并未被明确列为处罚理由，他也确实可以向恒大俱乐部提出维权诉求，要求俱乐部赔偿个人损失或恢复劳动关系。”方正宇补充道，“只不过，要做出这样的判断必须基于对双方签署过的文件有明确的了解。当然，法律上有没有权利和实际上会不会行使，又是两个概念。”

在中国足球界，球员和俱乐部之间除了劳动合同以外还存在行业管理的情况，通俗来讲，足球界的纷争有时候不单要依照国法，还需要考虑行规，比如足球界的转会费制度，这样的规则在劳动合同法中是找不到依据的。

“因此，虽然理论上而言，国家法律肯定大于行业规定，但在某些情况下，当出现特殊情况时，比如产生转会争议，我们更多地会以行业规定作为评判标准。”方正宇说，“俱乐部的规章制度排在国法和行规之后，它必须要在同时满足这两者的条件之下才能成立。”在我国，球员工作合同的定义定性尚存在一定争议，但其确实和普通的劳动合同有区别，劳动仲裁和法院基本会将这类纠纷交由更有经验的中国足协来处理。



# 理论上双方可互相起诉

三、“九开除”	
1、挑战主教练权威者，开除	7、严重损害公司品牌形象者，开除
2、联赛期间抽烟、喝酒者，开除	8、严重违背职业道德者，开除
3、使用违禁药物者，开除	9、有任何违法犯罪行为者，开除
4、严重违法作恶要求者，开除	
5、参与假球、赌球者，开除	
6、长期消极比赛者，开除	

## 负面影响“量刑”更大？ 于汉超罚单是叠加效应

在以严重违反《广州恒大淘宝足球俱乐部“三九”队规》之“九开除”的纪律规定为由，开除因私自变更机动车号牌而被行政拘留的于汉超后，恒大又被推上了风口浪尖，不少人认为“三九”队规言语过于模糊，在实际使用过程中会产生巨大争议，很难作为开除球员的合法依据。

同时，针对“三九”队规本身，不少人质疑其中针对“严重损害公司品牌形象者”和“有任何违法犯罪行为者”两类行为人的定义过于暧昧。

严格来说，倘若真要以量化的方式对“严重损害公司品牌形象者”作出界定，也并非办不到。举例而言，恒大若想举证，大可以从俱乐部的公关系统中提取一些数据来说明于汉超事件导致俱乐部短期内在社交媒体上出现了多少负面评论，这些评论的数量或所占比例较之其他时期有何变化，并由此作为球员损害公司品牌形象的例证。

至于所谓的“违法犯罪”，在体育仲裁法研究学者看来，倘若单纯解读为“违法且犯罪”或许有失偏颇，而“违法或犯罪”可能更为妥当。在实际生活中，

有很多不至于犯罪的违法行为对社会产生的负面影响同样能达到犯罪的程度，甚至比犯罪来得更严重。简单来说，诸如吸毒和嫖娼这样的行为虽然只违反了治安管理处罚法，并没有达到被判入刑或入狱的程度，但这些行为对社会的影响同样是非常恶劣的。

从恒大的角度来说，俱乐部要考虑的显然是防止球员对俱乐部，乃至中国足球的整体形象产生负面影响，因此将“违法”和“犯罪”两件事割裂来看，是稍显狭隘的。

另一方面，恒大向来走的是“从严治军”的路线，对内采取比较铁腕的管理手段，出了问题基本都会及时进行严格的处理。就在一个多月前，归化球员费南多在迪拜集训期间拒不执行俱乐部和主教练的安排，被俱乐部认定为严重违反“三九”队规，接受了通报批评和罚款人民币300万元的严厉处罚。从某种程度上来说，于汉超在队友刚因触犯队规而被重罚的情况下没有引以为戒，而是又往“风口”上撞，这或许也是促成他被直接开除的一个原因。

恒大每遭“负面”就要对内宣读队规——

## 开除于汉超有据可依

事实上，恒大的这份队规并不只有外界看到的“九必须、九不准、九开除”那么简单，据知情人士透露，“三九”条款其实是一份非常详细的纪律规则，除了外界所熟知的这几条原则性条款以外，还有对这些条款的解释和延伸，甚至可以说是一份比较复杂，也比较完善的规则体系。

早在2011年刚升上中超之时，恒大便已经对内颁布了严格的“五必须、五不准、五开除”的“三五”管理规定，并在2016年升级为了“六必须、六不准、六开除”的“三六”队规，而去年2月下发的“三九”队规，正是在原有队规基础上不断更新修订过来的。在新队规颁布之时，掌门人许家印就曾强调，“三九”队规是恒大队的“军规”，所有球员必须不折不扣坚决遵守。

据了解，自从“三九”队规开始实施以来，球队会定期要求队员对队规进行学习，而每当恒大内部出现负面的对外事件，球队内部都会非常严肃地将该队规宣读一遍，这样严格的管理模式令队员们对整套内部纪律体系都烂熟于心。

在俱乐部的多次重申和强调之下，恒大的队员对这份队规已经再熟悉不过，同时也表达了理解与认同。从《劳动法》的角度来说，也可以认为是雇主和雇员达成了一致，并且雇员在自己的长期实践中，是愿意接受队内规则约束的，否则雇员可以向雇主提出自己的不满。在此背景之下，此前外界对于于汉超是否知晓且同意这份队规的质疑也便立不住脚了。

此外，据体育仲裁法相关研究学

者介绍，在球员和俱乐部签订的工作合同中，已经发展出了一些比较通用的条款，其中不仅包括遵纪守法、保护所在俱乐部与联赛的形象等内容，还有针对道德层面的约束条款，以及对球员遵守队内纪律的要求。因此，恒大对于于汉超的违法行为作出开除决定，除了“九开除”纪律规定以外，也是有其他条款可依的。

在外界有这样一种说法，于汉超遭受的是“行政处罚”，并非“犯罪”，尚不能触发解约条款。如果单从劳动合同法来看，用人单位若要提前解除劳动合同，确实需要雇员被依法追究刑事责任，仅仅接受行政处罚是不包含在内的，但劳动合同法中同时还规定，在员工严重违反用人单位规章制度时，用人单位也被赋予了过失性解除劳动合同的权利。

至于如何界定严重违反用人单位规章制度这一行为，律师方正宇表示，“首先第一步，我们要看有没有相应的规章制度；第二步，要看规章制度里边有没有这项条款；第三步是如果有这项条款，那么它是否在法律上有效。”方正宇同时介绍道，一家用人单位的规章制度不是单方面出台就可以了，还存在着一些程序需要完成，比如说事先征询工会意见，事后向员工进行公示或者要求员工进行签收，只有在这些条件都具备，且规章制度完成了从颁布到实施再到告知的所有程序的情况下，才能引用劳动合同法的这项规定，并以此为由解除劳动合同。