

«Профессиональные качества» игроков, тренеров и расторжение трудового договора just cause

Кашаева Анастасия Александровна

магистрант юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Российская Федерация; n.kashaeva2012@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Тема контрактной стабильности между клубами и тренерами не раз поднималась в решениях Спортивного арбитражного суда. Тем не менее данный вопрос до сих пор остается актуальным, поскольку между клубами и игроками, тренерами зачастую возникают споры относительно обоснованности расторжения с ними трудового договора. В статье поднимаются вопросы, связанные с толкованием в практике Комитета по статусу игроков ФИФА и Спортивного арбитражного суда понятий эффективности и производительности игроков, тренеров, достижения определенного результата в трудовой деятельности. Автором затрагивается проблема расторжения трудовых договоров с игроками и тренерами в связи с несоответствием их профессиональных качеств стандартам, заявленным клубами, и применения к игрокам санкций на основании этого. Кроме того, предлагается и обосновывается использование обобщенного термина «профессиональные качества» применительно к подобным спорам и отмечаются перспективы использования практики CAS в последующем.

Ключевые слова: основания расторжения трудового договора, несоответствие профессиональных качеств как just cause, практика Комитета по статусу игроков ФИФА и Спортивного арбитражного суда

“Professional Qualities” of Players, Coaches and Termination of the just cause Employment Contract

Anastasia A. Kashaeva

Candidate for a Master’s Degree, Law Faculty, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation; n.kashaeva2012@mail.ru

ABSTRACT

The issue of contractual stability between clubs and coaches has been raised more than once in the decisions of the Court of Arbitration for Sport. However, this issue is still relevant, since there are often disputes between clubs and players and coaches regarding the validity of termination of the employment contract with them. The article raises questions related to the interpretation in the practice of the FIFA Players’ Status Committee and the Court of Arbitration for Sport of the concepts of efficiency and productivity of players, coaches, and achieving a certain result in work. The author considers the problem of termination of employment contracts with players and coaches due to non-compliance of their professional qualities with the standards declared by clubs, and the application of sanctions to players on the basis of this. In addition, the use of the generalized term “professional qualities” in relation to such disputes is proposed and justified, and the prospects for using the CAS practice in the future are noted.

Keywords: grounds for termination of the employment contracts, just cause, practice of the FIFA Players’ Status Committee and the Court of Arbitration for Sport

Регулирование вопросов труда футболистов, тренеров в периметре ФИФА предлагает базовый минимум защиты прав и законных интересов субъектов спорта и не претендует на детальную регламентацию. Так, Регламент ФИФА по статусу и переходам игроков¹ (далее — Регламент) предусматривает несколько оснований прекращения действия контрактов, заключаемых клубами с профессиональными футболистами².

¹ Regulations on the Status and Transfer of Players [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fifa.com/about-fifa/official-documents/law-regulations/index.html> (дата обращения: 25.04.2020).

² Рассматривая в настоящей статье основания расторжения контрактов с тренерами, мы распространяем соответствующие выводы и на помощников тренера как аналогичный персонал.

Положения ст. 13 Регламента устанавливает два базовых основания прекращения действия контракта между игроком-профессионалом и клубом: по истечении срока действия контракта или по взаимной договоренности. Наряду с ними Регламент предусматривает особые основания, которые выражаются в волеизъявлении одной из сторон договора: 1) обоснованная причина (*just cause*); 2) спортивно-обоснованная причина (*sporting just cause*); 3) без обоснованной причины (*without just cause*).

Критерии обоснованной причины не перечислены в положениях ст. 14 Регламента, вследствие этого установление причины происходит применительно к каждому конкретному делу с учетом всех обстоятельств. Спортивный арбитражный суд (далее — CAS, арбитраж) в вопросе оценки наличия или отсутствия *just cause* следует своей практике³ и требует, чтобы одна из сторон совершила серьезное нарушение условий договора. Поведение, которое нарушает условия трудового договора, по умолчанию не может служить оправданием для расторжения соглашения по инициативе одной из сторон. Однако, если нарушений несколько или одно нарушение является продолжаемым, тогда неприемлемость поведения стороны договорным обязательствам достигает такого уровня серьезности, что другая сторона вправе расторгнуть соглашение. Аналогичное разъяснение содержится в официальном комментарии ФИФА к Регламенту⁴.

Прекращение трудовых отношений в профессиональном спорте должно происходить тогда, когда «страдавшая» сторона не может добросовестно ожидать от другой стороны продолжения трудовых отношений, поскольку последней совершено серьезное нарушение условий контракта⁵. Прежде чем прибегать к такой крайней (*ultime*) мере, как отмечает арбитраж в деле *Arbitration CAS 2016/A/4693 Al Masry Sporting Club vs. Jude Aneke Ilochukwu*, award of 24 April 2017⁶, стороне рекомендуется уведомить нарушающую сторону о необходимости прекращения нарушений: несмотря на необязательность уведомления по такому поводу в трудовых отношениях в профессиональном спорте, арбитраж рассматривает уведомления в качестве важного шага, который может повлиять на прекращение нарушения, особенно если такое нарушение не достигло «совершенно неприемлемого уровня»⁷.

В трудовом договоре между клубом и профессиональным футболистом в деле *Arbitration CAS 2015/A/4039 Nashat Akram vs. Dalian Aerbin Football Club*, award of 3 February 2016⁸ содержалось условие о праве игрока на расторжение контракта в одностороннем порядке в случае задолженности клуба по заработной плате в течение более трех месяцев. Игрок не оспаривал такой пункт соглашения и подписал его, тем самым согласившись с однозначной формулировкой условия. Из материалов дела следовало, что задолженность по заработной плате не превышала 36 дней, что означало, в соответствии с доктриной *pacta sunt servanda*, отсутствие нарушения со стороны клуба, которое являлось бы серьезным для возникновения *just cause*. Действительно, задолженности клуба нарушали договорные обязательства, но согласно позиции арбитража такое нарушение не было серьезным, чтобы являться *just cause* для расторжения футболистом трудового договора.

Являются ли «профессиональные качества» футболиста, тренера обоснованной причиной для прекращения клубом действия контракта или представляют собой пример расторжения соглашения без обоснованной причины?

Термин «профессиональные качества» спортсмена, тренера не закреплен в положениях Регламента, что обуславливает обращение к правоприменительной практике спортивных юрисдикционных органов ФИФА и CAS, в которой представлено всего несколько релевантных решений.

В практике Комитета ФИФА по статусу игроков (далее — Комитет) и CAS вопрос о «профессиональных качествах» рассматривался в контексте «показателей» футболиста, то есть его результативности в соревнованиях.

1. «Профессиональные качества» — обоснованная причина (*just cause*)?

Прежде всего, следует отметить, что «профессиональные качества» спортсменов могут выступать предметом рассмотрения не только споров между клубом и игроком, но и споров, возникающих между клубами, что будет продемонстрировано нами впоследствии в приведенных решениях. В первую очередь, как свидетельствует практика юрисдикционных органов ФИФА, такие дела связаны с требованиями об исполнении трансферного контракта.

Так, в споре № 05171060-е⁹ футбольный клуб прекратил действие трудового договора с игроком в связи с «плохими показателями», оценить которые было невозможно при заключении с ним трудового договора,

³ См.: *Arbitration CAS 2007/A/1352 MKE Ankaragücü Spor Kulübü vs. Charles Edouard Coridon*, award of 25 June 2008, para. 18; *Arbitration CAS 2008/A/1447 E. v Diyarbakirspor*, award of 29 August 2008, para. 12; *Arbitration CAS 2009/A/1956 Club Tofta Itróttarfélag, B68 vs. R.*, award of 16 February 2010, para. 5.

⁴ *Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players*, article 14 [Электронный ресурс]. URL: <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-rstp-commentary-2006.pdf?cloudid=eeorr2eogoidxzlwhr8> (дата обращения: 25.04.2020).

⁵ См.: *Arbitration CAS 2008/A/1447 E. v Diyarbakirspor*, award of 29 August 2008, para. 12.

⁶ *Arbitration CAS 2016/A/4693 Al Masry Sporting Club vs. Jude Aneke Ilochukwu*, award of 24 April 2017.

⁷ Там же, para. 105.

⁸ *Arbitration CAS 2015/A/4039 Nashat Akram vs. Dalian Aerbin Football Club*, award of 3 February 2016.

⁹ 05171060-е. *Decisions of Players' Status Committee. Club vs. Club Disputes* [Электронный ресурс]. URL: <https://resources.fifa.com/image/upload/05171060-e-2908628.pdf?cloudid=avrogetf9fwbqjnhkq28> (дата обращения: 25.04.2020).

и отказался от исполнения условий трансферного соглашения. Рассматривая дело, Комитет отметил, что действие соглашения о трансфере, заключенного клубами, не зависит от трудовых отношений между клубом и игроком, что отражает самостоятельность и независимость двух юридических отношений, возникающих между разными субъектами. Как следствие, трансферное соглашение между клубами не утрачивает силу, несмотря на последующее расторжение трудового договора между игроком и новым футбольным клубом¹⁰. Такие же требования были заявлены в споре № 05172111-е¹¹: когда трудовой контракт между игроком и футбольным клубом был расторгнут в течение полугода по причинам «неожиданно плохих результатов игрока», а позиция Комитета предсказуемо являлась аналогичной спору № 05171060-е.

Комитет в обоих случаях не дал оценки «плохим показателям» с точки зрения *just cause*, поскольку трудовые отношения, возникшие между клубом и игроком, не являются предметом данного юрисдикционного органа (относятся к компетенции Палаты ФИФА по разрешению споров). Тем не менее оба решения ставят точку в вопросе о взаимосвязи между трансферным соглашением и последующим расторжением трудового договора даже при гипотетическом наличии обоснованной причины, связанной с «профессиональными качествами» игрока. На наш взгляд, любые сомнения о «профессиональных качествах» должны решаться до заключения трансферного контракта, в ином случае юридическая сила такого соглашения не ставится под сомнение. Возможно ли в связи со сделанным выводом провести параллель с «профессиональными качествами» и исполнением трудовых договоров? Представляется, что предлагаемая аналогия может быть уместной по следующей причине. Соглашение с футболистом является, чаще всего и за исключением ситуации «свободного агента», результатом трансферного контракта, и если качества игрока известны на момент принятия решения о переходе, то и заключение трудового договора новым клубом происходит на основе данного фактического обстоятельства. Но обратимся к практике CAS, в которой «профессиональные качества» рассматривались в связи с обсуждением «обоснованной причины» (*just cause*) для расторжения трудового соглашения.

В спорах Arbitration CAS 2011/A/2596 Anorthosis Famagusta FC vs. Ernst Middendorp¹² и Arbitration CAS 2011/A/2597 Anorthosis Famagusta FC vs. Heinz Peter Vollmann¹³ арбитраж рассматривал вопрос относительно «профессиональных качеств» тренера и его помощника в качестве обоснованной причины: трудовые договоры были расторгнуты в связи с «отсутствием спортивных результатов» (*absence of sporting results*). Под «отсутствием спортивных результатов» футбольный клуб рассматривал проигранный матч и, как следствие, исключение из турнира.

В договорах, заключенных с тренером и его помощником, были указаны основания расторжения клубом соглашения в одностороннем порядке в случае «серьезного» нарушения условий или по иной «серьезной причине». Можно заметить, что данная формулировка является попыткой клуба сформулировать «обоснованную причину», применяемую для контрактов профессиональных футболистов. «Серьезная причина», по мнению клуба, должна означать любое серьезное нарушение и (или) серьезное невыполнение условий контракта, дисциплинарных правил работодателя и (или) национальной футбольной ассоциации и (или) систематическое противоправное поведение.

Футбольный клуб, расторгая договор, посчитал недостижение определенных спортивных результатов сразу и «серьезным» нарушением условий договора, и иной «серьезной причиной» — несоблюдением дисциплинарных правил¹⁴. Клуб решил, что тренер серьезно нарушил «явные и подразумеваемые условия» соглашения (недостижение результатов) и внутренние правила (показатели команды). Ссылаясь на параграф «С» внутреннего регламента клуба и, в частности, на главу, касающуюся показателей команды, было указано, что выступление команды не соответствовало стандартам, которые запрашивал клуб, а дисциплина игроков не была надлежащим образом выстроена тренером¹⁵. Таким образом, спортивный результат хотя и не являлся условием договора, однако достижение определенных спортивных результатов, по мнению клуба, выступало «подразумеваемым условием соглашения».

Тренер и помощник тренера, в свою очередь, указали, что не знали о внутренних правилах, на которые ссылался клуб, и не могли гарантировать спортивный успех команды¹⁶. Помимо этого, было отмечено, что клуб на протяжении всего разбирательства не мог ответить на целый ряд вопросов, в том числе: «Какие внутренние правила нарушили тренер и его помощник?», «Какое конкретное поведение вызвало такое нарушение?», «Каким образом эти внутренние правила были ими приняты или, по крайней мере, доведены до их сведения?», «Почему клуб не был обязан подавать предупредительное уведомление до того, как растор-

¹⁰ Там же.

¹¹ 05172111-е. Decisions of Players' Status Committee. Club vs. Club Disputes, para. 8 [Электронный ресурс]. URL: <https://resources.fifa.com/image/upload/05172111-e-2916776.pdf?cloudid=av3kczvz9wjgr2ywdcho> (дата обращения: 25.04.2020).

¹² Arbitration CAS 2011/A/2596 Anorthosis Famagusta FC vs. Ernst Middendorp.

¹³ Arbitration CAS 2011/A/2597 Anorthosis Famagusta FC vs. Heinz Peter Vollmann.

¹⁴ Arbitration CAS 2011/A/2596 Anorthosis Famagusta FC vs. Ernst Middendorp, paras. 2.8–2.10.

¹⁵ Там же, paras. 2.9, 2.10.

¹⁶ Arbitration CAS 2011/A/2596 Anorthosis Famagusta FC vs. Ernst Middendorp, para. 2.14; Arbitration CAS 2011/A/2597 Anorthosis Famagusta FC vs. Heinz Peter Vollmann, para. 2.13.

гнуть контракт, если данные правонарушения со стороны тренера и его помощника имеют такой серьезный характер?»

Рассматривая оба спора, CAS сформулировал однозначную правовую позицию: отсутствие или недостижение спортивных результатов не может, как правило, само по себе являться основанием расторжения трудового договора, и такая причина не может выступать в качестве обоснованной (*just cause*), поскольку тренер и помощник тренера не могут гарантировать спортивный успех команды¹⁷.

В споре Arbitration CAS 2015/A/4161 Vladimir Sliskovic vs. Qingdao Zhongneng Football Club, award of 28 April 2016: 1) трудовые отношения с помощником тренера были прекращены через три дня после пропуска последней из трех тренировок; 2) клубом не было представлено никаких доказательств его предшествующего неприемлемого поведения; 3) со стороны клуба не последовало никаких объяснений помощнику о причинах. В процессе разрешения спора клуб уточнил, что в связи с систематической неявкой помощника тренера на тренировки «качественные показатели» команды и игроков были несомненно ухудшены. Такой результат, по мнению клуба, являлся нарушением дисциплинарных правил клуба, регулирующих порядок осуществления деятельности тренерским персоналом¹⁸. Как можно заметить, здесь присутствует попытка установить взаимосвязь между ухудшением «профессиональных качеств» команды, игроков, выражающимся в результатах выступлений, и неправомерным поведением помощника тренера и тем самым найти обоснованную причину для его дальнейшего увольнения.

Арбитраж отметил, что, следуя требованию о добросовестном поведении участников трудовых отношений, от клуба требовалось, как минимум, начать дисциплинарное производство в отношении помощника — ему можно было направить предупреждение с целью прекращения нарушений, а затем, при сохранении неприемлемой ситуации, к помощнику были бы применены другие дисциплинарные санкции, такие как выговор или штраф. Увольнение должно было стать последней мерой дисциплинарной ответственности (*ultime*), если нарушение достигло серьезного уровня и «...не все ошибки работника однозначно предоставляют клубу право в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор»¹⁹.

Действуя в рамках названных рассуждений и опираясь на доказанные в процессе факты, CAS обоснованно посчитал, что отсутствие помощника на трех тренировках не может рассматриваться как серьезные нарушения, оправдывающие *just cause* прекращение трудовых отношений в одностороннем порядке клубом. Таким образом, CAS не нашел причинно-следственной связи между ухудшением спортивных показателей команды, игроков и поведением помощника тренера. Несмотря на то, что «профессиональные качества» непосредственно самого помощника тренера не рассматривались в качестве основания для расторжения трудового договора, данное решение представляется интересным с другой точки зрения. «Профессиональные качества» игроков и команды в целом только косвенно зависят от деятельности тренеров и (или) помощников тренеров и, соответственно, далеко не всегда влияют на результаты. Такой подход арбитража представляется более чем логичным. В ином случае досрочное расторжение трудового договора клубом с тренером осуществлялось бы с завидной регулярностью и в большинстве случаев по «обоснованному основанию» (*just cause*) без соответствующей компенсации последнему, разрушая само существование стабильности контрактных отношений, провозглашенной ФИФА в качестве руководящего принципа в положениях раздела IV Регламента.

2. «Профессиональные качества» как основание для применения спортивных санкций

В споре Arbitration CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali vs. C.S. Fotbal Club Astra & Romanian Professional Football League (RPFL) футбольный клуб применил «дисциплинарную санкцию» в виде сокращения заработной платы на 25%.

Клуб ссылался на то, что санкция, примененная к игроку, основана на внутренних актах клуба и является дисциплинарной. В данном случае санкция связана не с отсутствием фактов участия в матчах, а с отношением игрока к тренировочному процессу. Футболист был обязан посещать тренировки, но в результате неявки демонстрировал спортивную неэффективность и низкую производительность²⁰. Представляется, что в данном случае уместно рассматривать заявленные клубом основания в аспекте «профессиональных качеств», поскольку такие качества применены и к тем случаям, когда встает вопрос о физических кондициях спортсмена.

CAS отметил, что наложение спортивных санкций на игрока и расторжение договора в связи с его «производительностью» на соревнованиях является неприемлемым и необоснованным. Не существует определенных критериев, по которым можно было бы оценить качество игры спортсмена, равно как сравнить с показателями игрока в предыдущем сезоне. Следовательно, «профессиональные качества» футболиста не

¹⁷ Arbitration CAS 2011/A/2596 Anorthosis Famagusta FC vs. Ernst Middendorp, paras. 9, 10.

¹⁸ Arbitration CAS 2015/A/4161 Vladimir Sliskovic vs. Qingdao Zhongneng Football Club, award of 28 April 2016, para. 8.

¹⁹ Там же, para. 114.

²⁰ Arbitration CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali vs. C.S. Fotbal Club Astra & Romanian Professional Football League (RPFL), para. 4.11.

могут выступать основанием санкции, негативно отражающейся на оплате труда, если при этом не доказано ненадлежащее поведение игрока²¹.

Представляется верным применить позицию арбитража по аналогии к случаям расторжения договора определенных «профессиональных качеств» («эффективности» и «производительности») футболиста: данное основание не может выступать в качестве обоснованной причины. Во-первых, как отмечал CAS, отсутствуют критерии эффективности и производительности, на основании которых возможно было бы применять такое основание. В данном случае не рассматривался вопрос о ненадлежащем исполнении обязанностей, возложенных на игрока. Во-вторых, оценка профессиональных качеств должна быть произведена футбольным клубом на этапе заключения договора, а не в период его действия. Следовательно, уровень эффективности или профессиональные качества не должны выступать в качестве обоснованной причины для расторжения трудового договора.

Выводы

«Профессиональные качества» в рассмотренных нами решениях оценивались клубами исходя из отсутствия спортивных результатов тренера, эффективности («производительности»), а также физических способностей футболиста. Вполне очевидно, что понятие «профессиональных качеств» в практике представлено собирательным (эффективность, производительность, достижение определенного результата) и искусственно созданным в интересах мотивации обоснованного основания расторжения трудового договора в соответствии со ст. 14 Регламента.

Несмотря на отсутствие понятия «профессиональных качеств» в положениях Регламента ФИФА, затруднительно обнаружить и последовательность позиций Комитета, арбитража по поводу содержания данного термина. Тем не менее доводы футбольного клуба относительно эффективности или профессиональных качеств своего персонала (футболиста, тренера) не принимались в качестве обоснованной причины (*just cause*). Это, несомненно, имеет значение для формирования последующей пресекающей практики, не позволяющей интерпретировать обоснованную причину как универсальное основание, маскирующее реальную причину одностороннего расторжения с отсутствием обязанности по выплате компенсации.

Юридические последствия прекращения клубом трудовых отношений с тренером, помощником тренера в отсутствие *just cause* должны рассматриваться с учетом положений главы IV Регламента. Данная глава, как было отмечено в споре *Arbitration CAS 2015/A/4161 Vladimir Sliskovic vs. Qingdao Zhongneng Football Club, award of 28 April 2016*, направлена на поддержание контрактной стабильности не только между клубами и тренерами, но и с помощниками тренеров.

Единственный способ защиты интересов клуба в ситуации оценки эффективности или профессиональных качеств игрока видится в предъявлении требований Комитета к клубу, с которым было заключено соглашение о трансфере футболиста. Однако следует отметить, что в таких случаях необходимым условием будет выступать неправомерное поведение клуба-ответчика, которое может выражаться, к примеру, в обмане или введении в заблуждение на момент заключения соглашения, что является достаточно проблематичным для доказывания. Регламент не указывает на такое основание ничтожности соглашения о трансфере, и потребует обратиться к правоприменительной практике Комитета и арбитража, описывающей конкретные прецеденты. Будет ли ваша ситуация им соответствовать? Фактические обстоятельства, скорее всего, не позволят говорить об идентичности двух кейсов, возвращая вам всю полноту бремени доказывания неправомерности действий клуба-контрагента. Следовательно, выявлять потенциал футболиста необходимо до заключения трансферного соглашения и тем более до заключения с ним трудового договора.

На наш взгляд, наличествующая практика Комитета и CAS позволяет сделать и еще один важный вывод: «профессиональные качества», какое бы содержание не вкладывалось клубами в данное понятие, не обладают статусом «подразумеваемых условий» контракта между клубом и профессиональным футболистом, тренером. Значит, такие качества нельзя представить ни как серьезное нарушение или невыполнение условий соглашения, ни как серьезное нарушение дисциплинарных правил работодателя, ни как систематическое противоправное поведение.

²¹ Arbitration CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali vs. C.S. Fotbal Club Astra & Romanian Professional Football League (RPFL), para. 8.24.