

•研究生论坛•

## 发挥运动员协会的作用 促进体育劳资纠纷的解决

肖 浩

(湘潭大学 法学院, 湖南 湘潭 411105)

**摘 要:** 目前国内体育劳资纠纷救济途径有内部裁决、劳动仲裁和司法诉讼,其中立性、专业性、滞后性等造成了当下体育劳资纠纷不能得到及时有效解决。通过对运用运动员协会来促进其行业协会内部调解的必要性和可行性的分析,强调在各个全国性单项体育行业协会中设立运动员协会来促进和完善体育劳资纠纷的解决。

**关 键 词:** 体育法;体育劳资纠纷;运动员协会;内部调解

中图分类号: G80-05 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2007)05-0118-04

### Boosting the settlement of sports labor disputes by exerting the functions of athlete associations

XIAO Hao

(Law School, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

**Abstract:** At present, the ways for sports labor dispute relief in China include internal settlement, labor arbitration and judicial action, and the neutral nature, professional nature and lagging nature therein have resulted in that sports labor disputes nowadays cannot be settled in a timely and effective fashion. By analyzing the necessity and feasibility of using athlete associations to boost the internal intermediation between various industrial associations, the author emphasized that an athlete association should be established in various nationwide single event sports industrial associations to boost and perfect the settlement of sports labor disputes.

**Key words:** sports law; sports labor dispute; athlete association; internal intermediation

近几年在国内职业化程度较高的足球、篮球、排球、乒乓球等体育项目中,有关运动员和俱乐部之间的劳资纠纷层出不穷,而国内相关体育法律法规的不完善、纠纷解决机制的不健全,导致很多体育劳资纠纷不能得到及时、有效的解决。如何妥善解决日益增多的体育劳资纠纷,建立完善的处理救济办法和机制成为一个不可回避的重要课题。

#### 1 体育劳资纠纷的法律界定

一般而言,劳资纠纷属于民事纠纷,即平等主体之间就人身和财产关系的权利义务产生的纠纷范畴。而在体育劳资纠纷中,当事人即运动员与其所属俱乐部或特定的体育行业协会都属于特定的体育纠纷主体。所谓体育纠纷,是指在体育活动中以及解决与体育相关的各种事务中,各种体育活动主体之间发生

的,以体育权利义务为内容的社会纠纷<sup>[147]</sup>。另外,在体育劳资纠纷各主体之间存在运动员对俱乐部、俱乐部对行业协会、运动员对行业协会的隶属关系,这就决定了运动员与俱乐部的力量对比悬殊,或是地位不平等。这种双层不平等性就是体育劳资纠纷与一般劳资纠纷、体育纠纷与一般民事纠纷最大的区别。

体育劳资纠纷,是指从事职业竞技体育的运动员与其所属的俱乐部以及体育行业协会之间因劳动关系的权利义务产生的纠纷,通常包括劳动报酬纠纷、特殊劳动保险纠纷、劳动合同期限以及终止的条件纠纷等。因为在产业化的现代各项职业体育中,职业体育行业协会中的各个俱乐部都是依其自身的商业运作方式自负盈亏的企业法人。生产者运动员,他们在特定场地上进行的比赛就是产品;消费者是体育迷,他们购买入场券以及相关链接产品(如球衣、纪

念品)的资金为俱乐部提供资本来源和利润。而对于一个行业协会整体的资源而言,在收入分享方面,各俱乐部要求平分与主要商业电视网签订的合同收益,并按一定原则瓜分门票收入;在分配涉及生产的必需品即运动员方面,各俱乐部都竭力发掘一支最具竞争力的运动队,所以各俱乐部都会在自由运动员市场以及竞争对手上尽量获取优秀运动员(提高运动员个人工资待遇通常是最直接的手段)以期改善经济业绩(国内市场的支持人数和电视转播收入是决定因素)<sup>[2]</sup>。之所以行业协会本身也是劳资纠纷的主体,是因为行业协会可以从整体上决定运动员的工资标准,如中国足协制定的“限薪令”,还可以制定很多规则来抑制球员过多地集中到同一运动队,如制定严格的转会制度、工资封顶制度等。可以说,体育劳资纠纷的妥善解决,不仅是运动员个人与俱乐部之间利益的平衡;还是事关整个体育行业健康发展的大事。

## 2 国内体育劳资纠纷的解决途径

2005年伊始,原上海国际俱乐部的3名球员申思、江津和祁宏递交申诉函,将上海中远俱乐部告到中国足协,要求支付拖欠的工资(申思50万元人民币、祁宏150万元人民币、江津110万元人民币)。中超委员会按规定介入调查,初步认定该三球员的薪金标准已大大超过了足协规定,且中远方面已按具体标准(上场时间和报酬挂钩)结清,因此,足协表示不认可他们三人的欠薪申诉<sup>[3]</sup>。而在三人欲将纠纷诉诸法律的情况下,经过协调和解,祁宏和江津的欠薪问题得到了解决,但中远俱乐部认定因申思在2004年赛季出场时间没有达到标准而不欠其薪水。此时双方达成仲裁协议,进行劳动仲裁。结果劳动仲裁机构判中远俱乐部还薪,中远不服,并与申思打起了官司<sup>[4]</sup>。

上述劳资纠纷案在体育界尤其是足坛很具代表性。显而易见,目前国内的体育劳资纠纷解决途径不外乎行业协会内部解决、劳动仲裁裁决和司法诉讼判决。诚然,从形式上看,这是比较合理的内外结合的纠纷解决机制。然而在现实运作过程中却相当混乱。由于体育纠纷的专业性、技术性程度较高,再加上体育行业协会的权威地位和自律功能,必然决定了对于体育纠纷的解决具有相对的行业封闭性。也就是说,即使是像体育劳资纠纷这类民事争议也常常必须首先通过类似行政复议前置的行业协会内部救济,具体包括内部听证、调解与内部仲裁、裁决等,然后再寻求劳动仲裁、司法诉讼等外部救济。

目前体育劳资纠纷最终还是通过外部的仲裁和诉讼解决的。显然,这些机制在独立性、公正性和中

立性都比在行业协会内部更有保障。但是一方面,由于国内尚未建立体育仲裁机构,而其它仲裁院的仲裁员或法院的法官缺乏体育专业知识;另一方面,体育运动本身及其规则的性质又必然对体育纠纷的裁决有很高的专业性要求。即使是体育劳资纠纷也不例外,在职业运动员的劳资合同中,工资高低跟运动员的竞技水平、出场次数等紧密相关,社会福利和保险方面也有很多与运动员的运动寿命、竞技伤病等因素相关的十分细微的协定。例如,申思与中远俱乐部劳资纠纷的主要争议就是球员因在比赛中受伤而导致的出场率不足是否影响其薪金问题。再者,非体育仲裁机构和法院的受案程序往往要经过较长的时间才能形成解决结论,几乎不可能及时化解纠纷。而运动员运动寿命的有限和体育比赛的即时性,都强调必须迅速地解决体育纠纷<sup>[5]</sup>。

2005年3月6日,沈阳金德俱乐部以陈涛、张烈、张可、杨福生、尹良毅等5名队员拒签合同为由,取消了他们的春训资格。16日,金德俱乐部决定不给这5人进行球员注册,这意味着他们将无法参加2005年赛季包括中超联赛在内的足协组织的各项赛事。当时,中国足协为了严格执行限薪,避免双重合同现象,要求各中超俱乐部必须重新与球员签订合同,而金德合同纠纷事件发生后,作为限薪令的发布者和足球事务的管理者的足协却认为“无权干涉”<sup>[6]</sup>。对这5位当时年龄最大的也只有23岁的年轻球员来说,如不能通过有效途径及时解决这场纠纷,将直接面临失业的窘境。此时,足协宣称其无管辖权,使他们丧失了一条最有可能在较短时间内解决纠纷的途径,而外部的仲裁和诉讼显然无法满足这种紧迫性诉求。

## 3 用运动员协会促进体育劳资纠纷解决的必要性

究竟什么样的解决和救济机制才能较理想地解决体育劳资纠纷呢?湘潭大学的郭树理<sup>[1]481-524</sup>借鉴欧美发达国家体育法律的普遍实践提出了符合国际体育纠纷解决趋势的一条以体育仲裁为中心的适用各种体育纠纷的多元化救济之路。因为“体育仲裁机构所提供的仲裁员名单中既有体育专家,亦有法律专家,有的还兼为体育与法律方面的专家,当事人可以从中选择仲裁员进行仲裁,并且最终的仲裁裁决对双方当事人均有约束力”<sup>[1]481-524</sup>。同时他也指出,体育仲裁机制适用的先决条件是,双方当事人在纠纷发生之前或之后订有体育仲裁协议,否则不能启动仲裁程序。而在实践中,当事人之间存在体育仲裁协议的情况并不多见<sup>[1]83</sup>。这就凸显了仲裁机制无法克服的一点

局限性,即只有人们在生活中通过大量、长期的实践运用以致形成一种惯例后,才能得到真正的、最广泛意义上的应用。虽然这是必然趋势,但就目前国民意识现状来看,尚需时日。另外,在实践中,体育劳资纠纷最终走上法庭的数量是有增无减,但由于其滞后性、专业性和费用方面的因素,国家司法介入的方式必然是解决体育纠纷的最后一条途径,对于这一点时下体育法学界已达成了广泛的共识。

对比体育仲裁或是诉讼而言,笔者认为内部调解在处理体育劳资纠纷时,更能体现纠纷当事方的自我意愿,更能高效、快捷地化解矛盾。诚然,立足于国内体育劳资纠纷解决现状,似乎行业协会内部并没有充分介入或很少达到成功解决的实效,并且行业协会内部救济有其先天的缺陷,即体育行业协会作为当事方,按其目前的机构设置、人员组成、程序保障规定等方面来看,其内部纠纷解决机构做出的裁决往往问题很多。有的体育行业协会更是直接规定纠纷当事人不能寻求诸如仲裁、诉讼等外部救济,并强调其内部裁决是最终裁决。如《中国足球协会章程》第87条就规定:“中国足球协会各会员协会会员俱乐部及其成员应保证不得将……争议提交法院,而只能向中国足球协会诉讼委员会提出申诉……诉讼委员会做出……的裁决,可以向中国足球协会常务委员会申诉,常委会的裁决是最终裁决。”这种排除司法审查和剥夺诉讼救济权利的做法显然是违法违宪的,往往导致的是纠纷当事人更强烈的维权意识和进一步寻求更公正合理的救济途径,而无助于纠纷的解决。

尽管问题多多,但内部调解本身所具有的快捷、灵活、节约以及维持友好关系等特点都非常符合体育纠纷解决所特别重视的价值,使得体育纠纷的调解在欧美发达国家中已初具规模和成效,并成为越来越多从业人员的首选解决方式<sup>[7]</sup>。另外,从世界各国体育纠纷解决的实践来看,很多国家都非常重视健全体育组织内部的纠纷解决机制,甚至要求在当事人寻求司法救济前,先用尽行业协会内部的救济措施<sup>[1]190-236</sup>。这是因为,作为一个带有强烈专业技术要求和行业封闭性的特殊领域,一般的体育纠纷(如违纪处罚、兴奋剂制裁等)多是通过体育行业协会的内部纠纷解决系统解决的。“它们享有一系列的管理权力,其中就包括了处罚违规行为与处理纠纷的权力”。抛开直接依法进行的制裁,体育行业协会具有法定效力的制裁是因行业协会成员违反内部自治章程规定而进行的制裁。而体育行业协会制定内部自治规章的这种“自主立法权”又注定了行业协会对内的绝对权威地位。这里的“所谓自主,我们乃指个人或组织(而非政府)

制定法律或采用与法律性质基本相似的规则的权力”<sup>[9]439</sup>,而“这些规则……的目的就是要给予为数众多却又混乱不堪的人类活动以某些模式或结构,从而避免发生失控的动乱……以防有人要用专断的和完全不能预见的方法对待人们”<sup>[9]260</sup>。

因此,问题的关键是如何去完善该调解机制来化解纠纷。单就体育劳资纠纷的处理来说,作为享有“自主立法权”的行业协会(如中国足协)的某些规定和做法凸现出了其专断、令人不安的因素,如听证程序的非强制性规定、自我设定内部裁定的最高效力等等,这也就为其内部规章改革提供了最坚定的动力,其中参与和监督行业协会内部纠纷解决机构的空缺更显突出,作为完善内部调解机制的必备机构——运动员协会——的建立和运用是非常必要的。

#### 4 运用运动员协会来促进体育劳资纠纷解决的可行性

孟德斯鸠说过,“一切有权力的人都容易滥用权力,这是万古不易的一条经验”<sup>[10]</sup>。应该说体育行业协会的权力是很大的,而其内部又缺乏一个强有力的监督机构,因此很难在内部解决机构设置、人员组成和程序保障等各个环节都做到公开公正,也就往往得不到令双方都乐意接受的裁决。笔者认为,由于中立性的欠缺,在体育行业协会内部最适合的纠纷解决机制是调解而非仲裁。况且,一旦在中国正式建立体育仲裁机构(这在可预见的未来是势在必行的),设在行业协会内部的仲裁机构就成为多余,行业协会只需规定强制性仲裁条款,即若纠纷当事人任何一方对体育行业协会内部的调解不满,双方必须将争议提交相关体育仲裁机构即可<sup>[11]</sup>。而监督机构的“真空”,才是内部救济机制完善的首要问题。

具体到体育劳资纠纷,我们必须首先弄清劳资关系的组成部分:行业协会本身及其各俱乐部中所有非运动员雇员都是资方,而运动员及其代理人(即其经纪人)以及运动员协会代表着劳工方。这样,有运动员协会这个机构站在运动员一方,当利益冲突出现时,在每一方的不同等级中,都有相对稳定的力量制衡。在国外更是由行业协会和运动员协会来共同协商决定本行业的最低和封顶工资标准(如美国NBA)。而时下这一运动员的维权机构的空缺,导致了诉辩双方的力量失衡,必然会有行业协会“家长式”专断作风,双方平等协商更是无从谈起。

其次,运动员劳资关系涉及的问题很多,除去双方的资金核心利益冲突外,一些外部的影响因素相互作用、相互依存,甚至到了不可分割的地步。如前文

所述，职业体育行业协会中各俱乐部出于收入分享和改善经营方面的需求，都会竭力获取更多更优秀的运动员；而行业协会则运用严格的转会制度、工资封顶制度等方法来抑制优秀人才过多地集中。NBA 总裁大卫·斯特恩就认为，若在他领导的美国职业篮球联盟中哪支球队垄断了总冠军的归属，那将是他最大的失败。至此，运动员在原合同到期时选择工作岗位的自由和争取更好的工资福利的权利与行业协会被赋予的极其强势的管理成员各项事务的权力的矛盾、与各俱乐部追求利润最大化的矛盾就浮出水面了。

此时，作为运动员唯一的、代表其根本利益的维权机构——运动员协会，通常由全体运动员选举、推荐的代表（更有可能是其代理人）、体育专家和法律专家组成常务委员会——就能很自然地运用全体运动员赋予的集体组织和协商、调解纠纷的权力去与资方代表（各俱乐部和行业协会）进行交涉、谈判，以达到内部资源效率最大化和分配合理化。相对于国内这方面组织和机构的空白，国外尤其是美国的运动员协会的工作已经相当成熟了。以 NBA 为例，他们的工会与资方的谈判内容包括了工资封顶、自由球员、新秀工资比例和最低工资，甚至对运动员越轨行为的惩罚都必须协商<sup>[12]</sup>。

综上所述，运动员协会在体育劳资纠纷解决过程中的促进作用充分体现在运动员集体工资标准谈判的参与、运动员转会制度制定和转会费谈判的参与，以及运动员在参与劳资仲裁和劳资诉讼程序中的协助等。而运动员协会对于行业协会内部裁决制定程序的监督作用、对于调解机制完善的促进作用更是立竿见影。以足协为例，若在内部机构中有以全体注册球员的工资收入一定比例为财政来源的球员协会的存在，足协内部纠纷处理机构的人员构成是否重叠以及是否因与案件有利益关系而回避等瑕疵势必受到强有力的监督；而在内部规章的制定方面，听证程序的非强制性规定、自我设定内部裁定的最高效力、排除法院司法审查等违反公开公正、合宪合法原则的规定必将遭到反对与否决，直至最终的合理化、合法化。

必须指出的是，笔者所设想的运动员协会并非仅仅是工会，虽然它在体育劳资纠纷中更多的是起到类似工会的作用；运动员协会也不是体育劳资纠纷内部的解决机构，因为若是这样，同样会有中立性问题；它只是作为一个参与机构、一个监督机构，一种代言、维权的制衡力量，来防止权力的滥用和提升纠纷解决的可预见性。因此，在行业协会内部建立运动员协会

不仅可以比较妥善地消化、解决部分小纠纷；在较大纠纷中听证程序的参与、案情调查的协助至少能在不得不诉至司法救济时节省相当大的人力、物力和财力，有效地减轻整个社会在司法、执法领域的法律服务压力。这也非常符合时下法学界所强调的效用最大化和资源配置最大化原则<sup>[13]</sup>。

依当下国情，无法也不必建立全国性的独立于体育行业协会之外的运动员协会，而只能设在各行业协会内部。从完善和健全体育纠纷救济机制以及体育法律法规的角度出发，笔者认为有必要在我国体育法中规定，在各个全国性单项体育行业协会中设立相应的运动员协会，参与任何与本项运动有关的体育纠纷的解决过程。

#### 参考文献：

- [1] 郭树理.体育纠纷的多元化救济机制探讨——比较法与国际法的视野[M].北京：法律出版社，2004.
- [2] 帕克豪斯[美].体育管理学——基础与应用[M].秦椿林，李伟等译.北京：清华大学出版社，2003：194.
- [3] 顾 晨，秦 云.足协不认欠薪申诉，申思祁宏再度陷入两份合同困境[N].东方体育日报，2005-01-26.
- [4] 王东生.劳资纠纷将择日二审，国际申思又开口水大战[N].东方体育日报，2005-08-25.
- [5] 黄世席.国际体育争端及其解决方式初探[J].法商研究，2003(1)：119-120.
- [6] 沈 鹏，蒋 晨.金德五小将拒做廉价“包身工”[N].南方都市报，2005-03-16.
- [7] 布莱克肖[英].体育纠纷的调解解决——国内与国际的视野[M].郭树理译.北京：中国监察出版社，2005：23-29，240-244.
- [8] 黎 军.行业组织的行政法问题研究[M].北京：北京大学出版社，2002：146.
- [9] 博登海默[美].法理学：法律哲学与法律方法[M].邓正来译.北京：中国政法大学出版社，2004.
- [10] 梁治平.法辩[M].北京：中国政法大学出版社，2002：226.
- [11] 黄世席.奥林匹克赛事争议与仲裁[M].北京：法律出版社，2005：7.
- [12] 帕克豪斯[美].体育管理学——基础与应用[M].秦椿林，李伟等译.北京：清华大学出版社，2003：218-221.
- [13] 苏 力.法治及其本土资源[M].北京：中国政法大学出版社，2004：103-106.

[编辑：李寿荣]