

劳动法视角下职业足球运动员的权利保障问题探析

谢丽媛

(华东政法大学 经济法学院, 上海 200042)

摘要:我国足球改革以来成效有目共睹,但职业足球运动员权利无法得到有效保障的问题依然未得到妥善解决。基于满足主体适格性、球员与俱乐部具有从属关系、立法及司法实践中无认定障碍等理由,认为职业球员与俱乐部之间构成劳动关系,职业球员作为劳动者的正当权益便有法可依。同时,考虑到职业球员的稀缺性、难以替代性、高风险及职业生涯短暂等特点,以及足球行业的国际性与行业自治等双重特性,有必要进一步明确二者之间劳动关系的特殊性。职业球员的权利保障不能简单逐条适用劳动法相关规定,应以保障职业球员劳动者基本权利为基本原则,在劳动法规与行业规则之间寻求利益的平衡点,尊重行业规则的同时妥善适用劳动法规。

关键词:劳动法; 劳动关系; 职业足球运动员; 特殊性; 转会规则; 自由择业权; 劳动争议

中图分类号: G80-05

文献标志码: A

文章编号: 1008-3596 (2018) 01-0028-07

1 问题的提出

自2015年《中国足球改革发展总体方案》发布以来,足球改革已达两年之久,这期间取得的进步有目共睹。但随着2017年上半年海口博盈足球俱乐部欠薪致使球员联名向足协申诉、辽宁足球俱乐部两名澳大利亚外援以俱乐部拖欠3个月薪资为由与俱乐部解除合等同新闻接连曝出,中国足协发布了《关于限期支付拖欠费用的通知》,要求国内各级联赛中18家俱乐部及时补齐拖欠的球员薪资费用。这凸显出在足球改革一片叫好声的背后还存在职业足球运动员的权利无法得到保障的问题。

球员与俱乐部是足球事业发展的基础和不可或缺的重要组成部分。在我国足球发展过程中,职业足球运动员的权利得不到保障的现象虽然得到了一定改善,但未得到妥善解决,其根本原因在于没有对球员身份、球员与俱乐部之间的关系予以

合理认定。对于球员与俱乐部关系的认识,学界中有着雇佣关系与劳动关系两种主流观点,如何认定直接影响到球员对就业权、自由择业权、获得报酬权等权利的享有,关乎球员的切身利益,乃至影响整个足球行业的长远健康发展。因此,本文将职业足球运动员与俱乐部的法律关系为出发点,探讨在劳动法视角下职业球员应有权利的保障问题。

2 职业足球运动员与俱乐部之间的劳动关系探析

随着足球职业化的发展,我国足球运动员的身份也发生了一些变化。在计划经济时期,足球不能称之为一种职业,足球运动员也很难具有劳动者的身份。在职业化改革之后,足球产业逐渐具有独立性与专业性,球员也由此被区分为职业球员与业余球员。职业球员是指与俱乐部签订了工作合同,且从事足球活动得到的收入大于实际

收稿日期: 2017-08-30

作者简介: 谢丽媛(1994—),女,云南曲靖人,硕士,研究方向为商法。

文本信息: 谢丽媛. 劳动法视角下职业足球运动员的权利保障问题探析[J]. 河北体育学院学报, 2018, 32(1): 28-34.

支出的球员；业余球员则是指只收取参加比赛和参加活动实际费用，而无任何其他报酬的球员。其中只有职业球员与俱乐部之间构成稳定的法律关系。对此法律关系的认定国内外学界尚无定论，大多数学者认定职业球员与俱乐部之间构成劳动关系，但也有一些学者持有不同观点，认定其构成雇佣关系。

主张构成雇佣关系的学者们认定理由在于：①球员弱势地位不明显，不属于传统意义上的劳动者。总体而言，劳动法调整的是较用人单位弱势明显的中低层次劳动者；由于职业球员自身的特性，提供的服务于俱乐部而言是不可替代的，且由于高薪资、高收入等原因，球员相较于俱乐部并不处于明显的弱势地位，因此不能将球员认定为劳动法意义上的劳动者。②二者之间除了“劳资关系”之外还具有“合资关系”^[1]。劳动关系的产生来自提供劳动力的劳动者与坐拥生产资料的用人单位的结合，劳动关系的本质是劳资关系。在劳资关系中，劳动者提供的人力资源由劳动者自身享有处分权与收益权，而在职业球员与俱乐部之间，俱乐部作为球员的“投资者”与球员共享处分与收益的权利，从而使得二者在劳资关系之外又具有了合资关系。③球员和俱乐部之间不存在明显的从属关系。相较于普通用人单位和劳动者，职业球员与俱乐部均要接受足协的管理，用人单位对劳动者享有支配权的空间被挤压，二者之间不存在明显的从属性。如在比赛期间与训练期间，球员提供的服务更多地是听从教练的安排与依赖自身的发挥，其自由程度已经远远超出一般的劳动者。再比如球员工作的时间与地点不能由俱乐部自主决定，而是要根据赛程组委会的安排确定^[2]。因此，缺乏从属性导致缺少了认定劳动关系的基础。④域外立法中多将二者关系作为雇佣关系。在域外，对于职业球员与俱乐部是否构成劳动关系规定不一，但日本的《劳动基准法》中明确规定职业球员不适用本法；美国、欧盟与英国在对职业球员合同做出规定时，也是使用“雇佣合同”（Employment Contract），而非“劳动合同”（Labor Contract）。⑤职业足球运动员与俱乐部虽签订工作合同，而由于职业与行业的特殊性，导致《劳动合同法》中诸多条款无法适用，因此相较于行政色彩浓郁的《劳动合同法》，尊重意思自治的《合同法》更有利于保护职业球员的合法权益。

与大多数学者相同，笔者不赞成上述观点，

认为职业足球运动员与俱乐部构成劳动关系，二者订立的工作合同属于劳动合同。理由如下：

其一，满足主体的适格性。根据《劳动法》及《劳动合同法》的规定，劳动关系中的劳动者是指年满18岁（体育、文艺等特殊行业中年满16周岁）向用人单位提供劳动力的自然人；用人单位是指接受劳动者提供劳动力的企业、个人经济组织、民办非企业单位等组织。根据我国足协的相关规定，只有年满16岁的自然人才能成为职业球员，而与球员签订工作合同的职业俱乐部是依法成立的企业法人，因此职业球员与俱乐部均满足劳动关系中对主体资格的要求，具有适格性。

其二，职业球员从属于俱乐部。是否具有从属关系是认定能否构成劳动关系的首要判断标准，而劳动者对用人单位的从属性可以分为人格上的从属关系与经济上的从属关系。人格从属关系是指劳动者在用人单位的指导、命令、管理下提供劳动^[3]。成为职业球员的要件之一是需要与俱乐部签署工作合同，而在签署合同之后，球员必须遵守俱乐部的各项规章制度，服从俱乐部的安排。球员必须按照教练的安排进行训练和参加比赛，比赛的时间地点均由足协确定，球员服从教练与赛事组委会安排的根本原因是球员必须服从俱乐部的安排，这体现了人格上的从属性^[49]。经济上的从属关系是指在经济上劳动者依赖于用人单位。职业球员的工资、奖金等均由俱乐部发放，培训场所、设施也均由其提供，俱乐部掌握着职业球员的经济大权，球员在经济上对俱乐部具有较高的依赖性。

其三，相较于俱乐部，球员处于明显的弱势。球员的收入在某种程度上会高于一般劳动者，但这不能成为否定球员弱势地位的理由。首先，球员的高薪资与高收入是由其职业特性决定的，成为职业球员前后都需要长时间、高强度的训练与比赛，同时还要面临比赛的高风险和职业生平的短暂性。因此从某种意义上来说，高收入也是对球员前期付出的一种补偿和保护。其次，并非所有球员都有高薪资与高收入。近年来不论国内还是国外，球员高额薪资待遇与转会费新闻频频出现，极易给公众造成球员等于高收入的错觉。转会违约金2.2亿欧元的内马尔只有一个，而在转会市场无人问津、只能歇业在家的球员却不在少数，因此不能由明星球员的待遇来认定整个行业的标准。最后，在职业球员与俱乐部之间

球员还是处于明显的弱势,球员被欠薪的新闻屡见不鲜,也有媒体曾经将球员欠薪现象戏称堪比“农民工”被欠薪的情形^[5]。

其四,在立法与司法实践中均无认定障碍。一方面,根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定,满足条件的劳动者与用人单位之间的劳动关系均在其调整范围内,职业球员与俱乐部满足主体要求,立法也未将其排除在调整范围之外,因此应当适用《劳动法》的有关规定^[6]。在我国足球行业规则中,亦明确提到应当保护球员劳动者的权利。如《中国足球改革发展总体方案》中提到要增强对俱乐部劳动合同的管理。并且,即使域外规定不一,但大多数国家还是承认了职业球员的劳动者地位。在1995年的“博斯曼法案”中,欧盟法院即肯定了职业足球运动员与一般劳动者享有相同的法律地位和法律权利。在美国、意大利、瑞典等国家中,立法也明确将职业球员视为受劳动法律法规保护的劳动者。另一方面,在司法实践中劳动仲裁委员会与法院均将职业球员与俱乐部之间认定为劳动关系。虽然在实践中各地作法不一,有的劳动仲裁委员会与法院会以《体育法》第33条为依据不受理球员与俱乐部的纠纷,但从谢辉诉重庆力帆案、张勇与绿城俱乐部薪资劳动争议案、卞军与绿城俱乐部“三停”纠纷案、深圳足球俱乐部欠薪案、曲乐恒与辽宁足球俱乐部工商赔偿案等备受关注的案件^[7],以及2015年陈禹杭等球员与沈阳东进足球俱乐部劳动争议的一审、二审裁决中可以看出,劳动仲裁委员会与法院越来越倾向于将职业球员明确为劳动者,双方之间构成劳动关系。因此,不论是从立法上还是在司法实践中,均不存在认定障碍。

其五,劳动关系与雇佣关系在本质上并无过多差异,认定为前者更为妥当。劳动关系与雇佣关系之间关系如何,在理论界一直颇有争议。首先,劳动关系源于传统民法中的雇佣关系,雇佣关系“社会化”之后则形成了劳动关系。其次,纵观各国立法例,并非所有国家均对二者予以区分。德国是将雇佣合同作为劳动合同的一个上位概念,《德国民法典》第611条至630条构成了调整雇佣关系与劳动关系的規定^[8];瑞典用劳动合同完全取代雇佣合同,规定于民法之中。不同于我国学界想要明确区分劳动关系与雇佣关系,域外多数国家并未对此予以明确区分,比如英国、美国等地区无劳动合同的概念,认为劳动法

调整的是“从属雇佣关系中的劳动”^[9],在立法中均使用雇佣合同或者雇佣劳动合同。因此,不能以域外立法例中使用雇佣合同的表述否定球员与俱乐部间构成劳动关系。最后,就其本质而言,雇佣关系与劳动关系并无过多差异^[10]。在我国法学语境下,雇佣关系主要是指平等主体间的法律关系,而劳动关系的主体间则存在明显的从属关系,但这种差异是由劳动关系社会化造成的。就本质而言,雇佣关系与劳动关系均是当事人一方向另一方提供劳务,另一方给付报酬,二者并无过多差异。我国相关法律并未对雇佣关系作出具体规定,而着重于完善劳动法方面。将职业球员与俱乐部间认定为劳动关系更有利于保护双方权益。基于上述理由,将职业球员与俱乐部间认定为劳动关系既合法又合理。

3 职业足球运动员与俱乐部劳动关系的特殊性

既然将职业足球运动员与俱乐部之间的法律关系认定为劳动关系在法理上并不存在明显障碍,为何在学界中久存争议。其缘由在于若将职业球员与俱乐部间认定为劳动关系,则会出现若干劳动法律规定不能适用的尴尬局面,而强行适用劳动法律规定则会干扰甚至破坏整个足球行业的发展。在社会发展的过程中,社会分工越来越精细,每个行业中的劳动者都或多或少呈现出自身的特色,因行业特色过多而否认劳动者身份的作法不仅不利于行业的健康发展,更不利于劳动者权益的保障^[11]。因此,应当充分解析这种劳动关系的特殊性,不随意否定球员劳动权,也不强行适用劳动法的每一项规定,而是在特殊性 with 劳动法普遍适用性规则中寻觅一个利益均衡点。

职业球员和俱乐部间劳动关系的特殊性,首先源于球员职业本身。第一,职业球员具有稀缺性与难以替代性。球员与俱乐部间劳动关系的标的是由球员提供的专业性劳务^[12]。职业运动员群体本身具有稀缺性,职业球员付出的时间成本与培训成本比一般劳动者要高很多。球员的竞技技能都有个人特点,于俱乐部而言,每个球员都承担着特殊的任务,在场上场下所发挥的作用、提供的劳动过程都是难以替代的。其次,职业足球具有高危险性与职业期限的短期性。足球是一项身体对抗性竞技项目,难免会出现受伤,因伤残提前退出比赛甚至提前结束运动职业生涯的情

况并不少见，而这种高风险与高淘汰性使得职业球员比一般劳动者更需要特殊的保护。职业足球的高竞技水准要求职业球员必须达到一定职业水平，年龄、身体状况、专业技能等都决定了职业球员从事足球事业的短期性，因而不能用一般劳动者的标准来衡量职业球员。最后，相较于普通劳动者，职业球员受到过多限制，在从事职业之初就受到需要注册的身份限制，在职业生涯中又受到转会制度等规制的限制，在退役之后又由于拥有技能的专业化受到就业选择的限制。

职业球员和俱乐部间劳动关系的特殊性，还源于职业足球行业的特殊性。由于体育、文艺的自身特性，不能简单将其视为一般的劳动行业，这已然成为劳动法领域内的共识。一是职业足球中的行业自治。在我国职业足球刚开始发展的时候，体育管理部门的行政干涉很多，之后随着改革的深化，转变为由足协进行行业自治管理。出于对效率的追求以及体育行业本身管理的需要，体育行业自治具有一定的合理性与必要性^[13]。作为劳动关系当事人的职业球员与俱乐部，不仅要遵守法律法规，更要遵守行业行规；不仅要受到法律的调整，更要接受足协的行业自治的管理，于是有了“行规优于法律”“行业规定优先”等潜规则。二是职业足球的国际性。足球不是一项纯粹的国内运动，外籍球员、外籍教练员、洲际联赛、国际联赛等国际性元素在职业足球中并不少见。为了更好地与国际接轨，职业球员与俱乐部不仅要遵守国内足球行业规则，接受中国足协的行业自治性管理，还需要遵守国际足球规则，受亚洲足协与国际足联的管理。

职业足球运动员与俱乐部间构成劳动关系不因其特殊性而不成立，反之二者间应当构成特殊的劳动关系。由于职业与行业的双重特殊性，劳动法中的规定不能完全适用于职业球员，更不能生搬硬套劳动法规破坏足球行业的稳定发展。而是需要以劳动者享有的基本权利为基础，在劳动法规定与行业规则之间寻求利益的平衡点，探索最有利于保障球员权利的规则适用模式。

4 法律与行规的平衡：保障职业球员劳动者的权利

4.1 以保障职业足球运动员作为劳动者的基本权利为原则

由于职业球员的稀缺性、难以替代性、高风

险性与职业生涯的短期性，以及职业足球行业自治管理和具有国际性的特征，导致职业球员与俱乐部间为特殊的劳动关系，其特殊性体现在劳动法规不能逐条适用，需要结合职业与行业的特性探寻劳动法的适用空间。在职业足球中行业自治是足球运动发展的需要。足协作为行业自律管理组织，为协调俱乐部与球员之间的关系、保护双方权益、举办职业赛事、维护足球业发展等目的，制定了球员与俱乐部之间签订工作合同、确定球员身份以及球员转会等诸多行业规则。但职业足球中的行业自治不能成为排除法律规制的理由，足协的行业规则只是在劳动法的框架下根据行业管理的实际需要制定的，行业自治是有限自治，不能是法外自治。如何确定行业自治的限度，正是劳动法规与行业规则博弈的关键所在。

劳动法作为劳动者的保护法，是人权保障中的重要部分^[14]。职业球员作为劳动者，应当是在劳动权受劳动法保障的前提下，再接受俱乐部作为用人单位的管理和足协的行业自治。换言之，劳动权得到充分保护是足协行使管理权力的前提。于球员而言，其作为劳动者主要享有就业权、自由择业权、获得劳动报酬权、休息权、提请劳动争议处理权等基本权利。职业球员享有的劳动者权利正是足协制定行业规则的出发点和底线，行业规则在稳定足球市场发展的同时不得限制甚至剥夺职业球员基本的劳动权。此外，本文认为俱乐部与足协之间的管理与被管理的关系更偏向于行政化，不属于劳动法的范畴，因此不在本文讨论的范围之内。

4.2 《劳动合同法》与行业规则

4.2.1 转会规则与自由择业权

自由择业权是劳动者享有的基本权利，是指劳动者可以按照自我意愿自主选择职业的权利^[15]。而转会制度是体育行业内特有的一种规则，是指职业球员从一个俱乐部转入另一个俱乐部，并由新俱乐部向原俱乐部支付一定转会费的行为，职业球员的转会受到转会规则的严格限制。首先，转会的时间受到严格限制。职业球员只能在每赛季中的两个转会期内进行转会，只有在转会期内完成转会的球员才能在足协注册。其次，球员转会受到俱乐部的限制。当球员与俱乐部之间工作合同期满时可以自由转会，但在未到期时，必须经球员与俱乐部协商一致或者在其中一方有正当理由终止工作合同的情况下才能转

会。换言之,在工作合同期限内,俱乐部同意与否直接决定了球员是否能够实现转会。最后,球员转会受到名额限制。每个俱乐部每年能够转入与转出的球员名额都有明确的限制,超额转会的球员亦不能在足协注册。

从表面上看,转会制度导致了球员不能享有自由择业权,那是否对球员的自由择业权构成了限制?转会规则与劳动法规又当如何适用?

一方面,转会是职业球员享有自由择业权的体现,是在尊重球员自己意愿的基础上的劳动关系转移,而受转会规则的约束又是职业球员的义务。转会制度的出现,是为了规范职业足球运动,试想赛季内球员随意转会,必将会给整个足球业带来毁灭性打击,普通球员的权利将难以保障。作为足球运动中不可或缺的主体,共同维护足球运动健康稳定发展亦为其义务。因而从义务的角度而言,职业球员的自由择业权应当受到转会规则的限制^[16]。另一方面,转会规则是对球员与俱乐部的共同制约。劳动者之所以需要倾斜保护的原因在于用人单位易借助自身的优势地位侵害劳动者的权利,转会规则并不是由俱乐部制定来限制球员的规则,而是足协出于行业管理需要而制定的,对双方均具有约束力。因此,即使转会规则在一定程度上会约束球员的自由择业权,但这种约束是出于足球行业健康发展的考量,并不构成对球员基本劳动权利的不正当侵犯。这时,应当遵守转会规则,不再适用劳动法的相关规定。

4.2.2 劳动合同解除中的“正当理由”

根据《劳动合同法》的规定,劳动者享有无因单方解除劳动合同的权利,仅需30日之前通知用人单位,无需取得用人单位同意,此外劳动者与用人单位也享有协商解除合同与基于正当理由解除劳动合同的权利。而根据足协发布的行业规定来看,虽然职业球员与俱乐部均可根据协商一致或基于正当理由解除合同,但球员不享有提前30日通知俱乐部就可任意解除工作合同的权利。由此,劳动合同解除层面有两个问题需要讨论,一是球员不享有《劳动合同法》第37条的解除权是否合理;二是《劳动合同法》中与行业规定对“正当理由”规定的差异及其适用。

第一,职业足球运动员不能无故解除和俱乐部之前的工作合同。职业球员不仅为俱乐部提供服务,其本身就是构成俱乐部的难以替代的部

分,每个球员对俱乐部的作用与价值都不同。如果球员可任意与俱乐部解除合同,不仅会影响比赛,更会对整支球队甚至整个足球市场的稳定产生难以估量的影响^[17],所以才有了转会规则关于“转会期”的规定。维护工作合同的稳定性是足协在制定行业规定时的一项重要原则,球员不应当享有无过错的单方解除权。第二,足协规定职业球员与俱乐部双方均可基于正当理由终止工作合同^[18]。其中球员可以因为俱乐部欠薪而终止合同,且无需承担责任;也可由于出场时间不足俱乐部本赛季正式比赛时间的10%而终止与俱乐部的工作合同,此时无需接受体育处罚,但可能需要对俱乐部进行经济赔偿。有学者将这条规定称为“体育性正当理由”^[19]。足协制定的行业规则中并未对俱乐部可以解除合同的正当理由进行具体规定^[20]。对比《劳动合同法》第38、39、40条对“正当理由”的规定,行业规则与之并不冲突,只是结合行业特色作出了细化解释与规定,但仍不如《劳动合同法》中规定的完善。因此认为,对于可以解除工作合同的正当理由,足协有规定的从其规定,未规定的适用《劳动合同法》。

4.2.3 试用期与无固定期限

《劳动合同法》中为保障劳动者的利益,对试用期与无固定期限劳动合同做出了规定,但这两项规定无法用于球员与俱乐部之间的工作合同是毋庸置疑的。《劳动合同法》规定试用期最长是6个月,在试用期内除有正当理由外不得解除劳动合同。而在职业足球领域,俱乐部为确定一个球员是否符合球队标准通常会有一个试训期,但试训期不等同于试用期,只有试训符合要求的球员,俱乐部才会与之签订工作合同并为其注册。试用期的期限最长6个月,短则一两个月,这在职业球员工作合同中无法实现。因此职业球员的工作合同不适用试用期的规定。

无固定期限劳动合同的规定更加无法适用于职业球员。一方面,在职业足球的高竞技水准要求下,相较于一般劳动者,球员的职业生涯具有短期性特征,无固定期限在职业足球中无从谈起。另一方面,球员在与俱乐部合同期满之后就可以自由转会,而新俱乐部也无需支付转会费。无固定期限劳动合同对于球员而言不是对权利的保障,反而可能成为球员自主择业的障碍。因此,无固定期限劳动合同的规定在职业球员的工

作合同中并无适用的必要，反之足协对俱乐部与球员之间合同期限最短不得少于1个赛季，最长不能超过5年的规定更有利于保障职业球员的劳动者权利。

以上三方面是《劳动合同法》在调整职业球员与俱乐部工作合同时与足协行业规定冲突较为明显的地方，而由于足协的行业规则并未不正当侵犯球员作为劳动者应享有的基本权利，反而可能更有利于对球员权利与俱乐部权益的双重保障。因此，不应强行套用《劳动合同法》，而应提倡行业自治规范优先。至于劳动合同的其他方面，或将来行业规范与《劳动合同法》发生冲突时应当如何适用，则正如前文所述，应以是否不正当损害劳动者基本权利为判断标准。

4.3 《劳动争议调解仲裁法》与职业足球争议解决

2015年，陈禹杭、宋佳俊等多名球员就与沈阳东进足球俱乐部发生的劳动争议在劳动仲裁委员会不受理之后向沈阳市铁西区法院提起诉讼，一审法院根据《中国足球协会章程》的规定以及球员与俱乐部签订工作合同中“双方争议不得诉诸法院只能提交足协仲裁委员会”的约定做出不予受理的裁定。但在二审中，沈阳市中级法院则认为职业球员与俱乐部之间构成劳动关系，双方发生的劳动纠纷有权向劳动仲裁委员会提请仲裁。在本案中一审法院与二审法院持有的不同立场，正是我国多年来劳动仲裁委员会与法院对职业球员与俱乐部之间劳动纠纷态度的缩影。

《体育法》第33条规定在竞技体育中发生纠纷的，应由体育仲裁机构负责调解与仲裁。《国际足球联合会章程》《亚洲足球联合会章程》《中国足球协会章程》中均规定国家协会、俱乐部与俱乐部会员之间不得将与国际足联、国家协会、俱乐部以及俱乐部会员之间的争议诉诸法庭，而是应当提交足协仲裁机构仲裁。而《劳动争议调解仲裁法》第2条明确规定我国境内用人单位与劳动者之间发生劳动争议适用该法。球员与俱乐部之间的劳动争议在司法实践中出现了有的劳动仲裁委员会、法院受理，有的则不予受理的情况。

笔者认为，职业球员与俱乐部之间构成劳动关系，因此争议理应受到《劳动仲裁法》的调整，属于劳动仲裁委员会与法院的受理范围。一方面，球员和俱乐部之间的劳动纠纷不属于《体

育法》第33条规定的情形。体育仲裁机构受理的范围是在竞技体育中发生的纠纷，即需要发生在竞技体育活动的过程中，且与竞技体育密切相关。足球属于竞技体育，但球员与俱乐部之间的劳动纠纷并非发生在竞技活动之中，且二者之间的劳动争议如同普通劳动纠纷一样，与竞技活动并无直接联系，因而不属于第33条规定的情形。另一方面，依足协规定而排除《劳动仲裁法》的适用，是混淆球员劳动者身份与会员身份的结果。足协对球员、俱乐部、足协之间争议不得诉诸法院的规定中，其“争议”指的是社团内部的争议，并不包括职业球员与俱乐部之间的劳动争议。职业球员拥有足协会会员与劳动者的双重身份，作为足协会会员，可以与足协约定因社团管理产生的争议不得诉诸法院；但作为劳动者，与俱乐部发生的劳动纠纷则必须遵循《劳动仲裁法》的规定予以解决。部分劳动仲裁委员会、法院未清晰认定球员的双重身份才错误地不予受理球员与俱乐部的劳动争议。

5 结语

足球作为世界第一运动在我国受到越来越多人的关注，在足球改革一派欣欣向荣的现象背后，职业球员权利无法得到保障的情形依然存在。职业足球改革的目标除了促进足球产业发展之外，更应当注重对职业球员权利的保障。在劳动法的视角下，职业球员作为劳动者而享有的就业权、自由择业权、获得劳动报酬权等基本权利不容侵犯。由于职业与行业的双重特性，职业球员不同于一般劳动者，劳动法规逐条适用可能不但不能保障球员的权利，反而损害球员的利益，甚至破坏整个足球业的发展。因此，应当在劳动法规与足球行业规则之间寻找利益平衡点，以职业球员基本劳动权利不受不正当侵犯为标尺，在行业规则优先的基础上，妥善适用劳动法规，有效保护职业球员的权益。

参考文献：

- [1] 侯玲玲,王全兴.我国职业足球运动员的劳动者地位和劳动法保护[J].当代法学,2006,20(4):34-41.
- [2] 朱文英.职业足球运动员转会的法律适用[J].体育科学,2014,34(1):41-47.
- [3] 黎建飞.劳动与社会保障法教程[M].2版.北京:中国人民大学出版社,2010:60.

- [4] 张笑世. 对我国职业运动员工作合同法律问题的认识[J]. 中国司法, 2008(5):84-85.
- [5] 中国足球常欠薪 郝海东称球员比农民工惨[EB/OL]. (2006-09-20)[2017-07-20]. http://news.china.com/zh_cn/news100/11038989/20060920/13638074.html.
- [6] 毛素梅, 王倩. 当职业球员合约遇到《劳动合同法》[J]. 职业, 2008(25):30-31.
- [7] 韩勇. 体育与法律: 经典体育纠纷案例评析(二)[M]. 北京: 人民体育出版社, 2017.
- [8] 劳动和社会保障部法制司. 中德劳动与社会保障法: 比较法文集[M]. 北京: 中信出版社, 2003:82.
- [9] 卡尔·克拉尔. 劳动法的革新[M]//劳动法评论: 第一卷. 北京: 中国人民大学出版社, 2005:355.
- [10] 杨天红. 论职业运动员与俱乐部间法律关系的定位——与朱文英教授商榷[J]. 中国体育科技, 2015(3):139-144.
- [11] 孙微, 李倩, 陈卫. 法律解释学与法律社会学相结合: 我国竞技体育纠纷解决机制[J]. 河北体育学院学报, 2015, 29(2):49-53.
- [12] 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008:28.
- [13] 郭锐, 杨康. 我国运动员职业劳动法律规制的基本问题[J]. 河北体育学院学报, 2012, 26(6):16-18.
- [14] 王全兴. 劳动法[M]. 3版. 北京: 法律出版社, 2009:62.
- [15] 刘剑. 论我国职业足球运动员的自由转会权[J]. 成都大学学报: 社会科学版, 2008(5):29-32.
- [16] 李宗辉. 职业运动员转会中的法律问题探析[J]. 天津体育学院学报, 2015, 30(4):339-344.
- [17] 韩勇. 职业球员劳动合同解除及相关法律问题研究[C]//第十八届世界体育法大会论文集, 2012.
- [18] 中国足球协会. 中国足球协会球员身份与转会管理规定[Z]. 足球字[2015]649号, 2015.
- [19] 罗小霜. 论职业球员合同解除的体育性正当理由[J]. 体育科研, 2014(6):38-41.
- [20] 中国足球超级联赛俱乐部运动员工作合同[EB/OL]. (2015-03-31)[2017-07-20]. <http://www.chinalawedu.com/web/203/wa1503319315.shtml>.

Exploration and Analysis on the Rights Protection of Professional Football Players from the View of Labor Law

XIE Li-yuan

(School of Economic Law, East China University of Political Science and Law, Shanghai 200042, China)

Abstract: The football reform in China has seen an obvious effectiveness, but the problem that the rights of professional football players can not be effectively guaranteed is still not properly solved. Based on such reasons as meeting subject eligibility, a subordinate relationship between the players and their clubs, and lack of identity disorder in legislation and judicial practice, it is considered that due to the labor relationship between the professional players and their clubs, the legitimate rights and interests of professional players as laborers has laws to abide by. Meanwhile, the scarcity of professional players, irreplaceability, high risk, short career period as well as the international and the duality of internationalization worldwide and autonomy within the football industry, make it necessary to further clarify the particularity of the labor relations between two sides. The relevant provisions of the Labor Law can not be simply applied to the rights protection of professional players one provision after another. The basic principle which safeguards the basic rights of professional players should be taken, and the balance of interests between labor laws and rules in football industry should be sought. Labor rules should be properly applied in addition to respecting the rules within the football industry.

Key words: labor law; labor relations; professional football players; particularity; transfer rules of players; freedom in choosing a job; labor dispute