



我国职业体育俱乐部“欠薪”的法律规制

华彬

摘要: 主要采用文献资料、逻辑分析等方法,探讨了我国涉及职业体育俱乐部“欠薪”问题的相关法律规定,且对规制职业体育俱乐部欠薪的法律缺失进行了分析,并提出了治理我国职业体育欠薪问题的相关措施。

关键词: 职业体育; 俱乐部; 欠薪; 法律规制

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2011)04-0091-05

Legal Regulations on the Back-pay of the Chinese Professional Sports Clubs

HUA Bin

(Hunan University of Commerce, Hunan 410205, China)

Abstract: By the methods of literature study and logic analysis, the article discusses the relative legal regulations on the back-pay of some Chinese sports clubs and points out the legal deficiencies for the back-pay of professional sports clubs. It puts forward some measures for solving the problem of back-pay in the field of Chinese professional sports.

Key words: professional sport; club; back-pay; legal regulation

我国竞技体育职业化发展以来,职业体育俱乐部的欠薪事件屡屡出现,以往职业运动员的“高薪神话”仿佛一夜间被“欠薪”所打破。职业体育俱乐部欠薪事件往往为各大新闻媒体所报道,由此而引发的讨论受到社会各界的广泛关注。从2006年郝海东的“球员民工论”^[1,2]到2009年国务院调研组将“欠薪”视为造成职业联赛假赌泛滥、青少年足球人才流失严重两方面问题的主要原因,这些都意味着解决俱乐部的欠薪问题并建立起职业体育欠薪保障机制是当前我国职业体育发展所面临的重要问题。有效地解决欠薪问题对于现阶段我国职业体育的发展以及对职业运动员权益的维护都有着积极的意义。

1 职业体育俱乐部欠薪事件概述

近年来,随着职业体育的快速发展,我国职业体育领域劳资矛盾已经开始显现,职业体育俱乐部“欠薪”事件时有发生,引起了社会各界的广泛关注。据媒体报道,2004年12家职业足球俱乐部中5家存在欠薪问题,总金额高达5450万元,其中夺得首届中超冠军的深圳健力宝队欠薪2800万,占到总额的一半^[3]。2004年10月,被拖欠薪水的深圳健力宝足球俱乐部球员以集体罢训的方式提出抗议^[4]。2004年重庆力帆足球俱乐部与谢晖的欠薪纠纷还上诉至了法院^[5]。2005年9月1日,深圳健力宝球员再次罢训,这也是他们的第二次罢训,理由是无法忍受俱乐部长时间拖欠工资和奖金^[6]。2009年底,中国足协在中超俱乐部老总会议上内部通报了国务院足球工作调研小组在大面积走访球员、俱乐部以及地方足协后,对于目前中国足球现状的初步调研结果,其中发现曾经引发巨大争论的中国球员高收入现象,早已不复存在,俱乐部中年轻球员的月收入只有几千元,少的甚至只有一两千元^[7]。调研组还发现“欠薪”目前已经成为一个十分严重的问题,而除了个别几家中超俱乐部外,

其他俱乐部都不同程度地存在欠薪情况^[8]。调研组还发现,因为俱乐部自身经营始终入不敷出,使资金出现了问题,以及部分俱乐部经营者缺乏职业道德,一条“以赌养薪”的灰色产业链也悄悄形成。一些俱乐部一方面拖欠球员们工资,另一方面又在“哭穷”的同时,怂恿球员们通过打假球或者赌球等不道德的违法行为牟利,最终导致假球和赌球的现象在国内足球联赛中泛滥^[9]。而最近出现的“南京有有讨薪事件”又一次把中国职业体育领域的欠薪问题推到了舆论的风口浪尖。不仅仅是足球,篮球方面的欠薪事件也时有发生,如2005年的CBA云南俱乐部欠薪事件^[10];2010年山东黄金男篮遭遇欠薪问题^[11]。可以看出,“欠薪”在我国职业体育领域已经变成了比较普遍的现象,而运动员面对俱乐部的欠薪却显得无能为力,运动员权益得不到保障。针对这些现象,我们不能指望每一次的个案处理措施,而是需要建立长效机制,从根本上解决“欠薪”问题。

2 职业体育俱乐部欠薪与运动员的劳动报酬权

职业体育劳资纠纷随着我国职业体育的发展日益凸显,而劳资纠纷中,劳动报酬是核心问题。所谓职业体育俱乐部欠薪,通常是指作为雇主的职业体育俱乐部没有按时支付或者不支付职业运动员应得的劳动报酬而形成的职业体育俱乐部与职业运动员之间的债权债务关系。对于以体育为职业的运动员来说,通过与职业体育俱乐部建立雇佣关系从而为俱乐部效力来获取报酬是职业体育运动员的直接目的。运动员作为特殊的劳动者,劳动报酬权是他们作为劳动者在职业体育劳动关系中享有的基本权利,也是核心权利。从劳权论的角度来看,劳动报酬权是劳动权的基础和核心,俱乐部欠薪行为实际上是侵害了运动员作为劳动者的劳动报酬权。从整个法治环境看,除了职业体育行业,目前我国其他行业的劳动者(如农民工)劳动报酬权受侵害的现象也

收稿日期: 2011-05-23

作者简介: 华彬,男,副教授。主要研究方向: 高校体育教育。

作者单位: 湖南商学院 体育教研部, 湖南 410205



普遍存在,加强劳动报酬权的法律保护已经成为我国面临的一项重要任务。

3 我国对职业体育俱乐部“欠薪”行为的规制

3.1 一般法律的规制

职业体育俱乐部是具有独立法人资格的经营实体,职业运动员与职业体育俱乐部之间的法律关系是雇佣合同关系。所以,俱乐部的欠薪问题适用我国《劳动法》及其配套法规中对企业欠薪问题的相关规定。我国有关法律法规对用人单位拖欠职工工资作了严格的禁止性规定,同时还规定了相应的处罚措施。其中我国《劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资^[12]。《劳动法》第九十一条明确规定,用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的,由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可以责令支付赔偿金:(1)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(2)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(3)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(4)解除劳动合同后,未依照本法规定给予劳动者经济补偿的^[13]。《违反〈劳动法〉行政处罚办法》对违反以上规定的行为给出了相应的处罚规定,其中第六条规定用人单位上述行为之一的,应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的1~5倍支付劳动者赔偿金^[14]。《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条规定,用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外,还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金^[15]。此外,第十条还规定,用人单位解除劳动合同后,未按规定给予劳动者经济补偿的,除全额发给经济补偿金外,还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金^[16]。

3.2 单项协会对职业体育俱乐部欠薪的规制

1999年国家体育总局发布的《关于加快体育俱乐部发展和加强体育俱乐部管理的意见》中规定,对于企业性质的体育俱乐部,各地要将其纳入体育市场的管理范畴,依法加强监督和管理。各级各类单项运动协会要尽快完善自身的章程和有关规章制度,切实明确与俱乐部会员之间的权利义务关系,并在章程规定的范围内加强对俱乐部的管理。可见,各单项体育协会是我国职业体育俱乐部的管理机构。所以,单项体育协会应该对本协会所管的职业体育俱乐部薪资问题进行监管。但是,目前各单项协会并没有就规制职业体育俱乐部欠薪行为制定具体、可行的规章制度。以足球为例,中国足协目前要求各俱乐部解决欠薪问题的政策依据来自于俱乐部的“准入制度”。按照该“准入制度”,各俱乐部不得以任何理由拖欠球员工资,情节严重者将被勒令降级,失去参加中超联赛的机会。不过,近年来中国足协虽然“三令五申”要求各俱乐部解决自己的欠薪问题,但是效果并不理想。“准入制度”无法严格实行,按照足协的规定,俱乐部欠薪3个月是底线,但很多俱乐部的欠薪时间远远超过了这一期限,如在“南京有有俱乐部欠薪”事件中,球员声称俱乐部欠薪已达3年^[17]。再加之“阴阳合同”的存在,以及一些俱乐部有些为难球员等现象的存在,使得球员们“讨薪”无门。

4 规制职业体育俱乐部欠薪的法律困境

4.1 我国对欠薪的法律归责原则不利于职业运动员

从我国整个立法现状来看,我国法律还未对欠薪行为形成一套成熟的制裁机制。我国《劳动法》及其相关配套法规对欠薪行为的规制力度不够,仅仅将“无故拖欠工资”视为违法。什么才是无故拖欠工资呢?根据劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第五十条对无故拖欠工资作了界定,是指“用人单位无正当理由在规定时间内故意不支付劳动者工资^[18]。”劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第四条进一步指出,无故拖欠“系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因、无法按时支付工资;(2)用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后,可暂时延期支付劳动者工资,延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠^[19]。从上述规定可见,我国对欠薪的法律归责原则是过错责任原则,过错是欠薪法律责任的一般构成要件。根据这一原则,职业体育俱乐部只要没有过错,就可以拖欠工资且不必承担违约责任。这一原则对运动员来说是不合理的。当运动员在合同期内为俱乐部效力时,本质上是在进行劳动,完成了为俱乐部效力的过程就等于是履行了法定的劳动义务,此时运动员就得到了获取劳动报酬的权利。运动员劳动的成果(如俱乐部以竞赛获得的赞助、赛事转播收入等)是属于俱乐部所有,而运动员并不能参与俱乐部利润的分享,理所当然也不必承担俱乐部的经营风险。由此可见,将俱乐部的经营状况作为欠薪法律责任的免责事由,实际上是俱乐部把本应由自己承担的经营风险转嫁给了运动员。这对于运动员来说是极其不公平的。而在现实中,俱乐部拖欠工资往往都是经营困难、资金周转受到影响等为理由,恰好我国职业体育领域没有建立运动员工会。所以,职业体育俱乐部往往进行无过错抗辩。可见,我国的欠薪法律归责原则不利于职业运动员利益的维护。

4.2 相关法律规定的缺陷

我国法律对欠薪的规定除了前文的相关规定外,在2008年1月1日起施行的《劳动合同法》中也有新的规定。其中第八十五条规定,用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金:(1)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;(2)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(3)安排加班不支付加班费的;(4)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的^[20]。根据我国上位法优于下位法、新法优于旧法、特别法优于普通法的原则,《劳动合同法》第八十五条成为治理欠薪的主要法律依据,以往适用的与《劳动合同法》规定不符的规定或废止或需修改。但是从第八十五条的具体条文来看,该条款存在的一定的缺陷。首先,该条款中“责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准



向劳动者加付赔偿金”的责令行使主体不明确，是劳动主管部门、仲裁机构还是法院？其次，该条款对责令的效力与期限没有明确规定^[21]。所以，从以上论述可见，我国法律对欠薪缺乏可操作的、实质性的惩戒性条款。

4.3 救济成本过高

我国《体育法》第三十三条规定，在竞技体育活动中发生纠纷，由体育仲裁机构负责调解、仲裁^[22]。但是，目前我国还没有建立独立的体育仲裁机构，所以职业体育领域发生的薪资纠纷只能通过普通的劳动争议仲裁程序获得解决。由于我国体育行政主管部门以及各单项体育协会并没有对职业体育俱乐部欠薪问题做出明确的规定。所以我国《劳动法》及其相关配套法规成为了规范俱乐部和球员之间雇佣关系的主要法律。那么，按照2008年起施行的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五条规定，发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼^[23]。法院在审理劳动争议案件，实行的是两审终审制。因此，我国劳动争议处理体制为“一调、一裁、两审”的体制。对于职业体育俱乐部欠薪，运动员可先申请劳动仲裁，若仍有争议，就可以通过起诉由法院进行裁决。如2004年谢晖向重庆力帆足球俱乐部讨工资一案，先是由重庆市江北区劳动争议仲裁委员会作出裁决，裁决原力帆足球俱乐部应当向谢晖给付工资、补偿金、滞纳金等共计400万元。力帆不服裁决结果，向法院提起诉讼，在诉讼过程中双方庭外和解，力帆赔偿谢晖损失70万元^[24]。由此可见，虽然纠纷得到了最后的解决，但运动员利益还是没有得到很好的维护，主要原因是运动员考虑到今后的发展，都不愿意与俱乐部对簿公堂。此外，“先裁后审”的程序周期太长，一个案件从申请仲裁到法院审理再到执行，有时这个过程可能需长达近一年的时间方能结案，有可能造成久拖不决现象。从波斯纳的经济分析法学来看，这直接造成了运动员“等待成本”的提高，因为职业运动员是一个特殊的劳动群体，其职业特性都不允许其在纠纷的处理上花费太多的时间和精力。此外，我国的单项协会如足协，在其章程中规定，不将自己与国际足联、亚足联及其会员协会和俱乐部的任何争议提交法院。这些对于运动员来说都会望而却步，而且由于我国还没有建立运动员工会，运动员单兵作战付诸法律对运动员今后的发展也不利。所以当俱乐部欠薪时，球员往往只能通过罢训等极端方式与俱乐部斡旋，然而从当前一些俱乐部运动员的罢训行动看，罢训根本不能实质性的解决“欠薪”问题。

4.4 支付令制度的缺陷

支付令制度是人民法院根据债权人的申请，向债务人发出支付令，督促债务人限期履行债务的法律制度^[25]。《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令^[26]。”此外，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持

调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令^[27]。从某种程度上讲，支付令制度增加了一种劳动者维护自身劳动报酬权的救济途径。相对于传统的“一调、一裁、两审”的劳动争议处理机制，支付令制度有着其特有的优势。根据我国《民事诉讼法》第十七章督促程序的规定，债权人提出支付令申请后，人民法院应当在五日内通知债权人是否受理^[28]。人民法院受理申请后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起十五日内向债务人发出支付令^[29]。债务人应当自收到支付令之日起十五日内清偿债务，或者向人民法院提出书面异议^[28]。可见，支付令制度处理欠薪问题的周期短。根据最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的意见规定，申请支付令每件交纳申请费100元，督促程序因债务人异议而终结的，申请费由申请人负担，债务人未提出异议的，申请费由债务人负担。可见支付令的成本较低。此外，支付令具有既判力和强制执行力，如果债务人在收到支付令的15日内没有提出书面异议且又不履行债务，申请人可以向法院申请强制执行^[25]。虽然支付令制度有着诸多的优势，也体现了立法者为保护债权人利益的良好愿望，但是因为支付令是以债权人一方提出的主张和理由为根据，未经债务人答辩，所以法律允许债务人以异议的方式对支付令提出自己的答辩意见，试图从立法上保证了人民法院公正处理这类案件，平等保护双方当事人的合法权益^[30]。这主要体现在《民事诉讼法》第一百九十四条的表述。该条规定，人民法院收到债务人提出的书面异议后，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效，债权人可以起诉^[31]。虽然债务人享有异议权无可非议，但主要存在的问题是很多债务人都都会滥用异议权。滥用异议权的通常表现是，债务人通过编造一些理由（含不实理由）提出异议，这样支付令就自动失效。债务人利用这种异议权，往往将欠薪问题拉回到了最初的起点。也就是说债权人需要重新走诉讼程序，很大程度上并没有避免讼累。造成这种情况的主要原因是我国法律没有对债务人异议权加以合理的限制。所以，我国支付令制度有着诸多优势的同时也存在着先天的缺陷。对于劳动者来说，支付令制度并不是薪资追偿的“灵丹妙药”。当然对于当前缺乏救济途径的职业运动员来说，支付令制度也是值得一试的救济途径。

5 对我国职业体育欠薪的治理思路

5.1 完善规制欠薪的法律体系

5.1.1 在法律层面优化劳动争议处理机制，降低救济成本

目前，我国劳动争议处理机制采用的是“调、裁、审”依次进行的单轨制体制，其程序繁杂，处理周期长。虽然是否选择调解可以由当事人自行决定，但是劳动仲裁却是诉讼的强制性前置程序。从经济分析法学来看，根据波斯纳的“等待成本”原理，过长的劳动争议处理周期将会造成运动员“机会成本”和“直接成本”的损失，时间拖延越长，运动员机会成本就越大（如劳动纠纷可能影响到运动员下一赛季的签约）。那么是否可以通过立法或对现行《劳动法》及相关配套法规的修改对争议处理机制进行优化呢？把劳动争议处理体制进行分轨，即采用“或裁、或审，裁审分轨，各自终局”的体制，也就是说，如果运动员遇到劳动纠纷不愿



调解或调解未果,运动员可以在仲裁和诉讼两者之间选其一,如果申请仲裁就不得再提起诉讼,且仲裁的裁决为终局裁决;如果提起诉讼的就不得再申请仲裁。其中,诉讼实行两审终审制;仲裁则有一裁终局和两裁终局两种主张。这种分轨制的争议处理机制可以简化处理程序,缩短争议处理时间,对于运动员来说可以直接降低“等待成本”。

5.1.2 对欠薪免责事由加以调整,加大法律惩治力度

从上文论述可知,我国劳动法对企业欠薪法律责任的归责原则界定为“过错责任原则”。根据这一原则,职业体育俱乐部只要没有过错,就可以拖欠工资且不必承担违约责任。实际上,俱乐部一旦出现欠薪问题,都会以经营状况困难作为欠薪法律责任的免责事由。这一原则对运动员来说是不公平的。俱乐部作为用人单位,按时支付工资是他们的法定义务,用人单位不得以任何理由(包括以不可抗力)对欠薪行为进行抗辩。所以,国家应该对欠薪的免责事由进行重新确定,并且通过立法对恶意欠薪等行为追究行政责任甚至刑事责任,加大对欠薪行为的法律惩治。

5.1.3 完善支付令制度

我国支付令制度是为维护债权人利益而实行的一项权利保障制度。这一制度也为劳动者维护自身劳动报酬权增加了一条的救济途径。但是由于我国立法上没有对债务人异议权进行合理的限制,使得支付令极易因债务人异议而失效。所以,支付令制度在我国还没有发挥其应有的作用。怎样才能防止债务人滥用异议制度呢?有学者提出,将督促程序与诉讼程序衔接起来^[32];还有学者提出,将督促程序与诉讼程序衔接后,还应该制定相应的保障措施,尽可能避免债务人无理地将案件带入诉讼程序,增加债权人的讼累。为防止债务人拖延诉讼,经过诉讼程序审理认定债务人在督促程序中提出的异议不实的,给予债务人相应的惩罚,比如可以由债务人承担债权人在前后诉讼中支出的一切费用(如律师费、诉讼活动费、误工费等)^[33]。此外,对于债务人对异议理由弄虚作假的行为,可以根据《民事诉讼法》第一百零二条的规定将其认定为伪造、毁灭重要证据的情形。通过这种增加债务人因滥用异议权而造成不利诉讼风险的手段,将大大限制债务人滥用异议权的情况。

5.2 完善规制职业体育俱乐部欠薪的制度安排

我国法律对企业欠薪行为的规制还存在许多不完善的地方,还需要在国家层面进一步完善相关方面的立法。而在相关立法尚未完善的现行法律框架内如何对我国职业体育俱乐部欠薪进行治理呢?在制度安排上进行改革是我们在现有法律框架内解决职业体育俱乐部欠薪问题的重要路径。

5.2.1 建立职业体育欠薪保障基金制度

欠薪保障基金制度是不少国家或地区普遍建立的一项重要工资保障制度,其主要做法是,政府主管部门向企业或雇主强制性地收缴一定的欠薪保障费,建立一项工资垫付基金,当出现企业破产、依法整顿、雇主隐匿或逃逸等特殊情形,导致欠薪问题发生时,劳动者可以请求该基金支付欠薪,基金经审核后即应予以垫付,然后再由其向企业或雇主行使所垫付工资的代位追偿权^[34]。在我国,深圳于1996年10月率先通过了《深圳经济特区企业欠薪保障条例》,在我国首次建立欠薪保障基金制度。1999年,上海

市人民政府印发《上海市小企业欠薪基金试行办法》,规定用工在300人及其以下的企业均须缴纳欠薪保障费,2000年发布《关于本市小企业欠薪保障金收缴的实施意见》,2007年10月1日发布《上海市企业欠薪保障金筹集和垫付的若干规定》,上海市所有企业均须交纳欠薪保障金,欠薪保障金制度正式实行。在我国职业体育领域,以中国足协为例,从“有俱乐部欠薪事件”看,中国足协目前的做法是每年年初,每家中甲俱乐部都要向足协上交100万联赛保证金,如果俱乐部不解决拖欠问题,中国足协就会把这部分钱先发给队员。存在的问题是由于一些俱乐部拖欠了较长时间的工资,使得这部分联赛保证金无法付清所拖欠的工资。所以,有必要在我国职业体育领域建立专门的欠薪保障基金制度,欠薪保障基金可以由俱乐部缴纳,将其纳入准入制度之中。

5.2.2 建立运动员工会组织,确立职业体育劳动争议处理的“三方机制”

工会是市场经济体制下调整劳资关系的一个重要结构性部分,同样运动员工会是竞技体育市场化运行过程中平衡劳资关系的必然选择。治理俱乐部欠薪问题的一个重要市场手段是建立职业运动员工会,并确立运动员工会组织在职业体育劳资关系中的地位。在职业体育发达国家,运动员工会和其他产业工会一样是一个比较常见的劳工组织,是职业体育劳资关系中重要的结构性部分。我国职业体育发展过程中的劳资关系矛盾日益凸显,而作为市场经济体制下职业体育劳资关系中的结构性部分——运动员工会组织在我国还没有建立起来,使得我国职业体育劳资关系中劳资双方力量极大的不平衡。我国运动员在劳资关系中可谓是“弱势群体”。职业运动员在维护自己利益的过程中往往是单兵作战,无法形成凝聚力。运动员在劳资关系中的弱势地位决定了他们应该通过建立工会团结起来才能维护自己的合法权益,运动员个人的力量是微乎其微的,如果单兵与俱乐部业主对抗往往达不到权益的维护,反而可能遭到解雇、封杀、处罚、下放或者更为不平等的待遇。运动员工会组织在欠薪保障问题上可以发挥积极的作用,首先,运动员工会可以通过与俱乐部进行集体谈判,签订集体合同或者“专项工资协议”,在源头上解决俱乐部拖欠工资问题。当然集体谈判制度是一项复杂的工作,应该结合国外职业体育运动员工会集体谈判制度的优点,根据我国的具体国情设计出一项既不损害优秀运动员利益,又能保证其他层次运动员尤其是年轻运动员利益的集体议价制度。其次,当俱乐部欠薪发生后,运动员工会可以配备专门的机构和人员,积极主动地为运动员追讨欠薪,维护运动员的工资权益。再者,运动员工会可以合理引导运动员在欠薪问题上的集体行动,避免罢训、罢赛等极端行为,合理解决欠薪问题。第三,运动员工会建立后,确立“三方争议处理机制”。我国2001年修订的《工会法》第三十四条和2007年《劳动争议调解仲裁法》第八条规定,劳动行政部门应当会同工会和企业方面代表,建立劳动关系三方协商机制,共同研究解决劳动关系方面的重大问题^[35,36]。这对于我国职业体育劳动争议的处理具有重要意义。

5.2.3 强化工资支付的监督制度

首先,体育行政主管部门和各单项体育协会应该对俱乐部工资支付情况进行定期的监察,实施俱乐部定期报送工资支付表制度。其实,根据《劳动合同法》第七十八条规定,



工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助^[37]。所以,成立运动员工会后,运动员工会应该对俱乐部遵守工资支付法律、法规的情况进行监督。最后,运动员个人对俱乐部违法支付工资的行为也应该及时向相关部门反映。

5.2.4 建立对俱乐部欠薪行为的惩治制度

目前,我国的法律体系并没有对欠薪行为进行严厉的惩戒措施,对欠薪行为的惩治力度不够,所以,企业为欠薪付出的代价很小。有些欠薪企业不仅未因违法行为受到惩罚,反而从中得到好处,成为经济学和法学所称的“有效违约”,从而对企业变本加厉地欠薪起到了潜在鼓励的效应^[38]。虽然目前有许多学者提出以刑法对欠薪问题予以规制,但还存在许多有待解决的问题,欠薪入刑还需要一个较长的过程。所以,对于俱乐部欠薪行为的惩治在当前只能依靠我国体育行政主管部门或各单项体育协会出台相关处罚措施,对俱乐部欠薪行为予以严格规制。

6 结语

职业体育俱乐部欠薪问题已经成为影响中国职业体育发展的重要问题。从国家立法层面来讲,俱乐部的欠薪问题适用我国《劳动法》及其配套法规中对企业欠薪问题的相关规定,但是我国对治理企业欠薪行为仍然存在一些法律缺失,加上体育行政主管部门没有建立有效的欠薪保障和惩治制度,致使无法对职业体育俱乐部欠薪行为进行有效的法律规制。对于职业体育运动员来说,由于其职业的特殊性,面对俱乐部欠薪,存在缺乏救济途径、救济成本高的问题。所以,在立法上应该完善对欠薪行为的法律规制体系。而在法律尚未完善以前,也就是在目前的法律框架内,要解决职业体育俱乐部的欠薪问题,必须加强职业体育的行业自治,完善规制俱乐部欠薪的制度安排。即在我国职业体育领域建立欠薪保障基金制度,维护运动员的劳动报酬权;成立职业运动员工会组织,实行合理、可行的集体谈判制度,签订集体合同或者“专项工资协议”,在源头上解决俱乐部欠薪问题;此外,体育行政主管部门或单项体育协会应该强化俱乐部工资支付的监督制度,加大对俱乐部欠薪行为的惩治力度。

参考文献:

- [1] 燕农. 郝海东“球员民工论”的“价值”在哪里[J]. 农村. 农业. 农民, 2006, 9.
- [2] 谢安. 中国足球欠薪现象恶性循环, 郝海东: 球员比民工惨[N]. 中国足球报, 2006-09-19.
- [3] 一张价值五千万的白条——中超12家俱乐部5家欠薪[EB/OL]. <http://sports.sohu.com/20041203/n223311148.shtml>.
- [4] 足坛新贵健力宝欠薪事件[EB/OL]. <http://www.southcn.com/job/features/features/2004reviews/200412241367.htm>.
- [5] 高炜. 谢晖力帆闹起劳资纠纷, 中国足协希望理顺关系[N]. 北京日报, 2004-02-06.
- [6] 健力宝众将二度集体罢训 中超冠军再遇崩溃危机[EB/OL]. <http://sports.qq.com/a/20050901/000486.htm>.
- [7] 国务院调研组调研结果: 欠薪成为假赌泛滥主因[EB/OL]. <http://sports.so.com/20091204/n268676204.shtml>
- [8] 反赌风暴足协通报国务院调研结果[EB/OL]. <http://xbsb.gansudaily.com.cn/system/2009/12/04/011376179.shtml>
- [9] 中超俱乐部大面积欠薪 以赌养薪已成足坛产业链[EB/OL]. <http://news.sohu.com/20091203/n268637745.shtml>
- [10] 沈忱. 红河欠薪事件再起风波 球员欲告篮协和云南俱乐部[N]. 北现代快报, 2009-08-28.
- [11] 胡建明. 山东黄金男篮惊爆欠薪门 已拖欠队员两个月工资[N]. 齐鲁晚报, 2010-05-18.
- [12] 中华人民共和国劳动法第五十条[S]. 1994
- [13] 中华人民共和国劳动法第九十一条[S]. 1994
- [14] 违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法第三条[S]. 1995
- [15] 违反和解除劳动合同的经济补偿办法第三条[S]. 1994
- [16] 违反和解除劳动合同的经济补偿办法第十条[S]. 1994
- [17] 范宏基. 五问南京有有欠薪事件: 俱乐部欠薪 为何很难监管? [N]. 济南时报, 2010-07-26.
- [18] 关于《劳动法》若干条文的说明第五十条[S]. 1994
- [19] 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定第四条[S]. 1994
- [20] 中华人民共和国劳动合同法第八十五条[S]. 2007
- [21] 王惠. 我国欠薪防治制度存在的问题及其重构[S]. 江西社会科学, 2010, 3: 161-166
- [22] 中华人民共和国体育法第三十三条[S]. 1995
- [23] 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法第五条[S]. 2008
- [24] 莫石. 维权斗争超现实结尾 谢晖重庆力帆70万私了[N]. 体坛周报, 2004-09-01.
- [25] 张琳, 谭金可. 欠薪支付令制度的反思与完善[J]. 经济, 2010, (3): 74.
- [26] 中华人民共和国劳动合同法第三十条[S]. 2007
- [27] 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法第十六条[S]. 2008
- [28] 中华人民共和国民事诉讼法第一百九十二条[S]. 2007
- [29] 中华人民共和国民事诉讼法第一百九十三条[S]. 2007
- [30] 姚纲. 浅谈运用支付令的困难及完善[J]. 南方论刊, 2010 (3): 43
- [31] 中华人民共和国民事诉讼法第一百九十四条[S]. 2007.
- [32] 江伟. 民事诉讼法[M]. 北京: 高等教育出版社, 2000: 322.
- [33] 李汉昌, 陈金玲. 督促程序中债权人的程序障碍[J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版), 2005, 5(29): 63-67.
- [34] 许建宇. 构建我国欠薪保障制度的法学思考[J]. 中州学刊, 2006(5): 84.
- [35] 中华人民共和国工会法第三十四条[S]. 2001
- [36] 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法[S]. 2007
- [37] 中华人民共和国劳动合同法第七十八条[S]. 2007
- [38] 周立英. 论企业欠薪的规制[J]. 企业经济, 2006, (1): 86

(责任编辑: 陈建萍)