

# 关系契约视角下美国职业体育劳资集体合同的法律效力及启示

吴义华<sup>1,2</sup>, 周爱光<sup>1</sup>

(1.华南师范大学 体育科学学院, 广东 广州 510006; 2.广州大学 体育学院, 广东 广州 510006)

**摘要:** 以关系契约理论为视角, 从法律属性的研究为出发点, 分析美国职业体育劳资集体合同的效力形式与效力关系, 并探讨对我国职业体育劳资关系的启示。职业体育劳资集体合同, 应遵守作为上位法的美国劳工法和反垄断法的规定, 并享受反垄断法的劳工豁免, 集体合同的效力高于运动员个人工作合同, 也高于联盟与俱乐部的内部规章。现阶段我国职业体育实行劳资集体合同制度的时机未到, 但可赋予我国单项体育协会劳资自治权, 明确劳资自治规章的效力, 实现行业自治与国家治理相结合的统合“共治”, 同时将职业运动员个人工作合同的内容与条款作为劳资自治规章的一部分, 加强对个人工作合同的管理。随着职业体育制度化改革的加速, 以及法律、政策、制度设计和社会环境等方面的完善, 职业体育劳资集体合同制度未来可期。

**关键词:** 体育法学; 关系契约; 美国职业体育; 劳资集体合同; 法律效力

**中图分类号:** G80 **文献标志码:** A **文章编号:** 1006-7116(2019)04-0049-09

## The legal effect of and inspirations from US professional sports collective bargain agreements from the perspective of relationship contract

WU Yi-hua<sup>1,2</sup>, ZHOU Ai-guang<sup>1</sup>

(1.School of Physical Education, South China Normal University, Guangzhou 510006, China;

2.School of Physical Education, Guangzhou University, Guangzhou 510006, China)

**Abstract:** Based relationship contract theory as the perspective, starting with legal attribute study, the authors analyzed the effect form and effect relationship of US professional sports collective bargain agreements, and probed into their inspirations to Chinese professional sports labor relationship. Professional sports collective bargain agreements, should abide by the stipulations of the US labor law and antitrust law as superior laws, and enjoy labor exemption from the antitrust law; the effect of collective bargain agreements is higher than that of athlete individual labor contracts, also higher than that of internal regulations of the leagues and clubs. At the present stage, The opportunity for Chinese professional sports to implement the collective bargain agreement system has not come yet, but China can give labor autonomy to single event sports associations in China, specify the effect of labor autonomy regulations, realize the united “co-governance” in which industrial autonomy is combined with state governance, in the mean time, take the contents and provisions of professional athlete individual labor contracts as part of labor autonomy regulations, strengthen the management of individual labor contracts. With the acceleration of professional sports institutionalization reform, and the perfection of aspects such as laws, policies, system design and social environment, the professional sports collective bargain agreement system can be expected in the future.

**Key words:** sports law; relationship contract; US professional sport; collective bargain agreement; legal effect

劳资关系以劳资双方订立的契约为基础, 并以劳资合同的法律形式呈现。劳资合同是协调劳资双方利

益关系、解决劳资利益冲突的主要手段。职业体育劳资集体合同(Collective Bargain Agreement, CBA), 也称

收稿日期: 2019-01-20

基金项目: 国家社科基金重大项目“《中华人民共和国体育法》修改重大问题的法理学研究”(18ZDA330); 教育部人文社会科学研究规划基金项目“全球体育自治法律秩序及对中国体育治理的影响与启示研究”(18YJA890026)。

作者简介: 吴义华(1976-), 男, 副教授, 博士研究生, 研究方向: 体育法学。E-mail: wyhzww@126.com 通讯作者: 周爱光教授

劳资集体协议或集体议价合同,由职业体育联盟(以下简称联盟)与职业运动员工会(以下简称工会)通过集体谈判程序签订,是美国职业体育劳资双方利益分配最主要的依据,是厘定劳资各方权利义务关系的基础。国内外的相关研究主要集中于劳资集体合同具体制度的设计与分析,对基本法理的研究较少。本研究将着眼点放在职业体育劳资集体合同的效力这一基本法理问题上,以契约社会化背景下的关系契约理论为视角,以分析法律属性为研究起点,以美国四大职业体育联盟与其球员工会的劳资集体合同文本为例证,阐释美国职业体育劳资集体合同的效力形式和效力关系等深层次法理问题,以期对我国职业体育劳资关系的发展有所裨益。

## 1 关系契约理论与美国职业体育劳资集体合同

### 1.1 关系契约理论的内涵

传统契约理论以自然法思想为理论源头,将契约自由作为契约法的核心原则,注重契约主体的平等和自由<sup>[1]</sup>。但是,这种在个人主义思潮影响下产生的契约理论无法对劳资关系中实际存在的身份隶属、自由限制等社会因素作出具有说服力的阐释,更难以解释西方许多国家实施的劳资集体合同制度。传统契约理论崇尚契约自由与契约主体之间的“合意”,但可能出现“经济上的强者利用契约为欺压弱者的工具,或以契约自由为掩护而产生影响社会公序良俗的情事”的现象<sup>[2]</sup>,从而扭曲契约的价值与功能。

随着劳资关系的发展,契约对具有未来合作价值的社会关系形成了较强的路径依赖<sup>[3]</sup>,契约法理论的演变也逐渐体现出对社会关系的开放性和包容性。美国法学家麦克尼尔<sup>[4]</sup>率先在契约法中引入“关系”的概念,开创关系契约理论,他指出契约是有关规划将来交换过程的当事人之间的各种关系,契约不仅仅指传统的协议或者合意,还包含了命令、身份、社会功能、习惯等多种社会因素与社会关系。契约的交换不局限于个别性的市场交易,还包含社会学意义的交换,指向未来的长期合作,体现了契约当事人的内在性社会关系。关系契约理论的另一个倡导者 Jean Braucher<sup>[5]</sup>突破传统契约理论中的“合意”的概念,认为契约是指“法律上有执行力的协议以及附随的法律义务”,肯定契约主体“合意”之外的附随法律义务的价值,将其纳入到契约法范畴中,扩大契约概念的外延。日本学者内田贵<sup>[6]</sup>极为推崇关系契约理论,他针对“契约死亡”的观点,提出关系契约理论使得契约法获得“再生”,认为关系契约是指当事人之间以信赖为基础的契约关系,每个契约背后均存在种种社会约束,契约的本质

应从合意转换为关系。近年来,我国也有一些学者开始关注并探讨关系契约理论,叶小兰<sup>[1]</sup>将关系契约理论运用到对劳动关系的研究中,阐释劳动关系的契约属性,指出劳动关系的有机团结与实质公平应是劳动关系的价值追求。

不同学者对关系契约理论内涵的阐述虽然有所区别,但对于契约的分类、内容、理论价值与意义等达成了一定的共识,已经初步形成了一套较为系统的理论。在关系契约视角下,契约一般分为个别性契约(discrete contract)与关系性契约(relational contract)<sup>[7]</sup>,个别性契约是指契约主体之间除了单纯的物品交换外不存在任何关系的契约,是传统契约法的契约原型<sup>[8]</sup>,强调契约交易的单一性和静态性;关系性契约是有关规划将来交互过程中的当事人之间的各种关系而产生的契约,注重契约的社会性与复杂性,是一种全新的契约范式。关系性契约与个别性契约在理念和制度上都存在着较大的差异,对第三人在契约法上的意义的认识及合同条款确定性的要求有明显的区别<sup>[1]</sup>。传统契约理论将契约主体视为单一性的“经济的人”,关系契约理论将契约主体视为“社会中的人”<sup>[9]</sup>,将契约主体纳入社会与现实中进行考察,照顾到了契约关系的特殊性与多样性。关系契约理论并不否认传统契约中“合意”的概念,但认为契约的核心是“关系”,强调契约主体的关联性和对社会关系的依赖。传统契约理论的价值追求在于交易效率,而关系契约理论在于契约的团结、合作与公平<sup>[10]</sup>。

### 1.2 职业体育劳资集体合同的关系性契约属性

关系性契约具有长期合作性与动态性、契约主体(当事人)关系的复杂性以及社会关系的高度嵌入性特征。

第一,符合长期合作性与动态性的特征。职业体育劳资集体合同指向劳资双方未来的长期合作,强调劳资关系的继续性,主要功能在于厘定职业体育中劳资各方的权利义务关系,实现劳资关系的稳定性和利益平衡。因此,长期、稳固的合作是职业体育劳资各方的共同利益追求。同时,职业体育劳资集体合同的内容与条款随着客观事实和契约主体关系的变化而灵活调整,具有动态性特征。美国四大联盟历史上都经历多轮集体谈判,根据职业体育发展的不同时代需求,达成多个劳资集体合同,这种动态性特征促使职业体育劳资合同制度不断的成熟与完善。

第二,符合契约主体关系的复杂性特征。作为劳资合同的一种,职业体育劳资集体合同具有浓厚的身份色彩,这必然导致职业体育劳资集体合同中当事人关系的复杂性。相比于通过个别性契约平衡一般合同主体的权利义务关系,平衡职业体育劳资关系是更为

系统性和专业性的工作,需要兼顾包括职业体育联盟、俱乐部、运动员及运动员工会在内的4类主体的利益,因此必然要通过能体现契约主体复杂性和独特性的关系性契约进行自治。

第三,符合社会关系的高度嵌入性特征。职业体育产业具有社会性、商业性和系统性的特征<sup>[11]</sup>,这决定职业体育劳资合同不可能成为脱离职业体育联赛商业价值和社会影响的纯粹的个别性契约。在职业体育中,工会、运动员、联盟和俱乐部共处于一个利益共同体中,经济实力和谈判能力等因素决定了劳资各方利益主体在职业体育劳资集体合同中的地位 and 角色,这些私人契约之外的社会实践因素嵌入到职业体育劳资关系中,使职业体育劳资集体合同成为一种“嵌入式合同”,同时也促进职业体育联盟与运动员工会根据自身发展需要协商确定灵活多样的行业自治制度<sup>[12]</sup>。

### 1.3 关系契约理论对职业体育劳资集体合同独特性的阐释

关系契约理论追求多元的价值:一方面强调契约的团结与公平;另一方面还关注“人类意志主权、允诺神圣、自治、信赖与贸易的需要”。其中,“人类意志主权”是指缔约自由是合同法的基石,体现允诺人的个人责任;“允诺神圣”意味着允诺应当得到遵守,体现法律对道德价值的支持<sup>①</sup>;“自治”是指在法律授权的范围内规范自己的事物,体现了免于过度控制的自由;“信赖”体现了对允诺人的公平;“贸易需要”是指合同可以利用当事人的相互优势,体现了经济效率的社会价值<sup>[10]</sup>。关系契约理论对多元价值的包容性使其不但能够阐释职业体育劳资合同作为关系性契约的一般共性,还能充分诠释其相对于一般劳资集体合同的独特性。

第一,职业体育劳资集体合同更具灵活性与差异性。与其他行业劳资集体合同相比,职业体育劳资集体合同更具灵活性,弹性较大,兼顾不同个体的差异性。在职业体育劳资集体合同中,谈判主题协商的空间较大。以美国四大联盟的工资制度为例,四大联盟均实施劳资共享联盟收益的收入分享制度<sup>[13]</sup>,球员的薪资水平总体较高。同时,球员的薪资水平因运动技能和市场价值等不同而差异巨大,为兼顾不同球员薪资待遇的差异性,使得个人可以从差异化的工作能力中受益<sup>[12]</sup>。除新秀球员的薪资外,职业体育劳资集体合同一般不就球员的具体薪资水平做出统一的规定,而仅对薪资设置上限与下限,而对于薪资的具体数额和计算标准,由球员与球队约定,这也为自由协商留有余地。在包容多元价值的关系契约理论视阈下,设定球队与球员最高工资上限和最低工资下限,体现契

约的公平价值;为球员与球队保留较大的协商空间,体现缔约自由、遵守允诺等价值;工资差异性则体现自治和效率等价值。

第二,职业体育劳资集体合同有更多的限制与禁止条款。不同于一般的劳资集体合同,联盟为了保证联赛的竞技水平、提高观赏度,必须致力于各球队之间的竞争平衡,需要对球员和球队权利进行限制,这在四大联盟的劳资集体合同中多有体现,例如,不同于一般劳资关系中雇员与雇主的自由择业,职业球员刚加入联盟时,作为“新秀”,并不能自由选择签约球队,而是需要经过联盟的选秀程序;工资帽(球队总工资上限)、个人最高年薪限制、球队和球员最低工资保障条款等限制了球队与球员协商工资的自由;球员合同必须采用集体合同规定的标准合同,并且需要经过联盟总裁的批准,在一定程度上限制签约的自由;球员标准合同中多有禁止球员从事职业运动相关或之外的可能存在重大伤害风险活动的条款,限制职业运动员从事某种行为的自由。在传统契约视角下,这些限制和禁止条款面临契约自由与“合意”理念的拷问。而关系契约理论提供限制契约自由的正当理由,在特定关系情境下,限制规范是通过限制某个具体契约关系中一方当事人的自由实现正常状态下的互惠性,实现一种公正<sup>[10]</sup>。职业体育中的这些限制和禁止规范正是通过限制部分权利(工资限制、程序限制、行为限制),以实现职业体育更为良性的自治发展秩序。

关系契约理论对解决职业体育劳资关系中的现实问题也具有理论指导意义,以困扰美国职业体育的球员“罢工”和联盟“停摆”纠纷为例,“罢工”和“停摆”实际是劳资双方在集体谈判期间为获得最大利益而常采用的武器<sup>[14]</sup>,是劳资利益由对立到冲突的转化。关系契约理论承认劳资利益的差异与对立,认为劳资利益的对立与一致都是客观存在的,可以通过劳资关系的预控机制、协调机制以及保障机制的完善化解劳资利益的对立,维护劳资利益的一致性<sup>[1]</sup>,例如,四大联盟劳资集体合同中的“禁止罢工与停摆”条款(no strike/lockout)即劳资双方通过集体协商确立的一种预控机制,明确约定在集体合同有效期内不得发生“罢工”和“停摆”现象,否则是一种违约行为,应承担违约责任。

## 2 美国职业体育劳资集体合同的规范效力

### 2.1 关系契约理论对合同效力理论的发展

在传统契约理论下,合同的相对性是契约的基本原则之一。合同的相对性原则意指合同仅对特定缔约主体(当事人)产生效力,除当事人另有约定外,任何

其他人不得享有合同上的权利,也不承担合同上的义务及责任。一般认为,合同的相对性包含了合同主体的相对性,合同内容即权利义务的相对性,以及合同责任承担的相对性<sup>[15]</sup>。合同的相对性原则决定合同具有债权效力,即合同对当事人具有设定债务的效力,体现了劳资集体合同中劳资双方的权利义务<sup>[16]</sup>。

关系契约理论并不否定“合意”和合同相对性原则的作用,也肯定合同的债权效力,但同时认为这些传统契约理论的核心论点已不能全面、深刻地揭示已经发生、正在发生和未来发生的契约现象<sup>[1]</sup>,对于合同效力的阐释,需要全新的更为广阔的社会视野。随着市场经济和契约制度的不断发展,合同的利益逐渐涉及到第三人乃至社会利益,合同约束的法律主体、内容和责任的承担都出现了扩张,为了平衡合同的订立主体与社会之间的利益关系,许多国家的相关立法都对合同相对性和债权效力有所突破。关系契约理论认为合同规范是契约实践中嵌入社会关系“活法”,突破合同的相对性原则,认可合同效力的扩张,诠释合同规范效力的正当性。

根据合同的相对性原则,集体合同仅对联盟与工会这两个缔约当事人产生债权效力,对个体俱乐部(或运动员)的约束力主要基于其是否对联盟(或工会)作出委托授权,很难解释集体合同对于未加入工会的运动员的约束力。而关系契约理论对这一问题的阐释则较为清晰,关系契约理论下合同的规范效力可以直接确认集体合同对职业体育所有劳资主体的普遍约束力。

## 2.2 职业体育劳资集体合同规范效力的内涵

规范效力,也称物权效力或准法规效力,即在行业内部具有普遍意义上的强制约束力,主要表现为其“确定性”效力,具有不可贬低性<sup>[17]</sup>。劳资集体合同不同于一般的契约,除了约束订立集体合同的工会和雇主(包括雇主组织),对于个体劳动关系的当事人也具有强制约束力。劳资集体合同中具有普遍约束力的这部分内容也可以称为合同的规范性部分,是集体合同的核心条款,集体合同的许多标准性条款和劳资关系运行规则条款都包含了规范性的内容<sup>[18]</sup>。前者如工资、工作时间、劳动补偿、退休和保险等内容;后者包括个体劳动合同的固定内容与标准,如个体劳动合同的订立、续订、履行、变更和中止以及雇主单位内部劳动规则的制定与实施等。

职业体育劳资集体合同在行业内具有普遍意义上的强制约束力,规范效力是其最主要的效力形式,主要表现为以下几个方面<sup>[19]</sup>:第一,从合同主体的角度分析,职业体育联盟与工会是法定的谈判主体,双方通过法定集体谈判程序签订的集体合同直接确定了各

职业体育俱乐部与职业运动员的权利义务条款,对所有职业运动员与俱乐部自动生效。在职业体育劳资合同法律关系中,联盟和工会不仅向对方承担义务,也向对方所代表的成员承担义务,这里工会所代表的成员,不仅包括加入工会的运动员,也包括没有加入工会的运动员,体现劳资集体合同对劳资利益主体的规范效力。第二,从合同条款的内容和结构分析,职业体育劳资集体合同包含了工资、选秀、球员流动、球员福利保障、劳资纠纷解决途径以及运动员个人工作合同的格式化条款等劳资关系的内容。劳资集体合同中许多条款的结构与法律条款的逻辑结构类似,也可以从假定、行为模式和后果三个构成要素进行分析<sup>[20]</sup>,逻辑严密,具有较强的规范性特征。第三,从合同的效力维度分析,职业体育劳资集体合同的效力维度是合同效力所辐射的范围,意指劳资集体合同对什么人、在什么时间和地方具有法律约束力<sup>[21]</sup>,即集体合同对人的效力、时间效力和空间效力。职业体育劳资集体合同对作为集体合同当事人的联盟与工会以及作为集体合同关系人的俱乐部和运动员等均有约束力;劳资集体合同具有当期效力,原则上不溯及既往;劳资集体合同的空间效力及各职业体育内部的劳资关系,这与法的效力范围的基本法理十分相似。

更进一步分析,美国职业体育劳资集体合同实际上也是一种内部劳资自治法。关系契约理论为“社会政策、公法规定、道德规范等社会命题进入合同关系预留了切口”<sup>[10]</sup>,劳资集体合同预见或者吸收一系列的规则和准则,在行业内部,劳资集体合同“与其说是个双边契约,不如说它是一个法规或者法典”<sup>[22]</sup>。但是,这里的法规并非国家法意义上的“法规”,而是法律多元视角下的行业内部的自治法。在关系契约理论视角下,契约规范的内容包括内在规范和外在规范两个层次:外在规范一般包括但不限于作为实在法的契约法,例如国家制定的劳资法律法规;内在规范是指在契约实践中产生的规范,是社会实践中的“活法”。劳资集体合同属于内在规范,在行业内部具有强制约束力。对于职业体育来说,进行劳资集体谈判、签订劳资集体合同是联盟与工会应当履行的法定义务,最终达成的劳资集体合同的法律效力有作为国家法律的“硬法”的支撑。同时,劳资集体合同的具体内容和实施细则由各联盟与工会通过集体谈判自由约定,体现“软法”的灵活性,彰显职业体育行业内部劳资自治的价值。因此,职业体育劳资集体合同具有行业自治法的效力,是调整职业体育内部劳资关系“根本法”,具有劳资立法和运动员个人工作合同无法取代的功能。相对于国家法意义上的法律,劳资集体合同是效

力强度较弱的“软”法,但体育行业具有悠久的自治传统,职业体育联盟与运动员工会享有较高的劳资自治权,与其他行业的劳资集体合同的效力相比,职业体育劳资集体合同具有一定的“刚性”特征,是内部法律效力强度较高的行业自治法。

### 3 美国职业体育劳资集体合同的效力关系

在关系契约理论视角下,劳资集体合同是多方利益主体形成的密切的利益共同体,形成了不同的效力关系及效力位阶<sup>[23]</sup>。从法律多元视角看,调整职业体育劳资关系的广义的“法”除作为外在规范的美国家劳工法、反垄断法等“硬”法以外,还包括内部的劳资集体合同、联盟与俱乐部的内部规章及职业运动员个人工作合同等内在规范,劳资集体合同与其他“法”的效力关系主要表现在如下几个方面。

#### 3.1 劳资集体合同与美国劳工法和反垄断法的效力关系

与职业体育劳资集体合同关系最密切的上位法是美国劳工法和反垄断法。美国是普通法系国家,法律渊源主要包括判例法和制定法。美国的联邦劳工法经历从判例法到制定法(立法)的发展过程<sup>[24]</sup>,1935年的《瓦格纳法》、1947年的《塔脱夫—哈特莱法》和1959年的《兰德鲁姆—格里芬法》是美国最重要的3个劳工法案,构筑出较为成熟稳定的劳工立法体系<sup>[25]</sup>,成为现行美国联邦劳工法最主要的制定法渊源,美国法院作出的劳资关系判例是劳工法的判例法渊源。值得一提的是,美国国家劳资关系委员会(NRLB)作为主管劳资关系的行政机构,其作出的行政裁决具有类似判例法的效力<sup>[26]</sup>,也被认为是劳工法的渊源。美国劳工法属于外在规范,是一种具有国家强制力的“硬法”,联盟与工会进行集体谈判,签订集体合同,应以劳资立法、司法判例及行政裁决为法律依据,不能与这些上位法规范相违背。作为嵌入了身份与社会因素的劳资契约中的内在规范,职业体育劳资集体合同具有灵活性和实践性,是美国劳工法的有效补充。

职业体育劳资集体合同应遵守美国反垄断法的规定,同时也享受着一定“豁免”,美国联邦反垄断立法主要包括两部法律:《谢尔曼法案》(Sherman Act, 1890年)和《克莱顿法案》(Clayton Act, 1914年)。《克莱顿法》列举各种非法垄断形式,宣布工会不属垄断组织,禁止使用司法禁令压制罢工等。1932年的《诺里斯—拉加蒂法》与1935年的《瓦格纳法》等劳工法承认工会组织及其活动的合法性,明确工人有权利组织工会和参加罢工等活动,而不需要接受反垄断的审查,这就构成美国的成文法劳动豁免(Statutory Labor Exemption)<sup>[27]</sup>,为美国职业体育的反垄断豁免制度提供法律依

据,运动员工会的罢工和游行示威行为获得法定的反垄断豁免。除此以外,“Machey v. NFL”案最早确立职业体育中的“非成文法劳动豁免”(Non-statutory Labor Exemption)<sup>[28]</sup>,成为劳资集体合同中运动员流动限制条款享受反垄断豁免的“先例”。通过随后一些判例的不断发展,“非成文法劳动豁免”逐渐涉及到了劳资集体合同的更多内容与条款。

#### 3.2 劳资集体合同与运动员个人工作合同的效力关系

在美国职业体育中,运动员个人工作合同是职业运动员个人与单个职业体育俱乐部签订的雇佣协议,属于法律上的格式合同。运动员个人工作合同虽然体现为个体劳资法律关系,但合同中嵌入雇佣身份和社会关系因素,也属于关系性契约,而非个别性契约。从效力位阶上看,劳资集体合同的效力高于运动员个人工作合同。

第一,运动员个人工作合同在法律性质上从属于劳资集体合同。从法律性质上看,职业体育劳资集体合同的缔结是联盟与工会之间的双方法律行为,具有规范效力,劳资集体合同的效力是确定、不可贬损的,具有普遍意义上的强制约束力。运动员个人工作合同的签订是运动员与俱乐部之间的双方法律行为,其效力则需根据合同的文本结构确立。运动员个人工作合同的文本结构包括格式化条款和附加条款:格式化条款是劳资集体合同预先确定的运动员个人工作合同所需采用的固定格式的条款;附加条款则是允许运动员与俱乐部通过自由协商确定的条款。格式条款作为集体合同的组成部分,具有与劳资集体合同同等的规范效力,运动员与俱乐部不得任意私下协商变更。附加条款遵循契约自由和合同的相对性原则,仅具有债权效力,受制于劳资集体合同的规范效力,不得与劳资集体合同的规定相违背。格式条款属于集体合同,附加条款受制于集体合同,因此,运动员个人工作合同的法律性质从属于集体合同。

第二,运动员个人工作合同的订立、合同的条款及合同的履行应以劳资集体合同为依据。运动员个人工作合同条款不得与劳资集体合同的规定冲突,若出现冲突,优先适用劳资集体合同。例如,美国四大职业体育联盟与球员工会签订的集体合同均规定球队最低薪资总额及球员个人最低薪资标准(“底薪”),运动员与俱乐部个人工作合同约定的工资低于集体合同的规定,则约定无效,应适用劳资集体合同的规定。除设置劳资标准的底线以外,基于职业体育联赛的独特性,劳资集体合同还会限制俱乐部支付给职业球员的最高薪资总额,同时也对球员个人最高薪资(“顶薪”)作出规定。以NBA为例,为保持联盟体系的竞争平衡,避免出现一支或少数几支球队(俱乐部)垄断竞赛资

源,职业篮球联盟(NBA)与球员工会(NBPA)签订的劳资集体合同(NBA&NBPA 集体合同)(2017)规定“工资帽”“奢侈税”,限制球队支付球员的薪资总额。另外,还根据球员上年度的薪资水平及球员的工作年限(“球龄”)确定球员个人的“顶薪”。球员的工作合同一般都需要提交联盟备案,一旦劳资标准低于或高于劳资集体合同的规定,联盟总裁有权予以否决。

### 3.3 劳资集体合同与联盟及俱乐部内部规章的效力关系

联盟和俱乐部的内部规章,也称雇佣规则,或称工作规则,是联盟和俱乐部制定的在其内部实施的对职业运动员雇佣管理的规则,包括联盟和俱乐部的章程、规范、细则,以及影响职业运动员雇佣的条款和文件等,属于职业体育内部的行业自治规则,在联盟和俱乐部的管理中发挥重要作用。劳资集体合同的效力高于内部规章,主要表现在两个方面。

第一,从法律性质上看,内部规章由联盟或俱乐部行使自主权制定,属于单方的法律行为,具有规范效力,制定和修改的程序简单,成本较低,有内部垄断性特征。职业体育劳资集体合同则是劳资双方通过法定的集体谈判等一系列复杂程序达成的规则,是双方法律行为,具有规范效力,制定与修改的成本较高,有国家法律强制力保证实施,其效力高于联盟和俱乐部的内部规章。内部规章不应违背劳资集体合同,如果出现内容上的冲突,应以劳资集体合同为准,也可诉诸法院对相关的冲突纠纷进行判决<sup>[29]</sup>。

第二,从法律文本上看,美国四大联盟与球员工会的集体合同一般都有联盟和俱乐部内部规章和规则应遵守劳资集体合同的规定。例如,根据职业橄榄球联盟(NFL)与其球员工会(NFLPA)签订的劳资集体合同(2015)第2条的规定,集体合同的效力高于任何冲突和解协议、NFL球员合同、NFL章程与规则以及任何影响球员雇佣的规则条款,球员、球队、球员工会和NFL联盟都应受集体合同的约束。职业冰球联盟(NHL)与其球员工会(NHLPA)签订的劳资集体合同(2012)第30条规定,当联盟章程和规则与集体合同相冲突时,以集体合同的规定为准。NBA&NBPA集体合同(2017)第26条也规定,每个球队可以自主制定规则,球员应遵守球队的规则,但是,这些规则应是书面的、合理的,并且不违反集体合同或球员标准合同的规定。另外,球队制定的任何规则应提交给球员工会,工会对球队规则有异议时可以启动申诉程序。

## 4 对我国职业体育劳资关系的启示

我国与美国在政治、经济、社会、法律和文化背景等方面都有较大的差异,对美国职业体育劳资集体

合同制度的借鉴应结合我国的经济和法律制度以及我国职业体育发展的实际状况进行判断。从现阶段来看,从国家法律的层面,目前我国个体劳资法律制度已经初步形成,但关于集体劳资法律制度的规范还存在很多不足。现行《工会法》《劳动法》《劳动合同法》对集体谈判和集体合同的规定只是原则性的,缺乏明确、具体的强制性义务和责任的规定。《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》虽然是针对集体协商与集体合同的专门性规定,但法律效力位阶较低,而且内容过于宽泛,缺乏可操作性,可见,我国职业体育实行劳资集体合同制度的法律条件尚不充分。从行业自治层面,职业体育内部没有建立职业体育联盟和运动员工会组织,尚不具备职业体育劳资集体合同制度的基本组织前提,因此,目前我国职业体育实行劳资集体合同制度的时机还不成熟。但是,美国职业体育劳资集体合同的规范效力体现了私法自治和社会自治理论的意义,对现阶段中国职业体育的劳资自治有积极借鉴意义。

### 4.1 单项职业体育协会劳资自治权的切实发挥

就现阶段来说,全国性的单项体育协会可以有效发挥其对于职业体育劳资关系的协调作用。实践中,我国主要由单项体育协会处理职业体育的相关事宜,但单项体育协会的劳资自治权没有《体育法》的立法授权,各个单项协会的章程也缺乏对劳资自治的明确规定,没有形成专门针对职业体育发展的一整套管理系统。以我国职业足球运动为例,《中国足球协会章程》(2017)中很少有职业体育的表述,仅在第四条“职责”中规定足协应“规范管理职业足球俱乐部,充分发挥其在职业联赛中的主体地位和重要作用”。虽然足协章程规定设立运动员委员会、职业联赛理事会,但并未针对职业足球的劳资关系作出具体的系统规定。中超联赛有限责任公司是足协参与投资设立的有限责任公司,负责管理中超赛事,但中超公司对于调节职业足球劳资关系并未起到应有的作用。我国没有职业运动员工会和职业体育联盟,因而不存在经劳资双方协商的集体合同制度规范劳资关系。可见,管理主体不明确、法律与制度设计的缺位是我国职业体育劳资关系面临的严峻问题,这导致我国职业体育劳资关系的不平衡,球员工资、转会等相关劳资纠纷不断,而我国又缺乏有效职业体育劳资纠纷解决机制。这势必严重阻碍职业体育的发展。

美国职业体育劳资集体合同的规范效力体现行业内部劳资自治的优势,这对我国职业体育的劳资自治也有很大的参考价值。现阶段,在我国体育社会化、体育社团实体化改革的大背景下,单项体育协会以其独特的优势切实发挥对于职业体育劳资关系的规制作

用。单项体育协会作为独立的体育社会组织,是职业体育中的劳方与资方的中立方,可以对职业体育劳资自治起到积极推动作用。在国家法律层面,《体育法》的修改中可对职业体育作出专门的规定,承认并赋予单项体育协会的职业体育劳资自治权,从而为单项体育协会的劳资自治提供法律保障。在行业自治层面,我国单项体育协会的章程也为实现劳资自治提供依据。例如,根据《中国篮球协会章程》(2017)第八条“业务范围”中第七款规定,中国篮协应“加强行业自律,制定行业规范……”单项体育协会可以借鉴美国职业体育劳资集体谈判的理念,参考集体合同的规范效力形式,确立行业内部的劳资制度,在章程中明确对于职业体育劳资关系的自治权,并设立并授权专门的劳资管理机构。例如,可在协会中设立专门的劳资关系协调委员会,成员由劳资各方代表和各界专业人士组成,共同协商确定具有行业规范效力的劳资自治规则。

当然,单项体育协会要想切实发挥自治权,实现职业体育劳资自治,必须保障协会实体化改革的彻底性。单项体育协会应完全独立于政府机构,实现真正的实体化、社会化。同时,中超联赛有限责任公司和中篮联体育有限公司等职业联赛经营实体可借鉴美国职业联盟的模式进行改革,联赛公司的股权、治理机构及运营应独立于体育协会,保障单项体育协会主导的劳资自治的中立性与公正性。

#### 4.2 职业体育内部劳资自治规章的完善

美国职业体育劳资集体合同是调整美国职业体育劳资关系最基本、最直接的依据,对于平衡与团结职业体育劳资各方的利益关系起到积极的作用。虽然我国没有劳资集体合同制度,但可以将有借鉴意义的劳资集体合同条款运用到单项协会的内部劳资规章中。在制定内部劳资自治规章时,我国单项体育协会可参考美国职业体育劳资集体合同中的具体条款。例如,选秀条款、工资条款、福利与保障条款、标准球员合同条款、球员交易条款等,秉承公平、公正、公开、效率等基本原则,制定适合我国职业体育劳资关系发展的内部自治劳动规章,并明确其对所属项目协会范围内的普遍约束力,确认劳资自治规章的规范效力。同时,厘清劳资自治规章与国家法律法规、国家体育总局的规范性文件、职业俱乐部(包括中超联赛公司、中篮联公司等企业法人组织)内部劳资规章及运动员个人工作合同的效力关系,确立劳资自治规章在行业内部的权威和公信力。

#### 4.3 职业体育行业自治与国家治理相结合的统合“共治”的建立

我国职业体育的内部劳资自治应与新时代的治理

理念相契合,通过多元主体协同治理,实现单项协会自治与国家治理内外结合的统合“共治”。一方面,以单项协会的劳资自治为主,将具有规范效力的劳资自治规章作为我国《劳动法》和《劳动合同法》等劳资立法最有效的补充,成为调整职业体育劳资关系最直接的内部法律依据;另一方面,发挥政府作为外部治理主体的作用。美国联邦劳资立法及国家劳资关系委员会对于平衡与稳定劳资关系起到了重要的作用,我国职业体育劳资关系的发展同样依赖于劳资相关立法的不断完善,将立法作为调控劳资关系的外部保障。我国劳动行政部门也应发挥其应有的作用,可在尊重各具体行业劳资自治的同时,发挥切实有效的监督职能。

#### 4.4 职业体育劳资双方契约意识的培养

作为契约的一种,美国职业体育劳资合同(包括劳资集体合同和运动员个人工作合同)遵循契约自由、平等协商、诚实信用等合同法的基本原则,劳资合同的执行以及司法实践也诠释契约精神。职业体育劳资关系具有专属于职业体育行业内部的独特性,仅靠国家层面劳资立法难以解决职业体育劳资关系的专有性问题,需要通过行业自治规章和劳资合同实现行业自治。我国职业体育不存在集体谈判和集体合同,职业运动员与职业体育俱乐部之间的劳资关系由双方签订的个人工作合同予以调整。由于法律观念的淡薄以及契约精神的缺乏,我国运动员个人工作合同在签订、履行和纠纷解决上都存在诸多问题,如“阴阳合同”及“欠薪”等违约现象屡屡出现,导致劳资纠纷不断,阻碍我国职业体育的健康发展。因此,我国应注重培养职业体育劳资双方的契约意识,提高法律素养,在合同的订立和履行中践行契约精神,体现关系性契约的理论意义与制度价值。

#### 4.5 职业体育运动员个人工作合同的规制

在美国职业体育中,运动员个人工作合同中的格式条款由集体合同规定,运动员与俱乐部不能私自变更格式条款的内容,仅能在劳资集体合同允许的范围约定附加条款,在确保个人劳资关系稳定性的同时也保障一定程度的灵活性。我国部分职业体育运动员个人工作合同由行业协会通过示范文本的方式推出,保证一定程度的中立性,但示范文本从法律效力上看不具备强制性。可借鉴美国职业体育劳资集体合同中关于个人合同的规定,将运动员个人工作合同的格式条款作为附件规定在单项协会内部劳资自治规章中,成为劳资规章的组成部分,对运动员与俱乐部具有规范效力,同时承认运动员个人工作合同中可协商的附加条款的债权效力,体现一定程度的灵活性。我国职业体育运动员个人工作合同的条款过于简单和宽泛,可

操作性不强, 缺失一些影响职业体育劳资关系协调发展的重要条款。可参考美国职业体育劳资集体合同和运动员标准合同的规定, 不断细化、丰富运动员个人工作合同的格式条款, 使其能更有效发挥对职业体育劳资关系的规范与平衡作用。同时, 借鉴美国职业体育运动员个人工作合同管理的有益经验, 完善我国运动员个人工作合同的批准与归档制度, 加强个人工作合同的管理工作。

近年来, 随着国家法律法规的不断完善和国家政策的大力支持, 我国足协与篮协等体育单项协会实体化改革加速, 职业体育取得飞速发展。2018年, 中国篮协和足协纷纷启动新一轮的职业体育改革, 其中球员合同的规范与管理, 工资帽和球员个人最高年薪的设置, 都是涉及职业体育劳资关系的改革。2018年12月, 中国足协发布《关于进一步规范管理职业俱乐部与教练员、球员合同有关工作的通知》以及《中国足球协会职业俱乐部财务监管规程(2019)》, 在一定程度上借鉴美国职业体育中的球员合同管理和工资帽制度, 以制定自治规章的形式发挥对职业体育的劳资自治权。这是我国单项体育协会借鉴国外先进经验进行规范化劳资自治的良好信号, 有待于具体制度与条款的落实, 以及更多制度性改革的启动。目前, 我国职业足球和职业篮球中都有职业体育联盟雏形的联赛公司实体, 实践中也不乏设立球员工会的呼声, 这为职业体育劳资集体合同制度具备主体条件提供了可能性。劳资集体合同兼顾劳资各方的利益, 具有独特制度协商价值和劳资关系团结的意义, 其所体现的公平、效率和话语权等利益平衡价值符合我国新时代“共建共治共享”治理格局下的基本价值追求, 对于我国职业体育劳资关系的发展具有积极作用。

劳资集体合同是美国职业体育劳资法律关系的基石, 确立了联盟、工会、俱乐部和运动员等各方的权利义务关系。关系契约理论的开放性与包容性为阐释美国职业体育劳资集体合同提供契合度较高的理论视角, 围绕集体合同的关系契约属性, 劳资集体合同的效力形式和效力关系体现出更深层次的理论价值。关系契约理论支持合同效力的扩大化, 从而对美国职业体育劳资集体合同规范效力作出更有说服力的阐释, 并进一步论证其作为内部劳资自治法的独特性, 这也为分析集体合同的效力关系与位阶提供了理论支持。现阶段, 我国职业体育实行劳资集体合同制度的时机还不成熟, 但可以发挥单项体育协会的作用, 赋予我国体育项目协会劳资自治权, 完善我国职业体育劳动自治规章, 发挥协会内部劳动自治规章的规范性作用,

加强对职业运动员个人工作合同的管理。随着职业体育制度化改革的加速, 以及法律、政策、制度设计和社会环境各方面的完善, 我国职业体育劳资集体合同制度值得期待。

### 注释:

① 在美国, 合同被认为是一个或一组允诺(promise), 在该允诺被违反时, 法律会给予救济(remedy), 或者承认该允诺的履行是某种义务。参见傅岷著《美国合同法精义》, 厦门大学出版社2008年出版。

### 参考文献:

- [1] 叶小兰. 关系契约视野下的劳动关系研究[M]. 北京: 北京大学出版社, 2018: 20-55, 168.
- [2] 管欣. 当代法律思潮问题[G]//法律之演进与适用. 台北: 台湾汉林出版社, 1977: 122.
- [3] SPEIDAL R E. The characteristics and challenges of relational contract[J]. Northwestern University Law Review, 2000, 94(3): 823-845.
- [4] 麦克尼尔. 新社会契约论——关于现代契约关系的探讨[M]. 雷喜宁, 潘勤, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 1994: 1-10.
- [5] BRAUHER J. Contract versus contractarianism: The regulatory role of contract law[J]. Washington and Lee Law Review, 1990, 48(8): 89-90.
- [6] 内田贵. 契约的再生[M]. 胡宝海, 译. 北京: 中国法制出版社, 2005: 197.
- [7] MACNEIL I R. Relational contract: What we do know and do not know[J]. Washington and Lee Law Review, 1985(3): 483.
- [8] 刘承晔. 英美契约法的变迁与发展[M]. 北京: 北京大学出版社, 2014: 243-245.
- [9] MACNEIL I R. Values in contract: Internal and external[J]. Northwestern University Law Review, 1983, 78(2): 409.
- [10] 孙良国. 关系契约理论导论[M]. 北京: 科学出版社, 2008: 42, 124-142.
- [11] 陆在春, 高升. 我国职业体育劳资纠纷的法律规制研究[J]. 河南大学学报(社会科学版), 2015, 55(3): 57-64.
- [12] 韩勇. 美国四大联盟职业球员合同及其相关制度研究[J]. 体育学刊, 2013, 20(4): 22-30.
- [13] GOLDEN Z. Is this heaven-No, it's I.O.U.: Why major League Baseball must modify its current revenue-sharing and luxury-tax procedures[J]. Suffolk Uni-



versity Law Review, 2011, 45(1): 125-148.

[14] CHARBONNEAU A. A comparative analysis of American and Canadian antitrust and labor laws as applied to professional sports league lockouts and potential solutions to prevent their occurrence[J]. Marquette Sports Law Review, 2015, 26(1): 111-158.

[15] 王利明. 论合同的相对性[M]. 中国法学, 1996(4): 63-73.

[16] 吴文芳. 德国集体合同“法规性效力”与“债权性效力”之研究[J]. 法商研究, 2010, 136(2): 135-142.

[17] 杨鹏飞. 劳动关系集体协商制度研究[M]. 上海: 上海社会科学院出版社, 2012: 30-33.

[18] 王全兴. 劳动法[M]. 北京: 法律出版社, 2008: 211-214.

[19] 周长征. 劳动法原理[M]. 北京: 科学出版社, 2004: 207-208.

[20] 雷磊. 法律规则的逻辑结构[J]. 法学研究, 2013(1): 66-86.

[21] 林嘉. 劳动法的原理、体系与问题[M]. 北京: 北京法律出版社, 2016: 278-279.

[22] 罗伯特. 劳动法基本教程: 劳工联合与集体谈判[M]. 马静, 等译. 北京: 中国政法大学出版社, 2003:

469.

[23] 周青山. 职业体育集体议价合同的美国经验与我国前景[J]. 武汉体育学院学报, 2014, 48(6): 50-55.

[24] 周剑云. 美国劳资法律制度研究(1887—1947)[M]. 北京: 中央编译出版社, 2009: 109.

[25] 迈克尔·C·哈珀. 美国劳动法: 案例、材料和问题(上)[M]. 李坤刚, 译. 北京: 商务印书馆, 2015: 87-118.

[26] 高尔曼. 劳动法基本教程: 劳工联合与集体谈判[M]. 马静, 王增森, 李妍, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 8-19.

[27] NIEH H. A less perfect union: Why injury risk prevents NFL players from driving as hard a bargain as MLB players in CBA and contract negotiation[J]. Harvard Journal of Sports and Entertainment Law, 2017, 8(2): 213-244.

[28] HENDRICK J L. The waiting game: Examining labor law and reasons why the WNBA needs to change its age/education policy[J]. Marquette Sports Law Review, 2017, 27(2): 521-542.

[29] WONG G M. Essentials of sports law[M]. 4th ed. Westport: Praeger, 2010: 515.

