

俱乐部拖欠工资,球员告上法庭

各级法院为推进体育治理体系和治理能力现代化提供司法保障

案例一

健身房经营不善
不肯退还会员费用

某体育公司在当地经营健身房。朱某等二百余人均系健身房会员，向某体育公司交纳了金额不等的会籍费及购买课时费用。因健身房经营不善，某体育公司搬离后未确定新的经营场地，致朱某等人无法继续使用会员课程服务，某体育公司拒不退还相应费用。朱某等人陆续起诉，请求解除健身服务合同、某体育公司退还剩余会籍费及课程费用。

审理法院受理零星服务合同纠纷后，判断本案存在群体性纠纷风险，遂向相关单位发出预警信息。多部门参与化解矛盾纠纷。在核实某体育公司仍有可供执行款项的情况下，审理法院先期组织调解，对调解不成的案件迅速作出示范判决。审理法院认为，某体育公司因房屋租赁问题搬离原经营地，致使其与朱某等人之间的健身服务合同无法继续履行，判决解除健身服务合同、某体育公司退还朱某等人剩余会籍费及课程费用。示范判决作出后，对其他消费者提起的诉讼，审理法院参照示范判决促成该批案件全部调解，并迅速将执行款项发放到位。

【典型意义】

《体育法》明确国家实施全民健身战略。商业化运营的休闲健身体育产业是全民健身服务体系的有机组成部分,其健康有序发展对促进体育消费规模化增长具有重要意义。本案系涉及众体体育行业纠纷案件,通过党委牵头、多方参与、调解先行、示范判决、以判促调、调解结合的方式,依法及时高效化解涉众型纠纷,有效化解社会面群体性纠纷风险,依法保护体育行业消费者合法权益,推动全民健身,促进体育消费,为后续体育行业矛盾纠纷多元化解工作提供了有益实践经验。

案例二

消费者学泰拳受伤 免责条款被判无效

齐某与某文化公司签订《培训协议》，约定由某文化公司对齐某进行泰拳培训，除非公司存在故意或者重大过失，否则在培训中受伤的后果应由齐某自行承担。课程开始前，某文化公司临时将原泰拳教练更换为散打教练为齐某授课；课程即将结束时，教练安排齐某与另一名泰拳学员郝某进行对练，并未按规定在旁进行指导保护。齐某在对练中倒地受伤，起诉某文化公司及郝某共同赔偿其医疗费等损失。

审理法院认为,《培训协议》的免责条款违反了《民法典》第五百零六条及《消费者权益保护法》第二十六条的规定,应当认定为无效。某文化公司作为专门从事体育运动项目培训的机构,应当尽到对学员的专业指导、安全保障等义务;其作为培训活动的组织者,无权以《民法典》规定的自甘风险规则进行抗辩。现有证据不能认定齐某受伤由齐某、郝某故意或者重大过失所致,二人均不承担责任。审理法院判决某文化公司赔偿齐某医

体育是人民健康幸福生活的重要组成部分，是国家综合国力和社会文明程度的重要体现。2023年6月24日，是新修订的《体育法》颁布一周年。为在法治轨道上保障全民健身、促进竞技体育发展、繁荣体育产业，更好发挥人民法院司法保障体育强国、健康中国建设的职能作用，最高人民法院首次发布“涉体育纠纷民事典型案例”，以此推进体育治理体系和治理能力现代化，为加快体育强国和健康中国建设提供有力的司法保障。



资料图片

疗费等损失。

【典型意义】

全民健身在体育事业发展中具有基础性作用。随着“健身热”持续升温，社会力量办体育的积极性不断提高，越来越多的人选择到健身场所锻炼，随之产生的涉体育纠纷也成为公众关注的热点问题。体育活动培训协议有关免责培训公司存在故意或者重大过失，其不承担责任的约定将培训公司承担责任的情形仅限于存在故意或者重大过失，属于“造成对方人身损害的”免责条款无效情形，此约定依法无效。本案裁判维护了体育培训学员的合法权益，有利于提升体育培训机构安全意识、服务质量和教学水平，促使其依法依规有序开展培训活动，引导体育培训行业良性发展。

案例三

签约未成年运动员 劳动关系如何认定

雷某（未满十六周岁）之父代其与某体育公司签订《合约书》，约定：雷某成为某体育公司的台球合约选手，某体育公司承担雷某在培训基地的教育培训、比赛交通等费用及运动器材；雷某不得与其他公司、团体签订类似合约，参加所有赛事及活动必须由某体育公司统一安排，并佩戴指定的产品标识，使用某体育公司提供的球杆等产品，所获奖金双方各占 50%，如违约则退还所有费用。后某体育公司与案外人解除了培训基地的投资合作协议，雷某未再参加任何培训及公司安排的比赛活动。雷某以无法享受培训、某体育公司无法继续履行合同义务为由，起诉请求判令解除合同、某体育公司支付违约金。

某体育公司以雷某未经同意擅自离开、违约在先为由，反诉请求判令雷某返还学费、住宿费等费用，平均分配雷某自行参赛所获奖金。

审理法院认为，雷某签订合同时系未满十六周岁的未成年人，具备受体育单位招用的资格。某体育公司作为招用单位，应当遵守国家有关规定，并保障雷某接受义务教育的权利。雷某与某体育公司签订的合同性质及履行状况均符合劳动关系建立的组织性、从属性、有偿性等条件，双方已建立劳动关系。本案不属于合同纠纷，属于劳动争议，应当适用劳动法法律法规确定双方权利义务。

【典型意义】

国家促进和规范职业体育市场化、职业化发展。运动员与其接受训练、代表参赛的单位之间的法律关系性质引发社会普遍关注。未满十六周岁的未成年人可以被文艺、体育和特种工艺单位招用,只要招用单位与未满十六周岁的未成年人之间的法律关系具备人身、经济从属性等劳动关系特征,应当认定双方建立劳动关系。人民法院结合案件情况,不简单适用“外观主义”审查,重点审查未成年运动员与招用单位之间是否存在劳动管理事实和从属性特征,有利于充分保障未成年运动员的合法权利,打牢竞技体育人才培养的根基,促进职业体育行业健康有序发展。

案例四

比赛获得冠军 奖金为何没了

某传播公司作为主办方举办了足球赛，与其他单位组成组委会，发布了赛事规程，规定：小组第一

名奖励2万元及奖牌；总冠军奖励5万元、总冠军奖杯（价值10万元）及赴德交流学习（价值30万元）。孙某等四十三人组队报名参赛，经过激烈角逐，先后获得了高校组冠军和总冠军。某传播公司仅向孙某等人颁发了高校组冠军奖牌以及部分奖金，余下奖金以及赴德交流学习等赛事规程承诺的奖励迟迟不予兑现。某传播公司认为，本次赛事的实际承办方为两家案外公司，奖励费用应由两家案外公司承担。孙某等人起诉请求某传播公司承担违约责任，将比赛奖励按照标注价值金额折现予以赔偿。

审理法院认为,某传播公司是赛事的主办方,对外发布的赛事规程明确具体约定了主办方、参赛者的权利义务。孙某等人按照赛事规程规定交纳参赛费用并实际参赛,双方依法成立合同关系。即使因案外公司原因造成某传播公司无法履行合同义务,根据合同相对性原则,某传播公司也应先履行己方合同义务,而后再向案外公司追偿。经法院主持调解,某传播公司支付孙某等人赛事奖励24万元。

【典型意义】

群众性体育赛事有助于满足人民群众日益增长的多层次、多样化参赛和观赛需求,增强人民群众参与体育赛事的获得感、幸福感。群众性体育赛事在飞速发展的同时,也存在赛事管理不健全、承办机构选择不严格、赛事资金供给不足等问题,引发涉体育纠纷。体育赛事的主办方与获奖的参赛者依法成立合同关系,当事人应当诚信履行合同义务。人民法院在查明案件事实、分清责任的基础上,积极促成当事人达成调解,既提高了纠纷解决效率,又保障了体育赛事活动各方合法权益。本案裁判有助于推动

体育赛事活动繁荣发展，营造良好的体育事业发展环境。

案例五

俱乐部拖欠工资 运动员持欠条起诉

某俱乐部向李某出具欠条,载明某俱乐部欠李某赛季绩效工资及奖金,并承诺于两个月之内支付。因某俱乐部逾期未支付,李某向审理法院提起诉讼,请求某俱乐部支付所欠工资及奖金。

审理法院认为,某俱乐部与李某之间属于劳动关系。李某以欠条为据直接向审理法院提起民事诉讼,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议,视为拖欠劳动报酬争议,无需经过劳动争议仲裁前置程序,应当按照普通民事纠纷受理。审理法院判决某俱乐部向李某支付欠付工资及奖金。

【典型意义】

《体育法》明确国家建立体育仲裁制度，及时、公正解决体育纠纷。该法第九十二条第二款将《仲裁法》规定的可仲裁纠纷和《劳动争议调解仲裁法》规定的劳动争议排除在体育仲裁范围之外，明晰了体育仲裁的范围。劳动争议案件实行“一调一裁两审”程序。为及时、有效地维护劳动者的合法权益，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第十五条规定，劳动者持用人单位的工资欠条直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，无需经过仲裁前置程序。本案裁判依法将运动员追索劳动报酬纠纷纳入人民法院民事案件受案范围，支持运动员关于劳动报酬的诉讼请求，及时有效保障运动员劳动权益，有助于运动员人才队伍稳定，促进人才强国战略的实施。（来源：最高人民法院）