

在很多人眼里，职业足球运动员意味着巨额收入，但实际上，大多数职业球员不过是将踢球作为工作的“打工人”，尤其是在“金元足球”落幕之后，各家俱乐部纷纷缩减投入，有些球员还会遭遇“欠薪”，无奈走上“讨薪”之路……

三年训练补贴 实际仅付一年

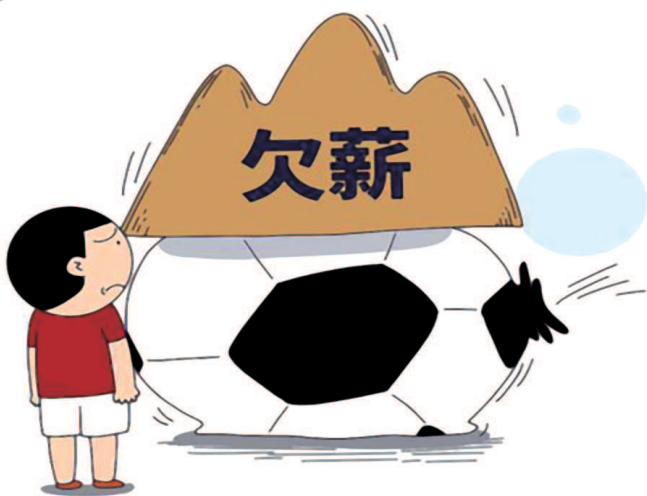
小赵是国内某知名足球俱乐部培养的青训球员，在 2018 年与俱乐部签订了一份为期三年的《工作合同》。

通常情况下，青训球员的《培训协议》到年满 18 周岁时就会终止，此时球员通常能够获得自己的第一份《职业球员工作合同》。

当然，要想拿到合同成为真正的职业球员，球员本身的能力必须获得俱乐部的认可，而且薪酬待遇也是与其能力相关的。对于绝大部分球员来说，即使能拿到合同，其薪酬也和那些明星球员不可同日而

职业球员 向俱乐部“讨薪” 经过仲裁 拿回20余万元

□ 上海日盈律师事务所 李辉煌



资料图片

语。

也就是说，职业球员无非是以踢球为职业的“打工人”，只有少数大牌球星才能拿到天价合同。

小赵的《工作合同》中除约定按月支付的固定工资外，还约定如果他“训练认真刻苦，通过教练组考核得到认可”，可在年底一次性获得按照每月 8000 元计算的训练补贴。

但是，小赵除了 2018 年在 U19 梯队时曾在年底收到俱乐部足额支付的训练补贴外，2019 赛季和 2020 赛季的训练补贴都没有拿到。

2023 年年初，小赵曾向俱乐部索要训练补贴，但仍旧没有拿到补贴，因此他打算通过法律途径追讨这笔钱。

球员维护权益 须经体育仲裁

虽然职业球员也是“打工人”，但和普通劳动者遭遇拖欠工资等劳动争议后的维权途径不同，职业球

员有着特殊的“讨薪”途径。

2024 年 5 月，小赵向中国足协纠纷解决委员会申请纠纷解决，同年 11 月，中国足协纠纷解决委员会对本案进行了开庭审理，2025 年 2 月，中国足协纠纷解决委员会作出决定，驳回了小赵关于训练补贴及利息的请求。

小赵对上述决定不服，委托我于 2025 年 3 月向中国体育仲裁委员会申请仲裁。2025 年 5 月，中国体育仲裁委员会对本案进行开庭审理。

补贴应否发放 双方各执一词

在仲裁中，俱乐部提出：《工作合同》中训练补贴的发放以教练组考核通过为前提，俱乐部未发放训练补贴的原因是小赵在 2019 年及 2020 年未通过教练组的考核。俱乐部还指出，小赵 2019 年曾在队内训练中受伤，并进行了手术治疗，在康复休养了四个月后才恢复训练。

此外，俱乐部提供证据证明小赵在 2019 赛季预备队联赛中仅出场两次，且 2020 赛季预备队联赛因客观原因取消。

因此，俱乐部认为小赵的受伤以及比赛出场情况，恰恰证明了俱乐部主张小赵“未通过训练考核”的合理性。

对于俱乐部的说法，我们有不同的观点。

虽然《工作合同》中约定训练补贴发放的条件为“训练认真刻苦，通过教练组考核得到认可”，但问题的关键在于，俱乐部从来没有真正进行过考核。即使不考虑考核没有实施这一情况，俱乐部也从来没有提出过小赵“没有通过考核”，这是在仲裁期间才提出的说辞。

因此我们认为，俱乐部应当发放相应训练补贴。

裁决支持球员 拿到全部补贴

中国体育仲裁委员会的仲裁庭在对本案进行审理后认为：

首先，《工作合同》将“通过教练组考核得到认可”作为“训练补贴”发放条件是否成就的条款有效，俱乐部有权基于考核结果确定是否向球员发放训练补贴。

其次，在条款有效的前提下，还需审视该条款是否得到了实际履行。

一方面，俱乐部未能证明上述条款在实际履行中得到实施。结合双方提交材料以及庭审情况来看，在 2018 赛季俱乐部未组织任何考核的情况下，足额支付了训练补贴，而俱乐部未能向仲裁庭提供小赵在 2019 赛季及 2020 赛季的考核记录，亦未能提供证据证明他未通过教练组考核，以及提供相关通知、告知的记录，应当承担举证不能的不利后果。另一方面，训练补贴的核心是用

来激励球员在能够且应该参加训练时保持高出勤率和职业态度。因此，俱乐部以小赵在训练中受伤缺席训练和比赛为由不予发放训练补贴的抗辩不能成立。

仲裁庭会议后得出结论：本案中争议的训练补贴条款中明确将“通过教练组考核”约定为发放条件，且在该条款有效的情况下，教练组有权根据球员的表现、状态等判断其是否满足训练补贴发放条件。但在教练组未实际履行相应条款约定，即未对球员进行考核，亦未能提供证据证明球员未通过考核的情况下，应当视为训练补贴发放条件已经成就。

因此，中国体育仲裁委员会做出裁决，支持了小赵的全部仲裁请求，包括训练补贴及逾期付款利息。其中，训练补贴为每月 8000 元，两年共 192000 元，加上逾期利息共计 20 余万元。

裁决作出后，俱乐部足额向小赵支付了训练补贴及逾期付款利息，履行了裁决义务。

合同约定条款 还须有效实施

我自己既是一个球迷，也热衷于参与足球运动，是上海律师协会足球队的一员。读研究生期间，我还曾在职业俱乐部的梯队担任过英语老师。因为这些原因，我结识了不少职业球员，也处理过不少涉及球员的纠纷。

作为职业球员，应当注意保存与踢球这一“工作”相关的合同和沟通记录，必要时可以采取录音等方式留存证据，这样一旦有纠纷争议就有据可查。

而对于俱乐部来说，拟定的合同条款和约定的制度应当得到有效实施。

本案中，尽管仲裁庭确认了以“通过教练组考核”为发放条件的条款的有效性，但由于俱乐部在实际训练和比赛管理过程中，未将相关约定有效实施，最终导致了在这起纠纷中败诉。

也就是说，经过行业协会认可并经法务或外部律师审定的合同文本（例如联赛机构提供的合同模板），固然能够在俱乐部与球员达成意向后，为双方的权利提供有效保障。但更关键的是，要将合同中的权利义务条款（尤其是薪酬调整与考核机制）切实落实到履行过程中，确保法务或者律师设计的条款和制度能够切实有效地运行。

否则，就可能发生本案这样的情况：原本旨在保护俱乐部利益的考核条款，因俱乐部未实际履行考核义务且无法举证，导致该条款无法发挥其预设效力，从而使俱乐部面临不利后果。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼
电话：400-6161-000

“律师讲述”版由申房所冠名推出