



職業棒球之薪資仲裁 ——美臺制度比較

李志峰

東吳大學法學院
法律學系教授兼
運動暨娛樂法研
究中心主任

郭力齊*

律師高考及格

目次	壹、前 言 貳、美國職棒大聯盟薪資仲裁制度 參、中華職棒薪資仲裁制度與案例
----	---

評析暨建議 肆、結 論

壹、前 言

近年來運動發展意識抬頭，人民對於各種日常運動的投入，各級政府對於體育運動的發展大多採取支持的看法並投入大量資源，也帶動了運動中心等運動場館如雨後春筍般地開幕，而體育運動發展的狀況良窳，最為明顯的指標即為是否有職業運動。我國職業運動發展

最完善、歷史最悠久的項目實屬職業棒球，並且在今年WBC經典賽臺灣國家隊好表現的推波助瀾下¹，關注中華職棒的觀眾持續增加，對於規章制度的公平性與完整性也成為觀眾們關注的焦點之一，其中關於薪資仲裁規章內容的問題，也因為今年的吳哲源事件而再度被凸顯出來，使一般社會大眾重拾對中華職棒規章制度缺漏之注目。本文藉由介

紹美國職棒大聯盟與中華職棒薪資仲裁制度，並提出案例加以分析，以此方式指出我國職業棒球薪資仲裁制度之優缺點並參酌他山之石來提供建議，期許未來我國職棒規章制度得以更加完善，使職業棒球運動有更好的發展。

貳、美國職棒大聯盟薪資仲裁制度

在目前大聯盟制度下，球員必須在一個球季結束時，具有6年以上的大聯盟服務年資，始取得自由契約球員資格²，得與任何球團（包含原所屬球團與其他球團）自由地簽訂契約。原本，在球員成為自由契約球員前，球團只要遵守大聯盟與球員工會間所簽訂之勞資團體協約（下稱「基本協約」）中的約定，即提供最低保障薪資給球員即可；然而，為平衡球員與球團之權利，即一方面讓球團得於符合相關條件下保留球員一段時間，另一方面讓球員在無法自由與其他球團簽約前，仍得取得與其身價相當的薪資，故創設了薪資仲裁制度（Salary Arbitration）。大聯盟基本協約對於薪資仲裁制度的內容，就仲裁球員之資格、仲裁庭的組成、仲裁方式及仲裁人可考量的因素等仲裁相關要件，均有詳細的規定。而且此等規定異於一般所認知之仲裁程序與規定，依據其等實施多年的結果視之，具有促進對薪資有爭議的球

員與球團等當事人為協商並在仲裁聽證舉行前達成和解之效果³。因此，美國職棒大聯盟的薪資仲裁制度，實值得吾等參酌。

一、得提起仲裁之資格

在美國職棒大聯盟中，要提起薪資仲裁的類型有2種，其一為球員單方面即得提起薪資仲裁，另一種方式為球員與球團合意進行薪資仲裁。

(一) 球員符合薪資仲裁之資格

於大聯盟的基本協約中，在成為自由契約球員之前，符合以下2種服務年資之球員，若無法與球團達成滿意之薪資合意時，球員工會得逕自向球員確認其想要的薪資數字與大聯盟交換球團欲提供的薪資數字後即進入薪資仲裁：⁴

1. 具3年以上未滿6年的大聯盟服務年資。

2. 具2年以上未滿3年的大聯盟服務年資，其最近一個球季的服務年資至少在86天以上，且屬於此類服務年資之球員中屬前22%者。此類服務年資2年以上未滿3年而具仲裁資格之球員，被稱為「超級二年級生」(Super Two Player)。

(二) 雙方合意提起之薪資仲裁

依基本協約的約定，任何球員取得球團的同意後，得將薪資爭議問題提交薪資仲裁⁵。然而，在球員的大聯盟服務

年資不符合單方聲請薪資仲裁資格時，球團除了受最低薪資的規範外⁶，其得單方決定球員的薪資，故球團並無理由同意薪資仲裁。所以，由球員與球團雙方合意提出之薪資仲裁的情況，多為球員已符合自由契約球員的資格，但可能無法從其他球團取得令其滿意的複數年契約，球員欲續留母隊，但對薪資條件無法與母隊達成合意，始有可能同意原所屬球團所提出之薪資仲裁。例如，2011年季末，紅襪隊的David Ortiz成為自由球員，即接受母隊續留並就2012年球季之薪資為薪資仲裁的要約⁷。

二、仲裁庭之組成

依照大聯盟基本協約的規定，大聯盟球員工會與大聯盟勞工關係部門每年都會共同選出仲裁人。若無法在每年的1月1日前決定仲裁人名單，雙方應共同請求美國仲裁協會（American Arbitration Association）提供傑出且相關專業的仲裁人名單，並從該名單中交替選擇仲裁人。所有的案件均應由三個仲裁人組成的仲裁庭來審理，且由大聯盟球員工會與大聯盟勞工關係部門共同於此三人中指定1人為主任仲裁人，擔任仲裁庭的主席⁸。

三、仲裁相關程序及規定

在目前有效的大聯盟基本協約即2022年簽立的基本協約中，對於仲裁的

相關程序有較以前的基本協約為更詳細的規定⁹，分述如下。

(一)薪資仲裁交換薪資數字之規定

1. 日期

大聯盟球員工會與大聯盟勞工關係部門，會確認符合仲裁資格球員名單及各別向球員與球團確認欲要求、提供給對方的薪資數字，並且雙方在表格中所指定的交換薪資數字的日期，交換球員與球團所提出之薪資數字。由於目前有效的基本協約其有效期間為2022至2026年，故於協約中即明文規定大聯盟球員工會及勞工關係部門交換薪資數字的日期¹⁰。

球季	交換薪資日期
2023	1月13日星期五
2024	1月12日星期五
2025	1月10日星期五
2026	1月9日星期五

2. 提出薪資之限制

當事人提出於仲裁的薪資數字，並非毫無限制。與一般的勞動關係中對於勞工薪資有相關保障相似，大聯盟訂有最低薪資及最大減薪幅度之保障，故球團所提出之薪資數字，必須符合該二要件。

(1)最低薪資

大聯盟球員每季的薪資不得低於以下標準：¹¹

球季	最低薪資
2022	USD 700,000
2023	USD 720,000
2024	USD 740,000
2025	USD 760,000
2026	USD 780,000

(2)最大減薪幅度

球團所提出的薪資數字，其減薪幅度不得超過球員上一季薪資的20%或超過前二季薪資的30%¹²。

(二)仲裁程序

1. 仲裁應提交之文件

球員及球團除應提出自己主張的薪資數字外，尚需提交給仲裁庭一份雙方已簽名而僅薪資數字空白的球員標準契約。此時，球員屬於已和球團簽約之球員，僅薪資數字有爭議而待仲裁庭為裁決後即確定¹³。

2. 仲裁日期

除了有特殊的原因，一般薪資仲裁的案件乃是在1月26日到2月20日之間舉行¹⁴。亦即，在大聯盟新球季春訓開始前或剛開始即解決薪資爭議問題。

3. 仲裁地

依基本協約之規定，進行仲裁聽證的地點限於以下3個城市舉行，即坦帕（Tampa）、聖彼得斯堡（St. Petersburg）

或鳳凰城（Phoenix）等城市擇一舉行¹⁵。由於大聯盟春訓是在每年的2月中開始，而球團的春訓地點依各球團有所不同，但多集中在佛羅里達州（Florida）及亞歷桑那州（Arizona），為使球員能在仲裁後馬上投入春訓，或需離開春訓營而參與仲裁聽證時毋庸長途奔波，故選擇在離春訓地點最近的3個城市作為仲裁地。

4. 仲裁聽證

仲裁聽證將以不公開的方式來進行，當事人的一方都有1小時的陳述時間及一個半小時的反駁及提出總結的時間。然而，對於證人為交互詰問的時間並不算在上述時間內，且若仲裁庭有合理的理由，亦得將時間延長¹⁶。

5. 仲裁得考量之因素

由於仲裁毋庸公布仲裁理由及仲裁人的投票結果，為免仲裁人漫無標準地為決定，故基本協約中明文規定仲裁人得考量的因素，其限於(1)球員對於球團的貢獻（包含但不限於其整體表現、特別的領導能力及公眾的吸引力），(2)球員生涯的貢獻，(3)球員過去的薪資，(4)服務年資相差1年以內球員的薪資¹⁷，(5)球員生理或心理上的缺陷，(6)球團最近的表現，包含於聯盟的地位及到場球迷人數等作為公眾接受度的考量因素等¹⁸。然而，下列的因素則不允許在為仲裁判斷時作為考量，其包含(1)球員及球團的財務狀況，(2)除了因表現優良而得到年度

獎項的評論外，不得考量媒體的評論，(3)任一方於提出仲裁前所要求的薪資，(4)雙方聘任仲裁代表人所支出之費用，(5)其他運動或職業的薪資，(6)根據大聯盟規章XV(D)¹⁹所描述的仲裁前獎金計畫，包含該計畫的標準和任何根據該計畫獲得的金額，(7)聽證會根據大聯盟規章VI (E)(3)²⁰的終止合約補償金對球員產生的影響等²¹；再者，球團是否支付的豪華稅 (Luxury Tax)²²亦不得作為仲裁考量的因素²³。

只有公開的統計數據可以作為仲裁判斷標準，就此規定而言，公開的統計數據包含透過聯盟可接受網站，例如 Baseball Prospectus等獲取的數據。無論是公開或是非公開的數據，其透過穿戴式裝置或STATCAST²⁴取得的資訊，都不可以作為判斷標準²⁵。

(三) 仲裁判斷

1. 時間

薪資仲裁由於需配合球員投入春訓，而無法讓仲裁庭為長時間的思考，故規定在仲裁聽證會終結之後，仲裁庭應在24小時內作成仲裁判斷²⁶。

2. 方式

大聯盟的薪資仲裁與一般的仲裁方式不同，其乃是採取「當事人出價擇一決定仲裁」²⁷，即仲裁庭所為的仲裁判斷只能就當事人雙方所提出的薪資數額，擇一選取作為最終決定²⁸，不得就此數字

外，另為其他薪資數額之決定²⁹。和一般仲裁相同，薪資仲裁判斷並不對外公開，其結果只通知球團、球員、大聯盟球員工會與大聯盟勞工關係部門，且不附具理由及仲裁人投票內容。然而，主任仲裁人則需於每年的3月15日時，將當年2月舉行的仲裁案件的每一個仲裁人投票的內容，通知大聯盟球員工會與大聯盟勞工關係部門。

四、小 結

美國職棒大聯盟的薪資仲裁制度，為了符合職業棒球運動薪資爭議需快速解決之要求，故採取不同於其他的仲裁方式，僅能就當事人出價擇一為決定且規定仲裁判斷毋需附具仲裁理由。而且，為免仲裁漫無標準，並減少與球員技巧及表現無關的事項影響仲裁³⁰，故明文限制仲裁人得考量及不得考量之因素，以使仲裁有相當的可預測性存在³¹。

再者，採取「當事人出價擇一決定仲裁」之方式，具有鼓勵球團及球員以誠信的態度來進行薪資協商，使得球員或球團儘量提出合理的數字而非漫天喊價³²。依大聯盟薪資仲裁的設計，仲裁乃是要讓球員獲得較接近其真正市場價值之薪資，故當事人雙方所提的薪資數字較為接近仲裁庭認定之球員身價之一方，則會贏得仲裁³³。在雙方當事人交換薪資數字後，仲裁聽證舉行前，仍有一段時間得以協商來達成共識³⁴，故若雙方

提交的薪資數字相對合理且差距收斂的情況下，則當事人和解之機會大增。故，論者認為，大聯盟薪資仲裁制度，具有促進當事人以誠信善意來協商並有利當事人達成和解之機制³⁵。

參、中華職棒薪資仲裁制度與案例評析暨建議

一、中華職棒聯盟之薪資仲裁制度

中華職棒聯盟目前並未如同美國職棒大聯盟般，對於薪資仲裁有具體之規定，但於規章附錄部分訂有「仲裁委員會設置要點」、「聯盟仲裁規則」等，就仲裁的相關內涵為規定，此亦適用在薪資仲裁。因此，本文就該等規定說明如下。

(一) 仲裁委員會與委員

於仲裁委員會設置要點開始，即開宗明義說明仲裁委員會之設置必要性，乃是為了解決球團與球團之間、球團與球員之間等範圍發生的爭執或問題³⁶；仲裁委員會直屬於會長³⁷。仲裁委員會設委員5人，由委員互選其中一人為主任委員，一人為副主任委員³⁸；成為仲裁委員必須是立場超然、客觀、公正及學有專長、社會知名人士³⁹，球團的隊職員不得擔任仲裁委員⁴⁰。

(二) 仲裁程序

仲裁以聯盟的團體會員即球團或身為關係人之球員，以書面向仲裁委員會提出仲裁之聲請⁴¹；受理仲裁聲請後，仲裁委員會即指派委員中無利害衝突之3人或5人為仲裁人⁴²。仲裁人間互推一人為主任仲裁人擔任仲裁庭之主席，負責仲裁程序之指揮⁴³。仲裁人得向當事人為詢問⁴⁴，必要時並得詢問證人、鑑定人等⁴⁵；當事人經合法傳喚未到詢問會，仲裁人得不待其到會即逕行仲裁⁴⁶。當事人得以書面委任代理人出席詢問會陳述⁴⁷；對於仲裁程序不得異議，縱有異議仲裁人仍得為仲裁⁴⁸。

(三) 仲裁判斷

仲裁委員在仲裁應於可為判斷的程度時，作成仲裁判斷，時間原則上應於仲裁聲請的6個月內⁴⁹。仲裁判斷經全體仲裁人親自評議，並經過半數同意；仲裁判斷書上除當事人之資料、判斷主文、事實及理由，仲裁人並應在仲裁判斷書上簽名⁵⁰。仲裁判斷書正本除交付當事人外，並應交付聯盟；而原本則由聯盟仲裁委員會保存⁵¹。最後，仲裁判斷不得異議⁵²且未規定事項準用仲裁法之規定⁵³。如此規定之原章，乃係為了確立除有得撤銷仲裁的事由外，此等一次性的仲裁乃是當事人紛爭解決的最終方法。

(四) 薪資仲裁之特別規定

據作者與中華職棒聯盟球員工會確認，中華職棒聯盟雖並未在規章中有就薪資仲裁為上開以外內容之具體特別規定，其於2019年底為改進薪資仲裁制度之缺點，曾以「(108)中職棒聯吳字第274號函」，對薪資仲裁內容為具體規範之說明。該函中說明，自2020年開始，薪資仲裁之聲請乃定於每年2月1日起之5個工作日，仲裁決定於3月15日前完成並於當事人非比賽日公告為原則，並如同美國職棒大聯盟採用「當事人出價擇一決定仲裁」之方式。

二、本季之薪資爭議事件與評析

2023年時，中職在開季前雖然有5名球員聲請薪資仲裁，但最後走完仲裁程序，僅樂天桃猿陳禹勳一例。再者，中信兄弟的吳哲源雖未聲請薪資仲裁，然而，其於本季之薪資直至4月下旬時，球團始以單方面寄送薪水通知函告知，因而造成爭議。本文以下即就此有關中華職棒薪資仲裁案例為分析，除點出問題外，並提出相關建議，供日後中華職棒修正薪資仲裁制度之參考。

(一)案件事實

1. 樂天桃猿陳禹勳案

2023年初的薪資仲裁截止日，一共有5位選手提出薪資仲裁之聲請，包含樂天桃猿隊的4名選手分別為陳禹勳、郭嚴文、賴鴻誠、黃偉晟以及味全龍隊的蔣

少宏，此不僅為史上最多人的1年，也是在中華職棒薪資仲裁2年無人聲請乏人間津過後，再有選手提出聲請⁵⁴。也因為仲裁聲請後，球團與球員仍會持續協商合約，因此最終僅有樂天桃園陳禹勳1人進入仲裁程序，其餘4人皆在聲請仲裁後達成共識，撤回仲裁聲請⁵⁵。陳禹勳提出將月薪由2022年的58萬調漲至72萬，而樂天桃猿球團提出加薪10萬元，也就是從58萬漲至68萬。聯盟仲裁委員會於同年3月15日作出仲裁判斷，由球團勝出，月薪為68萬元⁵⁶。

陳禹勳選手於2022年出賽46場，46場皆為後援，取得3勝2敗、一次救援成功、26次中繼成功、防禦率1.77的成績。陳禹勳於2013年被lamigo球團以第一輪第二順位選入，並於隔年開始穩定的出賽，截至2022年球季結束的9年職棒生涯，一共出賽491場，取得116次救援成功與119次中繼成功，並榮獲兩次中繼王與兩次救援王的殊榮⁵⁷。

2. 中信兄弟吳哲源案

同年的薪資仲裁截止日前，吳哲源並未提出薪資仲裁之聲請，但因球團與選手間之薪水一直無法達成共識，甚至到今年開季，吳哲源已上場先發投球，薪資皆還是處於一個懸而未決的狀態⁵⁸。最終球團於4月21日宣布以寄發通知函之方式，通知吳哲源今年之月薪為24萬元⁵⁹。事後吳哲源透過經紀公司發表聲明，吳哲源選手與球團談約，考量僅

初步協商一次合約內容，及球團亦有討論其他方案之可能性下，選手選擇不行使仲裁表達談約善意，但因球團內部制度固定月薪，僅有激勵獎金具有商討空間，因此並無法達成共識，對於球團已通知函之方式告知月薪，深表遺憾⁶⁰。

身為經典賽對抗荷蘭隊而成為臺灣國家隊獲勝關鍵的吳哲源在2022年中職賽季，出賽34場並有15場的先發，取得11勝1敗防禦率2.85的成績⁶¹，其11勝為連勝⁶²，當年球季結束獲得金手套獎與最佳進步獎。

(二)評析

1. 樂天桃猿陳禹勳案

2022年球季結束，球團將會陸續展開談薪作業，並依照現行有效之相關規定，薪資仲裁的聲請需於每年2月1日起的5個工作天內完成，以今年為例，由於今年2月4日是補上班日，因此截止日期為2月6日⁶³，並且依聯盟仲裁規則第14條規定，應於六個月內作出仲裁決定，而前述2019年之函文則變更為仲裁決定於3月15日前完成。陳禹勳之聲請案於其提出後一個多月的時間，即作出仲裁決定，使球季開打前得以讓球員得知仲裁之結果，而不會使球員於球季開始時，仍不知道薪資進而影響心情與比賽成績，此於處理之時間上之掌握，堪稱妥適。

但中華職棒之仲裁規定，未如同美

國職棒大聯盟般明確規定可以考量的因素與不可考量的因素，所做出仲裁決定雖附有理由，但在目前僅有少數不到5個案例的情況下，難以全面瞭解仲裁委員會對薪資仲裁案件決定之重大考量因素，未來當有球員也欲提出薪資仲裁時，無法有詳細標準得以判斷其勝算，使球員無所適從，規章於此部分未有明文規定，似有再檢討之必要。

2. 中信兄弟吳哲源案

中信兄弟的吳哲源於本季並未依規定提出薪資仲裁之聲請，因此造成了球季開打，薪資依然協商無果，甚至最終球團以通知函之方式，告知月薪結案。依照現行中華職棒的規章制度，球員在具有足夠年資聲請成為自由契約球員前，球團都具有單方續約權，亦即只要球團有意願續約，該契約即更新，期間為1年，而薪資多寡為後續雙方如何磋商的問題，且依中華職棒聯盟之前述函示規範，提出薪資仲裁有特定期限。因此依照現行規定，如未在期限內提出薪資仲裁，則再來的談約即淪為身為資方之球團極有利的結果，表面上基於人情雙方談約，但如果球團不願意接受球員的意見，最終採取如同吳哲源事件般以通知薪水之方式結案，則球員於中職體制內並無其他救濟的管道。於吳哲源事件揭露後，社會上有一種見解認為，球員在薪資仲裁期限屆至前，如未成功談成薪水，為何不依相關規定提出薪資仲

裁？本文以為，基於現行我國職棒體制下，球隊數量偏少，且中華職棒成立三、四十年來，部分球團母企業不斷更換，球員大多希望息事寧人不要與球團撕破臉，希望以協商之方式解決，免得因為提出仲裁後，未來只要一有表現不好的情形，球團就直接大幅降薪或是釋出。此為我國與美國職棒大聯盟不同之處，因此才會有薪資洽談無結果，卻不提出薪資仲裁之情形。

三、制度問題與建議

本文所論述之今年中華職棒球員薪資問題的兩個案例，凸顯出了中華職棒薪資仲裁制度的缺點，本文以前述美國職棒大聯盟作為借鏡，以改善現今中華職棒之制度，就相關問題提出建議。

(一) 仲裁人之選任

目前中華職棒聯盟的仲裁機制，由於乃是聯盟單方擬具之規則所建立，不論相關程序或仲裁人之選任，均未經代表球員之球員工會公平並平等地參與並協商後擬定，此不僅不符合我國仲裁法之規定而本質上應屬於中華職棒之內部紛爭解決制度，非仲裁法所稱之仲裁；再者，球員未參與中華職棒聯盟仲裁人之選任與決定，故球員有不信賴此等機制。

由學者的研究可得知，若當事人雙方得參與機制的建立或委由雙方同意之

第三人設立，相較於僅由一方當事人來建立機制，將被認為更具公平性⁶⁴。故，中華職棒聯盟修改其相關仲裁規定，包含程序的進行、仲裁人之選任等，應邀請球員代表或球員工會參與並經取得雙方同意後建立之相關機制，始能成為雙方信賴具公平性的紛爭解決方法。

(二) 明確規定仲裁得否考量事項

薪資仲裁制度之建立，乃是為了平衡球員在累積年資成為自由契約球員之前，球團得依契約中的保留條款來單方更新契約。因為，若無相關制度，球團即得片面決定包含薪資之所有契約條件，球員無法取得相當其身價之薪資；為讓球員在無法自由與其他球團簽約前，仍得取得與其身價相當的薪資，故建立薪資仲裁制度。中華職棒之薪資仲裁，依其規定雖仍附有理由，但並未限制仲裁可考量之因素，此等，雖有讓仲裁人有相對人為決定的彈性，但亦可能造成漫無標準，必須靠著大量個案之累積，始能知悉仲裁人真正考量的因素為何。

美國職棒大聯盟的勞資團體協約中，即明文規定仲裁人得考量之因素，以作為仲裁庭為仲裁判斷之標準。然而，更重要的是，薪資仲裁乃是要使球員的薪資能較為符合其於市場中之公平價值，故有不符此等目的之因素，要絕對排除之。因此得參考前述本文所介紹

之美國職棒大聯盟規章所提出之標準，明訂於我國職棒規章之中，使球員與球團得以知悉仲裁人得否考量的事項，以避免仲裁人的仲裁判斷不符制度設計之目的。

(三)明確規定仲裁判斷結果方式

美國職棒大聯盟所採取之「當事人出價擇一決定仲裁」之方式，依過往實施數十年的結果顯示，具有鼓勵球團及球員以誠信的態度來進行薪資協商，使得球員或球團儘量提出合理的數字而非漫天喊價⁶⁵。此方式有助於仲裁程序之進行。如前所述，中華職棒並未將此規定在規章之相關辦法中，而是另以函示來規定。因此，若認為當事人出價擇一決定仲裁具有如同美國職棒多年實施之功能及益處，則應將此重要的制度規定於規章之相關辦法中，始為妥適之作法。

(四)薪資仲裁其他細節之明文

中華職棒聯盟目前制度聲請薪資仲裁為2月1日起算5個工作天；現行薪資仲裁由球團與球員雙方均得聲請並提出其想要的薪資數字，之後，再由相對人回應欲給予聲請人的薪資數字等實際程序作法，並未明訂在聯盟仲裁規則之中。薪資事項涉及到新球季球員契約條件，若無法儘快確定，將影響球員對於契約履行，可能因此未加入春訓，進而影響

球員於球季開始後之賽場上表現，對球員與球團均屬不利，美國職棒大聯盟之薪資仲裁聲請即在春訓開始前，仲裁聽證均在春訓開始初幾日即進行完畢。

中華職棒近年來首二起薪資仲裁，即為2019年提出之周思齊與陳子豪，2人之仲裁各花了3個月⁶⁶，遲至該年之5月與6月，即在球季賽已開始，始作成仲裁決定。雖中華職棒聯盟隔年即決議薪資仲裁應該在2月1日起5個工作日為聲請，3月15日作成仲裁決定，而前開陳禹勳之案例，乃是媒體在3月16日即報導仲裁結果，並非在球季開始後始作成仲裁與公告。然而，今年有5個聲請薪資仲裁之案例，但其中4件並未走完仲裁程序，即僅有陳禹勳1件完成所有的薪資仲裁程序。故，若在往後，同一年度有多件仲裁聲請案，則仲裁決定是否會拖到球季開始，並非無疑義。

中華職棒聯盟的球季賽，約於每年3月下旬或4月1日開始，為讓球員於球季開始前重拾身手為新球季備戰，各球團約於每年1月中下旬開始進行春訓。為避免薪資事項爭議期間過長，參酌美國職棒大聯盟之作法，配合聯盟球季賽及球團的春訓時間，規定球團提出已經球員確定同意之契約之截止日應在每年的1月初，且在該日後即可確定進入薪資仲裁之球員名單，然後由球員工會與聯盟分別向球員及球團確認薪資數字後同時

問交換雙方之薪資數字，並將仲裁庭開庭期間訂在春訓開始之前二週，除使薪資數字揭露能立於勞資雙方取得時間點之公平及爭議能儘速解決以適合我國職業棒球之行程，並讓球員在投入春訓前，有時間為相關準備以因應仲裁之進行，將使球員為即將到來的球季為準備的工作之影響降至最低，且讓球員在球季開始前即可以知悉自己的薪資狀況，避免發生薪資未訂而必須出賽的窘境。

(五) 具體報價與自動進入薪資仲裁程序

本文前述吳哲源事件的發生，中華職棒球員工會於2023年5月1日勞動節時，發表了聲明以下聲明：⁶⁷

1. 保留名單提出前交換續約條件

本會認為，更新契約代表的不只是提出續約的意願，球團還應該對球員提出具體的報價。為了解決實務上球團消極不與球員談約的現象，本會主張在保留名單公告前，球團就應該與欲保留的選手針對續約條件交換至少一次意見，了解彼此的條件差距。

2. 談約逾一定期限自動進入仲裁程序

只要過了仲裁聲請的時間，球團和球員都無法再聲請仲裁，談約進度可能被不斷推遲，使仲裁制度欲達成的效果大打折扣。在薪資懸而未決的情況下，球員仍需持續參與球隊運作，如果在這

段時間受傷，也將連帶影響球員談薪的籌碼；不僅和職業運動談約的精神不符，對球員來說也未盡公允。

由於我國職業棒球運動制度屬於較社會一般領域更偏向資方的情況，本應屬理所當然地提前告知續約條件與薪資協商未成而提出薪資仲裁的兩件事，則因臺灣社會仍屬重人情而輕制度，以及因為球員害怕得罪球團，縱然於提出薪資仲裁截止日前未談好薪資或甚至完全未交換薪資條件，依然不肯提出薪資仲裁，而是建立在所謂之雙方情感信任的基礎上，繼續談約。但此等捨制度而就人治的情感，從吳哲源事件看來，並不可靠。因此，在衡酌我國社會的情況，如可以將薪資仲裁的方式，改變為在一定的期間內，未提出雙方談妥之契約，則自動進入薪資仲裁程序，如此一來，將不會有球員怕提出薪資仲裁得罪球團的問題產生。雖然，美國職業棒球大聯盟舊的基本協約規定，薪資仲裁仍需由符合資格球員提出聲請，但現行有效版本的基本協約，已省略球員聲請之程序，只要球員與球團無法於期間達成合意，即由球員工會與聯盟的勞資關係部門分別向球員與球團確認所想要或想給的薪資數字，則於截止日前交換此等薪資數字，即屬已進入薪資仲裁的程序。因此，考量我國國情及美國修正後薪資仲裁之情況，則讓截止日前未達成薪資合意之球員契約主動進入薪資仲裁，似

為更平衡我國職業棒球勞資雙方權益之制度化設計。

肆、結 論

職業運動的薪資與一般工作相比較為豐厚，近年來也因為對於體育運動的重視，球員的福利與薪資跟著水漲船高，在協商薪水的過程中，當事人發生無法達成共識之情形在所難免，且基於運動選手契約之性質，在尚未取得自由球員資格之前，薪資仲裁成為當球團與球員雙方無法達成共識時，較為便利之唯一解決方式。

我國職業棒球運動聯盟成立多年，雖因大部分規章制度陳舊不符時代需求，但中華職棒在聯盟部分之有志之士

及中職球員工會的努力下，仍有緩慢地進步，例如，從以前的不公開、透明，到現在大多數的規章規則補述等都開放讓大家查閱。而就薪資仲裁制度方面，因為前述所介紹的眾多制度缺陷，而造成球員對於此制度的不信任，並且也因為不完善的制度，這幾年間不斷發生爭議問題，使得中華職棒之仲裁制度並未發揮預期的效果。本文藉由介紹全球職業棒球運動發展最為完善的美國大聯盟制度與我國現行制度，並以案例分析之方式提出現行中華職棒制度不足之處，並提出改善之建議，希望能夠以此作為中華職棒仲裁制度修正的參考，以使我國職業棒球的制度得以有更加健全的發展。♣

註釋

* 作者為東吳大學法律學系碩士研究生。

1. 雖然最終排名分組墊底無緣晉級八強，但五隊戰績相同，在比較失分差後敗下陣來，可是系列戰第二、三場接連打敗具有眾多大聯盟好手的義大利與荷蘭隊，使全臺球迷感動不已。相關報導參閱福耳，經典賽／創造多個感動經典時刻 球迷請為中華隊及自己喝采，聯合新聞網，2023年3月12日，<https://udn.com/news/story/122629/7025896>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
2. See 2022 Major League Baseball Collective Bargaining Agreement, art. XX (B) (hereafter Basic Agreement).
3. See ROGER I. ABRAMS, LEGAL BASES: BASEBALL AND THE LAW 148 (2001).
4. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(1) and (2).
5. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(1)(a).

6. 2022 Basic Agreement, art. VI (A).
7. Brian Roach, MLB Free Agents 2012: David Ortiz Arbitration Is A Bad Move for Boston Red Sox, Bleacher Report, Dec. 9, 2011, <https://bleacherreport.com/articles/974468-boston-red-sox-why-offering-david-ortiz-arbitration-is-wrong-move> (last visited Jun. 21, 2023).
8. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(5).
9. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)即為有關薪資仲裁的規定。
10. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(2).
11. 2022 Basic Agreement, art. VI (A).
12. 2022 Basic Agreement, art. VI (B)(1)(a).
13. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(4).
14. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(13).
15. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(6).
16. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(7).
17. 此部分的資料將由大聯盟提供，其規定於2022 Basic Agreement, art. VI (E)(11).
18. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(10)(a).
19. See 2022 Basic Agreement, art. XV(D)累積年資少於3年（且不符合超級二年級生資格），有可能得因為其表現，依據本規定而獲得仲裁前獎金計畫的獎金。
20. See 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(3)，依該規定，球員的契約遭球團終止，球員可能有資格獲得季中解約補償金。
21. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(10)(b).
22. 所謂的「豪華稅」於基本協約之正式名稱為「競爭平衡稅」（Competitive Balance Tax），其乃是職業聯盟為了縮小各球隊競爭差距，平衡市場規模不同之球團間的競爭實力，故每年設定一球隊薪資總額門檻，若超過當年度的薪資總額門檻，球團即必須支付豪華稅。美國職業棒球大聯盟有關豪華稅的相關規定，參閱2022 Basic Agreement, art. XXIII.
23. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(12).
24. 此乃是美國職棒大聯盟為使分析選手表現時更加科學化、詳細數據，可藉由此數據得出選手更詳細的運動能力，例如：轉速、擊球仰角等之最先進的科技，相關說明參閱MLB.COM, STATCAST, <https://www.mlb.com/glossary/statcast> (last visited Jun. 21, 2023)。
25. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(10)(b).
26. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(13).
27. 大聯盟的薪資仲裁判斷，原文稱之為“final offer approach”或“the last-best approach”，see Frederick N. Donegan, *Examining the Role of Arbitration in Professional Baseball*, 1 SPORTS LAW. J. 183, 191 (1994). 中文翻譯計有「最終要價仲裁」、「最後要約仲裁」、「比價式仲裁」、「底價仲裁」等，參閱胡煒，美國底價仲裁制度的運作及啟示，體育學刊，7卷9期，2010年，33頁。本文因斟酌其仲裁判斷的方式，限於雙方當事人出價中擇一為決定，而非得由仲裁人為其他方式決定之方式，故譯為「當事人出價擇一決定仲裁」。
28. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(13).

29. 黃世席（2004），美國職業體育仲裁制度研究，甘肅政法學院學報，77期，2004年，53頁。
30. Donegan, *supra* note 27, at 192.
31. Jeff Monhait, *Baseball Arbitration: An ADR Success*, 4 HARV. J. SPORTS & ENT. L. 105, 120-121, (2013).
32. Donegan, *supra* note 27, at 191.
33. Ed Edmonds, *A Most Interesting Part of Baseball's Monetary Structure: Salary Arbitration in its Thirty-Fifth Year*, 20 MARQ. SPORTS L. REV. 1, 33 (2009).
34. 2022 Basic Agreement, art. VI (E)(3).
35. Scott Bukstein, *A New Solution for Salary Disputes: Implementing Salary Arbitration in the National Basketball Association*, 22 MARQ. SPORTS L. REV. 47 (2011).
36. 中華職棒聯盟規章附錄，仲裁委員設置要點第1點「成立仲裁委員會之必要」。
37. 中華職棒聯盟規章附錄，仲裁委員設置要點第3點。
38. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第4條。
39. 中華職棒聯盟規章附錄，仲裁委員設置要點第2點。
40. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第5條。
41. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第7條。
42. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第8條。
43. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第9條。
44. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第10條。
45. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第12條。
46. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第13條。
47. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第11條。
48. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第13條。
49. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第14條。
50. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第14條。
51. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第15條。
52. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第16條。
53. 中華職棒聯盟規章附錄，聯盟仲裁規則第17條。
54. 陳宛晶，史上最多！4猿1龍提薪資仲裁球團持續談約，2023年2月7日，聯合新聞網，<https://udn.com/news/story/7001/6956362>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
55. 黃泓哲，中職5人薪資仲裁史上最多 陳禹勳結果出爐，TSNA，2023年3月17日，<https://tsna.com/article/69426>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
56. 倪婉君，雙方差距不到5萬 陳禹勳提薪資仲裁敗訴，自由時報電子報，2023年3月17日，<https://sports.ltn.com.tw/news/breakingnews/4242512>（最後瀏覽日：2023年7月20日）。
57. 中華職棒大聯盟全球資訊網，<https://www.cpbl.com.tw/team/person?acnt=0000000135>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。

58. 倪婉君，薪情未定就要扛明天先發 吳哲源坦言：不安定感在心裡，自由時報電子報，2023年4月3日，<https://sports.ltn.com.tw/news/breakingnews/4259910>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
59. 倪婉君，中信片面裁定 吳哲源月薪24萬，自由時報電子報，2023年4月22日，<https://sports.ltn.com.tw/news/paper/1578920>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
60. 龔乃玠，未達共識被公布月薪 吳哲源：深感遺憾，自由時報電子報，2023年4月21日，<https://sports.ltn.com.tw/news/breakingnews/4277539>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
61. 中華職棒大聯盟全球資訊網，<https://www.cpbl.com.tw/team/person?acnt=0000001515>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
62. 龔乃玠，狂！兄弟本土王牌11連勝 百局勝率史上最高，自由時報電子報，2022年10月13日，<https://sports.ltn.com.tw/amp/news/breakingnews/4088582>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
63. 歐建智，中職睽違3年再有球員薪資仲裁已有1人提出、再等郵寄申請，TSNA，2023年2月7日，<https://tsna.com/article/67618>（最後瀏覽日：2023年6月21日）。
64. Lisa Blomgren Bingham et al., *Dispute Systems Design and Justice in Employment Dispute Resolution: Mediation at the Workplace*, 14 HARV. NEGOT. L. REV. 1, 6 (2009).
65. Donegan, *supra* note 27, at 191.
66. 歐建智，中職薪資仲裁應於6個月做裁決 周思齊與陳子豪都花3個月，TSNA，2023年2月7日，<https://tsna.com/article/67650>（最後瀏覽日：2023年6月16日）。
67. 陳耿閱，吳哲源談薪風波 球員工會勞動節提3大主張，台視新聞網，2023年5月1日，<https://news.ttv.com.tw/news/11205010004700W/amp>（最後瀏覽日：2023年6月16日）。

關鍵詞：職業棒球、運動紛爭解決、訴訟外替代性紛爭解決、薪資仲裁

DOI：10.53106/279069731702

（相關文獻☛月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；
更多裁判分析☛月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）