



中華職棒自由球員規範 之實務困境

丁昱仁

本立法律事務所
主持律師

目次	壹、前 言	困境
	貳、取得自由球員資格前之「不自由」	肆、宣告行使自由球員後之現實困境
	參、決定是否行使自由球員權利之選擇	伍、結 語

壹、前 言

「中華職業棒球大聯盟」(CPBL，前名為中華職業棒球聯盟，下稱「中華職棒」)於1989年間成立、1990年間職棒元年開打至今34年，過程歷經兩聯盟合併、球隊解散或易主、新球隊加入等諸多變遷。而中華職棒各項制度中，最重要改革之一無非是「自由球員」(Free Agent, FA)制度之建立。所謂自由球員，主要訂於聯盟規章第21章「自由球員辦法(FA)」，並於第130條定義為「符合本

辦法所規定之條件，擁有與任何球團締結球員契約權利之本聯盟選手」¹，而自由球員於國內外或因條件及限制等雖可再區分為各種類型，但最大共通點均係選手在符合特定資格後，與原球隊間合約消滅而得與其他球隊自由簽訂選手契約為特徵。

中華職棒向來具封閉色彩，外人不易瞭解聯盟內部運作、球團與球員間關係及各制度規範，更難以檢視各項規定是否具正當性及合理性，甚至號稱中職憲法之「聯盟規章」也是直到2022年才

首度公開置於官網²供任何人下載檢視，殊難想像於此之前尚須透過特定管道始能取得翻閱。則在聯盟相關規定都近乎不透明下，法律人甚難切入此領域「依法」替選手爭取應有權益。

筆者因兼任職棒選手經紀人，並曾有協助行使自由球員權利之選手談判及議約等經驗，僅以本文從規範面出發，整理及探討自由球員制度於實務面所遭遇之現實困境，提供法律人踏入運動經紀領域時之理論研究及實務參考。

貳、取得自由球員資格前之「不自由」

一、完全屬於資方市場之中華職棒環境

中華職棒原則上主要係由各球團所組成，球團於加入中華職棒時並簽訂有「中華職業棒球協約」，而中職相關規章之制定與修改，通常僅需各球團間達成共識即為決定，因此不難想像規範內容於本質上即係以球團利益為主要追求目的，而球團間多數時候處於合作受益而非彼此競爭關係，因此當涉及球團與球員間權利義務關係時，各項規定或措施往往偏向球團有利而不利於球員。又中華職棒訂有「職業棒球選手契約書」(下稱「選手契約」)提供球團與球員簽訂³，其契約性質應屬由球員提供服務而由球團給付薪資之勞務契約，而球員除應履行契約條款外，亦需遵守聯盟規章之各

項規定。選手與球團間雖為勞務契約當事人關係，但由聯盟規章內各項制度設計可看出，選手在多數情形下似乎較屬於球團「資產」性質，因此對於簽約與否、續約與否、契約內容、存續期間、薪資等締約重大事項，甚難有決定權利，現實上恐不具對等之當事人地位。若將球團理解為資方、球員為勞方，則由中華職棒整體環境、聯盟規章及選手契約以觀，完全係偏向對資方有利之資方市場，此部分與一般勞務契約之當事人通常具有一定之對等關係有顯著落差。

二、選手取得自由球員資格前之各項限制

球員欲加入中華職棒，依聯盟規章第83條規定「球團若欲與未曾和任何球團締結過球員契約的本國籍選手締結球員契約時，必須在選拔會議中取得該球員締結契約的交涉權」，也就是一般所稱「選秀會」，而於選秀會上「被」選秀、指名之球員，原則上即有與該球團交涉並簽訂選手契約之義務，否則會有相對之不利益⁴。其後，選手順利與球團簽訂選手契約後(即通常所稱加盟某某隊)，除了開始「快樂打球」外，一般認為選手契約之期間係屬「不定存續」，惟此用語尚待斟酌商榷。按聯盟規章第10條規定「各球團應於每年11月30日前，向聯盟提出該年度之所屬球員中，擬於下年度締結契約的保留球員(契約保留球

員)，契約保留球員人數限制最多60人，會長於接獲所有球團通知經審核後即公布之，球團應與契約保留球員進行合約之洽談。若球團未將具次年度合約存續關係之選手列於契約保留球員名簿內，該選手得在不經原球團（按：又可稱為母隊）同意之情況下，與其他球團逕行接觸並洽談合約；當該選手新合約締結生效日起，原球團必須立即終止原合約⁵，再參「選手契約」第22條第1項前段「球團希望與選手締結下一年度之選手契約時，得於12月31日前向選手為更新契約之表示，本契約即更新之。更新期滿時亦同」之約定，可知選手契約原則上係一年一簽（複數年合約除外），每次選手契約之期限即為一年，球團在每年11月30日前應公布「60人名單」，惟有當球團未將選手列入「60人名單」，或未於12月31日「更新契約」時，也就是一般所稱季末遭「釋出」、「戰力外」，於法律定性上為球團終止選手契約（當60人名單外選手與其他球團締結新約時）或不更新次年度選手契約（絕大多數情形）時，球員即因此「被」脫離球團並結束選手契約關係，得以另尋其他球團加入。反之，球員則均無享有上述球團獨享之契約終止權或更新權。質言之，球團若不放人，球員除非選擇激烈之「任意引退⁵」且尚須球團同意，並承受相對之不利益，否則並無其他機制得以提前終止選手契約或「不更新」契約。

又因契約更新權專屬球團享有，當

球團於年底選擇更新契約時，選手契約即自動發生展延效力，但選手對於更重要的新年度薪資調整問題，卻幾乎毫無對抗資方之手段或能力。雖說中華職棒亦設有「薪資仲裁」制度⁶，但因仲裁制度不完備、球員申請仲裁意願甚低、申請後撤回等因素，導致走完仲裁程序獲致薪資仲裁結果之個案寥寥可數⁷，顯然成效發揮極其有限。每年年初雖為各球團與球員間商談議定新年度薪資之熱絡期間，但囿於聯盟規章對於申請薪資仲裁有時限限制⁸、薪資協商卻無期限規定，導致常常球員於春訓開始甚至新赛季開打後仍未確定薪資之詭異不合理情形，「談薪」也常年遭人詬病實為「談心」，多係球團說服選手接受條件為主要「談心」內容⁹。由此可見，對於選手而言，加入中職後「快樂打球」顯得相當「不自由」。

參、決定是否行使自由球員權利之選擇困境

一、自由球員資格

上述選手與球團間因聯盟規章與選手契約所形成對選手長期不對等之不利地位，自中華職棒「自由球員」制度創建後，於「制度面」及「規範面」某程度獲得扭轉，選手於取得自由球員資格並宣告行使自由球員權利後，球團即無法再單方片面行使「契約更新權」，球團原本於契約更新後所居於之薪資談判優

勢亦因此消失。「自由球員資格」按聯盟規章第135條規定為「自選手加入球團後第一次登錄為出場球員之日起，在本聯盟同一年度例行賽中（下稱「球季」），登錄日數達到125日者；或投手投球局數達所屬球隊球季出賽數之2/3者、野手出賽數達所屬球隊球季出賽數之2/3者，得視為1個球季。在累計達成的該球季例行賽結束隔日起，可取得行使權利。累計達到9個球季的選手可取得自由球員資格。若該選手加入本聯盟時，大學就讀滿4年者為8個球季」¹⁰，簡單來說，選手若能9年（或大學4年畢業之選手則縮短為8年）穩定在一軍出賽，即取得自由球員「資格」；另前曾行使過自由球員權利之選手，依前揭出賽標準每再滿4個球季可再度取得自由球員資格¹¹。

二、投身自由市場之決定

由於選手取得自由球員資格至少需穩定在一軍出賽長達9年期間，又因中華職棒相較於美、日職棒而言隊數較少，在味全龍復隊前長期僅維持4隊規模，而每年投身職棒舞台之新秀卻如過江之鯽，且中職選手運動生涯又相對短暫，職棒場上球員間競爭極其激烈，能取得自由球員資格者相對於全體選手僅為少數，且必為各隊中頂尖選手。因此選手一旦取得自由球員資格，「理論上」應該如國外職棒球員般躍躍欲試，希望到「自由市場試水溫」，出現人才流動及薪資談判熱絡情景，最終由市場決定身價並取

得優渥合約才是。惟實際上，中華職棒選手取得自由球員「資格」後，決定「行使」自由球員權利者卻寥寥可數，甚至若干年度均無人行使，而行使後果能順利轉隊者，10餘年來更僅有林智盛、鄭達鴻及賴鴻誠等3人。由此可見，其中必有實際操作之困境存在。

依照聯盟規章，會長應在總冠軍賽後3日內公告取得自由球員資格之選手名單¹²，而名單內選手須於公告日後7日內以書面「向所屬球團」表達行使自由球員權利之意願，再由球團於24小時內通知聯盟後，會長於當日或次日公告之，而選手必須等到此公告後，始得與任何球團（包含原球團）交涉並進而締結選手契約¹³。實務操作上，選手對於自己年資計算通常不至於出錯，故不待公告資格名單即早已瞭解於該年度球季結束後可取得自由球員身分，因此雖然規定自聯盟公告自由球員資格名單後至選手決定是否行使之期限只有短短「7日」，但實際上選手往往於球季結束前，即已開始就次年度是否續留原球團及相關合約條件悄悄開始動作。因此，決定期限看似緊迫僅有7日，惟實際上選手心中可能早已默默作出是否行使之決定。

選手決定是否行使自由球員權利之主要考量，包含幾個現實層面。首先是大環境問題。中華職棒整體環境還是屬於球團資方市場，球隊少、球員多、每年投入選秀人才濟濟下，若說職場上永遠不缺新鮮的肝，在職棒場上就是永遠

不缺新鮮的手臂，呈現「僧少粥多」之供需失衡現象，而選手取得自由球員資格時常常已過生涯顛峰，且過去顯赫戰績不代表未來成績保證，在面臨其他球員激烈競爭下，選手因此望之退步而不欲行使自由球員權利。惟自另一角度思考，職棒場上競爭激烈，勢必需是頂尖球員方得生存，「僧少粥多」乃屬常態且方得以汰弱留強，否則球員濫竽充數，球賽整體品質下滑，亦無助於提升棒球運動水準並流失球迷觀眾。以上兩種立場均非無見，如何取得平衡尚須觀察及實踐。

其次，是考量該年度「市場供需」問題。每年取得自由球員資格之選手均不同，而各球隊在該年度結束後需補強的「位置」也都不一。因此，選手必須觀察、分析及判斷，投身自由市場後是否對其他球團具有吸引力，如果球技優異、不只一個球團缺乏該位置選手，則自然行情看好。但實際上，因優秀選手源源不絕，任一選手之可取代性甚高，尤其慮及新球團與自由球員締結契約時，還應給予原球團相當之轉隊費或指定選手等「高額」補償¹⁴，因此各球團常在考量需求及成本後，結論就是原則上對自由球員之興趣通常都不高。

再者，選手尚須顧忌與原球團間之「人際關係」問題。過去因行使自由球員權利而順利轉隊者僅前述3人，可見行使後又重回原球隊之可能性（或可稱風險）可謂非常高，而選手一旦宣告行使

自由球員權利，無非讓外界聯想與原球團間就合約談判存有重大歧異，甚至關係交惡，亦會使原球團認為選手「忠誠度」不夠，將原本純粹屬商業判斷、在商言商之合約條件問題，過度參雜情感等非理性因素，使得選手若在自由市場乏人問津而必需重回原球團時之處境尷尬，並進而使得選手於合約談判居於極其劣勢地位。是故選手在斟酌上開因素後，除非評估結果非常有把握得以轉隊成功並獲致期待薪資，方會決定行使自由球員權利，否則通常係退而求其次採取保守作法，在原球團所開出新年度合約條件不至太差情形下，絕大部分均選擇續留原球團而不行使自由球員權利¹⁵。

肆、宣告行使自由球員後之現實困境

一、未能順利轉隊而返回原球團

在選手評估有高度可能得以在自由市場與其他球團簽訂符合期待之選手契約，進而決定行使自由球員權利後，馬上就面臨評估是否準確之實際驗證。很遺憾的，10幾年來自由球員成功轉隊者僅有3人，代表絕大部分行使自由球員權利之選手恐怕均錯估情勢、失望收場。然而，既然沒有其他球團願意網羅，一般通常會認為選手即返回母隊繼續打球，但此觀念在規範上及現實上並非正確及必然。蓋選手既已行使自由球員權利，即阻斷原球團「契約更新權」，雙方

間選手契約業已結束，且實際上球團於球季終了就已未將其列入「60人名單」，自非屬契約保留球員，則原球團自有權重新思考是否再與該名選手締結選手契約及契約各項條件。而基於諸多既有觀念包含：因選手投身自由市場顯示對母隊不忠誠心態、於自由市場乏人問津而身價大跌、母隊基於其他非理性動機等，又原球團並無義務與選手簽訂新年度選手契約，則原本興致勃勃欲待價而沽之優秀選手於投身自由市場後，最差情形非無可能就是無任何球團（包含原球團）願意簽約，而直接消失於職棒場上。

然而，原球團多半念及選手過去情誼及對球隊貢獻，仍願洽談新年度合約，惟基於前揭各項不利因素，選手於契約談判上居於絕對劣勢。此外，依聯盟規章第146條「行使自由球員權利之選手，當其與任何球團簽定新年度合約時，不受『職業棒球選手契約書』第22條減薪幅度之規定限制」，參以選手契約第22條第1項後段「但下一年度之報酬如未經選手同意，不得少於上一年度之報酬之70%」等規定，任何球團與已行使自由球員權利之選手締結契約時，與前一年度薪資相比是得減薪30%以上，此規範當然亦適用於原球團與自由球員重新簽約時，導致選手原先希冀其好成績能藉由自由球員制度獲致高薪卻未果下，返回母隊反而招致減薪風險之可能。於薪資談判居於劣勢之球員，不論

談判時提出多少近年實績、獎項或表現，最終仍可能不得不接受原球團所提供不合理契約條件，甚至確曾發生過選手因此獲得比行使自由球員前更差之薪資條件或頂多持平，此結果無異形同是變相對於行使自由球員權利選手之懲罰，足使其他球員發生「寒蟬效應」，影響將來投入自由市場之意願，資方市場態勢顯露無遺。

二、薪資仲裁？調解？

所謂「薪資仲裁」係指選手與球團間對於薪資所生爭議向聯盟所設立之仲裁委員會提起仲裁，並以仲裁判斷作為薪資紛爭之解決機制。中華職棒對仲裁之相關規定密度甚低、相當簡略，除聯盟規章「組織章程」第40條訂有原則性規定外，雖另制定有「仲裁委員會設置要點」，但僅有3點，而「聯盟仲裁規則」亦僅18條，且其中並無針對「薪資仲裁」訂有特別規定，僅於選手契約第22條第2項「球團與選手間就更新期間之報酬增減有爭議，得依本契約第24條規定申請仲裁」及第24條「就本契約之成立、終止、解釋及其他爭議，應依中華職業棒球大聯盟規定交付中華職業棒球大聯盟仲裁。雙方當事人並應遵守仲裁判斷」等約定，得以窺見「薪資仲裁」之意旨。是從選手契約第22條第2項規範內容可見，薪資仲裁適用之情形僅限於「契約更新期間」之報酬增減爭議，也就是前述球團行使契約更新權後，雙方對於新

球季薪資無法達成合意時，方能提出薪資仲裁。惟當選手行使自由球員權利後，與球團間既已不具有契約關係，球團亦無法行使契約更新權，是故當自由球員與母隊商議新年度合約時若生薪資爭議，並不適用薪資仲裁規定。

此外，聯盟規章第147條另規定「行使自由球員權利之選手，在與任何球團進行新年度合約的交涉過程中，不得向聯盟要求有關薪資與相關金錢之調解」，亦限制自由球員商議新約時不得向聯盟聲請調解。但本條所稱之「要求調解」所指為何？仍有待商榷。前揭放置於聯盟規章第21章自由球員辦法中第147條所提及「調解」之文字，足以令人聯想中華職棒是否設計或設置有專業調解組織或制度以處理薪資或其他爭議，惟遍尋「聯盟規章」，除上開條文有提及「調解」外，其他部分均無出現「調解」2字，更遑論有何聯盟專屬調解制度之規範存在，過去亦從無聽聞之。然若第147條所指「調解」為聯盟外之一般調解程序，如鄉鎮市公所調解或法院調解，則亦無限制自由球員於簽訂新約時對薪資爭議聲請調解之理。因此，第147條「不得向聯盟要求有關薪資與相關金錢之調解」所指之「調解」，若非係指聯盟目前雖未設置、惟有待日後建立之調解機制，即屬錯誤規定。

三、小 結

選手行使自由球員權利後，若無其他球團有興趣吸收並簽訂新球季選手契約，只能摸摸鼻子返回原球團尋求合約，若母隊基於非理性因素不欲簽約時，選手恐立即失去職棒舞台；即便母隊願意商議新球季合約，但新球季薪資減幅已無30%上限，甚至可說以月薪7萬為基準開始往上談¹⁶，且選手面對爭議並無薪資仲裁或調解制度可用。又因中華職棒係由球團所組成並掌控，球團間聯手「默契封殺」特定球員之例子過去亦時有所聞，或以「難以管理」此類抽象不確定文字對選手為負面評價，形成對選手不利之職場環境，導致在無球團願意提供合約下，選手只能無奈默默離開中華職棒，失去從小到大之興趣及專長，實屬可惜。職是，具有自由球員資格之選手，是否決定行使自由球員權利，所考量者除聯盟規章、市場供需及薪資條件外，更多係須慮及與原球團間關係以及若失敗可能終身離開職棒環境之嚴重風險，恐才是每年行使自由球員權利之選手少之又少之主要原因。

伍、結 語

中華職棒現今已設有自由球員相關辦法，相較過去「草創時期」、「沙豬公」年代已有重大前進，且自由球員制度亦經數次修正，朝向逐漸放寬選手各項限制為目標，雖然緩慢但對選手權利保障

確有進步。惟自由球員制度如何落實，使現實上能活絡自由球員市場，仍屬不易。自由球員制度除能直接促使球員待遇提高外，選手即有誘因自主要求並提升技術，進而提高比賽品質甚至我國整

體棒球運動水準。因此，自由球員制度之落實及改善屬重要課題，仍應持續修正並建立相關規範，並於修正時慮及實務操作上困境之改善，希冀最終能達到「名實相符」之「自由」球員制度。♣

註釋

1. 聯盟規章第21-1章「旅外球員辦法」，另訂有累計年資達到3個球季之選手可取得旅外球員資格，亦有稱為「旅外自由球員」，惟此部分非本文討論範圍。
2. 網址：<https://www.cpbl.com.tw/>，任何人現已可從該網址自行下載「聯盟規章」。
3. 參見中華職業棒球協約第4點，規範各球團依照附件契約格式條款與所屬球員簽訂職業棒球選手契約，但實務上選手契約並非必然以此「附件契約格式條款」為限，球團及選手亦可自訂選手契約版本。
4. 對於違反契約交涉權之球員罰則規定，參見聯盟規章第91條。
5. 關於「任意引退」定義及「復籍」限制等規定，參見聯盟規章第127條、第128條。
6. 參見選手契約第22條第2項約定「球團與選手間就更新期間之報酬增減有爭議，得依本契約第24條規定申請仲裁」。
7. 歷年提出薪資仲裁者甚少，除今年度高達5人為史上最多外，過去僅有3次薪資仲裁申請，僅1人獲勝，
8. 依聯盟規定薪資仲裁受理申請期限為每年2月1日起5個工作天，因此只要球團與選手薪資協商拖過2月前5個工作天，選手即無法申請薪資仲裁，此情形下將更不利選手後續商談新年度薪資。
9. 年度更新契約之薪資協商與薪資仲裁存在諸多制度上及現實上可檢討處，尚非本文討論範圍。
10. 另有累積計算方式，參見聯盟規章第136條。
11. 關於「再次取得」自由球員資格之規定，參見聯盟規章第140條。
12. 參見聯盟規章第133條、第137條。
13. 參見聯盟規章第139條、第141條、第142條及第143條。
14. 補償方式複雜，詳參聯盟規章第148條。
15. 譬如2022年符合自由球員資格者為25人，但最終無人行使自由球員權利。
16. 參見聯盟規章第151條，一軍月薪以7萬元為下限。

關鍵詞：中華職棒、自由球員、FA、薪資仲裁

DOI：10.53106/279069731703

(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)