

我國職業運動的團體協約 ——從職棒到職籃

余宗鳴*

國內主流的團體球類競技運動——棒球與籃球，除了前者早就有今年成立第35年的中華職業棒球大聯盟（以下簡稱CPBL）外，在近年來先後因為再次有職業籃球聯盟的建立-包含西元（以下皆用西元紀年）2020年的P. League+職業籃球聯賽（以下簡稱PLG）、2021年的T1職業籃球聯賽，以及今年再由PLG當中的三隻球團、T1當中的四隻球團出來成立的台灣職業籃球大聯盟（以下簡稱TPBL），具有極高知名度跟球迷喜愛的球星如林書豪、張育成加入國內賽事，以及大巨蛋落成使用帶來的效應，國人對於職業運動議題討論之深入與牽涉議題之繁盛，可說是一再地創下高峰。

在這些議題當中，固然極具台灣特色的啦啦隊文化、或是今年為觀眾跟營收紀錄屢創新高的大巨蛋經濟學，都是關心職業運動群眾所津津樂道的關鍵字，但回到團體球類競技運動比賽內容的觀賞性與刺激性本身，重中之重所要關注的，還是在賽場上競爭、展現運動本質的職業運動員。

要有優秀的運動員來豐富可能你我都收看過以及在乎的運動賽事，雖然乍看之下端賴

於天賦、養成跟妥善的訓練跟賽事環境，但具備有天賦投入運動項目的個人，是否願意投入單項運動長期發展、成為共同將運動賽事競技水準維持、提升的共同成員，當中非常重要的決定因素之一，就在於投入該項運動、在越來越窄的競爭路上勝出後，對於個人來說能得到的回報，也就是在就是市場能取得的待遇條件是否值得？

然而，相較於多數職業，運動員——特別是團體球類運動競賽項目的運動員——由於其就業環境的存在與運作上，有其非常特殊的限制與條件，其合理待遇條件，難以僅靠個人能力議約獲得。

壹、職業運動與集體勞資協議

一、職業運動員最高的議約成本——時間

雖然一般人對於職業運動員，普遍認為其屬於高薪階級，像以CPBL的職棒球員為例，加上季中選秀加入、月薪高達200萬的張育成，本季月薪超過50萬的CPBL的本土職棒球員有29人。

然而，對照這樣的薪資條件，另外一個數

* 本文作者係執業律師

字，則是「根據中華職業棒球大聯盟及球員工會現有資料統計，自職棒元年（1990）至今共登錄過976位本國籍選手，其中683位已退役選手的平均年資為5年，293位現役選手平均年資則是4.2年」。

職業運動員必須仰賴自己結合體能、技術與經驗所呈現出的運動表現，其運動表現所能維持巔峰時期相較於一般工作很短，因此倘若運動員與雇主（球隊）間有議約條件上之難為合致，相較於仍可以透過其他運動員來進行運作的球隊，對於職業生涯短暫的運動員來說，談判所付出的時間成本極高，再加上運動員需要付出大量練習時間來維持運動表現，在其與雇主談判而未能透過運動表現取得薪酬的期間，也比較難去找收入相當的工作來支應生活。

二、職業運動領域的特殊性

此外，職業運動本身具備的特殊性，也讓職業運動領域內的僱主們，相較於其他行業、更容易集結起來，一同制定該運動領域的規則，其中也包含勞動條件，而這使得運動員、也就是勞方，在議約上更顯弱勢。

首先，職業運動的競爭本質上的矛盾性是關鍵特徵，球隊需要在場上彼此競爭，但他們在經濟上又必須合作，共同創造有吸引力的比賽以吸引觀眾和廣告商，這種競爭與合作並存的關係，是其他行業少見的，因此一方面球隊與球隊間會去競爭得到更好的成績，但同時也會共同制定一些規則，使彼此之間仍可具備一定的競爭力，而不至於失去觀賞性。

因此，像是對於職業運動稍有涉獵者皆有

聽過的選秀制度，本質上就是資方（球團）聯合起來、限制勞方（運動員）進入就業市場的方法限制，但其目的就是在提供此前競爭力較差的球團，能夠有機會優先選擇較優秀的運動員加入效力，以增加其競爭力而維持比賽觀賞性。

而此一競爭又合作的關係，也反應在限制新的資方加入職業運動市場的門檻上，對於既存於市場的資方來說，若有新的資方加入，而其加入可以拓展跟吸引到新的消費族群，來喜愛、支持並在這項運動上消費，那自然是屬於前述經濟上的合作關係；但此一前提必須建立在新的資方，是有條件可以提供品質相符的職業運動的賽事內容，包含場館、球員等等，而可以跟其他既存的資方在賽事競爭的過程中，維持觀賞性。

所以在職業運動市場，不僅資方會習慣性地共同制定市場規則，同時還會對於打算新加入市場的其他資方，在一定條件下具備排他性、封閉性的門檻與限制，而使得職業運動市場的勞務需求量是被控制的，加深對於職業運動市場當中，勞方也就是職業運動員議約上不利的因素跟結構。

三、集體勞資協議作為豁免於反托拉斯法的條件

前述職業運動市場資方許多共同制定規則的舉措，確實看上去就像是公平交易法的壟斷或聯合行為，但分析起來又像是要經營發展職業運動市場所必須的，這當中的矛盾如何解決呢？在美國聯邦最高法院1970年代的《Powell v. NFL》案中，認定如果在類似的行業特性領域中，倘若對於勞動條件的集體限

制，是來自符合一定要件的勞資團體協議下，那關於此部分的限制，可脫免於反托拉斯法的處罰，而讓這樣的集體勞資協議的存在，具備非常強大、來自法律上的誠命與要求。¹

然而，由於我國的公平交易委員會，在1994年跟1996年時，就都分別裁定與表示過職棒球員的契約並非商品，其規範內容是否合理應適用勞動基準法而非公平交易法，使得此項途徑尚無從認為得在我國為採用，做為推職業運動市場勞資雙方集體勞資協議的法源基礎²。

貳、職棒球員工會布局於團體協約法的策略與推進

一、團體協約法兩次修正

做為我國俗稱勞動三法之一的團體協約法，於1997年12月14日新增第6條誠信協商義務條款，該條第1項要求「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，課予勞資雙方對於團體協約，應有本於誠實信用協商之義務；並於第3項將具備協商資格的勞方，限定在符合一定條件的工會。

爾後，又於2004年5月20日，於同條文新增第4項規定「勞資雙方進行團體協約之協商

期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限」，來讓原第6條規定的誠實協商義務遭到一方無正當理由拒絕履行時，可循職權交付仲裁來推進團體協約之進行，避免該條淪於具文。

而在職業運動領域，首先運用上開條文作為推動團體協約的工會團體，則係1995年成立迄今、經易名後全名為「臺北市職業棒球員職業工會」（後稱職棒球員工會）。

二、職棒球員工會對團體協約法的策略與運用

（一）因黑象事件在球員權益議題浮上檯面

職棒球員工會其實創立許久，源自於1995年，但真正浮上檯面並且有較多對外實際的推動，則可以2009年底、以兄弟象球團為主（俗稱的黑象事件）涉入的職棒簽賭案³後，作為里程碑。

當時在黑象事件後，有球迷因對於職棒運動環境現況之憂心，因緣際會下舉辦「球迷凍未條遊行」，主辦的球迷進而以球迷代表身分獲邀參與時任總統馬英九舉辦之棒球國是會議，於第一次參與會議時，與會代表包

註1：胡昌紘（2023），《職業運動聯盟法律關係之研究》，第37-62頁，國立政治大學法律科技整合研究所碩士論文。

註2：林瑞泰（2010），《職業運動壟斷管制行為之研究》，第288-291頁，國立體育大學體育研究所博士論文。

註3：臺灣高等法院100年度矚上易字第6號判決。

含球迷代表、球團代表、棒球領域的專家學者以及行政院、部會首長，卻沒有職棒球員工會代表，可見在當時職棒球員工會在相關議題上之影薄。

而經與會球迷代表於當時會議上就此事特別反應後，球員工會在後續交辦給時任行政院副院長主持的行政院振興棒運專案小組、以及後續再次舉辦的棒球國是會議，職棒球員工會都有被邀請在列，也讓職業棒球環境跟球員權益議題的討論，職棒球員工會得以參與、從而在球員權益議題的建構上，浮上檯面。

（二）職棒球員工會起步紮根階段

在黑象事件過後的幾年間、一直到前國科會主委黃鎮台上任擔任CPBL會長前，雖然在相關議題的討論中一再有應該要重視球員權益的倡議，但由於職棒球員工會的主要組成球員們，對於假球案中涉案球員所造成的影響認為責無旁貸，立場上應先以關懷、付出，甚至可以說是帶著贖罪心態來彌補，所以並沒有對外呈現太多的權益爭取，包含尚未以前開團體協約法條文來做為推進策略。⁴

但在這段期間中，除了職棒球員工會本身開始常態、事務化運作外，包含讓更多職棒球員加入工會、收取會費，以及由各隊指標球員擔任理監事外，有兩件蠻具備指標性的事件。

第一個，是開始推動職業球員薪資（包含簽約金跟薪資）的信託⁵，這件事情在日前，

前統一獅隊球員黃勇傳因為個人理財問題導致欠債、缺席球隊活動進而遭到開除的新聞事件，就有提出來黃勇傳希望可以跟球員工會拿回信託的薪資；而推動職業球員薪資信託，非常具體地象徵著前述工會的主要成員們，希望能先從球員自我約束、檢討的制度開始作為基礎。

第二個，則是時任職棒球員工會理事長的葉君璋，於擔任理事長期間、遭到效力的興農牛球團於2009年底釋出、並阻擾其後續與其他球團，包含最終加盟的兄弟象隊簽約乙事，經臺中高等行政法院以100年度訴字第363號判決「是原告於球員工會成立之初，既有打壓球員參與工會活動之情事，其後陸續將參與工會之幹部球員讓渡或釋出，並於將葉君璋釋出時阻撓其加入兄弟象隊，影響兄弟象隊進用葉君璋之意願，原告主觀上對於葉君璋以往工會會員之身分，及客觀上之行為對葉君璋已產生不利益之待遇。而原告釋出葉君璋，並非因戰力原因遭釋出，已如前述，從而原告顯係以葉君璋擔任工會幹部而將葉君璋釋出」⁶，認定係因其擔任職棒球員工會理事長，對其有就業歧視、違反就業服務法，並經最高行政法院以101年度判字第720號駁回上訴後判決確認。

此一判決，一方面對於接續參與職棒球員工會的球員給予定心丸，以利渠等投身欲職棒球員工會方興未艾、步履闌珊的各項舉措，另外一方面，對於過去諸多關心球員權

註4：許致晞（2023），《我國與美、日職業棒球產業團體協商之研究》，第12頁，國立政治大學勞工所碩士論文。

註5：許致晞，前揭註2，第11頁。

註6：台中高等行政法院100年度訴字363號判決。

益、卻因球員相對消極而時有「看人家吃麵的人喊燙」、無從使力的球迷來說，看到有球員在職棒風雨飄渺之際，冒著失去工作的風險、仍願擔任球員工會理事長，來推動球員權益，也同樣的意義重大。

（三）多年耕耘後的團體協約提出

在2010-2014年間，職棒球員工會策略除先聚焦由球員自身做起來推動，一方面也是於2012年3月，前國科會主委、東吳大學校長黃鎮台擔任CPBL會長後，銳意改善球員權益，因此對於諸多CPBL事關球員權益議題，皆會主動與職棒球員工會為討論⁷，因此在此段期間內，都可以算是職棒球員工會紮根打底階段。

黃鎮台於2014年7月間去職後，職棒球員工會也將更多球員權益議題逐步放置檯面上，包含球員工作場所的球場安全與分級制度⁸，接著於2017年推動職棒球員經紀人認證，畢竟職棒球員工會所關切者最終還是聚焦在球員集體權益事宜上，但對於球員個人議約至關重要的經紀人，職棒球員工會能夠得到來自CPBL以及職棒球員的認可，得以自行制定認證制度而為把關，以保障球員權益、並也藉此得悉經紀人方對於球員權益建構看法，頗為關鍵。

而在經過許多紮根、議題的運作後，職棒球員工會選擇以職棒球員參與國際賽的六大權益議題，以CPBL及當時各球團為團體協約法所稱之雇主，要求進行團體協商，其中能

將實際上並未給付薪水予球員的CPBL認定為雇主，乃是因多年來在勞動部的認定中，若「享有廣泛之行政監督或影響權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果」⁹者可列為雇主，而CPBL因本身在特定國際賽組訓參賽上享有主導權，因而對於各球團以及球員，職棒球員工會認為符合上開要件。

職棒球員工會並於提出協商請求未獲CPBL以及當時的Lamigo桃猿球團回應後，按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」、同法第51條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1、2項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定」，申請不當勞動行為裁決。

後來因職棒球員工會與CPBL還有球團，走向和解途徑，因此本案並未有裁決，並於2022年2月完成團體協商¹⁰。

而從整個過程上來看，職棒球員工會在經過多年耕耘厚植，選擇以國際賽議題出發進行團體協約，一方面考慮到的是團體協約法上雇主的實務認定，好讓CPBL本身須參與團體協約，一方面也是考慮到球迷對於職棒球員參加國際賽的表現與權益，會有更多關切力道，以推進雇主方的協商意願。

註7：許致晞，前揭註2，第14頁。

註8：許致晞，前揭註2，第19-22頁。

註9：勞動部103年勞裁字第24號。

註10：許致晞，前揭註2，第29-43頁。

參、職業籃球領域之團體協約推動： 球員懲處制度

前述花了相當多篇幅在敘述職棒球員工會，如何因應實際狀況，搭配團體協約法來推進團體協商的策略，原因有二，其一自然是職棒球員工會在此節上所進行努力與推定，本值介紹與參考；其二，於2022年4月27成立的台北市職業籃球員職業工會（後稱職籃球員工會），雖然會員係職業籃球員，但實際上會務人員均係由職棒球員工會人員擔任。

因而職籃球員工會在職業籃球領域的團體協約推動，可以蠻大程度去假設會嘗試參考職棒球員工會在職業棒球領域之推動。

一、職籃球員工會在籃球領域所面臨不同的課題

當同樣的會務人員，成立職籃球員工會後，雖然看得出來嘗試將職棒球員工會的一些歷程與經過，投射到籃球領域上時，但卻遇到不同的問題。

（一）聯盟數與球隊數的劇烈變動

首先最直接的，光是聯盟數與球隊數，在這幾年間劇烈變化的程度可謂罕見，姑且不論本來就存在、如今多被定義為半職業聯賽的超級籃球聯賽（SBL），光僅僅PLG本身先從2020年創始的四隊到2021年增為六隊，繼而T1聯盟再於2021年創立時又成立六隊，然後於2023年時停權其中一隊剩下五隊；又到了今年T1不復存、但來自PLG的其中三隻球隊跟

原先T1的當中的四支球隊球隊，另外成立的TPBL，而T1剩餘未加入TPBL的球隊則加入PLG，變成TPBL有七隻球隊、而PLG回到四隻球隊。這過程當中，還包含舊球隊的解散、新球隊的成立、球隊變更自己所屬的聯盟。

這樣劇烈變化，對於職籃球員工會進行團體協約策略的影響我認為主要有三。

第一個是大量增加的球隊數讓籃球員的供需市場上，史無前例地向勞務供給方大量傾斜，諸如「大球員時代」、「只要會左手上籃就可以當職業籃球員」這樣的戲謔形容都蜂擁而來，所以對於球員來說，無可厚非地會將對於自身勞動條件的關注，更多地放在當前合約帳面上所能取得的金額價值。

第二個，複數聯盟存在時，每個聯盟對於自身的定位、球賽特點，在規則上也都有不同的設置，而存有競爭意識的聯盟間，為了能夠爭取到更多的國內球員來到聯盟當中的球隊與賽，對於國內球員的薪資上限、待遇，也比較採取開放性的態度。

第三個，球隊能夠選擇加入不同聯盟、甚至在加入後還能變更自己所屬的聯盟，以及不同聯盟間存有不同規定甚至經營模式，例如在2020-2023年間，PLG係以公司法人為主體，讓球團持有PLG公司股份、做為股東並擔任董事這樣的設計，也讓職籃球員工會如果要去嘗試進行團體協約時，主體對象上的難以確認¹¹。

（二）中華民國籃球協會對相關制度的建置

而除了聯盟與球隊數的劇烈變化外，相較於棒球領域，職棒事務層面幾乎都是由CPBL

註11：胡昌紘，前揭註1，第130-134頁。

主導，在籃球領域則有著不同的面貌，中華民國籃球協會（後稱籃協）作為運動單項協會，比起棒球領域的中華民國棒球協會，則有著更多的監督、主導。

其中以外籍球員為例，外籍球員如果要到國內的球隊效力，除基於就業服務法取得工作證外，基於國際籃球總會的規定，也必須由籃協辦理轉籍；換言之，如果個籃球聯盟以及球隊，在賽事當中需要外籍球員來參與賽事——這在提升賽是觀賞度跟競爭力的前提下，幾乎是毋庸置疑的必然——就必須要經由籃協來協助。

而籃協也藉這樣一個頗具關鍵性的權力，得以要求聯盟本身、以及參與聯盟的球團，必須都要成為籃協會員，進而受籃協本身社團法人的定位、依照人民團體法以及國民體育法對於單項運動協會的規定，來進行互動，包含籃協依照相關章程可對會員進行的監督與管理。

也在籃協與各聯盟這樣的關係下，籃協得以在PLG以及T1聯盟陸續成立後，出面推動且修制幾項，在前述集體勞資協議概念或是職棒球員工會推動經驗下，職籃球員工會端可能會期待是透過工會這邊來進行的規範，包含早於職籃球員工會成立前就制定的「中華民國籃球協會聯盟選秀指引」（此規範制定早於職籃工會成立），然後「中華民國籃球協會國內職業籃球聯盟及超級籃球聯賽球員經紀人管理辦法」，以及「中華民國籃球協會聯盟、球隊暨隊員、職員、經紀人與經紀公司懲處辦法」。

像是選秀指引當中，具體地規定了就業資格與年齡、獲選球員依據輪次以及有無國手

資格的最低月薪，以及多次提及自由球員資格的取得，也留下對於自由球員的認定若有爭議、籃協有權介入的條款與伏筆。

而在球員經紀人管理辦法，如前所述，在職棒的經紀人及經紀公司認證，是由職棒球員工會來推動評鑑、認證，而在籃球領域，籃協不僅創設國內籃球經紀人證照，自辦證照考試、資格認定及課程，同時也對於經紀人跟球員間的權利義務，透過依據辦法公布的「國內職業籃球聯盟及超級籃球聯賽球員經紀契約範本」，以及對於未依照經紀契約範本的法律效果明訂、以及經紀人的善良管理人注意義務的具體化。

至於「中華民國籃球協會聯盟、球隊暨隊員、職員、經紀人與經紀公司懲處辦法」，則係將原規定於「中華民國籃球協會球隊暨球員管理辦法」的與懲處有關之條文，予以完整化後新訂，而懲處辦法相較於各聯盟、球隊之優位性與補充性，則可見於該辦法第5條第1項第9款對於聯盟或球隊「未配合執行本會對聯盟、球隊、球員、職員做出之懲處」時，籃協得予以懲處，以及該辦法第6條第2項「前項各款情形，球員如已因同一行為遭所屬聯盟懲處者，本會得不另為懲處」可見一斑。

因此，職籃球員工會過去的推動策略，在前述籃球與棒球領域不同的背景因素下，似乎也就決定先以國際賽為出發，特別是在今年度舉辦的瓊斯盃，針對參賽球員的保險、待遇還有分潤等議題，有相當多的鋪陳與著墨，來去與籃協進行協商。

這部分，也就是參照在棒球領域，是由CPBL負責組訓、因而將之認定為僱主，既然

籃協有國際賽組訓賽權限，參考前例將籃協在國際賽認定為團體協約法上僱主的身分地位，應無不可。

二、近來球員懲處事件之回顧

或許在現今所謂聯盟、球隊間的變動競爭產生的大球員時代這樣的背景之下，為了爭取更多的球迷支持，球員在簽約時可以在金額或其他條件下，得到很好的待遇；但另外一方面來說，當球員引發或遇到爭議事件、浮上檯面成新聞事件時，也特別容易造成球迷間的論戰，從而聯盟或球隊給予的懲處、因應，在個人觀察下往往會選擇課以頗重的處置。

而除了對於球員個人權益的維護外，以下所列出個案，更可於後續歸納出職籃球員工會可優先推動團體協約、且具有急迫性的項目。

（一）周儀翔與呂政儒的酒駕事件

首先是涉及到酒醉駕車事件，酒駕議題在我國素為一般民眾所關心，近年來也屢屢修法將罰則調嚴，若有公眾人物遇到酒駕事件，特別是對於支持者來說理應代表健康、活力、正面、陽光形象的運動員發生時，除實際上的裁判或處分外，其所隸屬的團體會如何處置，也常被拿出來比較與議論。

而在職籃近年，當球員遇到酒駕事件時，球隊以及聯盟都會分別給予懲處，懲處內容包含金錢（扣薪或罰款）以及參與賽事資格之限制、剝奪，而以過去懲處之實例來看，若涉及刑事案件，相比於國外或是國內職棒，相形之下都更為嚴厲。

就在日前所發生，當時效力於PLG桃園璞園領航猿的球員周儀翔，於載送效力於TPBL新北國王的球員呂政儒時，遭警察臨檢，據報載顯有明顯酒氣的周儀翔選擇拒絕接受酒測，遭道路交通管理處罰條例第35條第4項皆受裁罰；而因周儀翔拒絕酒測、無法確認其是否有酒駕事實，呂政儒並未遭到同條第八項，作為同行者遭到行政裁罰。

本件因周儀翔事發當下選擇拒絕進行酒測，因此未以涉及刑事犯罪流程偵辦、也未於第一時間曝光，事後經媒體報導曝光後，實際上僅遭受行政裁罰的周儀翔所效力球隊，立刻因周儀翔自請離隊終止合約，而PLG聯盟也公布來自聯盟的裁罰，包含罰款50萬元新台幣、停權一年，以及要進行300個小時公益服務。

嗣後，呂政儒也遭受到所屬球隊新北國王以及甫成立的TPBL聯盟的處罰，遭到球隊罰款50萬元、以及來自TPBL聯盟禁賽12場的處罰。

（二）楊敬敏與戴維斯

同樣是與已經轉籍到TPBL聯盟的新北國王隊的球員有關，其仍屬於PLG時，當時旗下球員已婚之楊敬敏於2023年6月間，遭社群爆料與女球迷有性行為，但未有任何後續來自其中一方法律上權益請求或訴追，於同年11月9日遭到PLG聯盟處以禁賽15場。

而當時效力於同隊的戴維斯，則係因與前妻間於探視小孩時，有不合與衝突，遭提告違反保護令、傷害罪，於2023年7月遭起訴，於同年11月9日遭到PLG聯盟處以禁賽25場、加上35萬元罰款；並於2024年3月28日，遭

桃園地方法院以112年度矚易字第2號刑事判決判處拘役30天、得易科罰金¹²，嗣後於同年4月9日，遭PLG聯盟因第一審判決有罪，追加禁賽到該球季完結為止，

三、懲處事件之爭議作為團體協約出發點

(一) 懲處輕重之認定

在楊敬敏、戴維斯的相關事件中，於PLG裁罰公布後，職籃球員工會對於裁罰過程程序以及標準，是有公開聲明認有未洽之處，而表達希望就裁罰程序以及標準進一步進行勞資對話、協議。

而如果就個案情節來論，在楊敬敏事件中，實際上在事件發生後，未有任何人基於本事件進行法律訴追或為權益主張之舉措，但楊敬敏卻遭到15場禁賽，對應到該季例行賽各隊總場次僅為40場，禁賽場數超過1/3賽季，這樣的處罰判斷是僅僅針對事件本身的嚴重性，還是也將球員個人本身的知名度、影響力納入考慮？

又從戴維斯的案例，雖係經一審刑事判決有罪，但從判決書內記載犯罪情節、以及最後係判處拘役30天等節來看，是否球員只要涉及刑事犯罪，不論情節輕重，只要一經起訴或判決，即會遭到如戴維斯般程度之懲處？

若此成為後續判罰基準，是否反而讓球員在相關事件中之對造方，得藉此作為訴訟中相當有力之談判籌碼，讓球員往後遇到涉及刑事事件時，反而更難以妥適解決？

而雖然周儀翔拒絕接受酒測的行為，確實會讓知悉事件者對其有無醉態駕駛乙節產生接近一致之判斷與心證，但在法律評價上，終究與遭刑事偵辦、涉及刑法罪名者有別，所遭受之處罰卻無二致。

(二) 事後新增的罰則

而以呂政儒的案例觀之，其發生事件時，由於TPBL正於成立之際，對於相關事件上無裁罰基準與罰則，而此前各聯盟亦無道路交通管理處罰條例第35條第8項的處罰前例——更遑論實際上呂政儒未受該條裁罰，則對於呂政儒而言，是否公允或為其可預見？

(三) 懲處是否存在跨聯盟效力

更關鍵之處，係PLG在周儀翔已經與聯盟參賽球隊桃園璞園領航猿終止合約、成為自由球員後，課以停權一年、罰款以及公益時數，固有其必要，但倘若周儀翔與其他不同聯盟球隊簽約，則該球隊所屬聯盟，是要另就本事件在為裁處、抑或是逕為沿用接受PLG之裁處？

同樣的，倘若後續有球員接受到來自聯盟的禁賽處分，而要求所屬球隊交易、或以其他方式加入其他聯盟球隊，其原所屬聯盟所為之禁賽處分效力，要如何沿用到其他聯盟？

(四) 建議代結論：籃協作為僱主進行團體協約

然而，此處對於職籃球員工會來說，實際上在團體協約法的認定上，存有同時以籃協作為僱主，依照團體協約法為協商請求之法律基礎。

註12：桃園地方法院112年度矚易字第2號判決。

若依照前述「中華民國籃球協會聯盟、球隊暨隊員、職員、經紀人與經紀公司懲處辦法」，該辦法第5條第1項第9款對於聯盟或球隊「未配合執行本會對聯盟、球隊、球員、職員做出之懲處」時，籃協得予以懲處，以及該辦法第6條第2項「前項各款情形，球員如已因同一行為遭所屬聯盟懲處者，本會得不另為懲處」，所樹立籃協處罰之優位性與補充性，以及參酌前述籃協具有實質上得管理監督各聯盟之權力，籃協對於各聯盟所為

之球員懲處效力，是可以實質審查後，不予認可或再為補充。

而若職籃球員工會能於此處，藉由上開個案——特別是近期周儀翔與呂政儒案例，先就個案爭議處、特別是周儀翔的停權效力範圍及於哪些聯盟，從而確認籃協就此節的實質監督管理權力，進而發動團體協約，不啻為在當前職業籃球紛擾、變動如此大的環境下，幫職籃球員做出攸關權益的團體協約事項空間。

全國律師月刊審稿辦法

第一條（法源依據）

為維護社會公益，全國律師月刊之投稿者如非執業律師或未取得律師證書等，不得使用律師名銜、職稱或易使公眾混淆之職稱（包含但不限：所長、合夥人、執行長、法律顧問或資深顧問等）。但其職銜經本會審查同意者不在此限。

第二條（消極資格）

依律師法第三條第三項規定非領有律師證書，不得使用律師名銜。投稿者如有律師法所定消極資格（律師法第五條、第七條、第九條等規定）情形，應予陳報或切結，俾利本會編輯委員會審查。

投稿者應依照本會所附之切結書（附件格式）切結之。

第三條（投稿之審查）

本會依投稿辦法先為程序形式審查並行書面審查。

如投稿者之資格或投稿文件（包含但不限圖照、文字、著作及口述著作等）有違反投稿辦法或學術倫理等，經查證屬實將依本會辦法及決議處理之。如有違反學術倫理之虞或投稿者職銜刊載不當者，亦同。

附件表格

- 現為執業律師 具有律師證照或律師高考及格
- 具有律師法消極資格（事由：_____）
- 登載：學歷或職銜（請填寫：_____）
- 以上若勾選不實，應依法負民刑事責任。

投稿人簽名：

日期：