

国际足联球员身份与转会规则(2027 版)评析 — 制度变革与权力重构

作者：吴炜 | 褚若羽

前言

自欧洲法院(European Court of Justice, ECJ)就足球运动员 Lassana Diarra 起诉国际足联(FIFA)和比利时足协的案件作出了历史性判决之后, 关于 FIFA 就球员身份与转会规定(Regulations on the Status and Transfer of Players, 简称: RSTP)做出重大改革无论是内部的讨论还是外部呼声持续已久。

历经数个月的反复讨论、修订以及与利益相关方的协商后, FIFA 于 6 月 11 日公布了《2027 版国际足联球员身份与转会规则》(“2027 版 RSTP”)。FIFA 的首席法律与合规官 Emilio Garcia Silvero 将这版 RSTP 形容为自其于 2001 年首次制定以来最重大的改革, 包括深度改动已经维持了数十年的合同违约赔偿机制、大幅强化了对低收入球员、未成年青训球员及女足球员的待遇保障, 更在顶层架构上重构了 FIFA 与各利益相关方的权力博弈格局。

与此同时, 国际职业足球运动员联合会(FIFPro)不仅是在本次 RSTP 改革的过程中产生了重要的影响, 其与 FIFA 之间建立的全新合作框架协议备忘录还将意味着在未来拥有更多的话语权。

本文旨在对 2027 版 RSTP 的制度变革进行系统性法律梳理, 并探讨其对职业足球法律尤其是中国职业足球行业实务的深远影响。

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

第一部分：FIFA RSTP 重大变革

1. 新增第 14.3 条 - “不当行为/Abusive Conduct” 的法律标签强化

2027 版 RSTP 正式将此前 FIFA 和国际体育仲裁院(CAS)通过判例确认的不当行为(abusive conduct)举例列明, 其核心目的旨在禁止俱乐部通过滥用权利等手段迫使球员离队, 例如: 严禁俱乐部通过不予注册或采取同等剥夺参赛权的手段对球员施压、强令其脱离一线队进行单独训练以孤立球员、强行扣留护照、以及恶意将其驱逐出俱乐部提供的住所等。

RSTP 第 14.3 条并非穷尽式列举, 实际上我们不难从《FIFA Commentary on RSTP》以及既往判例中看出, 俱乐部的多种“小动作”都有可能构成不当行为进而导致使得球员拥有解除合同之正当理由的风险。除了规则已经载明的情形之外, 例如:

- 故意将球员的训练时间安排在极不合理的时段;
- 不合理地禁止球员参与外部社会活动(如公益活动、禁止球员使用个人社交媒体或设置不合理的使用规则等);
- 刻意削减、阻挠或剥夺球员因伤病所需的正常医疗康复时间或资源;
- 无正当理由且反常地取消、降低球员享有的福利待遇(如住宿、机票等)。

2. 第 17 条 - 违约责任大改

2.1 第 17.1 条 - 违约金条款(agreed compensation)审查范式的转型

17. CONSEQUENCES OF A BREACH OF CONTRACT

Agreed compensation

1. Parties are free to contractually agree on the financial compensation payable in the event of a breach of contract (the “agreed compensation”), subject to the following:
 - a) The agreement does not have to be reciprocal.
 - b) The Football Tribunal shall reduce an agreed compensation with restraint and only if it is excessively high. It shall disregard an agreed compensation if it is manifestly unfair.
 - c) For players earning a yearly fixed remuneration of up to USD 150,000 (or its equivalent), any agreement on the financial compensation payable to the player must, as a minimum, grant the player a payment equal to the residual value of the contract that was breached, unless exceptional circumstances justify a lower amount.

- (1) **形式对等性(Reciprocity)不再那么重要:** 2027 版 RSTP 明确不再将“条款形式上的对等性”作为评判违约金条款是否有效的决定性因素(does not have to be reciprocal)。原先 FIFA 与 CAS 往往倾向于认为对等性对维护合同稳定性具有“极高重要性(highly significant)”, 新规打破了这一传统。

- (2) **比例原则与适当性的权重提升：**根据新规定，国际足联足球法庭(FIFA Football Tribunal, 简称 FT)在审查意定违约金时，仅在认为违约金约定数额畸高时进行调低，或在认定该条款明显不公、显失公允(Manifestly Unfair)时才裁定不予适用。由此可见, FT 的裁判核心逻辑已从对等性转向比例原则(Proportionality)与适当性(Appropriateness)。
- (3) **低薪球员保护：**年薪低于 15 万美元(或等值货币)的球员，劳动合同中约定的违约金数额原则上不得低于其合同剩余价值，特殊情形除外，从而保障弱势球员在遭遇违约时获得充分救济。
- (4) **条款设计逻辑 - 彻底推翻 or 权重调整？**值得注意的是, FIFA 和 CAS 以往判例中亦有认为违约金条款是否具备对等性和符合比例原则是同等重要的，而 CAS 更在多起裁决中指出比例原则和适当性的重要程度更高于对等性。由此可见，即便在旧版 RSTP 框架下，仅凭“对等性”也无法确保违约金条款必然有效。而在新版规则下，条款设计的优先级将进一步发生变化，我们在起草违约金条款时，需要显著提升对其“比例性”与“适当性”的考量权重。

2.2 第 17.2 条 – 无违约金条款(或条款失效时)的赔偿计算与减免规则变化

(1) 受偿主体考量因素的分化：

- 针对球员主张的赔偿：考虑合同剩余价值以及球员因此遭受的其他损失；
- 针对俱乐部主张的赔偿：考虑球员在客观市场中的实际价值、俱乐部为签下该球员产生的转会支出损失、寻找替代球员的额外成本和其他损失。

- (2) **保底金额：**在没有违约金条款的合同中，FT 裁定的违约赔偿金在原则上将不低于合同剩余价值，特殊情况除外。

- (3) **额外赔偿不再适用？**此前版本的 RSTP 规定，如果球员是因为俱乐部欠薪(overdue payables)而解约的，其可以主张额外 3-6 个月的赔偿(Additional Compensation)。然而，2027 版 RSTP 在球员违约赔偿部分删除了该部分表述，仅在教练员的部分做了保留。按照新规定，如果 FT 认为一方当事人存在不当行为的，则可以最高要求其额外支付 6 个月的工资作为处罚(Penalty payment)。

需要注意的是，无论是新旧 RSTP 都对欠薪行为和不当行为(abusive conduct)在不同章节条款有着单独表述，因此在原有规则体系中欠薪行为通常被视为一个独立、特殊的违约类别，而不是一般意义上的不当行为。从历代 RSTP 版本更新和变革趋势来看，2027 版 RSTP 规则下欠薪解约不再导致额外赔偿的可能性是微乎其微的且与改革趋势并不相符，因此笔者更倾向于未来规则将会把欠薪行为也将同样被视为不当行为之一。

- (4) **减免赔偿(Mitigation of damage)的区分适用：**2027 版 RSTP 对于球员违约金和教练员违约金减免计算方式将不再相同。与额外赔偿一样的是，2027 版 RSTP 在教练员的违约责任部分仍保留了与此前版本一致的减免赔偿机制，即意味着教练员在原合同剩余有效期内的新工资仍然可以减免赔偿，而球员即便是找到了新的俱乐部，违约方也可能无法再主张以此降低自身的赔偿责任。

这一点也在 FIFAPro 官方发布的声明中得到了印证，该声明表示俱乐部将不再由于球员找到了新工作就可以简单地降低他们的赔偿责任“*They can no longer see compensation owed to them reduced simply because they found a new club after being treated unfairly.*”这尤其是对于境内俱乐部而言，无疑增加了解约外援的谈判难度。

2.3 第 17.9 条和第 17.11 条 - 诱导违约的证明标准细化与处罚力度升级

- (1) **明确适用证据优势标准(balance of probabilities):** 针对涉嫌诱导球员违约的新俱乐部, 2027 版 RSTP 细化了证明标准为证据优势规则。自 2024 年底 FIFA 确认不再适用“无过错原则”式认定标准后, 再次明确了原俱乐部的证明标准。
- (2) **俱乐部诱导违约后果:** 新俱乐部须承担连带赔偿责任; 若在合同保护期(Protected Period)内诱导违约, 新俱乐部将被处以连续 2 个转会窗口引援禁令。
- (3) **责任推定:** 球员在非正当理由解约后 45 天内与新俱乐部签署新工作合同的, 直接推定新俱乐部存在诱导违约行为, 除非新俱乐部能够举出反证。

2.4 第 17.10 条 - 保护期内违约的阶梯式处罚

- (1) **触发条件:** 若俱乐部在 2 年内重复发生保护期内违约行为, FIFA 将按照“阶梯式”规则对俱乐部作出不断升级的纪律处罚。
- (2) **对照表格:**

违规频次	纪律惩罚标准
第一次违规	警告 + 罚款
第二次违规	限制引援(单一窗口内转入的国内与国际球员合计不得超过 5 人) + 罚款
第三次违规	禁止引援(1 个转会窗口完全禁止注册新球员) + 罚款
第四次违规	禁止引援(连续 2 个转会窗口完全禁止注册新球员) + 罚款

- (3) **完整履行:** 因本条被限制或禁止引援的, 俱乐部只有在履行完处罚之后的下一个窗口才能注册新球员, 这有别于常见的俱乐部因未履行 FT 处理决定而产生的纪律处罚。

3. 新增第 18.2 条 - 自训未成年球员特殊合同

- (1) **自有青训未成年球员的定义:** 未满 18 周岁, 但是已经在俱乐部注册满 20 个月或者连续两个竞赛期(以较短者为准)的青少年球员
- (2) **合同有效期上限放宽:** 相较于普通未成年球员的 3 年上限, 俱乐部与咨询未成年球员现在最长可以签署 5 年的工作合同
- (3) **强制涨薪机制:** 在合同第 4 年, 最低涨薪幅度为 10%(如果前三年出场不低于 10 次的, 则为 20%); 合同第 5 年, 如果前四年出场不低于 10 次的, 最低涨薪幅度为 20%。注: 球员只要出场打满一个半场(含伤停补时, 即单次出场不低于 45 分钟)就视为出场 1 次。
- (4) **名额限制:** 为防止豪门俱乐部恶意抢占青训市场, 俱乐部每个赛季最多签署 5 个此类合同

4. 新增第 21bis 条 – “球员分成”(Player Participation in Transfer Fees)的低收入球员分红机制

- (1) **球员分类适用:** 对于在原俱乐部年固定薪酬低于 15 万美元(或等值货币)的低薪球员, 该分成机制具有强制适用力; 其他非低薪球员则享有合同自由选择权。
- (2) **低薪球员的最低保障:** 在国际转会中, (1) 固定转会费的 5%应当由卖方俱乐部直接支付给球员; (2) 球员可以放弃部分分成, 但是 2027 版 RSTP 仍设置的最低下限, 即球员放弃后的金额不得低于其在原俱乐部上一年度的工资或者转会补偿的 2.5%(以较高者为准)
- (3) **合规提示:** (1) 如果当地法律或集体谈判协议禁止或另有规定的, 则球员分成不适用; (2) 分成只计算固定转会费部分, 浮动转会费暂不纳入考量, 所以俱乐部可以更多地约定二转分成、奖金条款来避免过高的分成; (3) 在计算放弃后最低分成的基数是转会补偿, 该数字在计算时还需要合并计算联合机制补偿。

5. 新增第 23.5 条 - 欠薪案件适用更高利息

- (1) **8%的法定利息:** 针对涉欠薪的案件, FT 在裁决中适用的法定年利率将由原先普遍适用的 5%大幅上调至 8%。如果当事人之间约定了更高的利息而且亦属于合理限度, 不排除得到支持的可能性。

6. 定义部分 - 保护期的新增年龄分段与延长

签约时球员年龄	旧版 RSTP 保护期	2027 版 RSTP 保护期
未满 23 周岁	3 个完整赛季或 3 年	4 个完整赛季或 4 年
年满 23 周岁但未满 28 周岁		3 个完整赛季或 3 年
年满 28 周岁但未满 32 周岁	2 个完整赛季或 2 年	2 个完整赛季或 2 年
年满 32 周岁及以上		1 个完整赛季或 1 年

7. 生效时间:

- (1) 对于纠纷事实发生在新 RSTP 生效(2027 年 1 月 1 日)之后的, 适用新规定;
- (2) 新规定中的违约金条款(agreed compensation)和“球员分成”(Player Participation in Transfer Fees)仅适用于签署于新 RSTP 生效(2027 年 1 月 1 日)之后的合同;
- (3) 其他案件均适用原 RSTP 规则。

第二部分：FIFPro 与 FIFA 的和解与关系加深

2026 年 6 月 10 日, FIFA 与 FIFPro 签署了一份谅解备忘录(MoU), 这不仅仅是一份停火协议, 更有可能标志着全球足球治理模式的重大转变。



1. **“停火协议”**: FIFPro 承诺, 全面撤回其此前联合欧洲各俱乐部联赛组织、各国球员工会向欧盟委员会及欧洲各国法院对 FIFA 提起的全部反垄断与滥用市场支配地位的诉讼程序。作为利益交换, 我们可以看到 FIFPro 的多项意见被写入了 2027 版 RSTP。
2. 未来 FIFPro 的深度参与和更大的话语权
 - (1) **参与决策与治理**: FIFPro 将在国际足联理事会(FIFA Council)中获得观察员席位并拥有发言权, 以及享有提名代表进入 FIFA Football Tribunal、法律部门和多个常设委员会的权利。此外, FIFA 在未来修订 RSTP 时也将需要取得 FIFPro 和其他合作伙伴(例如: World Leagues Association, European Football Clubs 等组织)的同意。
 - (2) **深度参与政策制定**: FIFPro 将与 FIFA 共同参与制定涉及球员福利、健康标准、国内外赛事比赛强度、比赛条件平衡性、女足国家队全球标准等关键议题的政策。此外, FIFA 还将重启 FIFA 球员基金(FIFA Fund for Football Players), 为因俱乐部解散或破产而无法获得补偿的球员提供支持。

总结与实务展望:

纵观近年来 RSTP 的多轮修订, 本次改革在多项制度设计上进一步强化了对青训体系的保护。例如: 对合同保护期的细化与延长、对俱乐部自主培养未成年球员的合同限制放宽以及薪酬保障机制的提升等措施, 均体现出 FIFA 对青训投入的制度性鼓励。未来这类规则是否可能在境内落地实施, 亦值得持续关注。

对于经常处理俱乐部与外援合同的律师而言, 我们目前最为关注的仍是 2027 版 RSTP 第 17 条对违约金逻辑的重大重塑。尽管受 *Diarra* 案件影响, 以及 FIFPro 等外部组织话语权的提升, 我们相信 FIFA 与相关利益方已充分意识到: 俱乐部与球员在投入与风险上的天然不对称性, 决定了非对等赔偿条款的必要性。在未来的工作合同中, 违约金条款的设计重点将从形式对等转向实质合理。换言之, 条款的有效性将更依赖于其是否符合比例原则与适当性, 并在合理范围内允许约定非对等的违约金机制, 以更真实地反映双方的权利义务结构。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



吴炜
+86 21 6043 3711
david.wu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系：master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2026