

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tomáš Skokánek

**Postavení profesionálních hráčů fotbalu
pohledem pracovního práva**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : [20. 06. 2023]

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 134 596 znaků včetně mezer.

Tomáš Skokánek

V Praze dne

Poděkování

Chtěl bych poděkovat vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D. za cenné připomínky a vstřícnost při zpracovávání této práce. Rovněž bych rád poděkoval celé své rodině za podporu během studia.

OBSAH

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Právní postavení profesionálního fotbalisty	9
1.1. Sport a profesionální sportovci	9
1.2. Závislá práce	10
1.3. Naplňuje činnost profesionálního fotbalisty znaky závislé práce?	11
1.3.1. Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance	13
1.3.2. Práce vykonávána jménem zaměstnavatele	15
1.3.3. Práce vykonávaná podle pokynů zaměstnavatele	16
1.3.4. Osobní výkon práce	18
1.3.5. Práce vykonávaná soustavně	20
1.4. Formy spolupráce hráče a klubu	21
1.4.1. Postavení profesionálního fotbalisty jako podnikatele v judikatuře NSS	22
1.4.2. Kritická analýza rozhodovací praxe NSS	24
2. Limity aplikace zákoníku práce na činnost profesionálních fotbalistů	26
2.1. Možnosti smluvního odchýlení v pracovním právu	26
2.2. Aplikace vybraných institutů zákoníku práce	27
2.2.1. Skončení pracovního poměru	27
2.2.2. Odměňování	30
2.2.3. Pracovní doba a doba odpočinku	32
2.2.4. Systém sankcí za neplnění smluvních povinností	34
2.3. Právní důsledky postavení profesionálních fotbalistů jako podnikatelů	37
2.3.1. Odborové organizace a kolektivní vyjednávání	39
2.3.2. Řetězení pracovního poměru na dobu určitou	41
2.3.3. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti	43

3. Možné legislativní změny v regulaci kolektivního profesionálního sportu	45
3.1. Rizika legislativních změn a zachování statusu quo.....	45
3.2. Speciální právní úprava pro kolektivní sporty	47
3.2.1. Definice	48
3.2.2. Status zaměstnance a vztah k zákoníku práce.....	49
3.2.3. Délka trvání pracovního poměru a zkušební doba.....	50
3.2.4. Povinnosti klubů a sportovců.....	52
3.2.5. Pracovní doba a doba odpočinku	53
3.2.6. Rozvázání pracovního poměru	55
3.2.7. Peněžní postihy a vyloučená ustanovení.....	58
3.2.8. Role odborových organizací a odložená účinnost.....	59
3.3. Zákon o kolektivních sportech – paragrafové znění	59
Závěr.....	67
Seznam použitých zdrojů.....	68
Abstrakt.....	75
Abstract	76

Seznam použitých zkratk

CAS	Court of Arbitration for Sport
COVID-19	Coronavirus disease 2019
ČAFH	Česká asociace fotbalových hráčů
FAČR	Fotbalová asociace České republiky
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FIFPRO	Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels
NHL	National Hockey League
NHLPA	National Hockey League Players' Association
NSS	Nejvyšší správní soud
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PFA	Professional Footballers' Association
UEFA	Union of European Football Associations

Úvod

Je konec dubna roku 2020. Stejně jako většina lidí sedím doma a zamýšlím se, jak se nám v posledních měsících změnil život. Studuji v té době třetí ročník na naší fakultě a rozhodně nemám myšlenky na to, jaké bude téma mojí diplomové práce. V průběhu čtení zpráv na internetu však narážím na rozhovor, který mě nutí se zamyslet. Jedná se o rozhovor sportovního novináře Luděk Mádla s dnes už bývalým generálním sekretářem FAČR Janem Pauly. Rozhovor se poplatně době jeho sepsání věnuje tématu právního postavení profesionálních hráčů fotbalu a související ochrany hráčů v době koronavirové epidemie.

„Netvrdím, že profesionální fotbalista nevykazuje znaky závislé práce, to vám řekne i student třetího ročníku práv.“¹ říká v rozhovoru Pauly. Když jsem se nad tím tehdy jako student třetího ročníku v rychlosti zamyslel, bylo mi jasné, že bez hlubší analýzy jasně odpovědět nepůjde.

Proto si v první části této práce dávám za cíl provést analýzu znaků závislé práce a zjistit, jestli výkon činnosti profesionálního fotbalisty všechny tyto znaky naplňuje. Je mi z dlouholetého sledování fotbalového prostředí v ČR známo, že hledat v naší vlasti profesionálního fotbalistu, který by byl zaměstnancem, je jako hledat jehlu v kupce sena. Další otázkou ke zodpovězení v první části tedy bude, jaké formy může spolupráce hráčů a klubů dle současné právní úpravy mít.

Profesionálních fotbalistů v pracovním poměru je tedy v ČR poskromnu. Jan Pauly ve zmíněném rozhovoru tvrdí: *„jsem si jist, že aplikovat dnešní podobu zákoníku práce na profi sportovce je vhodné asi jako letět do vesmíru v plavkách, je to jednoduše nemožné.“²* Skutečně brání uzavírání pracovních poměrů v profesionálním fotbale právní úprava zákoníku práce? Pokud ano, které instituty jsou neaplikovatelné? A jaké důsledky má to, že profesionální hráči nejsou zaměstnanci, pro jejich práva a povinnosti? To budou otázky pro druhou část této práce.

Je vůbec žádoucí, aby se právní postavení profesionálních fotbalistů měnilo? Byť je v zejména v západní Evropě status zaměstnance u profesionálních fotbalistů standardem, Jan Pauly je rád, že: *„hysterické prosazování zaměstnanců ve fotbale už aktuálně není téma.“³* Bez

¹ MÁDL, Luděk. *Pauly: Profi sport je jízda na tygrovi, žádný pracovní poměr vás neochrání* [online]. In: Seznam Zprávy, publikováno 29.4.2020 [cit. 13.06.2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/pauly-profi-sport-je-jizda-na-tygrovi-zadny-pracovni-pomer-vas-neochrani-102927>

² Tamtéž.

³ Tamtéž.

jakékoliv hysterie si ve třetí části této práce budu klást otázku, jestli je lepší zachovat status quo, nebo se pokusit o legislativní změnu, která české fotbalové prostředí v tomto ohledu posune na západ. Inspirován zahraničními příklady a sportovními předpisy se pokusím vytvořit návrh zákona, který umožní bez pochybností vykonávat činnost profesionálního fotbalisty v pracovním poměru. Čistě pro případ, že by se to tématem třeba někdy stalo.

1. Právní postavení profesionálního fotbalisty

Otázka právního postavení profesionálních fotbalistů se převážně v právní teorii zdá být stále sporná. Na jednu stranu by se dalo říci, že hráči pracují pro klub a jsou tedy jeho zaměstnanci. Na druhou stranu je zřejmé, že se profesionální fotbal, ale i sport obecně, od tradičních zaměstnání v mnohém liší, což může mít ve výsledku dopad i na právní postavení profesionálních hráčů fotbalu. Právě tato témata teď podrobněji rozeberu v první části této práce.

1.1. Sport a profesionální sportovci

V právním řádu ČR je definice sportu⁴ obsažena v § 2 odst. 1 zákona č. 115/2001 Sb. o podpoře sportu jako: „každá forma tělesné činnosti, která si prostřednictvím organizované i neorganizované účasti klade za cíl harmonický rozvoj tělesné i psychické kondice, rozvoj společenských vztahů, upevňování zdraví a dosahování sportovních výkonů rekreačně nebo v soutěžích všech úrovní, a to individuálně nebo společně.“ Pod definici lze bezpečně podřadit sport rekreační, poloprofesionální i zcela profesionální. Sportovcem je však dle § 2 odst. 3 zákona o podpoře sportu pro jeho účely jen taková osoba, která je evidována u některé sportovní organizace.

Sport plní ve společnosti hned několik důležitých funkcí a i v § 1 zákona o podpoře sportu je označen za veřejně prospěšnou činnost. Kromě toho, že pohyb v rámci sportu napomáhá dobrému fyzickému a psychickému zdraví populace, má i společenskou nebo výchovnou funkci. To je koneckonců důvodem finanční podpory sportu ze strany státu. Zmínku o podpoře sportu najdeme i v primárním právu EU, konkrétně v článku 165 Smlouvy o fungování Evropské unie, kde je právě společenská a výchovná funkce sportu výslovně zmíněna.

V organizovaném sportu můžeme sportovce rozdělit na amatérské a profesionální. Podle stanoviska Národní sportovní agentury lze profesionálního sportovce definovat jako: „fyzickou osobu, jejíž primární příjem plyne z úplatného provozování sportovní činnosti, která je hlavním předmětem jejího zájmu a (zpravidla) obživy, a která v návaznosti na ujednání se sportovním klubem nemůže poskytovat své (sportovní) služby ostatním klubům.“⁵ Pokud jde o profesionální

⁴ Pouze pro účely daného zákona.

⁵ NSA. *Definice profesionálního sportovce* [online]. Publikováno 16.04.2021 [cit. 25.05.2023]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/definice-profesionalniho-sportovce/>

hráče fotbalu, tak dle definice FIFA jím je: „*takový hráč, který má písemnou smlouvu s klubem a za svou fotbalovou činnost je placen více, než jaké jsou výdaje, které na svou činnost skutečně vynakládá. Všichni ostatní hráči jsou považováni za amatéry.*“⁶ Z definic tedy vyplývá, že podstatnými prvky je smluvní vztah sportovce se sportovním klubem a sport jako zdroj hlavní obživy pro sportovce.

Pokud je tedy profesionální fotbalista ve smluvním vztahu s fotbalovým klubem a zároveň mu z tohoto smluvního vztahu za jeho služby plyne odměna, je třeba se prvně zabývat otázkou, jsou formu může tento smluvní vztah klubu a hráče mít.

1.2. Závislá práce

Pro posouzení, zda profesionální hraní fotbalu naplňuje znaky závislé práce, je nejdříve potřeba tento pojem definovat. Legální definici závislé práce v českém právním řádu lze najít v kogentním ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce. V tomto odstavci zákoník práce definuje 4 znaky, které musí být kumulativně naplněny, aby se jednalo o závislou práci. Konkrétně se jedná o práci, která je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- jménem zaměstnavatele
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnancem osobně

Kromě těchto výslovně zmíněných znaků, byl judikaturou Nejvyššího správního soudu také dovozen samostatný znak spočívající v soustavnosti práce. NSS argumentuje samotným gramatickým vyjádřením v § 2 odst. 1 zákoníku práce, dle něhož je závislá práce (soustavně) „vykonávána“, hlavně ale považuje soustavnost za nutnou k vytvoření vztahu závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který se dle soudu může při příležitostné spolupráci jen těžko

⁶ FIFA. *Regulations on the Status and Transfer of Players – May 2023 edition* [online], Čl. 2 odst. 2. Publikováno 22.05.2023 [cit. 25.05.2023]. Dostupné z: <https://digitalhub.fifa.com/m/d31f8046f6c6311/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-May-2023-edition.pdf>

vytvořit.⁷ Zároveň v rozsudku⁸ výslovně vyjadřuje trvalou platnost své dřívější judikatury týkající se soustavnosti jako znaku závislé práce i po změně legální definice závislé práce novelou zákoníku práce.⁹

Jak vyplývá ze shora uvedeného výčtu, zákoník práce neuvádí odměnu za práci jako znak závislé práce. Uvádí ji až v § 2 odst. 2 jako jednu z podmínek výkonu závislé práce. Ani NSS ve své judikatuře odměnu nepovažuje za samostatný definiční znak závislé práce, má však za to, že její poskytnutí či přislíbení je důležitou skutečností při posuzování existence vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance vyplývající z ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.¹⁰

Výčet znaků závislé práce uvedený výše, který vychází z legální definice a judikatury, však nelze vnímat jako úplný. Je tak úkolem správních orgánů a soudů, aby zkoumaly všechny znaky či indicie svědčící pro existenci závislé práce a teprve po zvážení všech skutečností lze učinit závěr, zda jde o závislou práci či nikoliv.¹¹ Takovou indicií může být například výše zmíněná odměna za práci.

1.3. Naplňuje činnost profesionálního fotbalisty znaky závislé práce?

Nejvyšší správní soud rozlišuje ve svém rozsudku tři typy činností z hlediska míry závislosti. Činnosti provozované výlučně nezávisle z důvodu zákonné úpravy či povahy věci, činnosti „obojetné“ povahy, kam řadí menší živnostníky, svobodná povolání nebo služby a činnosti ryze závislé, kde jako příklad uvádí pokladní supermarketu.¹² V rozsudku pak prezentuje závěr, že hraniční činnosti „obojetné“ povahy nelze považovat z daňověprávního hlediska za nedovolený švarcsystém, tedy výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah.¹³ Závěry soudu není nutné omezovat na daňověprávní otázku a jsou použitelné i pro pohled pracovněprávní.

⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, bod 22.

⁸ Tamtéž.

⁹ Zákon č. 365/2011Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinný od 01.01.2012.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013, op. cit. pozn. 7, bod 29.

¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. 3. vydání*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 30. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.09.2014, sp. zn. 6 Afs 85/2014, bod 14.

¹³ Tamtéž.

Pro účely posouzení charakteru činnosti profesionálního fotbalisty si z rozsudku lze vzít toliko, že hranice mezi závislou prací a nezávislou činností není dle soudu pevná. Bližší vodítko, podle jakých konkrétních kritérií bychom měli činnosti „obojetné“ povahy poznat, však nedává, protože v rozsudku pouze cituje svá dřívější rozhodnutí a místo obecných pravidel se tedy jedná spíše o výčet příkladů. Soud tedy bude patrně postupovat vždy podle okolností konkrétního případu. I přes závěry uvedené v citovaném rozsudku bude každopádně třeba primárně posuzovat činnost profesionálního fotbalisty z hlediska naplnění či nenaplnění znaků závislé práce.

Otázka, zda je činnost profesionálního fotbalisty závislou prací, je pro postavení profesionálních fotbalistů totiž klíčová. Pokud by tomu tak bylo, platilo by dle § 3 zákoníku práce, že tato se musí vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Naopak pokud bychom připustili, že hráč pro klub neprovádí závislou práci, mohla by spolupráce fungovat také jako smluvní vztah mezi dvěma nezávislými osobami na základě hráčské smlouvy, což je tzv. nepojmenovaná smlouva dle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Hráč v tomto případě vystupuje jako osoba samostatně výdělečně činná, tedy jako podnikatel.

Právě tyto nepojmenované smlouvy dle občanského zákoníku, které jsou zcela mimo režim zákoníku práce, se potom v praxi vyskytují nejčastěji. Podle předsedkyně výkonného výboru České asociace fotbalových hráčů Markéty Vochoska Haindlové jsou profesionální hráčské smlouvy, ve kterých hráč vystupuje jako OSVČ, tak časté, že se uzavírají téměř bez výjimky.¹⁴

Jak bude podrobněji vysvětleno v této práci, kluby i hráči přistupují k tomuto vztahu hlavně proto, že regulace práv a povinností v zákoníku práce, kterým se pracovněprávní vztahy řídí není pro profesionální sport dostatečně flexibilní. Požadovanou flexibilitu za nejdůležitější příčinu uzavírání právě těchto smluv považuje i Štefko, když zároveň správně upozorňuje, že často uváděný argument spočívající obecně řečeno v daňové výhodnosti není primárním důvodem výkonu činnosti mimo základní pracovněprávní vztah.¹⁵

Vzhledem k výše uvedené praxi fotbalistů spolupracujících s klubem jako OSVČ by uzavřené hráčské smlouvy byly v případě, že bychom činnost profesionálního fotbalisty považovali za závislou práci, posouzeny jako zastřené právní jednání dle § 555 odst. 2 občanského

¹⁴ ANDRISÁK, Daniel. *Fotbalisté jako OSVČ. V Česku realita, v cizině nevidaná věc* [online]. In: Seznam Zprávy. Publikováno 14. 2. 2021 [cit. 25. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fotbaliste-jako-osvc-v-cesku-realita-v-cizine-nevidana-vec-142234>

¹⁵ ŠTEFKO, Martin. *Fotbal a hokej výkonem závislé práce s přihlédnutím k německé úpravě*. In: PICHRT, Jan (ed.) Sport a (nejen) pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 95. ISBN 978-80-7478-655-6.

zákoníku a právní vztah mezi stranami by se musel posuzovat jako pracovněprávní.¹⁶ Z veřejnoprávního pohledu by se pak jednalo o výkon nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti.¹⁷

Odpověď na položenou otázku budu zkoumat pomocí aplikace jednotlivých znaků závislé práce, tak jak jsou uvedeny v předchozí kapitole, na činnost profesionálního fotbalisty.

1.3.1. Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

Jak ve své judikatuře dovozuje NSS: „*vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele.*“¹⁸

Byť daná citace z rozsudku NSS indikuje, že v každém jednotlivém případě je nutné sledovat jeho specifické okolnosti, u profesionálních fotbalistů hrajících v ČR nelze očekávat zásadní rozdíly v jejich přípravě na fotbalová utkání a už vůbec ne v hraní těchto utkání. Jinými slovy činnost profesionálních fotbalistů, byť hrají v různých klubech, je natolik podobná, že úvahy z této kapitoly budou do určité míry použitelné obecně.

Samotný fakt, že se dle soudu jedná o subjektivní znak, však nezabraňuje možnosti objektivně zkoumat nadřízenost a podřízenost objektivně podle toho, jestli jsou naplněny další definiční znaky závislé práce.¹⁹ Nejvíce splývajícím znakem je výkon práce dle pokynů zaměstnavatele, protože samotný fakt, že jedna strana dává druhé pokyny, určitou nadřízenost indikuje.

Fotbalový klub zastupuje na sportovním úseku trenér.²⁰ Ten rozhoduje jak o způsobu přípravy na fotbalová utkání, tak o dalších podstatných náležitostech průběhu fotbalového utkání jako takového, tedy například o taktice, rozestavení nebo základní sestavě.

¹⁶ PROCHÁZKA, Jan. *Zákoník práce*, 2. vydání. In: VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 18. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁷ Závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013, op. cit. pozn. 7, bod 25.

¹⁹ BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), Sport a (nejen) pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 69. ISBN 978-80-7478-655-6.

²⁰ V širším slova smyslu včetně jeho asistentů a kondičních trenérů.

Společné tréninky vede trenér a určuje, který konkrétní hráč bude vykonávat kterou konkrétní činnost. Z toho je pak podřízenost hráče zjevná, protože byt' by se sám domníval, že potřebuje trénovat v nejlepší zájmu jeho výkonnosti něco jiného, o průběhu tréninku rozhoduje trenér.

Kromě společných týmových tréninků absolvují hráči i individuální tréninky. U nich je určitá míra volnosti daná, protože se hráči mohou sami rozhodnout, co konkrétně budou trénovat. I zde se však nadřízenost trenéra projevuje, protože pokud by hráčem zvolený trénink vnímal jako nevhodný, nařídí mu vykonávat jinou aktivitu.²¹

Co se samotných utkání týče, rolí trenéra je určit, kteří hráči do hry zasáhnou. Hráč může být kdykoliv z vůle trenéra vystřídán nebo naopak být „z lavičky“ do zápasu nasazen. Hráč nemá právo trenérův pokyn zapojit se do utkání neuposlechnout a už vůbec se nemůže do zápasu nominovat sám. Pokud bychom to porovnali s nezávislým dodavatelem, který vykonává činnost v rámci svého podnikání, tak ten se u jednotlivých zakázek vždy rozhoduje, zda danou zakázku přijmout, a má právo kteroukoliv odmítnout,²² na rozdíl od profesionálního fotbalisty, který si jednotlivé zápasy vybírat nemůže.

Kromě výše zmíněných aktivit, které tvoří jádro činnosti profesionálního fotbalisty, mu však zpravidla ze smlouvy vycházejí další povinnosti. Jedná se např. o povinnost respektovat pravidla řádného denního režimu, správnou výživu a životosprávu nebo nosit oblečení a obutí stanované klubem.²³ Některé z těchto povinností musí hráč plnit de facto nepřetržitě, takže by se dokonce činnost profesionálního fotbalisty dala považovat za více podřízenou, než některé jiné typy „tradiční“ závislé práce.²⁴

Jak je zmíněno výše, míra samostatnosti profesionálního hráče fotbalu není nijak velká. Intenzita podřízenosti jistě nedosahuje intenzity jako u zaměstnance ve výrobě, který dle příkazu zaměstnavatele jasně daným způsobem vyrobí konkrétní výrobek, a tedy nemá samostatnost

²¹ Jedná se například o případy hráčů, kteří mají pro potřeby fotbalu příliš mnoho svalové hmoty a musí tak omezit nebo úplně vynechávat silový trénink.

²² PROCHÁZKA, Jan. *Zákoník práce, 2. vydání*. In: VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol., op. cit. pozn. 16, s. 14.

²³ STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce*. In: PICHRT, Jan (ed.), Sport a (nejen) pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 76. ISBN 978-80-7478-655-6.

²⁴ BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 19, s. 69.

v zásadě žádnou. I tak lze poměrně přesvědčivě považovat tento znak závislé práce za naplněný. To s apelem na potřebu zkoumání konkrétních okolností jednotlivých případů nevyklučuje Bělina²⁵, podle Stádníka je pak profesionální fotbalista v podřízeném postavení téměř vždy.²⁶

1.3.2. Práce vykonávána jménem zaměstnavatele

V pracovněprávním vztahu vytváří prostředí pro výkon práce zaměstnavatel, který také zaměstnancům poskytuje k výkonu práce prostředky. Zaměstnanec při výkonu práce nejedná na svůj účet a získává pouze ekonomické výhody poskytované zaměstnavatelem, tedy odměnu za práci.²⁷ Zároveň nenesé hospodářské riziko spojené s činností zaměstnavatele.

V případě profesionálních fotbalistů jim klub k tréninkům poskytuje hrací plochy, posilovny či regenerační prostory, ve dnech zápasů potom klub zajišťuje dopravu na utkání a případně ubytování v místě utkání. Na tréninku nosí hráči klubem vyrobené či zakoupené oblečení v barvách klubu a zpravidla i s označením sponzora klubu. To je potom vidět ještě zřetelněji v samotných zápasech.

Hráč také v zápasech vystupuje jako člen klubu, který společným úsilím všech hráčů, trenérů a dalších zaměstnanců klubu dosahuje úspěchů či neúspěchů. Je to vždy samotný klub, který vyhrává ligu či pohárovou soutěž, sestupuje do horší soutěže či dostává odměny za účast a umístění v národních nebo mezinárodních soutěžích. Z dobrých výkonů hráčů tedy profituje primárně klub sám, získává nové fanoušky, prodává více klubových suvenýrů, vystavuje si trofeje v klubovém muzeu. Hráči potom profitují sekundárně, například obdržetím výkonnostních odměn za klubové úspěchy. Současně také dobrými výkony pro klub roste jejich cena na trhu a stávají se atraktivnější pro jiné, lepší, slavnější či bohatší fotbalové kluby.

Na druhou stranu důvodem, proč lze uvažovat o tom, že hráč vykonává činnost vlastním jménem, a nikoliv jménem klubu, je důraz na individuální výkony fotbalových hráčů. Jak uvádí NSS, hráč vystupuje v soutěžním utkání na soupisce pod vlastním jménem a za své individuální výkony, například počet vstřelených gólů, zpravidla dostává dle profesionální smlouvy variabilní

²⁵ Tamtéž.

²⁶ STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce*. In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 23, s. 75-76.

²⁷ BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 19, s. 68.

část odměny.²⁸ I základní složka odměny hráče je však dána především podle jeho dlouhodobé individuální výkonnosti. Za klíčový aspekt kariéry profesionálního sportovce v kolektivních sportech považuje právě individuální výkony hráčů Růžička, když píše, že kariéra profesionálních sportovců je postavena právě na zisku trofejí a případně překonávání rekordů.²⁹

Samotný fakt, že konkrétní hráč díky svým individuálním výkonům dosáhne na lepší ohodnocení, případně na další příjmy typu marketingových spoluprací, však nezakládá důvod domnívat se, že svou sportovní činnost nevykonává jménem zaměstnavatele. Vztah mezi přínosem zaměstnance pro zaměstnavatele a výší jeho odměny platí ve všech odvětvích minimálně soukromého sektoru.

To samé platí o argumentu, že se hráč, který vyniká v podprůměrném klubu, posouvá do lepšího klubu na základě svých individuálních, nikoliv týmových výkonů.³⁰ Taková praxe je opět běžná i na trhu práce co se „klasických“ zaměstnanců týče. Rozdíl tak tkví pouze v tom, že fotbal je populární sport a přestupy hráčů mezi kluby jsou diváky a fanoušky sledovány. Profesionální fotbalista také vykonává hlavní část své činnosti veřejně, na fotbalovém stadionu, a tak jsou jeho individuální schopnosti vidět více než u zaměstnanců pracujících například v kancelářích, kteří tam v základním pracovněprávním vztahu pro zaměstnavatele vykonávají závislou práci.

I u tohoto znaku závislé práce mám tedy na základě argumentů uvedených výše za to, že bude u profesionálních fotbalistů patrně naplněn. Nakonec jak píše Stádník: „*v české nejvyšší fotbalové soutěži proti sobě nastupuje AC Sparta Praha a SK Slávia [sic] Praha, nikoli 11 samostatně výdělečně činných osob proti jiným 11 samostatně výdělečně činným osobám.*“³¹

1.3.3. Práce vykonávaná podle pokynů zaměstnavatele

Povinnost zaměstnance řídit se pokyny zaměstnavatele při výkonu práce je projevem nadřazenosti zaměstnavatele v tomto vztahu. Při práci tedy zaměstnavatel nenařizuje pouze jakého výsledku má zaměstnanec dosáhnout, nýbrž také jakým konkrétním způsobem k tomuto výsledku dojde. Výsledná odpovědnost za ekonomický výsledek totiž leží na zaměstnavateli a je tak i na

²⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.07.2017, sp. zn. 6 Afs 278/2016, bod 31.

²⁹ RŮŽIČKA, Hynek. *Právní postavení profesionálních sportovců a profesionální sportovní smlouvy. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 69. ISBN 978-80-7400-895-5.

³⁰ Tamtéž.

³¹ STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce.* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 23, s. 76.

jeho rozhodnutí, jaký konkrétní postup považuje za vhodný on sám. Pokud by se zaměstnanec od pokynů zaměstnavatele odchýlil, může za to být sankcionován, a to i v případě, že postup zaměstnance povede ke stejnému nebo i lepšímu výsledku a bude efektivnější.³²

Míra konkrétnosti pokynů pro jednotlivé zaměstnance se potom liší podle specifických druhů práce a pozice zaměstnance. Na příkladech řadového dělníka na stavbě a vývojáře v IT lze ukázat, že zatímco první bude vázán poměrně přesnými pokyny, jakým způsobem danou část budovy stavět, pokyny směrem k druhému budou vést spíše k tomu kdy, jak nebo kde práci vykonává.³³ Vzhledem k tomu, že obsahem mnohých prací je i kreativita zaměstnance, nelze pro naplnění tohoto znaku vyžadovat, aby pokyny zaměstnavatele byly zcela konkrétní.

Abychom určili, jestli jde o vztah závislé práce, je třeba se také zabývat tím, k čemu pokyny směřují, protože i podnikatel je ve výsledku vázán dílčími pokyny svého zákazníka. Pokud se tedy pokyny vztahují zcela nebo převážně k výsledku práce, nemusí se nutně jednat o vztah závislé práce. Pokud však směřují k tomu, za jakých okolností je práce vykonávána, potom se o vztah závislé práce nejspíše jednat bude.³⁴

Profesionální hráč přijímá pokyny primárně od trenéra nebo jeho asistentů. Pokud by se jednalo pouze o pokyny obecné stanovující pouze cíle, bylo by na místě hovořit o tom, že takové pokyny vztah nadřízenosti zaměstnavatele nemohou založit.³⁵ Obecnými pokyny se na první pohled mohou zdát např. pokyn během zápasu, aby hráči drželi míč nebo zhustili prostor ve středu hřiště. Byť jsou to pokyny směřující k dosažení cíle, je z nich samo o sobě jasné, jak ho dosáhnout, a to buď proto, že představují základní znalosti a um profesionálního fotbalisty, nebo proto, že hráči z tréninků vědí, jakým způsobem výsledku dosáhnout a je to jedna z nacvičených taktických variant. I během tréninku je většina pokynů konkrétních, a to i co se týče způsobu vykonání dané činnosti, například pokyn ke střelbě na branku slabší nohou z hranice pokutového území.

Co se pokynů, vztahujícím se k samotnému utkání, týče, první pokyn, který trenér buď nepřímo udělí, je samotné složení základní sestavy včetně formace. Určí tým, kdo se má kde na

³² RŮŽIČKA, Hynek. *Právní postavení profesionálních sportovců a profesionální sportovní smlouvy*. Op. cit. pozn. 29, s. 62.

³³ BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 19, s. 67.

³⁴ BEZOUŠKA, Petr. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 580.

³⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nezávislé práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 162. ISBN 978-80-87146-72-9.

hřišti převážně pohybovat a jaké má úkoly vycházející jak z jeho pozice na hřišti, tak z taktiky určené trenérem. V moderní době fotbalu je pak běžné, že týmy trénují konkrétní typy útoků³⁶ nebo konkrétní styly obrany³⁷, kde má každý hráč mnohem konkrétněji specifikovanou roli. Hráč tedy může dostat například pokyn stát při rohovém kopu soupeře na přední tyči nebo hlídat osobně nebezpečného útočníka soupeře.

Na druhou stranu je zjevné, že trenér nikdy neudílí zcela konkrétní pokyny týkající se herního projevu hráče například co do typu střely v zakončení. Ve fotbale neexistují žádné standardizované postupy, takže i přes pokyn trenéra nebude konkrétní chování hráče vždy pokynu zcela odpovídat. Někteří hráči navíc ani nedostávají konkrétní pokyny, jak hrát, protože například vynikají kreativitou a v jiných případech je hráč nucen situací na hřišti pokyn porušit ve prospěch svého týmu. Pokud však hráč soustavně neplní pokyny trenéra, může za to být sankcionován tím, že ho trenér vystřídá, do dalšího zápasu nenasadí a v krajním případě tak, že s ním nebude prodloužena smlouva nebo bude přeřazen do rezervního týmu.

Rozhodnout, zda je činnost profesionálního fotbalisty prací vykonávanou podle pokynů zaměstnavatele, tedy není jednoznačné a klíčovým ukazatelem je, jaký typ pokynů trenér hráčům dává a jestli jsou dostatečně konkrétní a vztahují se i k tomu, jak mají hráči hrát. Za výše zmíněné obecné pokyny lze podle mého považovat pouze nejzákladnější pokyny vedoucí k cíli, tedy příznivému výsledku pro tým. Spadají tam tedy pokyny jako „dejte gól“ nebo „ubraňte výsledek“.

Pokyny, které dostávají hráči v profesionální soutěži od trenéra jejich chování na hřišti svazují. Tyto pokyny určují, kde mají na hřišti stát při držení míče a mimo něj, koho mají bránit při standardní situaci nebo do jakých prostorů mají centrovat. Tyto pokyny jednoduše znemožňují hráčům jakkoliv se pohybovat po hřišti a podle vlastního uvážení činit libovolné kroky k vítězství v zápase. Považuji pokyny udílené trenérem nebo jeho asistenty za dostatečně konkrétní a směřující ke způsobu výkonu a usměrňování činnosti profesionálního fotbalisty. Tím pádem se kloním k názoru, že je tento znak závislé práce naplněn.

1.3.4. Osobní výkon práce

Osobní výkon práce je pro pracovněprávní vztah charakteristický. Projevuje se tím, že zaměstnanec není oprávněn se při výkonu práce nechat nahradit jinou osobou, a to ať už

³⁶ Např. postupný či kombinovaný útok.

³⁷ Např. osobní nebo zónová obrana.

spolupracovníkem nebo například záskokem příbuzného.³⁸ Naopak v běžném občanskoprávním závazku je zpravidla ponecháno případné zastoupení na vůli smluvní strany.

Požadavek osobního provedení práce však není výlučný pro pracovněprávní vztah a lze se s ním tedy setkat i mimo něj, například u smlouvy o dílo. Ustanovení § 2589 občanského zákoníku zakládá zhotoviteli povinnost vykonat dílo osobně, pokud je dílo vázáno na jeho osobní vlastnosti. Typicky půjde o případ, kdy si objednatel nechá vyrobit od zhotovitele umělecký předmět, který buď jiná osoba vyhotovit v požadované kvalitě nedokáže nebo se hodnota díla přímo odvíjí od osoby zhotovitele.

Pokud jde o případ profesionálního hráče fotbalu, pak je nepochybné, že je z podstaty naplně jeho činnosti tento znak naplněn. Fotbal je dovednostní hrou a klub uzavírá s hráčem smlouvu právě na základě jeho fotbalových dovedností a případně charakterových vlastností. Je tedy nemyslitelné, že by se pro případy tréninku, tím spíše utkání, nechal zastoupit jinou osobou, byť by se také jednalo o profesionálního hráče.

Nejedná se však pouze o sportovní činnost, při které by zastoupení fotbalisty nedosahovalo požadovaného účelu. Pokud by se hráč měl nechat zastoupit jinou osobou v účasti na marketingové akci klubu, dosah takové akce pravděpodobně nenaplní původní záměr a těžko bude mít požadovaný účel, protože je to právě osoba fotbalisty, která je pro propagaci klubu nebo značky zásadní.³⁹ A například v praxi často pořádané autogramiády hráčů či setkání hráčů s fanoušky jsou v zastoupení fakticky neuskutečnitelné.

Termín zastupitelnost se ve fotbalovém prostředí používá v jiném významu, než jak ho užívá právní terminologie. Zastupitelností v tomto smyslu rozumíme nejčastěji situaci, kdy má klub na určitou herní pozici k dispozici více než jednoho hráče a může je tak střídat podle výkonnosti nebo vhodné typologie jednotlivých hráčů pro konkrétní utkání. Pokud však na danou pozici nastoupí v zápase jiný hráč, nejedná se v žádném případě o zastoupení původního hráče v právním slova smyslu, protože tento druhý hráč nenastupuje do daného právního vztahu mezi původním hráčem a klubem, a tedy nepřebírá žádná práva a povinnosti původního hráče.⁴⁰

³⁸ PROCHÁZKA, Jan. *Zákoník práce*, 2. vydání. In: VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODOBNOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol., op. cit. pozn. 16, s.15.

³⁹ RŮŽIČKA, Hynek. *Právní postavení profesionálních sportovců a profesionální sportovní smlouvy*. Op. cit. pozn. 29, s. 81-82.

⁴⁰ Tamtéž, s. 81.

1.3.5. Práce vykonávaná soustavně

Jak již bylo zmíněno výše, soustavnost je znak dovozený judikaturou. K tomu, jak konkrétně můžeme znak soustavnosti chápat a proč je jedním ze znaků závislé práce, uvádí NSS následující: „Právě soustavnost vykonávané práce totiž může být znakem, na základě něhož lze odlišit závislou činnost, respektive nelegální práci, od jednorázové občanské výpomoci, ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat.“⁴¹

Z citace z rozsudku usuzuji, že za nesoustavné lze skutečně označit pouze činnosti, které ve skutečnosti ani prací nejsou, například zmíněná výpomoc, kde chybí i nejdůležitější znak, tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti. Problém při výkladu pojmu soustavnost však nastává, když se v jiném rozsudku NSS dočteme, že soustavnost je znakem závislé práce, protože: „při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“⁴² Pokud tedy uvažujeme například víkendovou dvoudenní brigádu vykonávanou na základě dohody o provedení práce, nejedná se o závislou práci, protože chybí znak soustavnosti? Dojde-li k zrušení pracovního poměru ve zkušební době po několika málo dnech, znamená to, že se nikdy nejednalo o závislou práci, protože ve výsledku nebyla vykonávána soustavně?⁴³

Domnívám se, že takové závěry rozhodně nelze učinit a soustavnost je třeba posuzovat nikoliv podle časového hlediska⁴⁴, ale spíše co do úmyslu zaměstnance vykonávat danou činnost soustavně. Pokud tedy příbuzný zaměstnanec malého obchodu vypomůže na krátkou dobu s vyložením nového zboží, protože zaměstnanec musí urgentně k lékaři, příbuzný nevykonává závislou práci, protože neměl nikdy úmysl činit tak soustavně. V případě, že uchazeč o zaměstnání vypracovává v kanceláři zaměstnavatele úkol, který je součástí výběrového řízení, nemá v úmyslu tyto úkoly vykonávat soustavně, a tak jeho jednání nemůže být považováno za závislou práci. Pokud však zaměstnanec plánuje soustavně, byť po dobu pouhých pár hodin sbírat pro zaměstnavatele ovoce v sadu na základě dohody o provedení práce, je dle mého znak soustavnosti naplněn.

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.

⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013, op. cit. pozn. 7, bod 22.

⁴³ STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce*. In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 23, s. 77.

⁴⁴ Tedy počet hodin, dní nebo měsíců.

Na základě tohoto výkladu je pak potřeba znak soustavnosti u profesionálních hráčů fotbalu považovat za naplněný. A to i přes zavedenou praxi, že v profesionálním fotbale jsou smluvní spolupráce uzavírány výhradně na dobu určitou, zatímco u klasických zaměstnání se nezdá setkáváme s pracovními poměry uzavřenými na dobu neurčitou. To může vyvolávat dojem, že by činnost sportovce mohla být nesoustavná.⁴⁵ Kromě mých pochybností o časovém hledisku jako takovém se však doba několika měsíců, častěji let⁴⁶, na kterou jsou smlouvy s hráči uzavírány, jeví jako dostatečně dlouhá na to, aby byla považována za soustavnou. Za nesoustavnou by se dala považovat forma spolupráce, kdy klub najímá hráče pouze na jeden konkrétní zápas, což se v případě profesionálních klubů takřka neděje.⁴⁷

Na základě argumentů uvedených v této kapitole se domnívám, že naplnění všech znaků závislé práce profesionálními hráči fotbalu nelze vyloučit, a to se všemi případnými důsledky takového závěru. Přesto se však v praxi zaměstnanecké smlouvy mezi hráči a kluby de facto nevyskytují a spolupráce mezi subjekty probíhá na základě profesionálních hráčských smluv, které se režimem zákoníku práce neřídí. Otázkou pro další kapitolu tedy bude, jaké konkrétní formy spolupráce může hráč s klubem legálně uzavřít a zda je profesionální hraní fotbalu skutečně závislou prací.

1.4. Formy spolupráce hráče a klubu

Nejvyšší správní soud se otázkou, zda je činnost profesionálního sportovce hrajícího kolektivní sport, v tomto případě hokej, závislou prací, zabýval a uvedl, že: „*Činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem ‚závislá práce‘ ve smyslu zákoníku práce. Nelze proto vyloučit, resp. dokonce považovat za protiprávní, uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby.*“⁴⁸ Hned v dalším bodě citovaného rozsudku poté NSS dodává: „*Současně však je třeba podotknout, že výše uvedené neznamena, že by mezi profesionálním sportovcem a klubem, za který hraje, pracovní smlouva uzavřena být nemohla či dokonce nesměla. [...] za současné situace značné nejasnosti právního postavení*

⁴⁵ BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 19, s. 70.

⁴⁶ Tamtéž.

⁴⁷ Tamtéž, s. 69-70.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, sp. zn. 2 Afs 16/2011, bod 30.

profesionálních sportovců [...] stát nemůže vynucovat jen jednu z možných forem jejich smluvní spolupráce s kluby, a to ani prostřednictvím daňové politiky.“⁴⁹

Vzhledem k doposud v této práci vyřčenému postačí, když se u části rozsudku týkající se pracovních smluv omezím na konstatování, že i judikatura NSS je vnímá jako legální možnost právního vztahu mezi hráči a kluby. Z rozsudku je však patrné, že za legální soud považuje i spolupráci na základě jiných než pracovních smluv, tedy smluv občanskoprávních mimo pracovní poměr. Dle NSS je v zásadě možné vykonávat samostatnou činnost profesionálního sportovce buďto jako živnostenské podnikání, nebo jako nezávislé povolání ve smyslu § 7 odst. 2 písm. c) zákona o daních z příjmů.⁵⁰

1.4.1. Postavení profesionálního fotbalisty jako podnikatele v judikatuře NSS

Závěr o možnosti hráčů a klubů uzavírat jiné než pracovněprávní smlouvy je soudem opakovaně potvrzován. Odůvodnění soudu v několika níže citovaných rozsudcích se zakládá primárně na čtyřech argumentech, kterými jsou:

1. Zásada autonomie vůle
2. Specifická povaha výkonu sportovní činnosti
3. Ustálená praxe
4. Nevhodná právní úprava

Zásada autonomie vůle je základní zásadou soukromého práva a je obsažena v § 1 odst. 2 občanského zákoníku. Vzhledem k tomu, že pracovní právo má soukromoprávní podstatu⁵¹, tak se tato zásada uplatní i na něj. NSS zastává názor, že smluvní strana, kterou spolupráce mimo pracovněprávní vztah poškozují, protože jí ve výsledku ubírá některá práva, má právo se svobodně rozhodnout do pracovněprávního vztahu nevstoupit a vykonávat činnost mimo něj.⁵²

Ještě dále to pak NSS rozvíjí v pozdějším rozsudku, kde uvádí: „*Pokud se smluvní strany rozhodnou, v souladu s obecnými principy smluvního práva (smluvní svoboda, dobrá víra,*

⁴⁹ Tamtéž, bod 31.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Afs 278/2016, op. cit. pozn. 28, bod 35.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 02. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004.

⁵² Tamtéž.

nezneužívání ekonomicky silnějšího postavení apod.) do tohoto smluvního vztahu vstoupit a dojde k jeho skutečné realizaci, nejedná se o právní úkon zastřený. Jinak by tomu ovšem bylo, pokud by žalobce přiměl k uzavření tohoto typu smluv o dílo své smluvní partnery za pomoci ekonomického nátlaku, zneužívaje jejich faktické ekonomické závislosti na nich, a přiměl je tak uzavřít takovou smlouvu, kterou ve skutečnosti neměli zájem uzavřít.“⁵³

Výše uvedené je pak použitelné i na výkon činnosti profesionálních fotbalistů, o nichž nelze v obecnosti konstatovat, že by byli do uzavírání jiných než pracovněprávních smluv nuceni, a to ani přes svoji slabší ekonomickou pozici vůči klubu. Sám NSS dokonce zastává názor, že by jednoznačné podřazení profesionálních sportovců do režimu zákoníku práce v současném znění bylo pro sportovce velmi nevýhodné⁵⁴ a hráčům se tedy nelze divit, že i přes ztrátu pracovněprávních benefitů raději vstupují do závazků mimo pracovněprávní vztah.

Činnost profesionálního fotbalisty má oproti jiné práci či podnikání svá specifika. Kariéra profesionálních fotbalistů je relativně krátká, hráč se musí pro odpovídající výkon své činnosti de facto nepřetržitě udržovat v dobré fyzické a psychické kondici a za přestup hráče z jednoho klubu do druhého v době trvání smlouvy musí kupující klub zaplatit přestupovou částku. A to jsou jen některá specifika.

Právě na specifickou činnost profesionálního sportovce odkazuje i NSS, tedy že: „je činnost profesionálního sportovce natolik specifická, že se omezením plynoucím ze zaměření a výslovné reglementace zákoníku práce vymyká“⁵⁵, když soud jako příklady nevhodnosti režimu zákoníku práce uvádí například instituty jako nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo práci přesčas.⁵⁶

Dalším významným argumentem pro dovolenou spolupráci dvou nezávislých subjektů je fakt, že je tato praxe dlouhodobě uznávána. Jak judikoval NSS: „paušálním podřazením činnosti profesionálních sportovců režimu zákoníku práce, by padl dvě desetiletí budovaný a správními orgány nijak nezpochybněný mechanismus fungování vrcholového sportu.“⁵⁷ Sám soud potom ve stejném rozsudku poukazuje na normativní sílu takové dlouhodobé praxe.⁵⁸

⁵³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 07. 2006, sp. zn. 2 Afs 173/2005.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 43.

⁵⁵ Tamtéž, bod 28.

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 01. 2014, sp. zn. 1 Afs 73/2011, bod 40.

⁵⁸ Tamtéž.

Jak už bylo nastíněno výše, je obtížné si v tento moment představit aplikaci zákoníku práce na činnost profesionálního fotbalisty. Vzhledem k tomu, že právní řád ČR neobsahuje speciální právní úpravu, která by se sportovců týkala, má soud daleko širší prostor pro výklad.⁵⁹ Soud k tomu pak sám dodává, že nelze vzhledem k nejasnosti právního režimu činnosti profesionálních sportovců použít takový výklad, který by byl v důsledku nevýhodný a nechtěný jak pro kluby, tak pro sportovce.⁶⁰

1.4.2. Kritická analýza rozhodovací praxe NSS

Nejvyšší správní soud nebyl při rozhodování o tom, jestli lze vykonávat činnost profesionálního fotbalisty mimo základní pracovněprávní vztah, postaven před lehký úkol. Při rozboru jednotlivých znaků závislé práce se totiž jeví být docela dobře možné, že jsou všechny naplněny. K tomu se v literatuře kloní například Pichrt, který píše: „*Přesto, se obávám, že při bližším objektivním zkoumání dojdeme k názoru, že činnost profesionálního sportovce v oblasti kolektivních sportů znaky závislé práce přeci jen naplňuje [...]*“⁶¹ nebo Stádník, který dokonce o sportovcích působících v oblasti kolektivních sportů uvádí: „*existuje odvětví, v němž není pochyb o tom, že v jeho rámci vykonávaná činnost naplňuje všechny znaky závislé práce. tedy ji bezpochyby za závislou práci lze označit [...]*“⁶²

Na druhou stranu je však třeba dát soudu za pravdu, když považuje pracovněprávní vztah jako formu spolupráce mezi hráči a kluby za nevhodný a oboustranně nevýhodný. Souhlasit lze také s názorem soudu, že sportovní prostředí v ČR skutečně už poměrně dlouhou dobu na nezávislých spolupracích dvou podnikatelů minimálně uspokojivě funguje. Je však otázkou, jakou sílu má vlastně normativní síla fakticity, o kterou se soud opírá⁶³, protože vzhledem k četným diskuzím na toto téma je minimálně sporné, zda je daná ustálená praxe v souladu s právními předpisy.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 27.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 44.

⁶¹ PICHRT, Jan. *Profesionální sportovec zaměstnancem?* In: PICHRT, Jan (ed.), Sport a (nejen) pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 21. ISBN 978-80-7478-655-6.

⁶² STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce.* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 23, s. 82.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 30.

Je zřejmé, že pokud by soud rozhodl, že výkon profesionálního fotbalu je závislou prací, mohl by tím způsobit nestabilitu v daném odvětví, protože by se změna dotkla téměř každého profesionálního hráče nebo klubu. Z ustanovení § 3 zákoníku práce totiž žádná výjimka z povinnosti vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu profesionálním fotbalistům neplyne, neboť jejich činnost žádným zvláštním právním předpisem upravena není. Nejspíše právě proto se rozhodl zachovat v posuzování dané věci zdrženlivě.⁶⁴

Kriticky je třeba hodnotit pak hlavně to, že soud v žádném z výše citovaných rozsudků nevysvětlil, který ze znaků závislé práce nepovažuje u profesionálních sportovců za naplněný, v důsledku čehož by bylo možné takové rozhodnutí lépe chápat a případně s ním polemizovat. Klíčový závěr soudu, že činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem závislá práce, je pak podložen primárně specifiky této činnosti, což je odůvodnění, které nepovažuji za dostatečné, protože jako by se vyhýbalo jádru věci, tedy zda jsou naplněny všechny znaky závislé práce.

Série rozhodnutí ve mně v konečném důsledku vyvolává dojem, že soud přiřkl, byť z rozumného a pochopitelného důvodu, profesionálním sportovcům působícím v kolektivních sportech jakési výsadní postavení oproti jiným odvětvím, kde je tzv. švarcsystém sankcionován jakožto výkon nelegální práce až milionovými pokutami.⁶⁵ Dá se tak uzavřít s tím, že v rozhodovací praxi soudu zvítězil pragmatismus.

⁶⁴ Tamtéž, bod 44.

⁶⁵ až 10 000 000 Kč dle § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

2. Limity aplikace zákoníku práce na činnost profesionálních fotbalistů

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce zmíněná zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Tato zásada se v samotném právním předpise projevuje tak, že zákon obsahuje množství kogentních norem na ochranu zaměstnanců. Zaměstnanec je zpravidla slabší stranou pracovněprávního vztahu⁶⁶ a ochrany se mu dostává převážně proto, aby nebyla případná neomezená smluvní svoboda zaměstnavatelem zneužita v jeho neprospěch.⁶⁷

Tyto zaměstnanecké výhody by přirozeně čerpali i profesionální fotbalisté, kteří však zpravidla vystupují jako OSVČ. Je ale otázkou, zdali vlastně mají fakticky na výběr, protože použití některých institutů zákoníku práce nemusí být zcela kompatibilní s výkonem profesionálního fotbalu. V této kapitole se tak na tyto limity použití zákoníku práce na činnost profesionálních fotbalistů zaměřím. Dále rozeberu pozitivní i negativní důsledky toho, že postavení zaměstnanců zpravidla nemají.

2.1. Možnosti smluvního odchýlení v pracovním právu

V případě, že zákonná úprava smluvním stranám nevyhovuje, přijde v soukromém právu na mysl prvně odchýlení se od zákonné úpravy práv a povinností v rámci zásady autonomie vůle. Ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku dává autonomii vůle limity v podobě výslovného zákonného zákazu odchýlit se a dále zakazuje ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek a práva týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Zákoník práce jde v porovnání s občanským zákoníkem v omezování autonomie vůle ještě dále. Ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce omezuje rozsah odchýlení se od zákona tak, že: *„Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“* Toto omezení odráží podstatu zákoníku práce jako takovou, protože se jedná o omezení dispozičního práva zaměstnavatele za účelem ochrany zaměstnance. Právě k ochraně

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. 3. vydání.* In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., op. cit. pozn. 11, s. 20.

⁶⁷ Tamtéž.

zaměstnanec totiž kvantifikované hodnoty maximálních povinností a minimálních práv slouží.⁶⁸ Uvažovat nelze ani o vzdání se práva zaměstnancem, protože takové jednání je u práv, které garantuje zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis dle § 4a odst. 4 zákoníku práce zdánlivé.

Ačkoliv je ochrana zaměstnance základní zásadou zákoníku práce, některé její formy jsou pro sportovní praxi problematické. Použitím zákoníku práce by například zanikla ve sportovním prostředí využívaná možnost využívat peněžité postihy za porušení povinností dle § 346b zákoníku práce. Stojí za úvahu, jestli by volnější režim autonomie vůle ve výsledku umožnil profesionálním fotbalistům v režimu zákoníku práce fungovat. Pokud bychom vypustili možnost skončení pracovního poměru hráčem bez udání důvodu a flexibilněji upravili pracovní dobu a dobu odpočinku, vypadalo by možné použití zákoníku práce na smluvní vztahy hráčů a klubů přeci jen realističtěji. Tato problematika bude podrobněji rozebrána v dalším textu této práce. Osobně každopádně považuji zasahování do kodexu celého právního odvětví kvůli jedné skupině pracovníků za nežádoucí, pokud by to vůbec bylo legislativně proveditelné. Lze tak uzavřít pouze s tím, že současný režim zákoníku práce takové odchýlení, které by znamenalo jeho snadnější aplikaci na činnost profesionálních fotbalistů neumožňuje.

2.2. Aplikace vybraných institutů zákoníku práce

Jistě nelze říci, že by zákoník práce byl pro činnost profesionálních hráčů fotbalu obtížně aplikovatelný všeobecně. Zároveň však postačí, aby obsahoval několik nevhodných ustanovení a bude ve výsledku právě kvůli nim jako celek v praxi neaplikovatelný. Právě proto mezi vybranými instituty k analýze budou ty, které lze považovat při aplikaci na činnost profesionálního fotbalisty za přinejmenším problematické, mimo jiné z hlediska rozsudku NSS.⁶⁹

2.2.1. Skončení pracovního poměru

Za přímo nepředstavitelné v současné sportovní praxi lze považovat skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnanec. Zákoník práce v § 50 odst. 3 dává zaměstnanci právo dát zaměstnavateli výpověď kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu. V době, kdy

⁶⁸ PROCHÁZKA, Jan. *Zákoník práce, 2. vydání*. In: VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODRUBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol., op. cit. pozn. 16, s. 25.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 28-29.

právě ve fotbale dochází k prodejm hráčů mezi kluby až za desítky nebo i stovky milionů euro,⁷⁰ by aplikace daného ustanovení české fotbalové kluby značně poškodila. Jakýkoliv nadějný fotbalista, do jehož výchovy klub investoval své prostředky, by místo zajímavého zhodnocení svému zaměstnavateli přinesl výpověď a odešel do jiného klubu zdarma.

Výše uvedené však neznamená, že podle současné právní úpravy nemá hráč právo podat výpověď vůbec. Jednostranné zrušení závazků z profesionálních smluv je upraveno v § 22 přestupního řádu FAČR.⁷¹ Z prvního odstavce plyne možnost podat výpověď pouze z důvodů vyplývajících z právního předpisu⁷² nebo z hráčské smlouvy, což je onen klíčový rozdíl oproti úpravě zákoníku práce. Pokud je výpověď v souladu s těmito důvody, je oprávněná a dle čtvrtého odstavce zmíněného ustanovení platí, že: „*V případech oprávněné výpovědi profesionální smlouvy jednou smluvní stranou nenáleží z tohoto důvodu druhé smluvní straně žádné plnění, ledaže profesionální smlouva stanoví něco jiného.*“

O tom, zda lze skutečně v profesionální smlouvě sjednat nějakou formu plnění i v případě, že je výpověď podána oprávněně, mám však své pochybnosti. Nařízení FIFA žádnou možnost sjednat takové plnění nedává, když výslovně opravňuje kohokoliv podat oprávněnou výpověď bez jakýchkoliv právních následků.⁷³ Toto pravidlo je navíc v nařízení označeno za princip, kterým se mají národní asociace řídit při vytváření národních právních předpisů.⁷⁴ Kromě toho bych takové ujednání považoval za zakázané, protože se mi jeví v rozporu s dobrými mravy a narážet by mohlo i na zásadu obsaženou v § 6 odst. 2 občanského zákoníku, tedy že nikdo nesmí těžit ze svého protiprávního činu.

Zajímavým rozdílem oproti pracovněprávní úpravě je případ, kdy výpověď oprávněná není. Na rozdíl od neplatné výpovědi totiž vyvolá právní účinky a závazek vyplývající ze smlouvy zaniká. Strana, která takovou výpověď podala, je však povinna nahradit újmu straně druhé.⁷⁵

⁷⁰ DOYLE, Mark. *The 100 most expensive football transfers of all time* [online]. Publikováno 01.02.2023 cit. [26.05.2023]. Dostupné z: <https://www.goal.com/en/news/100-most-expensive-football-transfers-all-time/ikr3oojohla51fh9adq3qkwpu>

⁷¹ Přestupní řád FAČR účinný k 01.02.2023 [online]. Cit. [26.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/323?category=1>

⁷² viz Tamtéž, § 22 odst. 8.

⁷³ FIFA. *Regulations on the Status and Transfer of Players* [online], op. cit. pozn. 6, Čl. 14 odst. 1.

⁷⁴ Tamtéž, Čl. 1 odst. 3 písm. c).

⁷⁵ Přestupní řád FAČR, op. cit. pozn. 71, § 22 odst. 5.

Pokud výpověď podá hráč, který potom působí v jiném klubu, je s ním solidárně zavázán i tento nový klub.⁷⁶ Dle § 69a odst. 1 písm. c) Disciplinárního řádu FAČR⁷⁷ hrozí za neoprávněnou výpověď také pokuta do výše 1 milionu korun a zákaz činnosti až na šest měsíců.

V českém fotbalovém prostředí bylo vždy využití výpovědi velmi vzácné. Ačkoliv se však pravidla pro podávání výpovědi nijak zásadně nezměnila, v poslední době ji podali hned tři hráči – Pavel Bucha, Martin Hašek a Michal Jeřábek. Pravomocného rozhodnutí se k momentu odevzdání této práce dočkal pouze případ Martina Haška, jehož výpověď po přeřazení do B týmu byla uznána za neoprávněnou a musel dle rozhodnutí CAS zaplatit bývalému klubu AC Sparta Praha odškodnění ve výši 94 000 EUR s příslušenstvím.⁷⁸ Případ Pavla Buchy došel do nepravomocného rozhodnutí Sboru rozhodců FAČR, podle kterého měli hráč a jeho nový klub FC Viktoria Plzeň solidárně zaplatit bývalému klubu hráče SK Slavia Praha necelých 10 milionů korun.⁷⁹ Případ nakonec skončil uzavřením smíru mezi oběma kluby.⁸⁰

Pokud jde o podání výpovědi zaměstnavatelem, zákoník práce v § 52 taxativně vymezuje důvody, pro které lze výpověď zaměstnanci dát. Ve fotbalovém prostředí je klub víceméně omezen pouze důvody, které jsou stanovené v hráčské smlouvě. To je třeba pohledem pracovního práva vnímat jako nedostatečnou ochranu pro hráče, který je vůči klubu při sjednávání podmínek smlouvy slabší stranou. Klub však musí být při případné výpovědi obezřetný, protože pokud by vypověděl smlouvu s hráčem neoprávněně, hrozí mu dle § 69a odst. 3 písm. c) Disciplinárního řádu FAČR pokuta až do výše 5 milionů korun nebo zákaz přestupů a hostování. Takový zákaz je pro každý klub velmi citelnou sankcí bez ohledu na finanční sílu daného klubu.

Pro úplnost dodávám, že závazek vyplývající ze smlouvy lze ukončit dohodou smluvních stran, případně zaniká uplynutím sjednané doby. Současně je třeba konstatovat, že obdobné

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ Disciplinární řád FAČR účinný k 01.02.2023 [online]. Cit. [27.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/322?category=1>

⁷⁸ Sparta. *Rozhodnutí CAS ve věci Martin Hašek* [online]. Publikováno 28.11.2022 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: <https://sparta.cz/cs/clanek/rozhodnuti-cas-ve-veci-martin-hasek-40302>

⁷⁹ POVEJŠIL, Vojtěch. *Slavia uspěla se stížností, za Buchovu výpověď má obdržet deset milionů* [online]. In: idnes.cz, publikováno 19.05.2020 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/slavia-praha-viktoria-plzen-pavel-bucha-rozhodci-senat-kauxa-vypoved.A200519_160626_fotbal_vp2

⁸⁰ Slavia. *V kauze Pavla Buchy strany dosáhly smíru* [online]. Publikováno 22.02.2021 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: <https://www.slavia.cz/article/18170-V-kauxa-Pavla-Buchy-strany-dosahly-smiru>

problémy jako výpověď pracovního poměru hráčem na první pohled přináší i institut zkušební doby. Ta však nemusí být dle dikce § 35 odst. 1 zákoníku práce sjednána, proto ji za problematickou z hlediska použitelnosti zákoníku práce na činnost profesionálních fotbalistů považovat nelze.

2.2.2. Odměňování

Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku označil způsob odměňování profesionálních sportovců za: „*značně specifický a ne zcela odpovídající koncepci zákoníku práce.*“⁸¹ Pro úvahu, jak vhodná či nevhodná tedy je právní úprava odměňování obsažená v zákoníku práce, bude třeba nejprve popsat, jak odměňování profesionálních fotbalistů v praxi funguje. Jak naznačuje vzorová ligová profesionální smlouva, odměna hráče se skládá z několika položek.⁸² Přestože transparentní zveřejňování odměn hráčů není v českém fotbalovém prostředí pravidlem, v roce 2013 se k tomuto kroku odhodlal klub FK Teplice a díky tomu víme, že si jejich hráči přišli kromě základní složky odměny také na bonusové složky odměny za určitý počet odehraných utkání, za získané body v lize nebo za konečné umístění v jednotlivých soutěžích.⁸³ Pro postupný popis jednotlivých složek odměny profesionálního fotbalisty je lze tedy rozdělit na základní složku odměny, bonusovou individuální složku odměny a bonusovou týmovou složku odměny. Odměnu lze samozřejmě sjednat mezi hráčem a klubem i jakkoliv jinak, toto dělení se mi ale zdá v praxi nejpoužívanější, byť jsem nucen vycházet z omezených zdrojů, protože smlouvy konkrétních hráčů nejsou žádným způsobem zveřejňovány.

Mzda, kterou dostává zaměstnanec za vykonanou práci dle § 109 odst. 1 zákoníku práce, se dá rozdělit na dvě složky, pevnou a variabilní. Pevná složka mzdy je pak v zásadě obdobná se základní odměnou profesionálního fotbalisty, protože se jedná o předem stanovenou částku, která je vyplacena zaměstnanci či hráči za určené období výkonu práce nebo činnosti. Variabilní složku mzdy lze dále rozdělit na nárokovou a nenárokovou. Zaměstnancův nárok na obdržení nárokové

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 29.

⁸² Vzor ligové profesionální smlouvy [online], Čl. VI., bod 4. Cit. [28.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/315?category=3>

⁸³ ŠEDIVÝ, Petr; BÍLEK, Petr. *Teplice zveřejnily platy. Hvězdy si přijdou až na dva a půl milionu* [online]. In: idnes.cz, publikováno 20.02.2013 [cit. 28.05.2023]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/fotbalove-teplice.A130220_160143_fotbal_pes

složky mzdy vznikne již splněním předem daných měřitelných kritérií a není potřeba dalšího rozhodnutí zaměstnavatele.⁸⁴ U nenárokové složky je naopak rozhodnutí zaměstnavatele třeba, protože bez něj žádný nárok zaměstnanci nevzniká.⁸⁵

Pokud bychom měli na příkladu hráčů FK Teplice zanalyzovat, jestli lze použít zákoník práce na jejich podmínky přidělování odměn, tak musíme jasně uzavřít, že ano. Jejich smlouvy obsahovaly bonusové týmové složky mzdy, které jim za jasně dané týmem dosažené milníky garantovaly určitou variabilní odměnu a daly by se bez problému posuzovat dle zákoníku práce jako nároková složka mzdy. To samé platí i pro bonusové individuální složky odměny, protože počet utkání odehraných konkrétním hráčem je měřitelným kritériem, a pokud by ho bylo dosaženo, nárok na odměnu by hráči vznikl.

Důvod sjednávání bonusových složek odměny u profesionálních fotbalistů je v zásadě dvojitý. Jednak mají sportovní výsledky dopad na finanční situaci klubu a existuje tedy korelace mezi dobrými výsledky a vyšším finančním příjmem klubu, ze kterého si může dovolit bonusovou složku odměny vyplatit a za druhé plní bonusové odměny motivační funkci. Situace u individuálních odměn je jasná. Tyto odměny mohou být navázány na počet dosažených branek či asistencí, takže se jich dočká hráč, který svým vlastním jednáním posune tým blíž dobrému sportovnímu výsledku. Jak však z tohoto hlediska posuzovat odměny týmové?

Útočník, který svým výborným výkonem dosáhne hattricku se odměny za získané ligové body nedočká, pokud jeho kolegové v obraně svým slabým výkonem dopustí ještě více branek ve vlastní síti. S motivační složkou mzdy, kterou zaměstnanec nemůže zcela ovlivnit sám, byť sebelepším výkonem práce, se však lze setkat i v pracovněprávní praxi. Nejvyšší soud výslovně zmiňuje, že poskytnutí části mzdy může být navázáno například na hospodářské výsledky zaměstnavatele,⁸⁶ které zaměstnanec také nemůže ovlivnit v plném rozsahu. V obou případech přitom platí, že pokud svou práci či činnost bude odvádět dobře, zvyšuje tím šanci na pozitivní výsledek a s ním související vyplacení bonusové složky mzdy či odměny.

Se závěry NSS⁸⁷ se tedy lze shodnout pouze toliko, že sportovní prostředí má svá specifika v odměňování a skutečně lze smluvně sjednat takovou odměnu, která je primárně založena na

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017.

⁸⁷ viz. Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 16/2011, op. cit. pozn. 48, bod 29.

motivačních složkách. K argumentu NSS, že tento způsob odměňování ne zcela odpovídá koncepci zákoníku práce,⁸⁸ nenacházím oporu v právním předpise. Pokud takový způsob odměňování dle zákoníku práce sjednat lze, zastávám názor, že takové odměňování v souladu s koncepcí zákoníku práce je. Považuji tak případnou aplikaci zákoníku práce na odměňování profesionálních fotbalistů nejen za právně možnou, ale i za naprosto vhodnou.

2.2.3. Pracovní doba a doba odpočinku

Zákoník práce definuje pojmy pracovní doba a doba odpočinku v § 78 odst. 1 písm. a) a b). Pracovní doba je tedy doba, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, případně práci pro zaměstnavatele vykonávat. Dobou odpočinku je pak doba mimo pracovní dobu.

Náplní práce profesionálního fotbalisty je především příprava k účasti na utkáních a utkání samotná. To znamená, že jeho běžný pracovní den tvoří primárně trénink. Ten je rozdělen do několika částí jako týmová, individuální nebo regenerační část. Kromě samotného pobytu na tréninkovém hřišti či v jiné části sportovního areálu klubu se v dnešní době hojně využívají i tzv. videoanalýzy, ve kterých trenér ukazuje hráčům na audiovizuálních záběrech z tréninku či dříve hraného utkání technické či taktické nedostatky, ve kterých by se měli zlepšovat. Profesionální hráč fotbalu v první české lize odehraje zpravidla jedno utkání v týdnu, s nastupujícím trendem více zápasů v evropském fotbale se však čím dál tím častěji stává, že jsou zápasy v týdnu dva.

Bylo by možné na takový výkon činnosti použít právní úpravu zákoníku práce? Tréninkový režim profesionálních fotbalistů je navázán na termíny jednotlivých utkání. Termínovou listinu, která obsahuje termíny utkání soutěže, schvaluje před začátkem ligové soutěže řídicí orgán soutěže.⁸⁹ Termínová listina vydaná před začátkem soutěže neobsahuje přesné dny a časy začátku utkání, ty zveřejňuje řídicí orgán soutěže zpravidla 3 až 4 týdny před konáním utkání. Z toho lze usuzovat, že povinnost, stanovená pro zaměstnavatele v § 84 zákoníku práce seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby alespoň 2 týdny dopředu, je splnitelná.

⁸⁸ Tamtéž.

⁸⁹ Soutěžní řád FAČR – edice 2023–2024 účinný od 01.06.2023 [online]. Cit. [20.06.2023], § 8 odst. 3. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/327?category=1>

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí dle § 79 zákoníku práce 40 hodin týdně. Profesionální sportovci přitom zpravidla tráví výkonem sportovní činnosti 24 až 32 hodin týdně.⁹⁰ Pokud budeme uvažovat 40hodinovou pracovní dobu a režim pěti dní tréninku, soutěžního utkání v šestý den v týdnu a volný sedmý den v týdnu, vycházela by průměrná doba trvání směny na 6 hodin 40 minut. Ačkoliv neznám přesný tréninkový režim žádného z týmů české nejvyšší soutěže, jeví se mi to i vzhledem k výše uvedené statistice, jako dostatečná doba na zvládnutí všech tréninkových i ostatních povinností hráčů. Soutěžní ligové utkání trvá jako takové včetně poločasové přestávky a nastaveného času do dvou hodin. To by znamenalo, že by se mohli hráči bez problému do limitu 6 hodin 40 minut vejít i s rozcvičením před utkáním a regenerací či mediálními povinnostmi po utkání. Výše uvažovaný režim výkonu činnosti by respektoval i požadavky zákoníku práce na maximální délku směny⁹¹, nepřetržitý odpočinek mezi směnami⁹² a nepřetržitý odpočinek v týdnu⁹³.

Úprava zákoníku práce na pracovní dobu a dobu odpočinku je tedy teoreticky použitelná. Výhodou by jistě byla minimálně zákonná garance odpočinku mezi tréninky a po utkání pro hráče. Při její případné aplikaci však vnímám dva hlavní problémy. Otázku flexibility a otázku nepřetržitě trvajících povinností hráčů.

Při vytváření výše uvedeného příkladu rozvržení tréninkových povinností jsem se snažil připodobnit režim profesionálních fotbalistů režimu jiných tradičně závislých prací. Nejspíš právě proto se na něj daly ustanovení zákoníku práce poměrně obstojně aplikovat. V praxi je pro fotbalový tým výhodné, když může povinnosti hráčů upravovat flexibilně podle vývoje soutěže nebo stavu mužstva. Například když tým utrpí vysokou porážku nebo je nucen zapracovat hráče z rezervního týmu z důvodu zranění opory, je pro něj žádoucí, aby mohl běžný týdenní režim měnit a tréninky zintenzivnit.

Pokud bychom tyto situace považovali za vážné provozní důvody, mohl by v takové situaci klub v rozsahu § 93 odst. 2 zákoníku práce nařídit práci přesčas, případně se dle

⁹⁰ SMOKVINA, Vanja. *Is there a need for a change in the legal (labour) status of professional sportspeople in Croatia?* In: SIEKMANN, Robert. C. R.; PARRISH, Richard; SMOKVINA, Vanja; BODIROGA-VUKOBRAT, Nada; SANDER, Gerald G (eds.), *Social Dialogue in Professional Sports: On Some Topics about European Sports Law*. Shaker Verlag, 2013, s. 217. ISBN 978-3-8440-2099-1.

⁹¹ 12 hodin dle § 83 zákoníku práce.

⁹² Alespoň 11 hodin dle § 90 odst. 1 zákoníku práce.

⁹³ Alespoň 35 hodin dle § 92 odst. 1 zákoníku práce.

§ 93 odst. 3 zákoníku práce s hráči na práci přesčas dohodnout. V momentě, kdy by naopak hráči místo intenzivnějších tréninků potřebovali více třeba i mentálního odpočinku, mohl by jim klub poskytnout za tyto přesčasy náhradní volno. Co se flexibility týče, značně neprakticky působí i nutnost stanovovat přesný začátek a konec směny nejpozději dva týdny předem.

Jistě lze namítnout, že zmíněnou vyšší flexibilitu by ocenil i jakýkoliv jiný zaměstnavatel, který by také nemusel stanovovat rozvrh týdenní pracovní doby dopředu nebo mohl využívat neomezených přesčasů. Jistě by to vedlo k ekonomickým benefitům pro zaměstnavatele, a tedy i k lepším hospodářským výsledkům v „soutěži“ s ostatními konkurenty v daném odvětví. Zde je však třeba vnímat specifika fotbalových soutěží, kde vítěz může být každou sezónu i přes výborné výkony více týmů jen jeden, ale úspěšných a vysoce ziskových zaměstnavatelů v jiném odvětví může existovat několik vedle sebe. Fotbalové kluby tedy musí hledat jakoukoliv výhodu oproti svým konkurentům a dokud nemusí pod režim zákoníku práce přejít, samy to neudělají.

Jakkoliv by se otázka flexibility tedy mohla zdát být v režimu zákoníku práce ještě jakž takž řešitelná, nepřetržitě trvající povinnosti hráčů, tedy povinnost dbát o svojí fyzickou kondici, dodržovat zásady správné výživy nebo dodržovat zásady denního režimu profesionálního sportovce, jdou přímo proti principu omezené délky pracovní doby, protože jejich plnění je v podstatě permanentní.⁹⁴ Vzhledem k charakteru činnosti profesionálního fotbalisty jsou tyto povinnosti obsaženy snad v každé hráčské smlouvě včetně vzorové ligové profesionální smlouvy.⁹⁵ I kdybychom tedy připustili možnost aplikace ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby a doby odpočinku na činnost profesionálních fotbalistů až doposud, charakter těchto nepřetržitě trvajících povinností je s režimem zákoníku práce nekompatibilní. Přitom si vypuštění těchto povinností nebo případně jejich omezení pouze na trvání pracovní doby lze jen těžko představit.

2.2.4. Systém sankcí za neplnění smluvních povinností

Jak vyplývá z § 346b odst. 1 zákoníku práce, za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu nesmí zaměstnavatel zaměstnanci ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat. Dále platí, že dle § 346d odst. 7 zákoníku práce může být smluvní pokuta ujednána, pouze pokud to zákoník práce dovoluje. Obě tato ustanovení jsou v § 346e zákoníku

⁹⁴ PICHRT, Jan. *Profesionální sportovec zaměstnancem?* In: PICHRT, Jan (ed.), op. cit. pozn. 61, s. 13.

⁹⁵ Vzor ligové profesionální smlouvy [online], cit. [29.05.2023]. Op. cit. pozn. 82, Čl. III., bod 4 písm. d).

práce výslovně označena za kogentní. Ke sjednání smluvní pokuty lze potom v mezích zákoníku práce přistoupit pouze při sjednání konkurenční doložky dle § 310 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je oprávněn stanovit zaměstnancům požadavky pro řádný výkon určitého druhu práce. V případě, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele tyto požadavky nesplňuje, může mu zaměstnavatel dát výpověď.⁹⁶ Nejvyšší soud to v rozsudku dále rozvádí: „*Má-li být naplněn výpovědní důvod spočívající v nesplňování požadavků, které považuje zaměstnavatel za nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu.*“⁹⁷

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, i pokud nesplňování požadavků spočívá v tom, že zaměstnanec dodává neuspokojivé pracovní výsledky bez zavinění zaměstnavatele za podmínky, že ho zaměstnavatel v posledních 12 měsících písemně vyzval k odstranění těchto neuspokojivých výsledků a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.⁹⁸ Pro platnost případné pozdější výpovědi je nezbytné, aby zaměstnanec neodstranil právě ve výzvě vytýkané nedostatky.⁹⁹ Pokud by se tedy objevily jiné nedostatky způsobující neuspokojivé pracovní výsledky, bude zaměstnavatel muset zaměstnance vyzvat znovu k jejich odstranění před případnou výpovědí.

Vzhledem k zákazu ukládání peněžních postihů zaměstnanci musí tedy zaměstnavatel v případě neplnění požadavků pro řádný výkon práce zaměstnancem působit buď mimoprávními prostředky, jako například domluva zaměstnanci, nebo dle výše zmíněných ustanovení zákoníku práce zaměstnance vyzvat k nápravě a případně s ním pracovní poměr jednostranně ukončit.

V profesionálním fotbale jsou naopak peněžní postihy za neplnění smluvních povinností naprosto běžné. Jeden z článků vzorové ligové profesionální smlouvy přímo stanovuje: „*Pokud hráč porušuje některé povinnosti, kterými je vázán na základě této smlouvy, klub může požadovat zaplacení pokut v závislosti na závažnosti přestupku, a to v souladu s disciplinárními předpisy*

⁹⁶ § 52 písm. f) zákoníku práce.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.05.2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

⁹⁸ § 52 písm. f) zákoníku práce.

⁹⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 07.09.2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

klubu.¹⁰⁰ V praxi se pak s lze setkat nejčastěji s pokutami za nesportovní chování na hřišti,¹⁰¹ nedodržování životosprávy¹⁰² nebo i za nedostatečné nasazení a nevynaložení maximálního úsilí v utkání¹⁰³.

Není třeba dlouhé analýzy, abychom došli k závěru, že praxe udělování finančních postihů za výše uvedené porušení smluvních povinností není v souladu s ustanoveními zákoníku práce, které finanční postihy výslovně zakazují. Za úvahu ale stojí, jestli je systém finančních pokut skutečně nutnou součástí fotbalového prostředí a zdali by mohlo toto odvětví fungovat srovnatelně dobře i bez těchto sankcí.

Pokud by hráči přešli pod režim zákoníku práce a tím pádem by nebylo možné pokuty ukládat, jde zajisté o omezení autonomie vůle hráčů a klubů. Pro analýzu jsem si vybral dvě situace, které v profesionálním fotbale nastávají a jsou pokutovány. První situací je případ, kdy hráč delší dobu nedodržuje životosprávu a výrazně se mu tak zhorší fyzická kondice. Takový hráč je po dobu jeho zhoršené fyzické kondice pro mužstvo v praxi nepoužitelný a pokuta v tomto případě působí nejen jako trest za porušení povinnosti, ale zároveň klub díky ní vynakládá menší prostředky na odměnu hráče, kterého ve výsledku stejně nemůže využít. Vidina plné výše odměny by také měla hráče motivovat ke zlepšení fyzické kondice.

Druhou situací je pak jednorázové porušení smluvní povinnosti hráčem, například nadměrná konzumace alkoholu po zápase, případně úmyslné vynechání jednoho tréninku. Hráč je i přes toto porušení smluvní povinnosti způsobilý nastoupit do dalšího utkání a smluvní pokuta zde tak plní roli trestu, aniž by muselo dojít k suspendování daného hráče. Pokud by pokuta nesměla být udělena, klub by mohl buď zcela rezignovat na potrestání hráče za porušení smluvní povinnosti nebo situaci vyřešit tak, že hráče nenominuje k dalšímu zápasu. To však nemusí vždy

¹⁰⁰ Vzor ligové profesionální smlouvy [online], cit. [30.05.2023]. Op. cit. pozn. 82, Čl. VII.

¹⁰¹ ČTK. *Sparta dala Řepkovi pokutu 200 tisíc korun* [online]. Publikováno 05.05.2008 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/sport/fotbal/sparta-dala-repkovi-pokutu-200-tisic-korun.A080505_154841_ln-sport-fotbal_mis

¹⁰² Dynamo ČB. *Řezníček porušil životosprávu, od klubu dostal výraznou pokutu* [online]. Publikováno 19.03.2013 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: <https://www.dynamocb.cz/clanek.asp?id=Reznicek-porusil-zivotospravu-od-klubu-dostal-vyraznou-pokutu-5480>

¹⁰³ FC Zbrojovka Brno. *Rozhodnutí vedení fotbalové Zbrojovky* [online]. Publikováno 30.04.2021 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: <https://www.fczbrno.cz/clanek.asp?id=Rozhodnuti-vedeni-fotbalove-Zbrojovky-7380>

být vhodné, pokud je hráč klíčový útočník, „brankář číslo jedna“ nebo v současné době jediný zdravý hráč pro určitou pozici.

Podle právní úpravy zákoníku práce by se první uvedená situace mohla řešit jako nesplnění požadavků pro řádný výkon práce, tedy výzvou k nápravě a v případě, že k nápravě nedojde, výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. f) zákoníku práce. U druhé situace potom v závislosti na závažnosti daného prohřešku připadá do úvahy okamžitá zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, případně výpověď daná zaměstnavatelem dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Lze tak uzavřít s tím, že zákaz peněžních postihů by byl pro profesionální fotbal hlavně nepraktický, a to jak pro kluby, tak v určitých případech i pro hráče. Ti se pokutou mohou „vykoupit“ ze svých jednorázových a méně závažných prohřešků, kde by jinak byli nuceni vynechat určitý počet utkání. Přesto je na druhou stranu třeba konstatovat, že reálná aplikace právní úpravy zákoníku práce by určitě fotbalové prostředí existenčně neohrozila, nýbrž jen upravila dosavadní poměry v něm.

Jak jsem tedy na vybraných příkladech rozebral, zdaleka ne všechny instituty zákoníku práce, považované co do aplikace na činnost profesionálních fotbalistů za problematické, jsou ve výsledku neaplikovatelné. Například odměňování lze označit za zcela bezproblémové, aplikaci zákoníku práce na systém sankcí lze vidět spíše jako systémovou změnu, ke které možná fotbalové prostředí časem dojde samo. V celkovém hodnocení se však nelze odchýlit názoru prezentovaného v úvodu kapitoly a je třeba uzavřít, že byť jediné nevhodné kogentní ustanovení může ve výsledku způsobit neaplikovatelnost zákoníku práce na činnost profesionálních fotbalistů jako celku. A kdyby nic jiného, právo zaměstnanců dát zaměstnavateli výpověď bez udání důvodu takovým nevhodným ustanovením neoddiskutovatelně je.

2.3. Právní důsledky postavení profesionálních fotbalistů jako podnikatelů

V této práci je fakt, že profesionální fotbalisté v ČR nevykonávají svoji činnost jako zaměstnanci, nýbrž jako podnikatelé, již několikrát zmíněn. Než popíšu negativní důsledky toho, že profesionální fotbalisté nemají postavení zaměstnanců pro jejich právní sféru, je na místě uvést, jaké výhody jim vlastně postavení podnikatelů přináší.

Hlavní výhodou zmíněného vztahu je, jak je koneckonců naznačeno už na začátku první části této práce, flexibilita. Možnost si flexibilněji nastavit práva a povinnosti umožňuje větší volnost primárně klubům, nicméně ve výsledku i samotní hráči mají zájem na tom, aby například

příprava na utkání mohla probíhat mimo pevné mantinely zákoníku práce. Tyto úvahy jsou snad již dostatečně rozvedeny v předchozí kapitole. Připomenu však závěr, že se více než o dobrovolně zvolený výhodnější režim jedná o nutnost.

Nezanedbatelnou výhodou postavení OSVČ je cena práce. Byť s sebou nese náklady pro hráče na byrokracii související s odvodovou povinností, stále jsou jejich celkové odvody státu nižší. Vzhledem k pracovněprávnímu zaměření této práce nebudu daňové rozdíly detailněji popisovat, uvedu však, že když se naposledy na základě požadavku UEFA změna statusu profesionálních fotbalistů v ČR stala tématem, narazila právě na obavu ze snižování současných odměn hráčů.¹⁰⁴ A to i přesto, že nižší odvody znamenají také nižší zabezpečení, například ve stáří.

Nejde však jen o snížení konkurenceschopnosti českého fotbalu oproti ekonomicky silnějším zahraničním ligám, kterou argumentoval tehdejší generální ředitel SK Slavia Praha Jaromír Šeterle.¹⁰⁵ Jak správně upozorňují Morávek a Štefko, pro mnohé profesionální sportovce s ohledem na sportovní odvětví nebo soutěž není ani nemůže sport být výlučným zdrojem obživy.¹⁰⁶ A takové případy najdeme i ve fotbale, ač se jedná patrně o nejbohatší sport v ČR. Například v roce 2020 v tehdy druholigovém FC Hradec Králové působili profesionální fotbalisté s měsíční odměnou pouhých 15-20 tisíc Kč.¹⁰⁷ Pro srovnání uvádím, že v roce 2020 činila v ČR průměrná mzda 35 611 Kč a medián mezd 32 870 Kč.¹⁰⁸ Nejen v tomto kontextu je potom zřejmé, že u řady hráčů může otázka výše příjmů, respektive odvodů hrát zásadnější roli, než určitá ochranná práva, která náleží zaměstnancům.

Od výše popsaných pozitiv, která hráčům přináší status podnikatelů, se nyní přesunu k negativním dopadům toho, že svou činnost nevykonávají jako zaměstnanci. Ve vší obecnosti se

¹⁰⁴ MÁDL, Luděk. *Čeští páni fotbalisti, pozor! Platini vám provětrá peněženky* [online]. In: aktualne.cz, publikováno 09.07.2013 [cit. 02.06.2023]. Dostupné z: <https://sport.aktualne.cz/fotbal/cesti-pani-fotbalisti-pozor-platini-vam-provetra-penezenky/r~cbfd0fe2e7f511e2ac07002590604f2e/>

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ MORÁVEK, Jakub; ŠTEFKO, Martin. *Profesionální sportovci v kolektivních sportech*. Časopis pro právní vědu a praxi, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2013, roč. 21, č. 3, s. 357. ISSN: 1210-9126.

¹⁰⁷ ŠPRYŇAR, Radek. *Strach z Schillerové! Fotbalisté se bojí žádat o podporu, i když jsou na dně* [online]. In: isport.cz, publikováno 21.04.2020 [cit. 02.06.2023]. Dostupné z: <https://isport.blesk.cz/clanek/fotbal-domaci-souteze-druha-liga/378302/strach-z-schillerove-fotbaliste-se-boji-zadat-o-podporu-i-kdyz-jsou-na-dne.html?season=3491&=1&jwsourc=cl>

¹⁰⁸ Český statistický úřad. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020* [online]. Publikováno 08.03.2021 [cit. 05.06.2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

samozřejmě jedná o nižší ochranu hráčů, vzhledem k povaze zákoníku práce oproti občanskému zákoníku. Na několika nejrelevantnějších příkladech se pokusím ukázat, jak přesně by se pozice hráčů posílila.

2.3.1. Odborové organizace a kolektivní vyjednávání

Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů plyne každému z čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Odborové organizace jsou potom přímo v čl. 27 Listiny výslovně zmíněny jako jedno z takových sdružení na ochranu výše zmíněných zájmů a teorií jsou považovány i za nejvýznamnějšího zástupce zaměstnanců.¹⁰⁹ Výslovná zmínka je významná mimo jiné proto, že nepřímě nutí zákonodárce, aby právní úpravu odborových organizací upravil také v rámci podústavního práva.¹¹⁰

Ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce pak stanoví, že odborová organizace může u zaměstnavatele působit a jednat pouze, pokud je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Soulad tohoto ustanovení s ústavním pořádkem potvrdil ve svém nálezu i Ústavní soud,¹¹¹ proto je dle mého třeba trvat na přesné dikci zákoníku práce a zaměstnance mimo pracovní poměr do požadovaných 3 členů nezapočítávat.¹¹²

Nejvýznamnějším oprávněním odborové organizace je právo účastnit se kolektivního vyjednávání. Dle § 22 zákoníku práce je to pouze odborová organizace, která smí za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu. V kolektivní smlouvě je možné dle § 23 odst. 1 zákoníku práce upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pokud by kolektivní smlouva obsahovala ujednání, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, byla by taková ustanovení dle dikce § 23 odst. 1 zákoníku práce zdánlivá.

Z výše uvedeného plyne, že hráči tedy v současné praxi zakládat odborové organizace nemohou. Pokud by však toto právo měli, výrazně by to jejich pozici posílilo. Mohli by se tak

¹⁰⁹ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1116. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹¹⁰ RIGEL, Filip. In: HUSSEINI, Faisal; BARTOŇ, Michal; KOKEŠ, Marian; KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 791. ISBN 978-80-7400-812-2.

¹¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 23.05.2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

¹¹² v komentářové literatuře např. PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. op. cit. pozn. 109, s. 1121.

sdužit v odborových organizacích u svého klubu a s ním kolektivní vyjednávání vést. Hlavně by ale tyto odborové organizace mohly vytvořit svaz, který by mohl zastupovat například všechny prvoligové hráče sdružené v odborových organizacích u klubů. Takový svaz by potom mohl kolektivně vyjednat s asociací fotbalových klubů o zlepšení podmínek výkonu činnosti profesionálních prvoligových hráčů obecně.

Tato praxe zajišťuje hospodářské a sociální zájmy hráčů například v nejlepší hokejové lize světa NHL, kde hráčská asociace NHLPA, která je uznána jako odborová organizace, pravidelně s NHL pracovní podmínky hráčů kolektivně vyjednává. Aktuální kolektivní smlouva hráčům zajišťuje například postupně zvyšující se minimální mzdu nebo možnost navýšení platových stropů v případě, že porostou příjmy související s hokejem.¹¹³ V anglické fotbalové lize Premier League zastupuje hráče odborová organizace PFA a na rozdíl od NHL nebo jiných amerických sportů zde neexistuje jediná zastřešující kolektivní smlouva, nýbrž několik dílčích.¹¹⁴

Za současných podmínek se hráči tedy mohou sdružovat pouze do asociací jako je například ČAFH. Asociace je spolkem, který se zabývá právě ochranou zájmů fotbalových hráčů. Nedostatky ochrany hráčů v tomto modelu ukázala mimo jiné epidemie onemocnění COVID-19. Kvůli mimořádným opatřením se všechny sportovní soutěže musely přerušit, což způsobilo výpadky příjmů klubů. Zatímco hráči NHL se prostřednictvím NHLPA v kolektivní smlouvě dohodli na odložení 10 % jejich mzdy v sezóně 2020/2021 s jejím pozdějším doplacením,¹¹⁵ ČAFH nemohla oficiálně s kluby z povahy statusu pouhého spolku kolektivně vyjednat, a tak mohla řešit jednotlivé případy dočasného snížení nebo odložení odměny svých členů maximálně na individuální bázi.¹¹⁶ I profesionální kluby přitom už své sdružení mají – Ligovou fotbalovou asociaci. Ta označuje hájení zájmů svých členů jako svou vizi.¹¹⁷

¹¹³ Collective Bargaining Agreement [online], Čl. 2 a 55. Cit. [03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.nhlpa.com/the-pa/cba>

¹¹⁴ O'LEARY, Leanne. *Employment and Labour Relations Law in the Premier League, NBA and International Rugby Union*. T.M.C. Asser Press, 2017, s. 208. ISBN 978-94-6265-158-6.

¹¹⁵ Collective Bargaining Agreement [online], Čl. 4. op. cit. pozn. 113, cit. [03.06.2023].

¹¹⁶ MÁDL, Luděk. *Haindlová: Kdyby byli fotbalisté zaměstnanci, pomůže to dnes všem* [online]. In: Seznam Zprávy. Publikováno 26.03.2020 [Cit. 03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/haindlova-kdyby-byli-fotbaliste-zamestnanci-pomuze-to-dnes-vsem-95860>

¹¹⁷ Ligová fotbalová asociace. *O nás* [online]. [Cit. 03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.lfafotbal.cz/o-nas>

Byť nelze předpokládat, že by díky možnosti hráčů sdružovat se v odborech ihned dosáhla úroveň jejich hospodářských a sociálních práv úrovně práv hráčů NHL, domnívám se, že by se především situace hráčů v menších a relativně chudších fotbalových klubech zásadně zlepšila. Role hráčských odborů by mohla být o to důležitější v případě, že by byla přijata speciální právní úprava, která by fotbalovým hráčům zajišťovala status zaměstnanců, avšak za současné menší garance minimálních práv vyplývající z takového speciálního zákona.

2.3.2. Řetězení pracovního poměru na dobu určitou

Dobu trvání pracovního poměru upravuje § 39 zákoníku práce. Z díkce prvního odstavce tohoto ustanovení plyne, že preferovanou formou je trvání pracovního poměru po dobu neurčitou. Stejně ustanovení však také opravňuje smluvní strany pracovní poměr sjednat i na dobu určitou.

Ustanovení § 39 odst. 2 obsahuje omezení vůle smluvních stran, která musí být v rámci ochrany zaměstnance respektována. Za prvé nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky. Za druhé může být pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Pokud by smluvní strany vyjádřily vůli v pracovním poměru pokračovat, musel by být uzavřen na dobu neurčitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem uplyne doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se pro posuzování řetězení nepřihlíží.

Výjimky z výše uvedené právní úpravy se může dle § 39 odst. 4 zákoníku práce dovolávat zaměstnavatel, u kterého jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Za naplnění těchto předpokladů se pak zaměstnavatel může výjimky dovolat za podmínky, že jiný postup bude daným důvodům přiměřený a zároveň v písemné dohodě s odborovou organizací upraví následující:

- a) bližší vymezení konkrétních důvodů
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá¹¹⁸

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, je možné nahradit písemnou dohodu s ní vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis pak musí obsahovat výše uvedené náležitosti.

Podmínky pro dobu trvání profesionální smlouvy u profesionálních fotbalistů stanovuje Přestupní řád FAČR.¹¹⁹ Ten na rozdíl od zákoníku práce trvání smluvního vztahu mezi klubem a hráčem na dobu neurčitou nepovoluje. Konkrétně stanoví, že profesionální smlouva musí být uzavřena na dobu nejméně do konce soutěžního ročníku, v němž nabyla účinnosti a nejvýše na dobu pěti let, u hráčů mladších 18 let pak nejvýše na dobu tří let.¹²⁰ Dle právní úpravy Přestupního řádu FAČR je tak možné uzavírat několik krátkodobých smluv za sebou bez jakéhokoliv omezení.

Pokud by hráči byli zaměstnanci, vztahovala by se na ně přirozeně úprava § 39 zákoníku práce. Domnívám se, že vzhledem ke specifčnosti sportovního prostředí a vztahů v něm by mohl klub jakožto zaměstnavatel uplatnit výjimku podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, protože fotbalová činnost má zvláštní povahu. Zároveň nelze po zaměstnavateli požadovat, aby s přihlédnutím k častým změnám v mužstvu, různým potřebám trenéra v různých sezónách nebo relativně krátké kariéře profesionálních fotbalistů uzavíral s profesionálním hráčem pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ačkoliv by tedy dle tohoto názoru fotbalisté nekonečnému řetězení pracovního poměru na dobu určitou nezabránili, jejich odborová organizace by musela být smluvní stranou dohody se zaměstnavatelem dle zmíněného ustanovení. Převážně u vyjednávání pravidel postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou dle § 39 odst. 4 písm. b) by pak mohly být zájmy hráčů plnohodnotně zastoupeny. Tato dohoda odborové organizace se zaměstnavatelem by navíc mohla být součástí kolektivní smlouvy.¹²¹ To by tím pádem, v souvislosti s úvahami nastíněnými v předchozí kapitole, mohlo znamenat vyřešení této otázky pro celou soutěž při garanci vyslyšení hlasu hráčů.

¹¹⁸ § 39 odst. 4 zákoníku práce.

¹¹⁹ Přestupní řád FAČR, op. cit. pozn. 71, § 19 odst. 1.

¹²⁰ Tamtéž, § 19 odst. 1 písm) a), b) a c).

¹²¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. 3. vydání*. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., op. cit. pozn. 11, s. 233.

2.3.3. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti

Pokud zaměstnanec způsobí škodu zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je povinen ji zaměstnavateli podle § 250 odst. 1 zákoníku práce nahradit. Dle § 257 odst. 1 zákoníku práce je pak zaměstnanec povinen nahradit skutečnou škodu, případně odčinit škodu uvedením v předešlý stav. To však platí pouze v případě, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo při zneužití jiných návykových látek.¹²² V případě úmyslně způsobené škody může zaměstnavatel navíc požadovat dle § 257 odst. 3 zákoníku práce také náhradu ušlého zisku.

Jestliže byla škoda způsobena při plnění pracovních úkolů z nedbalosti, nesmí výše požadované náhrady škody přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu.¹²³ Tento limit je v zákoně dán vzhledem k charakteru pracovního práva, které chrání zaměstnance jako slabší stranu a zajišťuje, že nedbalostně způsobená škoda například na drahém stroji zaměstnavatele nebude pro zaměstnance znamenat třeba i doživotní dluh.¹²⁴ Dle § 250 odst. 3 zákoníku práce prokazuje, až na výjimky, zavinění zaměstnance zaměstnavatel.

Právní úprava omezení výše náhrady škody způsobené z nedbalosti se na profesionální hráče fotbalu tím pádem neuplatní. Pokud tedy při výkonu své činnosti způsobí škodu na majetku klubu, bude odpovědný patrně dle § 2910 občanského zákoníku. Nedbalost navíc nebude muset klub prokazovat, protože je dána vyvratitelná právní domněnka nedbalostního zavinění dle § 2911 občanského zákoníku. Klub tak bude muset případně prokázat maximálně zavinění úmyslné.¹²⁵ Podle § 2952 občanského zákoníku se pak hradí jak skutečná škoda, tak ušlý zisk.

Je zcela přirozené, že změna statusu hráčů na zaměstnance, která by dle současné právní úpravy vedla k reálnému snížení jejich odměn, se nemusí setkat s hráčskou podporou. Každý zaměstnanec nebo i podnikatel pracuje či podniká za účelem výdělku, aby mohl zajistit své ekonomické potřeby. U profesionálních hráčů je třeba pamatovat na to, že i ti lépe vydělávající

¹²² § 257 odst. 2 zákoníku práce in fine.

¹²³ § 257 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁴ ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 814. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹²⁵ BEZOUŠKA, Petr. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1562. ISBN 978-80-7400-287-8.

musí velkou část odměny šetřit na nejistou budoucnost, protože na rozdíl od klasických zaměstnání nebudou ihned po skončení kariéry pobírat starobní důchod. Je třeba tak chápat toto pozitivum statusu podnikatele jako velmi důležité, protože bez odměn za výkon sportovní činnosti nemůže profesionální sport existovat.

Na druhou stranu se nelze ubránit dojmu, že hráč, byť zastoupen agentem, tahá při vyjednávání s klubem zpravidla za kratší konec provazu. Nemluvím ani tolik o výši odměny, která je jak bylo naznačeno primární, ale neumím si dobře představit, jak si jednotlivý hráč ve smlouvě vyjedná výjimky garantující mu lepší právní postavení v oblasti jeho sociálních práv, například nárok na delší dovolenou. Právě proto by zřízení fotbalových odborů mohlo mít na fotbalové prostředí velký dopad. Jednak by samozřejmě jejich existence sama o sobě zesílila hlas hráčů, navíc by měly kluby jednoho¹²⁶ jasného partnera k jednání. Kolektivní dohoda by potom mohla upravit práva všem hráčům, kteří by se sdružili v jednotlivých odborových organizacích u svých klubů. Myslím, že hráči by sami byli překvapeni, co vše by byly dobře fungující odbory schopné vyjednat. Bude pak do velké míry na nich, jak ochotně budou do odborových organizací vstupovat, protože síla anglické odborové organizace PFA vyplývá právě ze silné členské základny.¹²⁷

Pokud, nebo spíše až se tedy opět stane otázka statusu fotbalových hráčů tématem, nemělo by se na potřebu jisté ochrany hráčů při vyjmenovávání pozitiv a negativ této změny zapomínat.

¹²⁶ Teoreticky lze samozřejmě uvažovat, že i více.

¹²⁷ CUSACK, Nick; BAER-HOFFMANN, Jonas; GOMÉZ BRUINEWOU, Alexandra. In: DE MARCO, Nick (ed.) *Football and the Law*. Second edition, Bloomsbury Professional, 2022, s. 607. ISBN 978-1-52652-181-1.

3. Možné legislativní změny v regulaci kolektivního profesionálního sportu

V první části této práce byl popsán problém otázky právního postavení profesionálních fotbalistů. Byť je třeba zopakovat, že NSS ve svých rozsudcích výkon profesionálního kolektivního sportu za výkon závislé práce nepovažuje, budu se v této části práce držet mého závěru, že výkon profesionálního kolektivního sportu velmi pravděpodobně závislou prací je. Tím tedy vzniká první rozpor, protože v ČR profesionální kolektivní sport většinou v základním pracovněprávním vztahu vykonáván není.

V druhé části této práce bylo popsáno, proč je obtížné, až nemožné, aplikovat zákoník práce na činnost profesionálních fotbalistů. Některá kogentní ustanovení zákoníku práce navíc nelze překonat ani případným výkladem soudů, který by zohledňoval specifičnost sportu. Nestačí tak pouze čekat a doufat, že postupem času se judikatura bude vyvíjet, z mého pohledu, správným směrem a až se jednoho dne dočkáme přelomového rozhodnutí o tom, že výkon profesionálního kolektivního sportu je závislou prací, profesionální fotbalisté a jejich kolegové z ostatních odvětví jednoduše podepíší pracovní smlouvy, jejich právní vztahy s kluby se budou řídit zákoníkem práce a problém bude vyřešen.

Jako řešení se tedy nabízí nějaká forma legislativní změny, čemuž se budu věnovat v této části práce.

3.1. Rizika legislativních změn a zachování statusu quo

Legislativní změnou bude třeba dosáhnout za prvé vyjasnění právního postavení sportovců, za druhé stanovení alespoň minimálních práv a povinností sportovců a klubů, za třetí vypořádat se s otázkou specifické povahy sportu ve smyslu přizpůsobení některých tradičních právních institutů realitě profesionálního sportu a dále vyjasnit související otázky, například daňové.

Při vytváření této legislativy bude potřeba pokrýt velice specifické odvětví často velmi odlišných kolektivních sportů, případně pouze stanovit minimální obecné standardy pro všechny profesionální sportovce vykonávající kolektivní sporty, a pravomoc vydávat specifické prováděcí předpisy pro konkrétní odvětví přenechat sportovním asociacím či svazům. Nelze přitom přejít fakt, že různé subjekty působící na poli profesionálního sportu mají své často odlišné zájmy.¹²⁸

¹²⁸ RŮŽIČKA, Hynek. Právní postavení profesionálních sportovců a profesionální sportovní smlouvy. 1. vydání. Op. cit. pozn. 29, s. 177.

Zájmem klubů je hlavně flexibilita při sestavování týmu a jednoduchost nákupu a prodeje hráčů, zatímco zájmem hráčů je pak vyšší míra ochrany a právě omezení této flexibility, kupříkladu minimální délkou trvání hráčské smlouvy.¹²⁹

V případě, že by se zákonodárci nepodařilo tyto zájmy postavit do rovnováhy tak, aby z toho ve výsledku těžilo celé odvětví, může to pro profesionální sport rozhodně znamenat víc škody než užítku. Pokud by byly práva a povinnosti nakloněny více na stranu klubů, což je realističtější obava, mohlo by to způsobit hromadné odchody nadprůměrných hráčů do zahraničí a současně by to vytvářelo novou bariéru pro potenciální zahraniční zájemce o angažmá v českých soutěžích. Pokud by tomu bylo naopak, mohlo by to odradit investory od vkládání peněz do, už tak často ztrátového, sportu a s nižším přílivem soukromých peněz do profesionálního sportu by mohla klesnout kvalita českých soutěží.

Ačkoliv nahlížím na status quo jako na stav vyžadující změnu, nelze ignorovat rizika, která tato změna přináší. Na druhou stranu se však nelze spokojit se statu quo jen proto, že takový stav nějakým způsobem funguje. I pokud bychom přijali aktuálně účinnou úpravu práv a povinností profesionálních sportovců v ČR za dostatečnou, stav, kdy je závislá práce vykonávána mimo základní pracovněprávní vztah, nelze dle mého soudu legislativně přehlížet.

Podle statistiky FIFPRO, celosvětové asociace zastupující profesionální fotbalisty, z roku 2016 je v ČR druhý nejvyšší poměr fotbalových hráčů vykonávajících svou činnost jako osoba samostatně výdělečně činná.¹³⁰ A vzhledem k tomu, že v Chorvatsku, které je ve zmíněné statistice na místě prvním, zaměstnanců v profesionálním fotbale pomalu přibývá,¹³¹ patrně bychom v novějším vydání už byli na místě prvním. To je sice jen podpůrný argument pro legislativní změnu, nicméně je třeba chápat, že například v oblasti přestupů je fotbal celosvětový trh a považují tak za výhodné mít právní úpravu, alespoň co do statusu profesionálních fotbalistů, sjednocenou s většinou Evropy.

Na podkladě těchto argumentů bych chtěl odmítnout ještě jedno možné řešení. Pokud by zákonodárce zrušil § 3 zákoníku práce, postavil by tak na jisto, že spolupráce klubů a hráčů mimo základní pracovněprávní vztah je bez pochybností legální. Taková změna by však měla důsledky

¹²⁹ Tamtéž.

¹³⁰ FIFPRO. *FIFPRO Global employment report 2016* [online]. Publikováno 31.12.2016 [cit. 08.06.2023]. Dostupné z: <https://fifpro.org/reports/men-s-global-employment-report/>

¹³¹ SMOKVINA, Vanja. *Croatia*. In: *International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*. Kluwer Law International, 2023, s. 132. ISBN 978-90-411-1754-0.

pro všechna ekonomická odvětví a nelze k ní přistoupit pouze z důvodu ujasnění postavení profesionálních sportovců. Ani u nich by to navíc neřešilo zbylé, výše nastíněné, problémy.

3.2. Speciální právní úprava pro kolektivní sporty

Jako nejvhodnější legislativní řešení se mi jeví přijetí speciálního zákona, který upravuje pracovněprávní vztahy profesionálních sportovců v kolektivních sportech. Domnívám se, že by zákon měl upravovat pouze právní vztahy v kolektivních sportech, protože ač jsem problematiku individuálních sportovců vzhledem k zaměření práce detailně nezkoumal, jeví se na první pohled jako méně problematická. V případě, že by to bylo zapotřebí, mohou mít individuální sportovci také svůj speciální zákon. To se sice na první pohled může zdát jako nadbytečná fragmentace právní úpravy, nicméně oba druhy sportů jsou tak různorodé, že by to vznik dvou vedle sebe stojících speciálních zákonů dle mého názoru opodstatňovalo.

V právním řádu ČR najdeme několik odchylných právních úprav pracovněprávních vztahů ve zvláštních zákonech. Například pracovněprávní vztahy státních zástupců jsou částečně odchylně upraveny v zákoně o státním zastupitelství.¹³² Tím by tento nový zákon nevybočoval ze zavedené praxe, což je s ohledem na systematiku právního řádu praktické.

S legislativním řešením v podobě speciálního zákona se můžeme setkat v portugalské¹³³, španělské¹³⁴ nebo italské právní úpravě¹³⁵. Ty nám mohou být jak zajímavou inspirací, tak v zásadě už jen svou existencí dokazují, že je to jedna z legitimních možností, jak lze uvedenou problematiku řešit. Ve všech vyjmenovaných zahraničních právních úpravách má profesionální sportovec status zaměstnance.¹³⁶

¹³² Zákon č. 283/1993 Sb., zákon o státním zastupitelství.

¹³³ RAPOSO DE MAGALHÃES, Francisco; MIGUEL MESTRE, Alexandre; BOTICA SANTOS, Rui. *'Portugal'*. In: International Encyclopaedia of Laws: Sports Law. Kluwer Law International, 2020, s. 204. ISBN 978-90-411-1754-0.

¹³⁴ CRESPO PERÉZ, Juan de Dios. *'Spain'*. In: International Encyclopaedia of Laws: Sports Law. Kluwer Law International, 2023, s. 81. ISBN 978-90-411-1754-0.

¹³⁵ COLUCCI, Michele; CANDELA, Giuseppe; CIVALE, Salvatore; CONI, Alessandro; RAPACCIUOLO, Durante. *'Italy'*. In: International Encyclopaedia of Laws: Sports Law. Kluwer Law International, 2022, s. 54. ISBN 978-90-411-1754-0.

¹³⁶ Tamtéž u pozn. 133-135.

Aby byla zachována dobrá přehlednost a čtivost práce, mnou uvažovaný zákon upravující vztahy profesionálních sportovců v kolektivních sportech pro účely této práce pojmenuji jako Zákon o kolektivních sportech (dále také „ZoKS“).

3.2.1. Definice

ZoKS by měl ve svém úvodu definovat některé základní pojmy. Byť souzním s názorem, že legálními definicemi je třeba šetřit,¹³⁷ domnívám se, že bude třeba definovat minimálně pojmy „profesionální sportovec“ a „kolektivní sport“. Účelem těchto definic je primárně vymezit okruh adresátů ZoKS.

Za dobré východisko k definici profesionálního sportovce považuji definici, která je obsažená v právní úpravě FIFA.¹³⁸ Domnívám se totiž, že formulace „*za svou fotbalovou činnost je placen více, než jaké jsou výdaje, které na svou činnost skutečně vynakládá.*“¹³⁹ vystihuje postavení profesionála lépe, než obecné konstatování, že jde o činnost vykonávanou za odměnu. Nelze opomenout ani prvek soustavnosti výkonu sportovní činnosti, který je obsažen například v italské právní úpravě. Ta zní: „*profesionálními sportovci se rozumí sportovci [...], kteří vykonávají sportovní činnost za úplatu soustavně v rámci sportovních disciplín regulovaných Italským národním olympijským výborem.*“¹⁴⁰ Aby byl sportovec profesionálem, musí dle italské definice také získat povolení od národní sportovní federace.¹⁴¹ Tím lze patrně zabránit tomu, aby status profesionálního sportovce získali ti, kteří sice malou odměnu za výkon sportu dostávají, ale není to jejich hlavní zdroj příjmů.

Domnívám se, že radši než toto administrativně náročnější řešení bude lepší zvolit navázání statusu profesionálního sportovce na odměnu alespoň ve výši minimální mzdy. Mé uvažování se odvíjí od toho, že pokud sportovec svou sportovní činností vydělá méně než minimální mzdu, pravděpodobně to není jeho hlavní výdělečná činnost a vykonává ji tedy například vedle

¹³⁷ FIALA, Jan. *Definice v právních předpisech* [online]. In: epravo.cz, Publikováno 05.12.2018 [cit. 09.06.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/definice-v-pravnich-predpisech-108496.html>

¹³⁸ viz kapitola 1.1.

¹³⁹ FIFA. *Regulations on the Status and Transfer of Players – May 2023 edition* [online], op. cit. pozn. 6 [cit. 10.06.2023], Čl. 2 odst. 2.

¹⁴⁰ Legge 23 marzo 1981, n. 91, Zákon o pravidlech pro vztahy mezi kluby a profesionálními sportovci, Čl. 2.

¹⁴¹ Tamtéž.

pracovního poměru. Tím pádem ani není třeba, aby se na něj regulace, jejíž hlavním účelem je ochrana sportovců, vztahovala. Sportovní činnost by tak mohl v postavení poloprofesionála vykonávat jako OSVČ. Domnívám se, že poloprofesionální či amatérský výkon sportovní činnosti není třeba ZoKS regulovat.

Výsledná definice by tak mohla znít takto: Profesionálním sportovcem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba, která za svůj soustavný výkon sportovní činnosti v kolektivním sportu pobírá, na základě smlouvy se sportovním klubem, odměnu v takové výši, že i po odečtení jejích skutečných nákladů na tuto činnost činí výše její odměny více než minimální mzda.

Co se definice pojmu kolektivní sport týče, nabízí se v zásadě dvě možnosti. První možností je v zákoně obsáhnout výčet těchto sportů. Jednoznačnou nevýhodou takového přístupu je, že lze jen stěží předpokládat, že zákonodárce dokáže opravdu vyjmenovat všechny kolektivní sporty. Jistě by mohl vyjmenovat například pouze ty kolektivní sporty, které mají v ČR zastoupení například ve formě své asociace, případně takové sporty, které mají určitý počet registrovaných sportovců, nicméně to by patrně vedlo k potřebě častých novelizací ZoKS. Výhodou takového přístupu by naopak mohlo být, že by zákonodárce do regulace obsáhl jen některé kolektivní sporty a jiné, u kterých by vyhodnotil potřebu neregulovat, by tak touto definicí mohl záměrně opomenout.

Lepším přístupem však dle mého názoru bude i zde přistoupit k nějaké obecnější definici. Cílem je v zásadě postavit na jisto, že sport, který lze vykonávat také v kolektivu, ale běžně se vykonává individuálně, není kolektivním sportem.¹⁴² Taková definice by tedy mohla znít takto: Kolektivním sportem se pro účely tohoto zákona rozumí sport vykonávaný alespoň dvěma vzájemně soupeřícími organizovanými skupinami skládajícími se alespoň ze tří vzájemně spolupracujících fyzických osob.

3.2.2. Status zaměstnance a vztah k zákoníku práce

Jedním ze základních úkolů ZoKS bude postavit na jisto, že profesionální sportovci mají postavení zaměstnanců. Inspirací může být ustanovení § 33 odst. 3 zákona o státním zastupitelství. Jeho první věta zní: „*Čekatelská praxe se vykonává v pracovním poměru založeném pracovní*

¹⁴² Např. štafetový závod v běhu na lyžích.

smlouvou.“ V ZoKS by tak stačilo slova „Čekatelská praxe“ nahradit slovy „Činnost profesionálního sportovce“.

Dále bude zapotřebí vyřešit vztah ZoKS k zákoníku práce. Jako vhodné se mi jeví použití principu subsidiarity, tedy aplikace zákoníku práce na otázky, které ZoKS neupravuje. Ať už bude práce zákonodárce jakkoliv dobrá, nikdy se nelze zcela vyhnout situacím, kdy bude třeba soudního výkladu. Aby se snížila šance, že bude soud aplikovat zákoník práce příliš rigidně, bylo by dobré subsidiární použití zákoníku práce podmínit přihlédnutím ke specifickým sportovní činnosti. Ustanovení by tedy mohlo vypadat například takto: Nestanoví-li tento zákon jinak, řídí se pracovní poměr profesionálního sportovce ustanoveními zákoníku práce s přihlédnutím ke specifickým poměrům ve sportovním prostředí.

Pro vyšší míru právní jistoty lze do zákona také včlenit ustanovení, které by taxativně vyjmenovávalo všechna ustanovení zákoníku práce, která se na pracovněprávní vztahy profesionálních sportovců nepoužijí. Je však přitom třeba mít na paměti, že právní úprava ZoKS se vztahuje na všechny kolektivní sporty a musí tedy být poměrně obecná. V případě pochybností o zařazení konkrétního ustanovení do výčtu bych tak považoval za vhodné subsidiaritu zákoníku práce ponechat.

3.2.3. Délka trvání pracovního poměru a zkušební doba

Problematika pracovního poměru na dobu určitou byla, alespoň co se týče fotbalu, již v této práci rozebrána.¹⁴³ Je v souladu s tam uvedenými argumenty spravedlivé a rozumné zavést do ZoKS ustanovení, že pracovní poměr sportovce lze sjednat pouze na dobu určitou. Jako vhodné inspirační vzory na formulování úpravy se jeví jednak § 19 odst. 1 Přestupního řádu FAČR a také portugalská právní úprava¹⁴⁴.

Ve shodě s oběma těmito vzory se jeví rozumné upravit maximální délku trvání pracovního poměru na 5 let u zletilých a na 3 roky u nezletilých profesionálních sportovců. Dále by mělo být v ustanovení ZoKS obsaženo, že pracovní poměr se sjednává nejméně do konce sportovní sezóny, v níž nabyla pracovní smlouva účinnosti. Bude třeba se také vypořádat s případy, kdy smluvní strany dobu trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě nesjednaly. Takový případ by mohl být

¹⁴³ viz kapitola 2.3.2.

¹⁴⁴ srov. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, Zákon o právním režimu pracovní smlouvy sportovce, smlouvy o sportovní přípravě a smlouvy o zastupování nebo zprostředkovatelské smlouvě, Čl. 9 odst. 1,2,4,5 a 6.

upraven právní fikcí, jako smlouva uzavřená do konce nejbližší nebo právě probíhající sportovní sezóny. Vzhledem k různorodosti kolektivních sportů a jejich sezón mám za to, že by ZoKS měl obsahovat ještě ustanovení, že trvání sezóny se v konkrétním kolektivním sportu řídí předpisy vydanými asociací daného sportu.

Právní úprava zkušební doby dle § 35 zákoníku práce se jeví jako nevhodná, konkrétně co do její maximální délky.¹⁴⁵ Speciální úprava by délku zkušební doby měla zkrátit. Inspirovat se lze i v tomto případě u portugalské právní úpravy a stanovit zkušební dobu na maximálně 15 dní u pracovních poměrů kratších než 2 roky a 30 dnů u těch, které tuto dobu přesahují.¹⁴⁶ Za velmi vhodné považuji ochranné ustanovení v portugalské úpravě o tom, že zaměstnavatel nesmí pracovní poměr ve zkušební době rozvázat zrušením ve zkušební době, pokud sportovec již zasáhl do soutěžního utkání nebo pokud sportovec utrpí zranění, které mu znemožňuje vykonávat sportovní činnost dle smlouvy.¹⁴⁷

První ochranná podmínka má oporu v tom, že účast sportovce v soutěži za jeden klub mu může, pro určitou část sezóny, znemožnit vykonávat činnost za jiný klub v dané soutěži. Tím by mohl v případě nevhodného načasování rozvázání pracovního poměru přijít i o polovinu jedné sezóny. To v případě relativně krátkých kariér profesionálních sportovců nelze tolerovat.

U druhé ochranné podmínky bude dle mého názoru potřeba určitá specifikace. Domnívám se, že ochrana by se měla vztahovat pouze na zranění, která sportovec utrpěl při výkonu sportovní činnosti pro zaměstnavatele. To se může jevit jako nepřiměřeně tvrdé pro sportovce, ale nevnímám jako spravedlivé upírat zaměstnavateli právo rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době kvůli chování sportovce mimo pracovní dobu. Jistě lze namítnout, že pokud se sportovec zraní v soukromém životě kdykoliv po uplynutí zkušební doby, minimálně o část příjmu nepřijde a obecně to nebude důvod rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, což je součást ochranné funkce pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Na druhou stranu je to právě zkušební doba, ve které je kvůli ochraně jiných zájmů zaměstnanec chráněn nejméně.

¹⁴⁵ V případě profesionálních sportovců 3 měsíce dle § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, případně polovina doby trvání pracovního poměru dle § 35 odst. 5 zákoníku práce.

¹⁴⁶ srov. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, op. cit. pozn. 144, Čl. 10 odst. 2.

¹⁴⁷ Tamtéž.

3.2.4. Povinnosti klubů a sportovců

Jak bylo nastíněno v úvodu této části, považuji za vhodné, aby zákon obsahoval zakotvení alespoň minimálních povinností sportovců a klubů. Bude přitom třeba opět dbát na nezbytnou obecnost takových povinností, protože adresáty zákona jsou sportovci a kluby všech kolektivních sportů. U některých povinností se může objevit námitka, že v zásadě bez pochyb samy o sobě vycházejí již ze zákoníku práce a není proto potřeba je uvádět i ve speciálním zákoně. Domnívám se však, že pro systematičnost a úplnost zákona je to vhodné. Přispěje to i k lepšímu porozumění samotných sportovců, kteří zpravidla nemají právnické vzdělání.

Nejprve k povinnostem sportovců. Cílem je v ZoKS obsáhnout takové povinnosti, které souvisí se samotnými základy profesionálního sportu. Inspiračními východisky jsou portugalská právní úprava¹⁴⁸, slovenská právní úprava¹⁴⁹ a § 20 odst. 3 Přestupního řádu FAČR.

První zakotvená povinnost by měla být povinnost účasti sportovce na trénincích, soustředěních a soutěžích klubu. Ať už jde o jakýkoliv druh kolektivního sportu, bez soustavné přípravy profesionální sport vykonávat nelze.

Další zakotvená povinnost pro sportovce je povinnost vyvinout v soutěži maximální úsilí k dosažení sportovních cílů klubu. Taková povinnost má odrážet to, že profesionální sport je vrcholovou disciplínou nejlepších, ve které je cílem zvítězit a bez maximálního úsilí nelze v tomto konkurenčním prostředí obstát. Ačkoliv je přirozené očekávat, že maximální nasazení bude vycházet ze sportovcova charakteru nebo přinejmenším z jeho profesionality, ve sportovní kariéře jsou okamžiky, kdy může být motivace sportovce ohrožena. Například v posledním soutěžním utkání před koncem jeho smlouvy s daným klubem. Proto mi přijde důležité povinnost v ZoKS zakotvit, i přes to, že je nejisté, jak dobře půjde v praxi dokázat, že nebylo maximální úsilí vynaloženo.

Poslední vyjmenovanou povinností je povinnost sportovce dbát o své zdraví a fyzickou kondici tak, aby umožňovaly účast sportovce na soutěži. I tato problematika byla již v práci rozebírána.¹⁵⁰ Tato povinnost také souvisí s vrcholovým pojetím profesionálního sportu prezentovaným výše. K profesionálnímu sportu však nestačí pouze vynaložit maximální úsilí. Fyzická, ale i zdravotní připravenost jsou nezbytné k výkonu sportovní činnosti.

¹⁴⁸ Tamtéž, Čl. 13.

¹⁴⁹ Zákon č. 440/2015 Z. z., Zákon o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 32.

¹⁵⁰ viz kapitola 2.2.3.

Nyní k povinnostem klubů. Cílem uvedených povinností je ve vsí obecnosti vytvořit sportovcům vhodné podmínky k výkonu sportovní činnosti. Inspiračními východisky jsou portugalská právní úprava¹⁵¹ a § 20 odst. 4 Přestupního řádu FAČR.

První povinností klubu je vytvářet příznivé podmínky pro trénink a jinou přípravu na soutěž. To je samozřejmě i v nejlepší zájmu klubu, aby byl sám sportovně úspěšný. Je to však nutné stanovit i jako povinnost, protože pokud by z nějakého důvodu klub tyto podmínky nevytvářel, mohlo by to mít negativní dopad na další kariéru sportovce v jiném klubu. Je tak v oprávněném zájmu sportovců toto po klubu požadovat.

Druhou vyjmenovanou povinností je povinnost zajistit sportovci dopravu na soutěže a soustředění. Výkon profesionálního sportu je charakteristický tím, že sportovci svou činnost vykonávají na různých místech po ČR, ale i v zahraničí. Vzhledem k četnosti těchto cest a současně vzhledem k tomu, že sportovní činnost je fyzicky náročná a sportovec se musí udržovat v dobré kondici, je zakotvení povinnosti klubu zajistit sportovcům dopravu přímo do ZoKS žádoucí.

Poslední vyjmenovaná povinnost se týká pouze nezletilých sportovců. V rámci jejich ochrany je na místě zakotvit povinnost, že klub umožní nezletilým sportovcům řádný výkon studijních povinností. Sportovec se již v mladém věku díky svému talentu může stát profesionálem.¹⁵² I přesto je však v takto mladém věku kariérní budoucnost profesionálního sportovce nejistá. Pokud se proto po dovršení povinné školní docházky rozhodne sportovec pokračovat ve studiu, musí tomu klub přizpůsobit jeho tréninkový harmonogram.

3.2.5. Pracovní doba a doba odpočinku

Právní úprava obsažená v ZoKS by měla zohledňovat větší flexibilitu. Důvody této potřebné flexibility jsou rozepsány výše.¹⁵³ Tato flexibilita by se měla projevit jednak v úpravě

¹⁵¹ Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, op. cit. pozn. 144, Čl. 11.

¹⁵² Např. u fotbalistů lze profesionální smlouvu podepsat již ve věku 15 let viz § 19 odst. 1 písm. e) Přestupního řádu FAČR.

¹⁵³ viz kapitola 2.2.3

písemného rozvrhu týdenní pracovní doby a také v omezení některých práv sportovců v případě, že si to vyžaduje specifičnost sportovní činnosti.¹⁵⁴

Aby mohl klub flexibilně reagovat na nastalou sportovní situaci, měl by mít možnost nařizovat tréninky a oznamovat jejich konání sportovcům klidně i s minimálním předstihem. Taková je navíc i dnešní realita v některých fotbalových klubech, kdy například po vyhraném utkání se další den trénink nekoná, naopak po prohře ano. Proto navrhuji, aby se místo § 84 zákoníku práce, podle kterého musí zaměstnavatel zaměstnance seznámit s rozvrhem týdenní pracovní doby minimálně 2 týdny dopředu, uplatnila odlišná úprava v ZoKS.

Ta by mohla povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s týdenním pracovním rozvrhem stanovit pouze na 1 týden dopředu. Zároveň je však nutné, aby obsahovala ustanovení, že pokud je to výjimečně z naléhavých sportovních důvodů nutné, je klub oprávněn v rozvrhu týdenní pracovní doby udělat změnu a tu je povinen oznámit sportovcům bez zbytečného odkladu, nejméně však 12 hodin dopředu.

Potřebnou flexibilitu pro sportovní prostředí omezuje také, vzhledem k jeho obecné ochranné funkci z rozumných důvodů, zákoník práce, když stanoví maximální délku směny zaměstnance mladšího 18 let¹⁵⁵, obecnou maximální délku směny¹⁵⁶, přestávku v práci na jídlo a oddech¹⁵⁷, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami¹⁵⁸, režim práce ve dnech pracovního klidu¹⁵⁹, nepřetržitý odpočinek v týdnu¹⁶⁰ a speciální režim pro noční práci¹⁶¹.

Dle mého soudu vhodný návrh prezentuje Gábriš, který navrhuje, že v případech, kdy povinnosti stanovené těmito ustanoveními zákoníku práce není možné z důvodu specifičnosti sportovní činnosti výjimečně dodržet, může klub po sportovci vyžadovat práci i nad rámec omezení v zákoníku práce.¹⁶² Za to je klub povinen poskytnout sportovci do 30 dnů náhradní volno

¹⁵⁴ GÁBRIŠ, Tomáš. *Pracovnoprávní status športovcov v projekte nového slovenského zákona o športe*. In: PICHRT, Jan (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 143. ISBN 978-80-7478-655-6.

¹⁵⁵ § 79a zákoníku práce.

¹⁵⁶ § 89 zákoníku práce.

¹⁵⁷ § 88 zákoníku práce.

¹⁵⁸ § 90 zákoníku práce.

¹⁵⁹ § 91 zákoníku práce.

¹⁶⁰ § 92 zákoníku práce.

¹⁶¹ § 94 zákoníku práce.

¹⁶² GÁBRIŠ, Tomáš. *Pracovnoprávní status športovcov v projekte nového slovenského zákona o športe*. In: PICHRT, Jan (ed.), *op. cit. pozn. 154*, s. 143.

nebo nepřetržitý odpočinek v rozsahu, ve kterém musel sportovec vykonávat svou činnost nad běžně stanovená omezení zákoníkem práce.¹⁶³

V kapitole pojednávající o obtížích aplikace současného právního režimu zákoníku práce se zamýšlím nad nepřetržitě trvajících povinnostmi sportovců. Jedná se například o povinnost udržovat se v dobré fyzické kondici, která se u sportovce projevuje nejen v samotných trénincích při výkonu sportovní činnosti, ale například také v povinnosti zdržet se konzumace nezdravých jídel, a to i mimo pracovní dobu. Ve výše zmíněné kapitole vyjadřuji názor, že takové povinnosti nejsou kompatibilní s režimem omezené délky pracovní doby stanovené zákoníkem práce.

Na druhou stranu existují i jiná povolání, kterým zákon stanovuje nepřetržitě trvajících povinnost zasahující do jejich soukromého života. Například § 80 odst. 1 zákona o soudech a soudcích¹⁶⁴ stanoví, že soudce je povinen se v občanském životě zdržet všeho, co by mohlo narušit důstojnost soudcovské funkce. Povinnost profesionálního sportovce udržovat se v dobré fyzické kondici patří k těm naprosto nejdůležitějším povinnostem. Proto je obhajitelné tuto povinnost vyžadovat po sportovci i v osobním životě, což bude i výslovně uvedeno v ZoKS.

3.2.6. Rozvázání pracovního poměru

U úpravy rozvázání pracovního poměru bude speciální úprava nutná. Pro lepší přehlednost se domnívám, že by mělo ustanovení ZoKS upravovat i to, že je možné pracovní poměr rozvázat i dohodou a zrušením ve zkušební době.

Úkolem ZoKS bude prvně upravit výpovědní důvody na straně klubu a sportovce. Dále důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Považuji za rozumné navázat výpovědní důvody, ale i důvody okamžitého zrušení primárně na porušení povinnosti vyplývající ze zákona nebo smlouvy. Některé základní obecné povinnosti jsou již v ZoKS vyjmenovány, domnívám se však, že v konkrétních případech nelze než spoléhat na výklad soudních a rozhodčích orgánů.

Vzhledem k tomu, že je klub oprávněn na základě jím vydaných disciplinárních předpisů ukládat peněžní sankce,¹⁶⁵ mám za to, že tuto sníženou ochranu sportovců oproti jiným zaměstnancům je vhodné kompenzovat tím, že bude pro výpověď vyžadováno u sportovce

¹⁶³ Tamtéž.

¹⁶⁴ Zákon č. 6/2002 Sb., Zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů.

¹⁶⁵ viz kapitola 3.2.7.

závažnější opakované porušení povinnosti. Při méně závažných porušeních povinnosti si bude tedy klub muset vystačit s peněžními sankcemi.

Důvody pro které může klub dát sportovci výpověď by mohly být upraveny takto:

- a) sportovní klub se zcela nebo částečně ruší,
- b) u sportovce jsou dány důvody, pro které by s ním mohl sportovní klub okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo
- c) sportovec opakovaně závažným způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přestože byl v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením povinnosti písemně na možnost výpovědi upozorněn.

Důvody pro které může sportovec dát klubu výpověď by mohly být upraveny takto:

- a) u sportovního klubu jsou dány důvody, pro které by s ním sportovec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo
- b) sportovní klub opakovaně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k pracovnímu poměru se sportovcem.

Okamžité zrušení by se potom od výpovědi lišilo závažností porušení povinností. U zaměstnavatele považují za rozumné zachovat i pravomocné odsouzení pro trestný čin zaměstnance jako důvod pro okamžité zrušení. Vzhledem k povaze sportu může jakákoliv doba strávená výkonem nepodmíněného trestu odnětí svobody ohrozit výkonnost sportovce, proto bude sportovní klub oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v případě odsouzení k takovému trestu bez ohledu na povahu trestného činu. Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru klubem by tak zněly:

- a) sportovec byl pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nebo
- b) sportovec zvláště hrubým způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru na straně sportovce se také týkají závažného porušení povinnosti, zvláště je pak uvedena nejdůležitější povinnost platit řádně a včas

mzdu. Dále je třeba zakomponovat možnost okamžitě zrušit pracovní poměr pro případ trvalého zranění nebo jiného závažné zdravotní situace na straně sportovce. Důvody by vypadaly takto:

- a) sportovní klub nevyplatil sportovci mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti,
- b) sportovní klub závažným způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k pracovnímu poměru se sportovcem, nebo
- c) sportovec je podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu sportovní činnosti nebo výkon sportovní činnosti ohrožuje život nebo zdraví sportovce.¹⁶⁶

Další ustanovení týkající se rozvázání pracovního poměru zohlední specifika sportu v případech, že výpověď není podána z důvodů vyjmenovaných v ZoKS. V takovém případě se bude jednat o neoprávněnou výpověď. V případě, že je podána neoprávněná výpověď, nabývá právní účinky, jako by byla oprávněná. To je důležité v případě, kdy je výpověď podána sportovcem. Bez ohledu na výsledné rozhodnutí soudního či rozhodčího orgánu nebudou muset ostatní kluby pochybovat o tom, že pracovní poměr mezi sportovcem a původním klubem skončil. Budou tak moci se sportovcem uzavřít pracovní poměr. To bude analogicky platit i pro okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Dále bude ZoKS obsahovat ustanovení o tom, že strana, která dá druhé neoprávněnou výpověď, neoprávněně okamžitě zruší pracovní poměr nebo neoprávněně zruší pracovní poměr ve zkušební době, nahradí druhé straně škodu z takového jednání vzniklou. V případě sportovce bude stanoveno, že soud z důvodu zvláštního zřetele přiměřeně sníží náhradu škody.

Poslední nutné ustanovení se týká úpravy společné a nerozdílné odpovědnosti nového zaměstnavatele sportovce v případě, že sportovec jednostranně ukončil pracovní poměr. Cílem je zabránit situacím, kdy nový klub získá sportovce zdarma, ale zároveň riziko neoprávněnosti výpovědi a náhrady škody z toho vyplývající nese pouze sportovec.

¹⁶⁶ Inspirováno § 42 odst. 2 písm. c) slovenského zákona č. 440/2015 Z. z. o športě.

3.2.7. Peněžní postihy a vyloučení ustanovení

Domnívám se, že ZoKS by měl povolit klubům ukládat peněžní postihy za porušení povinností. Pokud vycházím minimálně z fotbalového prostředí, takové postihy jsou v něm běžnou praxí a mám za to, že v tomto směru by role ZoKS neměla být tak revoluční, že by šla proti této zvyklosti. Je však třeba ustanovit alespoň dílčí ochranu sportovců, aby ZoKS jejich postavení vůči klubům alespoň částečně narovnával.

Klub tedy bude oprávněn vydat disciplinární předpisy, dle kterých může sportovci za porušení jeho povinností ukládat peněžní sankce. Pokud se klub rozhodne disciplinární předpisy vydat, musí mít sportovec právo na projednání a odvolání se vůči uloženému disciplinárnímu trestu i uvnitř klubu, například před statutárním, nebo speciálně zřízeným orgánem klubu.¹⁶⁷

Dále bych považoval za rozumné stanovit, že za dílčí prohřešek se ukládá peněžité postih maximálně do výše 30 % sportovcovy základní měsíční mzdy a výslovně bych v zákoně stanovil, že základní mzda ani po udělení několika peněžitých sankcí nesmí klesnout pod úroveň minimální mzdy. To by poskytovalo ochranu hlavně nízkopříjmovým sportovcům, kteří by byli peněžitými sankcemi více dotčeni. V neposlední řadě bych považoval za rozumné, aby ZoKS obsahoval ustanovení, že pokud byla sportovci dána za porušení povinnosti výpověď, nebo s ním byl okamžitě ukončen pracovní poměr, nelze za toto porušení povinnosti uložit zároveň peněžitou sankci. Samotné rozvázání pracovního poměru zde plní funkci postihu sportovce dostatečně.

Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, některá ustanovení zákoníku práce je vhodné pro použití na pracovněprávní vztahy sportovců v kolektivních sportech zcela vyloučit. Jde minimálně o ustanovení:

- a) převedení na jinou práci dle § 41 zákoníku práce
- b) dočasné přidělení dle §43a zákoníku práce
- c) pracovní pohotovost dle § 95 zákoníku práce
- d) konkurenční doložka dle § 310 zákoníku práce
- e) ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce

Ustanovení § 304 zákoníku práce lze pak modifikovat tak, že výkon výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, je zakázána. Zároveň nebude u pracovní

¹⁶⁷ srov. § 20 odst. 5 Přestupního řádu FAČR.

cesty dle § 42 odst. 1 zákoníku práce vyžadován souhlas zaměstnance, vzhledem k tomu, že místa, kde se soutěž koná, se v jednotlivých sportech často mění.

3.2.8. Role odborových organizací a odložená účinnost

Idea ZoKS by měla být obecně postavena na garanci základních práv a ustanovení minimálních povinností v odvětví kolektivních sportů. Aby nebyla omezena autonomie sportovních organizací, neměl by zákon určovat pravidla velmi podrobně. Aby byl při utváření dalších pravidel vyslyšen hlas sportovců, měli by se sdružit do odborových organizací, protože k tomu budou díky statusu zaměstnanců oprávněni. Právní úpravu odborových organizací není dle mého třeba modifikovat.

Síla odborových organizací ve sportu spočívá v obtížné nahraditelnosti zaměstnanců. Sportovci by si tuto sílu měli uvědomit, aby byla ve výsledku jejich práva dostatečně chráněna. Například v prostředí fotbalu již dnes v ČR působí Česká asociace fotbalových hráčů. V momentě, kdy by byl ZoKS přijat, bude vhodné, aby byla jeho účinnost odložena tak, aby se stihli aktéři jako ČAFH připravit na novou roli odborové organizace, případně, aby mohly vzniknout jiné odborové organizace.

Ambicí mnou prezentovaných návrhů je upravit základní podmínky výkonu činnosti profesionálních sportovců tak, aby mohla být vykonávána v pracovním poměru. ZoKS by dále mohl obsahovat speciální daňovou úpravu, speciální úpravu z oblasti práva sociálního zabezpečení nebo i pravidla týkající se přestupů, případně jiných osob působících ve sportovním prostředí. Na základě výše uvedených návrhů jsem formuloval právní úpravu ZoKS i do paragrafového znění.

3.3. Zákon o kolektivních sportech – paragrafové znění

Zákon č. 37/1893 Sb., Zákon o kolektivních sportech

§ 1

[Předmět úpravy]

Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi profesionálními sportovci a sportovními kluby v oblasti kolektivních sportů.

§ 2

[Definice]

Pro účely tohoto zákona se rozumí

- a) profesionálním sportovcem (dále také „sportovcem“) fyzická osoba, která za svůj soustavný výkon sportovní činnosti v kolektivním sportu pobírá, na základě smlouvy se sportovním klubem, odměnu v takové výši, že i po odečtení jejích skutečných nákladů na tuto činnost činí výše její odměny více než minimální mzda,
- b) kolektivním sportem sport vykonávaný alespoň dvěma vzájemně soupeřícími organizovanými skupinami skládajícími se alespoň ze tří vzájemně spolupracujících fyzických osob.

§ 3

[Pracovní poměr]

Činnost profesionálního sportovce se vykonává v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou.

§ 4

[Vztah k zákoníku práce]

Nestanoví-li tento zákon jinak, řídí se pracovní poměr profesionálního sportovce ustanoveními zákoníku práce s přihlédnutím ke specifickým poměrům ve sportovním prostředí.

§ 5

[Výjimka z použití]

- (1) Ustanovení § 41, § 43a, § 95, § 310 a § 346d odst. 7 zákoníku práce se na pracovní poměr profesionálního sportovce nepoužijí.
- (2) Sportovní klub je oprávněn sportovce vyslat na pracovní cestu dle § 42 odst. 1 zákoníku práce i bez dohody s ním.

(3) Profesionální sportovec vykonává sportovní činnost v daném kolektivním sportu vždy pouze u jednoho sportovního klubu.

§ 6

[Délka trvání pracovního poměru]

- (1) Pracovní poměr profesionálního sportovce se uzavírá
- a) nejméně na dobu do konce sportovní sezóny, v níž nabyla pracovní smlouva účinnosti,
 - b) nejvýše na dobu pěti let, a
 - c) nejvýše na dobu tří let, jde-li o sportovce mladšího 18 let.
- (2) Není-li v pracovní smlouvě sjednána délka trvání pracovního poměru, platí, že se uzavírá na dobu do konce sportovní sezóny, v níž nabyla pracovní smlouva účinnosti.
- (3) Období trvání sportovní sezóny v jednotlivých kolektivních sportech se řídí předpisy vydanými sportovní asociací.

§ 7

[Zkušební doba]

- (1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
- a) 15 dnů u pracovního poměru uzavřeného na dobu kratší než 2 roky,
 - b) 30 dnů v ostatních případech.

§ 8

[Povinnosti sportovce a klubu]

- (1) Profesionální sportovec je povinen
- a) účastnit se tréninků a jiných příprav na soutěže, soustředění a soutěží určených sportovním klubem,
 - b) vyvinout v soutěži maximální potřebné úsilí k dosažení sportovních cílů klubu,

c) dbát i v osobním životě o své zdraví a fyzickou kondici takovým způsobem, aby mu umožňovaly aktivní účast na soutěži.

(2) Sportovní klub má tyto základní povinnosti

- a) vytvářet příznivé podmínky pro trénink a jinou přípravu na soutěže,
- b) zajistit sportovci dopravu na soutěže a soustředění,
- c) umožnit nezletilým sportovcům řádný výkon studijních povinností.

§ 9

[Pracovní doba]

(1) Sportovní klub je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou sportovce nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se sportovcem na jiné době seznámení.

(2) Vyžadují-li to naléhavé důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti sportovce, může sportovní klub v již vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby učinit změnu. Tuto změnu je sportovní klub povinen oznámit sportovcům bez zbytečného odkladu, nejpozději však 12 hodin před začátkem té části pracovní doby, na kterou se změna vztahuje.

(3) V případě, že z důvodu specifických poměrů ve sportovním prostředí není možné postupovat podle ustanovení § 79a, § 88, § 89, § 90, § 91, § 92 a § 94 zákoníku práce, poskytne sportovní klub sportovci náhradní volno nebo nepřetržitý odpočinek v rozsahu, ve kterém byla práce vykonávána nad limit tam stanovený. Sportovní klub tak učiní nejpozději do 30 dnů po dni, kdy takový důvod nastal.

§ 10

[Způsoby rozvázání pracovního poměru]

- (1) Pracovní poměr může být rozvázán jen
 - a) dohodou,
 - b) výpovědí,
 - c) okamžitým zrušením,
 - d) zrušením ve zkušební době.
- (2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

§ 11

[Výpovědní důvody]

- (1) Sportovní klub může dát sportovci výpověď jen z těchto důvodů:
 - a) sportovní klub se zcela nebo částečně ruší,
 - b) u sportovce jsou dány důvody, pro které by s ním mohl sportovní klub okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo
 - c) sportovec opakovaně závažným způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přestože byl v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením povinnosti písemně na možnost výpovědi upozorněn.
- (2) Sportovec může dát sportovnímu klubu výpověď jen z těchto důvodů:
 - a) u sportovního klubu jsou dány důvody, pro které by s ním sportovec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo
 - b) sportovní klub opakovaně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k pracovnímu poměru se sportovcem.

§ 12

[Okamžité zrušení]

(1) Sportovní klub může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže

- a) sportovec byl pravomocně odsouzen pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nebo
- b) sportovec zvlášť hrubým způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

(2) Sportovec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže

- a) sportovní klub nevyplatil sportovci mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti,
- b) sportovní klub závažným způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k pracovnímu poměru se sportovcem, nebo
- c) sportovec je podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu sportovní činnosti nebo výkon sportovní činnosti ohrožuje život nebo zdraví sportovce.

§ 13

[Zrušení ve zkušební době]

(1) Sportovní klub i sportovec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(2) Sportovní klub nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době, jestliže

- a) sportovec se jménem sportovního klubu zúčastnil soutěže

b) sportovec při výkonu sportovní činnosti pro sportovní klub utrpěl zranění, které mu znemožňuje vykonávat sportovní činnost dle pracovní smlouvy.

§ 14

[Neoprávněná výpověď]

- (1) Pokud je podána výpověď z jiných důvodů, než povoluje tento zákon, je neoprávněná.
- (2) Neoprávněná výpověď nabývá právní účinky platně podané výpovědi.
- (3) Strana pracovního poměru, která dá druhé neoprávněnou výpověď, nahradí škodu z takového jednání vzniklou. Jestliže podá neoprávněnou výpověď sportovec, může soud z důvodu zvláštního zřetele přiměřeně náhradu škody snížit.
- (4) Jestliže sportovec, který dal neoprávněnou výpověď, působí i po podání této výpovědi jako profesionální sportovec, je spolu s ním zavázán též nový sportovní klub, se kterým vstoupí do pracovního poměru.
- (5) Toto ustanovení se použije obdobně i na okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

§ 15

[Peněžité postihy]

- (1) Sportovní klub může vydat disciplinární předpisy, které mohou obsahovat peněžité sankce za porušení povinnosti sportovcem.
- (2) Pokud sportovní klub vydá disciplinární předpisy podle prvního odstavce, náleží sportovci právo disciplinární trest se sportovním klubem projednat, jakož i právo se proti takovému trestu odvolat u orgánu sportovního klubu.

(3) Za jednotlivé porušení povinnosti sportovcem může být udělen peněžité postih maximálně ve výši 30 % základní měsíční mzdy.

(4) Ani přes udělení jedné nebo několika peněžitých sankcí nesmí sportovcova základní mzda klesnout pod úroveň minimální mzdy.

(5) Pokud sportovní klub dá sportovci za porušení povinnosti výpověď, nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, nesmí za porušení této povinnosti uložit peněžité postih.

§ 16

[Účinnost]

Tento zákon nabývá účinnosti 1. července roku, který následuje po roce, ve kterém byl zákon vyhlášen.

Závěr

Ve třech částech práce jsem postupně analyzoval v úvodu naznačenou problematiku právního postavení profesionálních fotbalistů. Nyní je čas odpovědět na otázky, které jsem si v úvodu této práce položil.

Činnost profesionálního fotbalisty s největší pravděpodobností naplňuje všechny znaky závislé práce. To je jasný výsledek provedené analýzy, ve které jsem je znak po znaku aplikoval na běžnou činnost profesionálního fotbalisty. V rozporu s tím Nejvyšší správní soud konzistentně judikuje, že činnost profesionálního sportovce nelze jednoduše podřadit pod pojem závislá práce. V této souvislosti ale neuvádí, který ze znaků závislé práce není naplněn. Jeho rozsudky tak umožňují, aby byla činnost profesionálních fotbalistů vykonávána nejen v pracovním poměru, ale také samostatně jako živnostenské podnikání nebo nezávislé povolání.

Ustanovení zákoníku práce nejsou při aplikaci na činnost profesionálních fotbalistů rozhodně tak nevhodné, jak bylo v úvodu této práce naznačeno Janem Paulym. Nelze tvrdit, že je tento zákon všeobecně neaplikovatelný. Jistá nepraktičnost při jeho aplikaci na profesionální fotbal je však zřejmá. Pokud by se pracovněprávní vztahy profesionálních fotbalistů a klubů řídily zákoníkem práce, budou z toho minimálně vznikat problémy týkající se nedostatku právní jistoty. Z vybraných institutů, které jsem analyzoval, se jako nejproblematictější jeví ustanovení upravující skončení pracovního poměru výpovědí. Naopak Nejvyšším správním soudem naznačené specifické odměňování by se klidně mohlo řídit zákoníkem práce ve stávající podobě.

Bez překvapení pak zůstává závěr, že profesionální fotbalisté, v důsledku toho, že nejsou zaměstnanci, přicházejí o mnohá práva, která zaměstnancům garantuje zákoník práce. Největší negativní důsledek tohoto stavu pro hráče je, že se nemohou sdružovat do odborových organizací. Ty mohou být v profesionálním sportu velmi silné a dokáží tak zajišťovat hráčům výhodné pracovní podmínky. Hráčská asociace sílu odborové organizace nemůže suplovat.

Otázka, jestli je žádoucí, aby se právní postavení profesionálních fotbalistů měnilo, je pro mě bezpředmětná. Z mého pohledu je to vzhledem k tomu, že činnost hráčů nejspíš naplňuje znaky závislé práce, nutnost, i kdybych pominul všechny další argumenty. A to říkám i přesto, že je současný stav v praxi víceméně funkční. Za nejlepší způsob, jak z hráčů udělat zaměstnance, považuji vytvoření speciálního zákona o kolektivních sportech, který bude upravovat ta práva a povinnosti, na která by se zákoník práce dal aplikovat složitě nebo vůbec. Mělo by se jednat o krátký a obecný zákon, přičemž další práva a povinnosti by byly upraveny v kolektivních smlouvách v každém sportu zvlášť.

Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury

BEZOUŠKA, Petr. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579-583.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Tomáš. *Jsou právní vztahy profesionálních sportovců závislou prací?* In: PICHRT, Jan (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6.

COLUCCI, Michele; CANDELA, Giuseppe; CIVALE, Salvatore; CONI, Alessandro; RAPACCIUOLO, Durante. *'Italy'*. In: *International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*. Kluwer Law International, 2022. ISBN 978-90-411-1754-0.

CRESPO PERÉZ, Juan de Dios. *'Spain'*. In: *International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*. Kluwer Law International, 2023. ISBN 978-90-411-1754-0.

CUSACK, Nick; BAER-HOFFMANN, Jonas; GOMÉZ BRUINEWOU, Alexandra. In: DE MARCO, Nick (ed.). *Football and the Law*. Second edition, Bloomsbury Professional, 2022. ISBN 978-1-52652-181-1.

GÁBRIŠ, Tomáš. *Pracovnoprávní status športovcov v projekte nového slovenského zákona o športe*. In: PICHRT, Jan (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6.

HULMÁK, Milan. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8.

HUSSEINI, Faisal; BARTOŇ, Michal; KOKEŠ, Marian; KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-812-2.

MORÁVEK, Jakub; ŠTEFKO, Martin. *Profesionální sportovci v kolektivních sportech*. Časopis pro právní vědu a praxi, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2013, roč. 21, č. 3, s. 354–358. ISSN: 1210-9126.

O'LEARY, Leanne. *Employment and Labour Relations Law in the Premier League, NBA and International Rugby Union*. T.M.C. Asser Press, 2017. ISBN 978-94-6265-158-6.

PICHRT, Jan. *Profesionální sportovec zaměstnancem?* In: PICHRT, Jan (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6.

VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-889-4.

RAPOSO DE MAGALHÃES, Francisco; MIGUEL MESTRE, Alexandre; BOTICA SANTOS, Rui. *'Portugal'*. In: *International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*. Kluwer Law International, 2020. ISBN 978-90-411-1754-0.

RŮŽIČKA, Hynek. *Právní postavení profesionálních sportovců a profesionální sportovní smlouvy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-895-5.

SMOKVINA, Vanja. *'Croatia'*. In: *International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*. Kluwer Law International, 2023. ISBN 978-90-411-1754-0.

SMOKVINA, Vanja. *Is there a need for a change in the legal (labour) status of professional sportspeople in Croatia?* In: SIEKMANN, Robert. C. R.; PARRISH, Richard; SMOKVINA, Vanja; BODIROGA-VUKOBRAT, Nada; SANDER, Gerald G (eds.), *Social Dialogue in Professional Sports: On Some Topics about European Sports Law*. Shaker Verlag, 2013. ISBN 978-3-8440-2099-1.

STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce*. In: PICHRT, Jan (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6.

ŠTEFKO, Martin. *Fotbal a hokej výkonem závislé práce s přihlédnutím k německé úpravě*. In: PICHRT, Jan (ed.). *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

Seznam internetových zdrojů

ANDRISÁK, Daniel. *Fotbalisté jako OSVČ. V Česku realita, v cizině nevidaná věc* [online]. In: Seznam Zprávy. Publikováno 14. 2. 2021 [cit. 25. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fotbaliste-jako-osvc-v-cesku-realita-v-cizine-nevidana-vec-142234>

Collective Bargaining Agreement [online]. [03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.nhlpa.com/the-pa/cba>

Český statistický úřad. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020* [online]. Publikováno 08.03.2021 [cit. 05.06.2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

ČTK. *Sparta dala Řepkovi pokutu 200 tisíc korun*. Publikováno 05.05.2008 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/sport/fotbal/sparta-dala-repkovi-pokutu-200-tisic-korun.A080505_154841_in-sport-fotbal_mis

DOYLE, Mark. *The 100 most expensive football transfers of all time* [online]. Publikováno 01.02.2023 cit. [26.05.2023]. Dostupné z: <https://www.goal.com/en/news/100-most-expensive-football-transfers-all-time/ikr3oojohla51fh9adq3qkwpu>

Dynamo ČB. *Řezníček porušil životosprávu, od klubu dostal výraznou pokutu* [online]. Publikováno 19.03.2013 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: <https://www.dynamocb.cz/clanek.asp?id=Reznicek-porusil-zivotospravu-od-klubu-dostal-vyraznou-pokutu-5480>

FC Zbrojovka Brno. *Rozhodnutí vedení fotbalové Zbrojovky* [online]. Publikováno 30.04.2021 [cit. 30.05.2023]. Dostupné z: <https://www.fczbrno.cz/clanek.asp?id=Rozhodnuti-vedeni-fotbalove-Zbrojovky-7380>

FIALA, Jan. *Definice v právních předpisech* [online]. In: epravo.cz, Publikováno 05.12.2018 [cit. 09.06.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/definice-v-pravnich-predpisech-108496.html>

FIFPRO. *FIFPRO Global employment report 2016* [online]. Publikováno 31.12.2016 [cit. 08.06.2023]. Dostupné z: <https://fifpro.org/reports/men-s-global-employment-report/>

Ligová fotbalová asociace. *O nás* [online]. [Cit. 03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.lfafotbal.cz/o-nas>

MÁDL, Luděk. *Čeští páni fotbalisti, pozor! Platini vám provětrá peněženky* [online]. In: aktualne.cz, publikováno 09.07.2013 [cit. 02.06.2023]. Dostupné z: <https://sport.aktualne.cz/fotbal/cesti-pani-fotbalisti-pozor-platini-vam-provetra-penezky/r~cbfd0fe2e7f511e2ac07002590604f2e/>

MÁDL, Luděk. *Haindlová: Kdyby byli fotbalisté zaměstnanci, pomůže to dnes všem* [online]. In: Seznam Zprávy. Publikováno 26.03.2020 [Cit. 03.06.2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/haindlova-kdyby-byli-fotbaliste-zamestnanci-pomuze-to-dnes-vsem-95860>

MÁDL, Luděk. *Pauly: Profí sport je jízda na tygrovi, žádný pracovní poměr vás neochrání* [online]. In: Seznam Zprávy, publikováno 29.4.2020 [cit. 13.06.2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/pauly-profi-sport-je-jizda-na-tygrovi-zadny-pracovni-pomer-vas-neochrani-102927>

NSA. *Definice profesionálního sportovce* [online]. Publikováno 16.04.2021 [cit. 25.05.2023]. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/definice-profesionalniho-sportovce/>

POVEJŠIL, Vojtěch. *Slavia uspěla se stížností, za Buchovu výpověď má obdržet deset milionů* [online]. In: idnes.cz, publikováno 19.05.2020 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/slavia-praha-viktoria-plzen-pavel-bucha-rozhodci-senat-kauxa-vypoved.A200519_160626_fotbal_vp2

Slavia. *V kauze Pavla Buchy strany dosáhly smíru* [online]. Publikováno 22.02.2021 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: <https://www.slavia.cz/article/18170-V-kauxe-Pavla-Buchy-strany-dosahly-smiru>

Sparta. *Rozhodnutí CAS ve věci Martin Hašek* [online]. Publikováno 28.11.2022 [cit. 27.05.2023]. Dostupné z: <https://sparta.cz/cs/clanek/rozhodnuti-cas-ve-veci-martin-hasek-40302>

ŠEDIVÝ, Petr; BÍLEK, Petr. *Teplíce zveřejnily platy. Hvězdy si přijdou až na dva a půl milionu* [online]. In: idnes.cz, publikováno 20.02.2013 [cit. 28.05.2023]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/fotbalove-teplice.A130220_160143_fotbal_pes

ŠPRYŇAR, Radek. *Strach z Schillerové! Fotbalisté se bojí žádat o podporu, i když jsou na dně* [online]. In: isport.cz, publikováno 21.04.2020 [cit. 02.06.2023]. Dostupné z: <https://isport.blesk.cz/clanek/fotbal-domaci-souteze-druha-liga/378302/strach-z-schillerove-fotbaliste-se-boji-zadat-o-podporu-i-kdyz-jsou-na-dne.html?season=3491&=1&jwsourc=cl>

Vzor ligové profesionální smlouvy [online], Čl. VI., bod 4. Cit. [28.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/315?category=3>

Seznam judikatury

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 02. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 07. 2006, sp. zn. 2 Afs 173/2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, sp. zn. 2 Afs 16/2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.09.2014, sp. zn. 6 Afs 85/2014

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.07.2017, sp. zn. 6 Afs 278/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.11.2004, sp.zn. 21 Cdo 537/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.05.2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 07.09.2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017.

Nález Ústavního soudu ze dne 23.05.2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

Seznam použitých sportovních předpisů

Disciplinární řád FAČR účinný k 01.02.2023 [online]. Cit. [27.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/322?category=1>

FIFA. Regulations on the Status and Transfer of Players – May 2023 edition [online]. Publikováno 22.05.2023 [cit. 25.05.2023]. Dostupné z: <https://digitalhub.fifa.com/m/d31f8046f6c6311/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-May-2023-edition.pdf>

Přestupní řád FAČR účinný k 01.02.2023 [online]. Cit. [26.05.2023]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/323?category=1>

Soutěžní řád FAČR – edice 2022–2023 účinný od 01.07.2022, § 8 odst. 3 [online]. Cit. [29.05.2023]. Dostupné z: https://www.lfafotbal.cz/dokumenty?search=&id_category=7

Seznam použitých českých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů.

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Seznam použitých zahraničních a nadnárodních právních předpisů

Smlouva o fungování EU.

Zákon č. 440/2015 Z. z., o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [Slovensko].

Legge 23 marzo 1981, n. 91. [Itálie; Zákon o pravidlech pro vztahy mezi kluby a profesionálními sportovci].

Lei n.º 54/2017, de 14 de julho. [Portugalsko; Zákon o právním režimu pracovní smlouvy sportovce, smlouvy o sportovní přípravě a smlouvy o zastupování nebo zprostředkovatelské smlouvě].

Postavení profesionálních hráčů fotbalu pohledem pracovního práva

Abstrakt

V této diplomové práci se zabývám postavením profesionálních fotbalistů pohledem pracovního práva. Práce je rozdělena do tří částí.

Cílem první části práce bylo provést analýzu, jestli je výkon činnosti profesionálních fotbalistů závislou prací, která musí být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu. Dále jsem se v této části zabýval, jaké jsou možné formy spolupráce hráčů a klubů dle současné právní úpravy ve světle rozsudků Nejvyššího správního soudu, které analyzuji.

Cílem druhé části práce bylo provést analýzu toho, jaká je praktická aplikovatelnost zákoníku práce na výkon činnosti profesionálního fotbalisty. Dále jsem se také zabýval tím, jaké důsledky má pro hráče fakt, že nevykonávají svou činnost v pracovním poměru.

Cílem třetí části této práce bylo provést úvahu, jestli je třeba k řešení problému s nejistým postavením profesionálních hráčů fotbalu legislativní změna. V této části upozorňuji na rizika spojená s možnou regulací, primárně však navrhuji dle mého názoru nejlepší řešení dané situace. Nejprve v komentované verzi, a potom také v paragrafovém znění.

Ze závěru této práce vyplývá, že postavení profesionálních fotbalistů není ujasněné. Nejvyšší správní soud umožňuje prakticky všechny myslitelné formy spolupráce mezi hráči a kluby, zatímco nevyvrací pochybnosti o tom, že svými rozsudky legalizuje výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah. Je však při svém rozhodování postaven do nelehké role, protože právní úprava zákoníku práce má pro profesionální fotbal své aplikační limity.

Je proto patrně úkolem zákonodárce, aby do situace vstoupil a nějakou formou neutěšenou situaci vyřešil. Já mu jako inspiraci navrhuji speciální zákon, který při subsidiární aplikaci zákoníku práce umožní profesionálním fotbalistům uzavírat se svými kluby pracovní poměry. Na cestu, která patrně nebude mít valnou podporu mezi hráči ani kluby, nicméně ve výsledku změni české fotbalové prostředí k lepšímu, mu nezbyvá než popřát hodně odvahy.

Klíčová slova: pracovní právo, postavení profesionálního fotbalisty, závislá práce, zákon o sportu

Legal status of professional football players according to the labor law

Abstract

In this thesis, I deal with the legal status of professional football players according to the labour law. The thesis is divided into three parts.

The aim of the first part of the thesis was to analyze whether the performance of professional football is dependent work that must be therefore performed in a basic employment relationship. Furthermore, in this part I dealt with the possible forms of cooperation between players and clubs according to the current legislation in the light of the judgments of the Supreme Administrative Court, which I am analyzing.

The aim of the second part of the thesis was to analyze the practical applicability of the Labor Code to the performance of a professional football. I also looked at the consequences for the players of the fact that they do not perform their activity in an employment relationship.

The aim of the third part of this thesis was to consider whether a legislative change is needed to solve the problem of the uncertain status of professional football players. In this part, I draw attention to the risks associated with possible regulation, but I primarily propose, in my opinion, the best solution to the given situation. First in the annotated version, and then also in the paragraph version.

The conclusion of this work shows that the position of professional football players is not clarified. The Supreme Administrative Court allows practically all conceivable forms of cooperation between players and clubs, while leaving doubts that its judgments legalize the performance of dependent work outside the basic labor law relationship. However, it is placed in a difficult role, because the Labor Code has its application limits for professional football.

It is therefore probably the task for the legislator to step into the situation and solve the bleak situation in some form. As an inspiration, I propose a special law that, with the subsidiary application of the Labor Code, will allow professional footballers to enter into employment relationships with their clubs. We can only wish the legislator a lot of courage on his journey, which probably won't have general support among players or clubs, but will ultimately improve the Czech football environment.

Key words: labor law, status of a professional footballer, dependent work, Sports Act