

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Filip Hejl

## **Profesionální sport a jeho legislativní úprava**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3.11. 2014

## Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, za použití pramenů a literatury v ní uvedených a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne .....

.....  
Filip Hejl

## **Poděkování**

Rád bych tímto poděkoval svému vedoucímu diplomové práce doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za cenné rady, informace a doplnění.

Úvod .....	1
<b>1. Právo ve sportu .....</b>	<b>3</b>
1.1 Legální definice sportu .....	4
1.2 Zákon o podpoře sportu .....	6
1.3 Organizace sportu a jeho dělení.....	7
<b>2. Individuální profesionální sportovec de lege lata .....</b>	<b>10</b>
2.1 Individuální sportovec jako OSVČ provozující živnost.....	10
2.2 Individuální sportovec jako OSVČ vykonávající nezávislé povolání .....	14
2.3 Řešení de lege ferenda .....	14
<b>3. Kolektivní profesionální sportovec de lege lata .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Znaky závislé práce a kolektivní profesionální sportovec .....</b>	<b>16</b>
3.1.1 Vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance .....	17
3.1.2 Výkon činnosti podle pokynů zaměstnavatele .....	18
3.1.3 Výkon činnosti jménem zaměstnavatele .....	19
3.1.4 Osobní výkon činnosti .....	19
3.1.5 Podmínky výkonu závislé práce .....	20
3.1.6 Soustavnost .....	21
3.1.7 Shrnutí.....	22
<b>3.2. Postavení kolektivního profesionálního sportovce v českém právním řádu dle judikatury Nejvyššího správního soudu .....</b>	<b>23</b>
<b>3.3 Kolektivní profesionální sportovec ve světle nového občanského zákoníku .</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Profesionální kolektivní sportovec v právu Evropské unie .....</b>	<b>30</b>
3.4.1 Kolektivní profesionální sportovec jako pracovník dle SDEU .....	31
<b>3.5 Řešení de lege ferenda .....</b>	<b>33</b>
<b>4. Aplikace zákoníku práce na výkon sportovní činnosti v kolektivním profesionálním sportu.....</b>	<b>35</b>
4.1 Pracovní poměr na dobu určitou.....	35
4.2 Zkušební doba .....	37

<b>4.3 Změny pracovního poměru .....</b>	<b>39</b>
4.3.1. Změna subjektu pracovněprávního vztahu .....	40
4.3.2. Převedení na jinou práci, přeložení, pracovní cesta .....	40
4.3.3. Dočasné přidělení .....	42
<b>4.4 Skončení pracovního poměru .....</b>	<b>44</b>
4.4.1. Výpověď .....	44
4.4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	46
4.4.3. Odstupné .....	47
<b>4.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....</b>	<b>48</b>
<b>4.6 Pracovní doba.....</b>	<b>50</b>
<b>4.7 Doba odpočinku a dovolená .....</b>	<b>52</b>
<b>4.8 Srážky ze mzdy, disciplinární a jiné pokuty.....</b>	<b>55</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>57</b>
<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>60</b>
<b>Seznam použitých pramenů a literatury .....</b>	<b>62</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>65</b>
<b>Klíčová slova / Key words .....</b>	<b>66</b>

# Úvod

Sport se v průběhu staletí vyvinul z původních her určených pro potěchu a odreagování vyšších společenských vrstev v masovou celospolečenskou zábavu, formu životní seberealizace pro spousty lidí, nebo jejich cestu k lepšímu a zdravějšímu životu. S celosvětově sílící sledovaností sportu a s tím spojenými očekáváními a tlaky na dosažení co nejlepších sportovních výkonů a posouvání limitů v jednotlivých sportovních odvětvích jdou v ruku v ruce tlaky na profesionalizaci sportu. Pouze takový sportovec, který bude věnovat veškeré svoje úsilí do fyzické, psychické popřípadě technické přípravy a tréninku v jednom konkrétním sportovním odvětví, se může ve své činnosti dále zlepšovat a dosahovat vyšších a lepších výsledků. Takový sportovec pak za takovéto svoje úsilí musí být patřičně finančně ohodnocen, aby mohl uspokojit své materiální potřeby. Ze sportu se stává plnohodnotná výdělečná činnost a jako v kterémkoliv jiném oboru je naplněn snahou o maximalizaci zisku, který je v případě sportu zpravidla spojen i se sportovním úspěchem. Výjimkou je sportovní prostředí na severoamerickém kontinentu, kde v souvislosti s těmi nejexponovanějšími sporty jako je baseball, basketbal, americký fotbal nebo hokej se užívá slovního spojení sportovní průmysl. Majitelům takových klubů už nejde v první řadě o sportovní úspěch, z kterého by plynul úspěch hospodářský, ale v první řadě právě o vytvoření co největšího finančního zisku. V případě určitých sportovních odvětví a klubů lze i v rámci evropského prostředí mluvit v dnešní době již o sportovním průmyslu.

Sport je i v rámci českého prostředí chápán jako celospolečenský jev, u něhož vzniká společenská potřeba právní úpravy. V rámci této práce bych chtěl analyzovat postavení profesionálního sportovce v českém právním řádu z pohledu platných a účinných vnitrostátních právních norem i práva Evropské unie, jejíž je Česká republika členem.

První kapitola by měla být úvodem k tomu, jak právo nazírá na sport a jakým způsobem je sport celosvětově organizován a dělen. Jedna z podkapitol je pak věnována konkrétnímu právnímu předpisu, u kterého je předpoklad, že na sport a výkon sportovní činnosti v České republice vysloveně dopadá.

V druhé kapitole je obsažena analýza právního postavení individuálního profesionálního sportovce a výkonu jeho činnosti vzhledem k účinné právní úpravě a s důrazem na novelizaci občanského zákoníku a dílčí závěr o vhodnosti stávající úpravy.

Ve třetí a čtvrté kapitole se pak hlouběji zaměřím na výkon sportovní činnosti v kolektivním profesionálním sportu zejména ve spojení se zákoníkem práce. Jako konkrétní kolektivní sport, na jehož příkladu budu posuzovat vhodnost a dopady dosavadní právní úpravy a posléze možnost konstruktivních řešení závěrů, ke kterým v práci dojdu, jsem si vybral fotbal a to z několika důvodů. Fotbal jsem ještě během studia na střední škole provozoval závodně, byť ne na profesionální úrovni. V současné době je nejen v Evropě, ale i u nás prakticky nejsledovanějším a řekl bych nejvýdělečnějším kolektivním sportem a z hlediska profesionalizace a vztahů mezi hráči, kluby a zaštiťujícími organizacemi nejvhodnějším sportem k potřebám této práce. Navíc je v současné době na mezinárodním poli vyvíjen na české fotbalové orgány tlak související právě s úpravou právního postavení fotbalistů jako kolektivních profesionálních sportovců a smluvním vztahem mezi fotbalisty a jejich kluby.

Cílem této práce není jen analýza současné české legislativy v oblasti profesionálního sportu, ale na základě dílčích závěrů také snaha o nastínění dle mého názoru vhodného řešení jednotlivých sporných bodů a institutů, které jsou v odborné literatuře zmíněny jako problémové a znemožňující další diskuzi a řešení situace zejména kolem kolektivních profesionálních sportovců.

Sport je do značné míry autonomní oblastí lidské činnosti, ale právě vzhledem k jeho profesionalizaci a hospodářskému rozměru by mu měla být i z pohledu práva věnována dostatečná pozornost a měla by být nalezena cesta k jejich symbiotickému existování za přiměřené a vhodné ingerence obecně vynutitelných právních předpisů do autonomních sportovních pravidel a zvyklostí.

# 1. Právo ve sportu

Sport je značně specifický a autonomní fenomén zasahující však prakticky do všech sfér lidské činnosti. Jeho význam spatřujeme nejen v jeho pozitivním vlivu na fyzickou zdatnost a zdraví jedinců, ale i v jeho integrační a sociální funkci ve společnosti.

Pojem sport, tak jak ho v současné podobě chápeme v moderní společnosti, vychází jako zkratka ze starofrancouzského výrazu désport či anglického slova disport, ty pak mají svůj původ v latinském slovu disportare – rozptýlit se.<sup>12</sup> Názory na počátky sportu se různí, někdo za sport označuje již starověké zejména pak řecké hry, původně vycházející z potřeby vycvičení a udržení fyzické zdatnosti u vojáků, jiní pak spojují počátky moderního sportu až s dobou druhé poloviny 19. století, kdy docházelo zejména v oblasti Velké Británie ke vzniku historicky prvních sportovních klubů a národních svazů a sport tak začal být považován za organizovaný.<sup>3</sup>

Otázkou však je co se pod pojmem sport skrývá. V anglo-amerických zemích je pojem sport zaměňován s pojmem tělesná kultura, kdežto v našem prostředí postsocialistického bloku je považován sport za podmnožinu tělesné kultury.<sup>4</sup> Původně se na českém území místo sportu užíval pojem tělocvik, dnes chápaný zejména jako hovorový výraz pro tělesnou výchovu jako pedagogický nástroj pro rozvoj tělesné zdatnosti dětí.<sup>5</sup> V oblasti sportovní teorie není shoda na jednotné všeobjímající definici sportu, která by 1. subsumovala existující činnosti uznávané jako sport, 2. dokázala reagovat na budoucí vývoje ve sportu, 3. ohraničovala sportovní aktivity od ostatních společenských jevů, 4. vymezila stěžejní znaky a principy sportu a za 5. byla schopná zdůvodnit proč určitá činnost je či není sportem při současném naplnění vymezujících znaků.<sup>6</sup> Podle mého názoru je výstižná, ale určitě ne všechny uvedené podmínky

---

<sup>1</sup> Srovnej KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 29. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1

<sup>2</sup> Srovnej ČORBA, Jozef et al. Otázky sportovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, s. 10. ISBN 978-80-904024-1-6.

<sup>3</sup> Srovnej KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 29. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1

<sup>4</sup> Srovnej ČORBA, Jozef et al. Otázky sportovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, s. 10. ISBN 978-80-904024-1-6.

<sup>5</sup> Tamtéž

<sup>6</sup> Srovnej KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s.27- 28. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1



naplňující definice encyklopedie Diderot, kde je sport označen jako „*rekreační fyzická aktivita tvořící složku volného času a životního stylu, ve vrcholové podobě prováděná i jako profese. Plní funkci zdravotní i rekreační, zahrnuje momenty soutěživosti, výkonu, regulované masové zábavy. Pohybová činnost soutěžního charakteru prováděná podle určitých pravidel.*“<sup>7</sup> Pro účely a v mezích této práce se v následující podkapitole pokusím nastínit definiční znaky sportu z hlediska práva.

## **1.1 Legální definice sportu**

Přestože nemáme od sportovních teoretiků takovou definici sportu, která by sportovní činnost dostatečně charakterizovala a zahrnovala všechny činnosti uznávané za sport a zároveň byla sto ji ohraničit od jiných nespportovních aktivit, tak se pokusím níže pomocí základních znaků sportovní činnost vymezit. Účelem této práce je analyzovat postavení profesionálních sportovců, potažmo výkon sportovní činnosti v českém právním řádu.

Článek č. 2 Evropské sportovní charty sport definuje jako „*všechny formy tělesné činnosti, které at' již prostřednictvím organizované účasti či nikoli, si kladou za cíl projevení či zdokonalení tělesné i psychické kondice, rozvoj společenských vztahů nebo dosažení výsledků v soutěžích na všech úrovních.*“<sup>8</sup> V této a již zmíněné definici je společný prvek, který můžeme považovat za základní znak sportovní činnosti a to je **fyzická/tělesná aktivita/činnost**. Není rozhodující výše vynaloženého fyzického úsilí, ale důležité je, že tento znak odlišuje sportovní činnost od jiných aktivit založených naopak na čistě psychické námaze.

Ne však každá fyzická aktivita může být považována za sportovní činnost. Dalším znakem sportovní činnosti, který je společný oběma citovaným definicím, je soutěživost. Aby daná fyzická aktivita mohla být považována za sport, musí být její určitá kvalita **měřitelná a porovnatelná** se stejnou aktivitou jiné osoby. Musí tedy jít o výkon ve stejném sportovním odvětví, pro které je typická, určitá předem daná veličina navzájem mezi jednotlivými sportovci poměřitelná.

---

<sup>7</sup> Citováno z: SLUKA, Tomáš. Profesionální sportovec: (právní a ekonomické aspekty). Vyd. 1. Praha: Havlíček Brain Team, 2007, s. 13. ISBN 978-80-903609-5-2

<sup>8</sup> Evropská charta sportu, dostupné k 4.10. 2014 z WWW: <http://aplikace.msmt.cz/PDF/ECHS.PDF>,

Dalším z mého pohledu základním definičním znakem je **výkon sportovní činnosti podle předem stanovených pravidel**, která jsou platná pro všechny účastníky stejně a bez rozdílu. Ať už jde o pravidla technická – určující rozměry hracích ploch, dovolené sportovní nástroje nebo povinnou výstroj apod., nebo pravidla herní, tak je to další prvek, který odlišuje sport od jiné fyzické lidské aktivity. Pravidla mohou být jak psaná, tak v podobě nepsaných uznávaných sportovních zvyklostí

S výkonem sportovní činnosti podle pravidel úzce souvisí další znak, který bych chtěl uvést a tím je **organizovanost**. Pokud má být konáno podle určitých pravidel, která nejsou založena právními normami a tudíž vynutitelná, musí taková pravidla vytvářet uznávaná autorita, která pak i dohlíží na jejich dodržování. Nad sportovci a kluby v každém sportovním odvětví tedy stojí subjekt, který daná pravidla vydává a na základě členského principu a dobrovolného podřízení se daným pravidlům je také vynucuje mechanismy k tomu určenými. K organizaci sportu se budu širě věnovat ještě níže.

Posledním znakem, který jsem už částečně nastínil, je prvek **dobrovolnosti**. Abychom mohli fyzickou aktivitu označit za sport, musí být jako taková vykonávána dobrovolně. Dobrovolnost jsem už dovedl i v případě začlenění se do organizace daného sportovního odvětví a tím pádem z toho vyplývajícím dobrovolnému podřízení se pravidlům, které jsou pro daný druh sportu typické.

Pokud se tedy pokusím shrnout jednotlivé znaky, které jsem uvedl, a poskládat je do znění definice, tak z pohledu práva a pro účely této práce považuji za sport respektive výkon sportovní činnosti:

**Dobrovolný výkon soutěžní fyzické činnosti postavený na organizovaném základu, řídicí se předem stanovenými a pro všechny zúčastněné subjekty stejnými pravidly, jehož výsledky jsou v rámci konkrétního sportovního odvětví navzájem porovnatelné.**

## ***1.2 Zákon o podpoře sportu***

V českém právním řádu je pojmu sportu, sportovní činnosti a jejich ekvivalentů užito velmi často.<sup>9</sup> Jedinou konkrétní definici pojmu sport pak obsahuje zákon o podpoře sportu (dále také jako zákon o sportu).<sup>10</sup> Zde se český zákonodárce inspiroval již zmíněnou Evropskou sportovní chartou. Ustanovení § 2 odst. 1 zákona o sportu pak za sport označuje „*všechny formy tělesné činnosti, které prostřednictvím organizované i neorganizované účasti si kladou za cíl harmonický rozvoj tělesné i psychické kondice, upevňování zdraví a dosahování sportovních výkonů v soutěžích všech úrovní*“. V této definici je z mnoha zmíněných znaků obsažena pouze tělesná činnost a v případě extenzivního výkladu i soutěživost. Podmínka organizovanosti je sice zmíněna, ale podle této definice je za sport považována i činnost neorganizovaná. V druhém odstavci téhož paragrafu pak ještě zákon pracuje s pojmem sport pro všechny, který je nadřazen původní definici a obsahuje v sobě kromě sportu i jinou pohybovou rekreaci. Zákonodárce si zde sám sobě rozporuje svou definici sportu, kdy za sport označuje takovou tělesnou činnost, která je organizovaná i neorganizovaná a následně pak užívá ve spojení s pojmem sport označení organizovaný i neorganizovaný. V § 2 odst. 3 je za sportovní zařízení označen „*objekt, pozemek, vodní plocha, budova nebo jejich soubor sloužící výhradně nebo převážně pro provozování sportu*“. V prvním paragrafu stejného zákona je pak sport označen za veřejně prospěšnou činnost. Tyto definice zákonodárce použil pro označení aktivit, které mají nárok na finanční podporu ze státního a obecních rozpočtů. Dále už pak zákon v několika málo paragrafech řeší kompetence jednotlivých správních úřadů ve věcech podpory sportu, stanovuje povinnosti fyzických osob a podnikatelů jako vlastníků či provozovatelů sportovních zařízení a zároveň stanovuje sankce za jejich porušení v podobě přestupků a správních deliktů. V § 7 pak řeší otázku vyvlastnění.

Z mého pohledu by bylo vzhledem k pojmu sport vhodnější užití definice, ke které jsem došel v předchozí podkapitole. Tím však nechci říct, že podpory ze strany státu a samosprávných celků se mělo dostávat právě jen takové činnosti, která by zmíněné

---

<sup>9</sup> Srovnej KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 26. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1

<sup>10</sup> Zákon č. 115/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů

definiční znaky naplňovala, právě naopak. Pojem „sport pro všechny“ a „sportovní zařízení“ bych nahradil již zmíněným a v českém prostředí historicky užívaným termínem tělesná kultura. Za tělesnou kulturu je považován jak sport, tak tělesná výchova, turistika a jiná pohybová rekreace.<sup>11</sup> Termín sportovního zařízení bych pak nahradil termínem „zařízení pro rozvoj tělesné kultury“. Tím by podle mě došlo k lepšímu a výstižnějšímu definování činností a zařízení, která by měla dosáhnout na možnou finanční i jinou podporu.

Zákon ve své současné podobě je velmi obecný a vágnost jednotlivých ustanovení týkajících se hlavně zmíněných pojmů ho staví do pozice naprosto nevyhovující zákonné úpravy daných vztahů. Dále zákon naprosto opomíjí status sportovce ať už na profesionální či amatérské úrovni, problematiku dopingů ve sportu, ani nereflektuje organizační autonomii a jiná specifika sportu jako takového.

### ***1.3 Organizace sportu a jeho dělení***

Jak už jsem naznačil, tak vznik moderního sportu jako takového je spojován se vznikem prvních oficiálních sportovních spolků. Ty se pak dále spolu začaly organizovat nejprve na regionální a národní úrovni pod zastřešující organizační spolek v rámci jednotlivých sportovních odvětví. Aby mohlo dojít k relevantnímu porovnání soutěžních výsledků ve světovém měřítku, tak muselo dojít k ustálení pravidel pod jednu celosvětovou organizaci, jejíž ustálená a jednotná pravidla jsou pak celosvětově akceptována a jejich dodržování kontrolováno a případně vynucováno skrze národní asociace. Mimo tato pravidla jsou pak v určitých oblastech uznávána i taková, která jsou pro dané území typická zejména vzhledem k jeho klimatickým podmínkám. Struktura respektive organizace jednotlivých sportovních odvětví je postavena pyramidovým systémem, kde základnou jsou jednotlivé sportovní kluby/spolky, nad nimi stojí regionální zaštiťující organizace, dále pak národní. Mezi národními a jednou celosvětovou organizací pak stojí zpravidla ještě mezistupeň v podobě asociací, pod něž spadají národní asociace zpravidla v rámci jednotlivých světových kontinentů. V úvodu jsem si vybral fotbal, jako druh sportovního odvětví, které bude provázet touto prací. Na jeho příkladu tedy konkrétně uvedu popisovanou organizaci.

---

<sup>11</sup> Srovnej ČORBA, Jozef et al. Otázky sportovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, s. 11. ISBN 978-80-904024-1-6.

Na vrcholu pomyslné pyramidy stojí Mezinárodní federace fotbalových asociací - FIFA<sup>12</sup> založená jako sdružení podle švýcarského práva. O stupeň níže stojí konfederace UEFA – Unie evropských fotbalových asociací<sup>13</sup>, která je také sdružením založeným podle norem švýcarského práva. Národní asociace, které jsou členy UEFA, jsou zároveň i členy FIFA. Teoreticky se dá UEFA považovat také za vrchol pomyslné pyramidy. Může samostatně organizovat mezinárodní soutěže (1x za 4 roky mistrovství Evropy) a také soutěže mezi kluby z jednotlivých národních soutěží. To vše, ale za podmínek a pravidel, které vydává FIFA. Na národní úrovni je pak další stupeň představován Fotbalovou asociací České republiky (dříve Českomoravský fotbalový svaz – ČMFS). Jedná se o spolek založený podle českého práva, jehož členy jsou pak jednotlivé amatérské a profesionální fotbalové kluby, které představují nejnižší článek v organizačním systému. Jejich právní formou je spolek a v případě profesionálních klubů (klubů, jejichž týmy se účastní I. a II. nejvyšší soutěže) je povinná právní forma obchodní korporace – akciové společnosti.<sup>14</sup> Členy FAČR jsou pak i jednotliví fotbalisté, kteří však stojí svým způsobem vně pyramidového systému.

Primární kritérium, podle kterého může sport dělit, je rozdělení dle jednotlivých sportovních odvětví. Oddělujeme také sport ženský od sportu mužského, popřípadě rekreační sportovní činnost od výkonnostní/vrcholové sportovní činnosti. Nejdůležitější pro účely této práce však je dělení na sporty individuální a kolektivní a dělení na amatérský a profesionální sport. Znaky typické pro kolektivní a individuální sport budu podrobněji zkoumat v dalších kapitolách, proto bych na tomto místě primárně uvedl rozdíly mezi výkonem profesionální a amatérské sportovní činnosti. Zásadní rozdíl mezi amatérem a profesionálním sportovcem je, že pro profesionálního sportovce je výkon sportovní činnosti primární a v naprosté většině jediný příjem zajišťující uspokojení jeho životních potřeb. Odměnou amatérů za jejich činnost je pouze případný sportovní úspěch a pozitivní vliv výkonu sportovní činnosti na jejich zdraví, popřípadě sociální status apod. Od těchto dvou kategorií může být také odlišován sportovec poloprofesionál/neamatér. Je to takový sportovec, který sportovní činnost vykonává vedle jiné činnosti, která je pro něj hlavním zdrojem příjmů, ale i za výkon sportovní

---

<sup>12</sup> Fédération Internationale de Football Association

<sup>13</sup> Union of European Football Associations

<sup>14</sup> Srovnej SLUKA, Tomáš. Profesionální sportovec: (právní a ekonomické aspekty). Vyd. 1. Praha: Havlíček Brain Team, 2007, s. 38-43. ISBN 978-80-903609-5-2.

činnosti mu náleží určitá finanční odměna. Pro účely této práce bude dále takovýto sportovec považován plně za profesionála ať už v kolektivním nebo individuálním sportu, protože podmínky výkonu profesionální sportovní činnosti jsou na tento případ aplikovatelné bez dalšího, jde pouze o zmenšení objemu času, ve kterém je činnost vykonávána.

Dále v mé práci tedy budu posuzovat právní postavení sportovců vykonávajících profesionální sportovní činnost.

## 2. Individuální profesionální sportovec de lege lata

Jak už jsem uvedl, tak český právní řád nezná definici pojmu sportovec, profesionální sportovec nebo výkon (profesionální) sportovní činnosti. Profesionální sport je spojen s komercializací a v dnešní době generuje nemalé finanční prostředky, jak jednotlivým obchodním korporacím zapojeným na sportovní činnosti od klubů, přes výrobce sportovních potřeb až po televizní a jiné sdělovací prostředky, tak také jednotlivým ať už individuálním nebo kolektivním profesionálním sportovcům. Vrchnostenským zájmem státu je samozřejmě takové finanční prostředky vytvořené/získané na jeho území příslušně zdanit a odvést do státního rozpočtu získané peníze. Předmětem daně z příjmů jsou dle zákona o daních z příjmů příjmy ze závislé činnosti, příjmy ze samostatné činnosti (dříve z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti), příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy<sup>15</sup>. ZDP tedy v teoretické rovině umožňuje 3 varianty nahlížení na profesionálního sportovce: 1. profesionální sportovec jako OSVČ provozující živnost, 2. profesionální sportovec jako OSVČ vykonávající nezávislé povolání a za 3. profesionální sportovec jako zaměstnanec.<sup>16</sup>

V této kapitole bych chtěl analyzovat právní statut individuálního profesionálního sportovce v českém právním řádu, a to jako OSVČ provozující živnost a OSVČ vykonávající nezávislé povolání.

### 2.1 Individuální sportovec jako OSVČ provozující živnost

Zákon o daních z příjmů neobsahuje legální definici pro osobu samostatně výdělečně činnou. Taková definice je pro účely určení účasti na důchodovém pojištění obsažena v §9 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění<sup>17</sup>, který za OSVČ považuje osobu, která ukončila povinnou školní docházku, dosáhla věku alespoň patnácti let a vykonává samostatnou výdělečnou činnost popřípadě, spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti (dle §13 ZDP se toto týká spolupráce manželů). V třetím odstavci téhož paragrafu pak rozlišuje zákon šest možných okruhů druhů samostatných

<sup>15</sup> § 3 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> KUKLÍK, Jan et al. Sportovní právo. Praha: Auditorium, 2012, s. 173-174. ISBN 978-808-7284-285

<sup>17</sup> zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů

výdělečných činností. V případě výkonu sportovní činnosti připadá vylučovací metodou v úvahu okruh uvedený pod písmeny „b) provozování živnosti na základě oprávnění provozovat živnost podle zvláštního zákona“ a „f) výkon činností neuvedených v písmenech a) až e) a vykonávaných vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmu“. V obou zmíněných případech pak zde zákon odkazuje na příslušná ustanovení ZDP týkajících se právě OSVČ jako živnostníka nebo jako osoby vykonávající nezávislé povolání. Vzhledem k absenci definice OSVČ v ZDP, v provázanosti obou předpisů a v zásadě shodné úpravě samostatné výdělečné činnosti v obou předpisech (byť pro jiné účely) považují pro účely této práce definici OSVČ obsaženou v zákoně o důchodovém pojištění za vhodnou pro aplikaci na sportovce vykonávajícího profesionální sportovní činnost posuzovaného jako OSVČ dle zákona o ZDP.

Nadto stanovuje zákon o důchodovém pojištění podmínku, že příjmy z popsané činnosti (písm. b) a písm. f)) musí být ZDP považovány za příjmy ze samostatné činnosti. Za právě takový příjem ZDP v § 7 odst. 1 písm. b) považuje příjmy ze živnostenského podnikání. Živností je dle §2 živnostenského zákona výkon soustavné činnosti za podmínek že je provozována 1) samostatně, 2) vlastním jménem, 3) na vlastní odpovědnost, 4) za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem. Podmínky samostatné činnosti (OSVČ) a živnosti se tedy částečně překrývají. Abychom tedy mohli o individuálním profesionálním sportovci říct, že je OSVČ provozující živnost musí kumulativně naplnit všechny uvedené podmínky.

Sportovec vykonávající činnost v rámci individuálního sportu je stejně jako kolektivní profesionál členem sportovního klubu. Toto členství je však víceméně formální a jeho důvodem je už nastíněná organizační struktura postavená od základu na členském principu. Členství ve sportovním klubu tedy individuálního profesionálního sportovce nestaví do vztahu podřízenosti vůči danému klubu. Naopak je to právě sportovec, kdo dle svého uvážení rozhoduje, kde a kdy dojde k výkonu sportovní činnosti. Sám sobě tedy organizuje sportovní sezonu popřípadě výhledově i širší časový úsek a sám si určí, kterých z možných turnajů a jiných soutěží se zúčastní. Z toho je zřejmé, že podmínka samostatnosti je splněna.



Z výše zmíněného částečně plyne i naplnění podmínek jednání vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Pokud se individuální sportovec účastní určité sportovní události, tak vystupuje výhradně pod svým jménem. Stejně tak svým jménem, ať už právě při příležitosti nějaké konkrétní soutěže, popřípadě v rámci své přípravy, vstupuje do právních jednání s dalšími subjekty. Na to nám navazuje podmínka vlastní odpovědnosti. Tu můžeme u takového sportovce najít trojí - odpovědnost z právních jednání učiněných svým jménem, určitá finanční odpovědnost (od startovních na turnajích, přes cestovní výdaje až po výdaje spojené se sportovní přípravou a s udržováním trenérského a realizačního týmu) a samozřejmě také odpovědnost sportovní, kdy záleží pouze na daném sportovci respektive kvalitě jeho sportovní činnosti, jak bude úspěšný v konkurenci ostatních sportovců.

Hlavní motivací každého sportovce bez rozdílu je dosažení sportovního úspěchu v podobě výhry. Profesionální sportovec se navíc výkonem sportovní činnosti musí uživit, je to hlavní zdroj jeho příjmů a čím více bude sportovně úspěšný, tím bude i jeho odměna vyšší. Je tedy evidentní, že individuální sportovec vykonává svou činnost jak za účelem dosažení sportovního úspěchu, tak za účelem dosažení zisku.

Kritériu soustavnosti výkonu sportovní činnosti bude věnována celá jedna část podkapitoly v následujícím textu. Proto si zde dovolím pouze konstatovat, že sportovní činnost je činnost vykonávaná soustavně, ať už jde o sport kolektivní nebo individuální.

Živnostenský zákon dále stanovuje podmínky, za kterých může fyzická osoba, v našem případě tedy sportovec, provozovat živnost. Podmínky se dělí na všeobecné a zvláštní. Na živnost sportovce se vztahují zejména podmínky všeobecné, zvláštní se týkají odborné a jiné způsobilosti potřebné pro výkon jiné než volné živnosti, a jak uvedu níže, tak výkon sportovní činnosti může spadat spíše jen pod živnost volnou. Sportovec tedy musí splnit dvě základní podmínky, jimiž jsou plná svéprávnost a bezúhonnost. Svěprávnost NOZ definuje jako „*způsobilost nabyvat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)*.“<sup>18</sup> Okamžik, kdy se člověk stává plně svéprávným je dovršení osmnáctého roku věku. Občanský zákoník však umožňuje nabytí svéprávnosti i před tímto okamžikem, a to uzavřením manželství, nebo přiznáním svéprávnosti za zákonem stanovených podmínek. Také přímo živnostenský zákon odkazuje na další institut, jímž se dá nahradit podmínka plné

---

<sup>18</sup> §15 odst. 2 zákona č. č. 89/2012 Sb., v platném znění

svéprávnosti. Tím je „*přivolení soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k provozování podnikatelské činnosti*“<sup>19</sup> Na rozdíl od situace v době platnosti starého občanského zákoníku již tedy není striktní podmínkou pro výkon živnosti dovršení osmnácti let věku, jak bylo stanoveno v živnostenském zákoně před jeho novelizací v souvislosti s NOZ. Bezúhonnost zákon vymezuje negativně. Říká, že bezúhonnou není taková osoba, „*kteřá byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin spáchan v souvislosti s podnikáním, anebo s předmětem podnikání, o který žádá nebo který ohlašuje, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena*“<sup>20</sup> Bezúhonnost se tedy zkoumá jak v době vzniku živnostenského oprávnění, tak i v průběhu výkonu živnosti (taktéž podmínka svéprávnosti musí být naplněna po celou dobu). Posuzovaná osoba tedy nesmí spáchat úmyslný trestný čin v souvislosti s podnikáním. Pokud tedy individuální profesionální sportovec naplní obě kladené podmínky, může mu být uděleno živnostenské oprávnění. Otázkou pak je k jaké konkrétní živnosti.

Jak už jsem naznačil, tak pro výkon živnosti volné požaduje zákon pouze splnění všeobecných podmínek. V příloze č. 4 k živnostenskému zákonu nalezneme výčet oborů činností spadajících pod volnou živnost. Pod č. 74 je uveden obor „*Provozování tělovýchovných a sportovních zařízení a organizování sportovní činnosti*“, jako jedna z částí obsahové náplně tohoto oboru činnosti je i „*činnost výkonných sportovců, případně rozhodčích, provozovaná samostatně a za účelem dosažení zisku*“. Že individuální profesionál vykonává sportovní činnost samostatně a za účelem dosažení zisku jsem zhodnotil již výše. V příloze č. 2 živnostenského zákona je pak ještě uvedeno „*Poskytování tělovýchovných a sportovních služeb*“ jako druh živnosti vázané. Popsané obsahové činnosti se však reálnému podobě výkonu sportovní činnosti neblíží a druhým problémem by pro sportovce bylo přistoupení podmínky odborné způsobilosti stanovené §24 živnostenského zákona. Ta by se, ať už vzhledem k prokázání odborného vzdělání nebo vykonané praxe zejména u mladých profesionálních sportovců, splňovala velmi těžce. Proto je možno na výkon sportovní činnosti v individuálním profesionálním sportu aplikovat toliko zmíněnou živnost volnou.

---

<sup>19</sup> §6 odst. 1 písm. a) zákona č. 455/1991 Sb., v platném znění

<sup>20</sup> §6 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., v platném znění

Pokud by tedy naplnil všeobecné podmínky živnostenského zákona lze individuálního profesionálního sportovce považovat za OSVČ provozující volnou živnost uvedeného oboru činnosti.

## ***2.2 Individuální sportovec jako OSVČ vykonávající nezávislé povolání***

Další nastíněnou formou výkonu sportovní činnosti je výkon nezávislého povolání. Definici OSVČ jsem rozebíral již výše a uvedl jsem, že aby mohl být sportovec osobou samostatně výdělečně činnou, tak musí ukončit povinnou školní docházku, být starší 15ti let a vykonávat takovou činnost, jejíž příjmy ZDP považuje za příjmy ze samostatné činnosti. Za takový příjem je označen v §7 odst. 2 písm. c) ZDP i příjem z výkonu nezávislého povolání. K výkonu nezávislého povolání není potřeba, na rozdíl od výkonu živnosti, udělení žádného veřejnoprávního oprávnění. To však nevyklučuje nutnost výkonu sportovní činnosti vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku. Tyto podmínky považuji ze strany individuálního profesionálního sportovce za splněné, respektive jejich naplnění jsem zkoumal vzhledem k podmínkám §2 živnostenského zákona.

V případě, že tedy mluvíme o profesionálním sportovci v individuálním sportu, který je starší 15 let, dokončil povinnou školní docházku a nesplňuje podmínky živnostenského zákona, nebo nechce být živnostníkem, lze ho v rámci platných právních předpisů považovat za OSVČ vykonávající nezávislé povolání.

## ***2.3 Řešení de lege ferenda***

Vzhledem k nové definici podnikání respektive podnikatele obsaženou v novém občanském zákoníku (hlouběji rozeberu níže u kolektivního profesionála) lze považovat sportovce za podnikatele, jak v případě kdy vykonává sportovní činnost jako živnostník, tak i v případě výkonu nezávislého povolání. U osob vstupujících s takovým sportovcem do právních jednání tedy z hlediska jejich ochrany poskytované jim občanským zákoníkem nehraje roli, jestli je druhá strana OSVČ živnostníkem, nebo OSVČ vykonávající nezávislé povolání.

Důležité je ale zamyslet se, která forma výkonu sportovní činnosti je vhodnější pro sportovce z jeho pohledu, případně z pohledu státu. Když to pojmu zjednodušeně,

tak hlavní užitek státu založený regulací výkonu sportovní činnosti jsou daňové příjmy, z nichž hlavním je daň z příjmu. Stát daní živnostníka a osobu vykonávající nezávislé povolání naprosto totožně, státu tedy může být de facto „jedno“ v jaké z forem bude výkon sportovní činnosti probíhat. Na druhé straně je rozdíl zcela zjevný. Při výkonu nezávislého povolání není potřeba získání žádného veřejnoprávního povolení. Sportovec se může bez dalšího stát profesionálem již ve svých 15 letech (při dokončení povinné školní docházky). Nová úprava jak v živnostenském zákoně tak v NOZ sice umožňuje výkon živnosti dříve než po dosažení zletilosti, ale v případě každé možnosti, kdy zákon umožňuje překonat podmínku zletilosti, musí sportovec, jeho zákonný zástupce a příslušný soud vynaložit úsilí a prostředky k dosažení kýženého cíle. Překážka dosažení minimální věkové hranice 18 let je tedy odstraněna, ale stejně je na sportovce kladena administrativní a finanční zátěž, která existovat vůbec nemusí.

Problémem by pro sportovce také mohla být podmínka bezúhonnosti. Existuje spousta tzv. bojových nebo jiných kontaktních sportů, kde si dovedu představit například možnost i úmyslného ublížení na zdraví ze strany jednoho sportovce vůči druhému, nebo například vůči rozhodčímu. V krajním případě by tedy nemusel být takový sportovec, teoreticky považovaný za OSVČ vykonávající živnost, brán jako bezúhonný ve smyslu živnostenského zákona a tedy mohl být zbaven možnosti výkonu sportovní činnosti.

Myslím si proto, že pro stát i sportovce samotné by bylo příhodnější pevně zakotvit v právním řádu individuálního profesionálního sportovce jako osobu samostatně výdělečně činnou vykonávající nezávislé povolání, která je považována za podnikatele dle ustanovení §420 odst. 2 NOZ. Pokud by se i přesto sportovec chtěl, nebo potřeboval stát živnostníkem z důvodu výkonu i jiné další činnosti než sportovní, tak mu v tom nic nebrání.

### 3. Kolektivní profesionální sportovec de lege lata

Jak jsem uvedl výše, tak český právní řád v současnosti i v době platnosti a účinnosti starého občanského a obchodního zákoníku teoreticky umožňoval tři možnosti zařazení profesionálního sportovce pod zákonnou úpravu. První možnosti, tedy považování sportovce za OSVČ vykonávající živnost, jsem se věnoval v předchozí kapitole a jak z dřívějšího tak i z následujícího textu je logicky patrné, že na kolektivní profesionální sport (sportovce) toto není aplikovatelné. Zbývá tedy vypořádat se s dvěma dalšími možnostmi, tedy profesionálem jako osobou samostatně výdělečně činnou vykonávající nezávislé povolání a profesionálem jako zaměstnancem.

Cílem této kapitoly bude tedy zhodnotit právní postavení kolektivního profesionálního sportovce z hlediska platných a účinných právních předpisů, zejména živnostenského zákona, nového občanského zákoníku a zákoníku práce, ale také dle judikatury Nejvyššího správního soudu a práva Evropské unie včetně judikatury Evropského soudního dvoru. Závěrem této kapitoly by mělo být určení, v jakém právním postavení se nachází, respektive by se měl nacházet kolektivní profesionál a jak se s tímto právním problémem vypořádat.

#### 3.1. *Znaky závislé práce a kolektivní profesionální sportovec*

FV této podkapitole budu posuzovat, jestli kolektivní profesionální sportovec svou činností naplňuje jednotlivé znaky závislé práce a zda jde kategoricky označit jeho činnost za závislou práci bez dalšího.

Základní 4 znaky závislé práce stanovuje zákoník práce v § 2 odst. 1 a je to **výkon práce** 1. ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, 2. podle pokynů zaměstnavatele, 3. jménem zaměstnavatele a za 4. to je výkon takové práce osobně zaměstnancem. Zákonem č. 365/2011 Sb. (dále jen novela) byl s účinností k 1. 1. 2012 novelizován zákoník práce a došlo k změně definice závislé práce a tedy k úpravě znaků, jejichž naplněním je zkoumaná činnost považována za závislou práci. Původní širší pojetá definice závislé práce byla zúžena a některé původní pojmové znaky závislé práce byly přesunuty do § 2 odst. 2 zákoníku práce, a dle důvodové zprávy k novele jsou považovány za podmínky, za kterých má být závislá práce

v souladu s dalšími ustanoveními zákoníku práce vykonávána. Nicméně i naplnění těchto podmínek je potřeba zkoumat, abych mohl tvrdit, zda profesionální sportovní činnost z hlediska kolektivních sportovců je či není závislou prací. Ale ani takto by to nebylo dostačující. Musíme také vycházet z obecného právního rámce, kde nám obecné zásady občanského práva stanovují další znaky jako dobrovolnost a úplatnost<sup>21</sup>. A v neposlední řadě musíme zkoumat naplnění znaků, které dovedl NSS v rámci své rozhodovací činnosti.

V následujících podkapitolách budu tedy posuzovat jednotlivé znaky závislé práce v souvislosti s tím, jestli dochází k jejich naplnění činností profesionálního sportovce v kolektivním sportu.

### **3.1.1 Vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance**

V každém kolektivním sportu, ať už na amatérské nebo profesionální úrovni, existuje v rámci klubu a následně týmu/družstva určitá hierarchie. Tato hierarchie není obecně vzato nijak zvlášť odlišná od systému v jakékoliv jiné běžné obchodní korporaci vyvíjející obchodní činnost. Profesionální sportovní klub vyvíjí obchodní činnost skrze sportovní činnost hráčů. Hráči jsou ve své činnosti vedeni, korigováni trenérem týmu, respektive jeho spolupracovníky. Pouze pokud trenér rozhodne, že hráč v určitém utkání nastoupí, tak hráč může nastoupit, trenér také rozhodne na jakém postu a s jakými úkoly daný hráč nastoupí. Každý klub má určité sportovní vedení, kde nad osobou trenéra stojí další osoba zpravidla sportovní ředitel. Od této osoby trenér přijímá úkoly a cíle, jak pro svoji osobu, tak pro hráče a tým jako celek. Sportovní vedení zase odpovídá za svou činnost vedení klubu, u korporace ve formě akciové společnosti, kterými kluby zpravidla jsou, tedy odpovídá představenstvu<sup>22</sup>.

O tom, že profesionál je ve vztahu podřízenosti k vedení klubu (tedy případnému zaměstnavateli) a ten naopak ve vztahu nadřízenosti, není důvod pochybovat.

---

<sup>21</sup>Srovnej ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 109. Studie lidských práv, č. 2. ISBN 80-871-4672-7.

<sup>22</sup>Vycházel jsem z vnitřní klubové struktury klubu AC Sparta Praha, dostupné k 4. 9. 2014 z WWW: <http://www.sparta.cz/cs/klub/o-sparte.shtml>

### 3.1.2 Výkon činnosti podle pokynů zaměstnavatele

Dalším požadavkem, abychom mohli určitou činnost označit za závislou práci, je její výkon na základě pokynů zaměstnavatele. To samozřejmě úzce souvisí s nadřízeností zaměstnavatele, který díky tomu oprávněn udělovat závazné pokyny svému zaměstnanci a ten je povinen ze své pozice podřízeného se jimi řídit. Někdo by mohl namítat, že právě tento znak nebude u činnosti profesionálů. I sportovní laik vnímá, že v různých sportech jsou v různých týmech sportovci, jejichž kvalita, osobnost popřípadě zkušenosti převyšují jejich spoluhráče. U některých těchto hráčů mluvíme o tom, že mají volnost ve svém počínání na hřišti, dokonce mohou mít i nějaké úlevy v rámci tréninkových jednotek, ale to neznamená, že by byli vyňati z působnosti pokynů trenéra popřípadě sportovního vedení jako zástupců zaměstnavatele. Každý tým je na počátku sportovní sezony postaven před splnění cílů daných vedením klubu. Musí se umístit v ligové tabulce na vytyčené pozici, jsou na něj kladeny nároky umístění v evropských pohárech, pokud se jich účastní.

Stejně tak určití jednotliví hráči jsou postaveni před individuální úkoly. Typickým příkladem mohou být kapitán týmu a „útočná hvězda“ týmu. Kapitánem je obvykle zkušenější hráč, jehož osobnost je přirozenou autoritou vůči ostatním hráčům týmu. Ten může díky své pozici mít určitou volnost oproti jiným hráčům a nemusí na něj být kladeny úplně stejné nároky jako na řadové členy týmu, nicméně jsou na něj kladeny jiné nároky, kdy odpovídá za tým jako celek jak na hřišti tak i mimo něj. Jeho úkolem je vést mladší a méně zkušené hráče, být jim oporou v případech, kdy to potřebují, i prostředníkem v komunikaci s vedením klubu, tedy „zaměstnavatelem“. Postavení takového hráče je dle mého soudu srovnatelné s vedoucím pracovníkem jakékoliv jiné korporace vykonávající nějakou výrobní nebo obchodní činnost.

Obdobně jsou na tom tzv. kreativní a útočné hvězdy týmu, od nichž se čeká, že svůj tým lidově potáhnou, budou to oni, kteří zařídí skórování gólů a vytváření gólových příležitostí pro své spoluhráče. S tím je samozřejmě spojeno, že takový hráč je oproštěn od plnění určitých pokynů, které jinak zbytek týmu plnit musí. To ale určitě neznamená, že nejedná podle pokynů. Jen jeho role v týmu je odlišná a jsou mu udělovány pokyny jiné, s tím byl do klubu vedením (zaměstnavatelem) angažován. Proto jsou úvahy o tom, že takový profesionál nevykonává svou činnost podle pokynů,

ale pouze dle svého vlastního uvážení vlastní vůle, mělo by na něj tedy teoreticky nahlížet jako na OSVČ mezi ostatními „zaměstnanými“ spoluhráči. Zase i v tomto případě lze bez většího zamyšlení najít srovnání s osobou, která je v zaměstnaneckém poměru a bezpochyby vykonává závislou práci. Stačí si vzít osobu zastávající pozici, od níž je vyžadována vysoká míra samostatnosti a kreativity v práci. Typickým příkladem může být copywriter<sup>23</sup> zaměstnaný v nějaké reklamní či marketingové agentuře. Zpravidla dostane pouze určité obecné zadání na zpracování reklamy a musí se v rámci své kreativity a jiných kvalit s daným úkolem vypořádat a nejsou mu udělovány konkrétní pokyny, jak má výsledku docílit, ale pouze pokyn, jaký má být výsledek.

Dle mého názoru lze konstatovat, že i tento znak závislé práce profesionálové při své činnosti rozhodně naplňují, ať se může na první pohled zdát, že ne u všech by tomu tak muselo být.

### **3.1.3 Výkon činnosti jménem zaměstnavatele**

O tom, že profesionál při výkonu své činnosti tak činní jménem svého klubu, tedy potenciálního zaměstnavatele, by nemělo být pochyb. Každý jednotlivý profesionál je pouze součástí svého týmu jako celku, navenek vystupujícím pod klubovým názvem, klubovými barvami. Účastníkem národní soutěže nebo evropských pohárů není profesionál, ale daný klub a stejně tak je to i s finančními prostředky, které za účast v daných soutěžích plynou. Klub tedy můžeme označit za příjemce výsledků sportovní činnosti hráčů.

### **3.1.4 Osobní výkon činnosti**

Posledním ze základních znaků závislé práce stanovených zákoníkem práce je osobní výkon dané činnosti. Výkon sportovní činnosti je už ze své povahy prováděn osobně. Tréninků a jiné formy přípravy, stejně tak mistrovských utkání popřípadě jiných povinností v rámci klubu se musí hráč účastnit osobně a jeho osobnost jako taková je nenahraditelná. Proto u profesionála nepřípadá v úvahu, že by se mohl nechat zastoupit jinou osobou a rozhodně by to ani nebylo žádoucí ze strany klubu. Navíc

---

<sup>23</sup> Copywriter je specializovaný pracovník, který se zaměřuje na kreativní textové zpracování určitého výrobku a jeho vlastností pro reklamní účely.



vzhledem k povinné registraci každého hráče u příslušných orgánů, tedy v tom případě FAČR a větší či menší známosti/popularitě by ani k něčemu takovému nemohlo dojít bez povšimnutí veřejnosti popřípadě FAČR. Bezpochybně je tedy sportovní činnost vykonávána osobně a tato stránka zvláštního závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by byla naplněna.

### 3.1.5 Podmínky výkonu závislé práce

Jak už jsem naznačil v úvodu této kapitoly tak byl zákoník práce s účinností k 1.1. 2012 novelizován. § 2 odst. 2 nám tedy říká, že *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Tímto jsou tedy stanoveny podmínky, za jakých má být činnost, která je považována za závislou práci, vykonávána.

Abychom posuzovanou činnost mohli odlišit od určitého dobrovolného výkonu, je stanovena podmínka úplatnosti a s tím spojené břemeno nákladu a odpovědnosti, které nese osoba zaměstnavatele. Jeden z rysů profesionálního sportu obecně je, že výkon sportovní činnosti je pro sportovce hlavním zdrojem jeho příjmů, proto můžeme konstatovat, že podmínka úplatnosti by splněna byla. Typické také je, že klub nese náklady spojené s výkonem sportovní činnosti, ať za ně považujeme náklady při pořádání domácího mistrovského utkání<sup>24</sup>, nebo naopak náklady na dopravu týmu na hřiště soupeře, stejně tak jako náklady na sportovní vybavení, tréninkové pomůcky apod.

Podle zákoníku práce v § 78 odst. 1 písmeno a) *„je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“* V tuto dobu má tedy vykonávat nebo být připraven k výkonu činnosti na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. U profesionálů považujeme za pracoviště tréninkové plochy a zázemí klubu a v případě konání mistrovského utkání přímo stadion ať už hostujícího nebo domácího klubu. Jiným dohodnutým místem může

---

<sup>24</sup> Utkání odehrávající se na domovském stadionu klubu, který je zodpovědný za jeho pořádání x venkovní utkání se odehrává na stadionu jiného klubu

být v případě profesionálů místo, kde plní své smlouvené povinnosti týkající se popularizace klubu, popřípadě jeho marketingových aktivit nebo takových aktivit ve prospěch některého ze sponzorů klubu. Výkon činnosti na výše zmíněných místech nečiní profesionálové v době dle svého uvážení nebo dle nějaké nahodilosti, ale právě naopak v přesně daných časech určených klubem. Ten určí, kdy a kde se budou konat jednotlivé tréninky, kdy se mají hráči dostavit k odehrání domácího mistrovského utkání, nebo k cestě na hřiště soupeře. Ke každému utkání určí trenér hráče, kteří začnou v utkání v základní sestavě. Další hráče nominované na utkání bychom považovat za připravené k výkonu sportovní činnosti dle pokynů trenéra, potažmo klubu. Znovu tedy považují podmínky stanovené zákoníkem práce pro výkon závislé práce za splněné při výkonu sportovní činnosti profesionálů. Konkrétní problematikou pracovní doby, tak jak je stanovena zákoníkem práce a její vhodností a aplikovatelností na výkon sportovní činnosti se budu věnovat ještě v textu dále.

### **3.1.6 Soustavnost**

Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 5. 12. 2012<sup>25</sup> judikoval, že kromě již posouzených čtyř znaků závislé práce vyplývajících ze zákoníku práce, je třeba při posuzování dané činnosti jako závislé práce také přihlídnout ke kritériu soustavnosti výkonu takové činnosti. Soustavnost je dle § 420 odst. 1 občanského zákoníku<sup>26</sup> je také znakem činnosti, již vykonává podnikatel. S jejím definováním si tedy vypomohu v komentáři k obchodnímu zákoníku. Soustavnost nemusí znamenat, že daná činnost je nepřetržitá nebo trvalá, ale nesmí to být činnost nahodilého nebo ojedinělého charakteru, popřípadě činnost vykonávaná pouze výjimečně. Předpokladem soustavnosti je opakovanost jednotlivých jednání, přičemž musí jít o opakovanost záměrnou, nikoli vyplývajících z výjimečných, nahodilých a nepředvídaných okolností.<sup>27</sup> Tyto podmínky teď vztáhneme na výkon sportovní činnosti. Během mistrovské sezony jsou hráči v tréninkovém režimu, který čítá prakticky jednu tréninkovou jednotku denně. K tomu je zápasový režim jednoho mistrovského utkání týdně, s výjimkou například reprezentační přestávky, popřípadě hráči klubu, jež se

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp.zn. 3 Ads 65/2012 – 30.

<sup>26</sup> Zákon č. 89/2012 Sb.

<sup>27</sup> PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. Komentář k obchodnímu zákoníku: (s přihlídnutím k evropskému právu). 4. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 29. ISBN 80-735-7010-6

účastní evropských pohárů, mají zápasové vytížení větší. To znamená, že nějaká nahodilost nebo ojedinělost zde určitě nemá místo. Tréninky i zápasy se opakují v pravidelných časech a jsou předem přesně stanoveny a plánovány. Soustavnost tedy určitě lze považovat za znak výkonu sportovní činnosti.

### 3.1.7 Shrnutí

V úvodu této části jsem položil otázkou, zda výkon sportovní činnosti profesionálního kolektivního sportovce lze považovat za závislou práci, tak jak jí stanovuje zákon a právní praxe. Postupně jsem analyzoval jednotlivé znaky závislé práce i podmínky, za kterých má být vykonávána. Došel jsem k tomu, že profesionální fotbalista vykonává sportovní činnost: ve **vztahu podřízenosti** k svému klubu, respektive jeho vedení, které je k němu naopak ve vztahu nadřízenosti; **dle pokynů** klubu zprostředkovaných trenéry a realizačním týmem; **jménem** svého klubu podává sportovní výkony **osobně**; za svůj výkon sportovní činnosti pobírá **odměnu** a činí tak v **době určené** mu klubem a **místech**, které klub stanoví a činí tak **opakovaně a záměrně**.

Je tedy zcela nepochybné, že výkon činnosti profesionálního kolektivního sportovce lze bez dalšího považovat za výkon závislé práce, jak dle základních ustanovení zákoníku práce, tak dle ustálené judikatury NSS, jež se týká určení činnosti jako práce závislé. Tímto ale nechci říct, že se má na profesionála nahlížet jako zaměstnance bez dalšího a restriktivně vynucovat všechna pravidla stanovená zákoníkem práce. Nicméně je konečně potřeba se vypořádat s tím, že dikce zákoníku práce profesionála považuje za osobu vykonávající závislou činnost a zároveň nám i v § 3 dává možnost vypořádat se specifičností výkonu sportovní činnosti a nevhodností rigidní podoby některých ustanovení zákoníku práce tím, že umožňuje úpravu výkonu závislé práce zvláštním právním předpisem.

### ***3.2. Postavení kolektivního profesionálního sportovce v českém právním řádu dle judikatury Nejvyššího správního soudu***

Nejvyšší správní soud narazil ve své rozhodovací praxi na výkon sportovní činnosti skrze daňové povinnosti profesionálních sportovců ve dvou svých rozhodnutích. Nutno říci, že obě rozhodnutí NSS byla vydána v době před zmíněnou novelou zákoníku práce i proto jsem považoval za důležité a nutné pro posouzení výkonu sportovní činnosti zkoumat i podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána a se kterými tedy NSS pracoval ještě jako se znaky závislé práce.

První rozhodnutí NSS z roku 2011<sup>28</sup> se týkalo profesionálního kolektivního sportovce (zde konkrétně hokejisty), kterému byla místně příslušným finančním úřadem dodatečně doměřena daň z příjmů včetně penále. Spornou otázkou mezi finančním úřadem a daným hokejistou byla otázka cestovních náhrad. Hráč dojížděl z místa svého bydliště na stadion klubu, s nímž měl uzavřenou hráčskou smlouvu, podle které bere na vědomí, že pro účely daně z příjmu je považován za OSVČ<sup>29</sup> a jeho odměny podléhají zdanění dle příslušných ustanovení zákona o daních z příjmů. Hráč své cesty z bydliště na stadion klubu za účelem absolvování tréninků a utkání klubu nárokoval jako výdaje za účelem snížení daňového základu. Finanční úřad neuznal tyto výdaje jako oprávněné, kdy jako místo výkonu činnosti určil právě stadion klubu, jehož byl daný hokejista hráčem a cesty tím označil za soukromou dopravu, která nemůže být nárokována jako výdaj. Hráč však tvrdil, že svou sportovní činnost vykonává nejen na stadion svého klubu, ale i na jiných místech a odvolal se ve věci k příslušnému krajskému soudu. Krajský soud ve věci rozhodl tak, že také označil cestovní náhrady jako daňově neuznatelné, ale na základě jiného právního posouzení věci. Krajský soud došel ve svém rozsudku k závěru, že smlouva, která byla uzavřena mezi hráčem a klubem, je pouze zastřený pracovněprávní úkon.<sup>30</sup> Ten hokejista napadl kasační stížností.

Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku vyslovil názor, že kolektivní profesionální sportovec může ve vztahu ke klubu, za nějž vykonává sportovní činnost,

---

<sup>28</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.11. 2011, sp.zn. 2 Afs 16/2011 - 78

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.11. 2011, sp.zn. 2 Afs 16/2011 – 78, odst. 14

<sup>30</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.11. 2011, sp.zn. 2 Afs 16/2011 – 78, odst. 16

být jak v základním pracovněprávním vztahu, tak vystupovat jako OSVČ která s klubem uzavře inominátní smlouvu podle starého občanského zákoníku. NSS tvrdí, že výkon sportovní činnosti profesionála není jednoduše podřaditelný pod pojem závislé práce současně, však uvádí: „že výše uvedené neznámá, že by mezi profesionálním sportovcem a klubem, za který hraje, pracovní smlouva uzavřena být nemohla či dokonce nesměla. Nejvyšší správní soud takto zastává názor, že za současné situace značné nejasnosti právního postavení profesionálních sportovců (...) stát nemůže vynucovat jen jednu z možných forem jejich smluvní spolupráce s kluby, a to ani prostřednictvím daňové politiky“.<sup>31</sup> Jako argumenty pro to, že výkon sportovní činnosti nenaplnuje znaky závislé práce, uvádí několik bodů. Prvním je, že sportovní činnost je natolik specifická, že o jejím výkonu nelze říct, že je prováděn v „pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele“. Hlavně uvádí další povinnosti profesionála jako udržování se dobré fyzické a psychické kondici. To dále rozvádí v odst. 38, kde tvrdí, že sportovec tak činí mimo pomyslnou pracovní dobu. Toto nepovažuji za dostatečně relevantní k tomu, abychom tvrdili, že nejsou naplněny znaky závislé práce. Dle mého názoru je tato hráčova činnost, ke které se sice zavazuje smluvně, naprosto ztotožnitelná se zvyšováním a prohlubováním kvalifikace u většiny druhů běžných povolání. Takovou činnost určitě nelze omezit jen na pracovní dobu a určitě nebude vykonávána pouze na pracovišti zaměstnavatele, vzhledem k stálému vývoji většiny oborů lidské činnosti by takové omezení pro určitého konkrétního zaměstnance v delším časovém horizontu znamenalo nemožnost plnohodnotného výkonu svého povolání.<sup>32</sup>

Zbytek bodů, které NSS ve svém rozhodnutí dále zohledňuje, dle mého soudu už ale nejsou argumenty k tomu, že sportovní činnost nenaplnuje znaky závislé práce, ale argumenty směřující k nevhodnosti užití zákoníku práce v podobě jaké je (byl v době vydání rozhodnutí) na výkon sportovní činnosti. NSS dále rozvíjí svůj argument ohledně pracovní doby a s tím souvisejícím nárokem zaměstnance na přestávku v práci a dobu odpočinku. Tento argument můžeme zčásti brát jako opodstatněný, ale konkrétně se k této problematice dostanu v dalších kapitolách. Další problém, který

---

<sup>31</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.11. 2011, sp.zn. 2 Afs 16/2011 – 78, odst. 31

<sup>32</sup> Srovnej Morávek, Jakub. O závislé práci, profesionálním sportu a kompletní sbírce. In: Mezinárodní vědecká konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby, 3. – 5. 10. 2012, Zámecký hotel Třešť, dostupné k 8.9. 2014 z WWW: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/009.html>

NSS namítá vzhledem k aplikaci zákoníku práce, je dle něho výrazná specifická v odměňování hráčů. V rozsudku NSS uvádí, že na rozdíl od typického odměňování zaměstnanců založeném na tarifní odměně, nebo odměně odvislé od odpracovaných hodin popřípadě splněných úkolů, je výše odměny u profesionálů daná úspěchem celku a že do ní nepromlouvá právě individuální nasazení nebo úspěšnost jednotlivců. V tom ale s názorem soudu nesouhlasím. Ano každý hráč má určitou základní fixní odměnu a zbytek závisí na dalších okolnostech, ale těmi nejsou jen úspěch týmu jako celku. Naprosto běžně je složkou odměn část závisící na hráčem odehraných utkáních/minutách za svůj klub, což si myslím naprosto odpovídá dle soudu absentujícím „odpracovaným hodinám“. Stejně tak splněné úkoly jsou dle mého soudu přirovnatelné k složce odměn závislé například u útočných hráčů na vstřelených brankách a obranných hráčů naopak na co nejmenším počtu obdržovaných branek, u brankářů typicky podle počtu udržovaných čistých kont. Nebo pokud bychom to vzali obráceně, tak odměna na základě dosažených výsledků není nic co bychom nenalezli i v jiných profesích, typicky u jakéhokoliv typu prodeje. Stejně tak je v této oblasti typická odměna pro celý prodejní tým, pokud splní předem určený cíl. Co ale problémem už je a na co také NSS upozorňuje, to jsou disciplinární postihy hráčů a možnost ukládat jim pokuty, k čemuž se ve smlouvě s klubem svolují. Tento institut je pro kolektivní profesionální sport imanentní a jeho fungování v praxi je třeba v souvislosti se zákoníkem práce řešit, protože ten v § 346b odst. 1 říká, že „Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.“ Rozpor s tímto ustanovením se pokusím vyřešit níže.

NSS soud ve svém rozsudku zhodnotil, že zákoník práce nelze jednoduše aplikovat na výkon sportovní činnosti profesionálním kolektivním sportovcem, a v rámci důrazu na smluvní volnost stran a nezasahování do fungující praxe se přiklonil k názoru, že činnost profesionála jako OSVČ vykonávajícího nezávislé povolání je v souladu se zákonem a vyhovuje i daňovým předpisům a požadavkům státu na zdanění výdělečné činnosti profesionála. Tento svůj názor potvrdil i v dalším rozsudku vydaným v srpnu roku 2012.<sup>33</sup> Tentokrát se spor týkal profesionálního fotbalisty a k NSS se

---

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 01.08. 2012, sp.zn. 2 Afs 22/2012 – 31

opětovně dostal z důvodů rozporů profesionála a příslušného finančního úřadu jako správce daně. Znovu vyslovil, že pokud se hráč svobodně uzavřel smlouvu s klubem, vystupujíc jako OSVČ (zvláště pokud se hráč dále choval jako OSVČ vůči finančnímu úřadu), tak ve světle svého původního rozhodnutí a provedené argumentace není důvod nahlížet na hráče jako na zaměstnance, jak sám hráč požadoval. Pokud nahlížím na názor NSS ve věci statutu profesionála pozitivním pohledem, tak je zde nesporná snaha o ochranu stávajícího fungujícího systému, který mezi kluby a profesionály vznikl na základě určitého vývoje ovlivněného vnitřní legislativou jednotlivých sportovních svazů, do nichž promlouvá i evropská a světová legislativa daného sportovního odvětví (jak jsem naznačil výše na základě pyramidového systému organizace sportu). NSS nadřadil smluvní svobodu rigidnímu vynucování řady ustanovení zákoníku práce bez dalšího, což by určitě vedlo k neřešitelným praktickým problémům. Na druhou stranu je otázkou, jestli opravdu můžeme mluvit o tom, že obě strany smlouvy jsou v rovném postavení, nebo zda by se hráč neměl považovat za slabší stranu smlouvy a tím pádem by k němu nemělo být jinak přistupováno (o tom více v následující podkapitole). NSS správně upozornil na to, že v českém právním řádu není postavení profesionálního sportovce nijak konkrétně a přímo zakotveno. Bohužel negativní je, že díky, řekl bych určité benevolenci rozhodnutí, nenastala ani ze strany profesionálů a klubů ani odborné fotbalové a právní veřejnosti potřeba vyřešit problém nezakotvení postavení profesionála v českém právním řádu a to ať už směrem k podřazení pod zákoník práce nebo při rekodifikaci občanského práva pod nově vzniklý občanský zákoník.

### ***3.3 Kolektivní profesionální sportovec ve světle nového občanského zákoníku***

Z výše zmíněného tedy vyplývá, že Nejvyšší správní soud považuje profesionálního kolektivního sportovce za osobu samostatně výdělečně činnou, vykonávající nezávislé povolání a to vše na základě hráčské smlouvy uzavřené s klubem dle § 51 starého občanského zákoníku. Na zákonnou definici osoby samostatně výdělečně činné a výkonu nezávislého povolání nemělo přijetí nového občanského zákoníku vliv. Nový občanský zákoník v § 3028 odst. 3 stanovuje ve větě

---

první: „Není-li dále stanoveno jinak, řídí se jiné právní poměry vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i práva a povinnosti z nich vzniklé, včetně práv a povinností z porušení smluv uzavřených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, dosavadními právními předpisy“. Výjimky uvedené v následujících ustanoveních se smluv uzavíraných profesionály netýkají. I nadále zůstává zachována možnost stran mezi sebou uzavřít i takovou smlouvu, která není jako zvláštní smluvní typ zákonem výslovně upravena a to dle ustanovení § 1746 odst. 2 NOZ. V nové úpravě je vypuštěna část stanovující, že inominační smlouva nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákona, která byl již dříve považována za nadbytečnou a duplikující jiná ustanovení<sup>34</sup>. Nový občanský zákoník také změnil určení platnosti respektive neplatnosti právního jednání. Smlouva mezi profesionálem a klubem tedy nesmí být zdánlivým právním jednáním. V případě zdánlivého právního jednání buď chybí projev vůle zcela, nebo vůle nebyla zjevně projevena vážně nebo nelze zjistit obsah ani výkladem z důvodů nesrozumitelnosti nebo neurčitosti. Smlouva respektive její obsah by byl důvodem neplatnosti, pokud by se přičil dobrým mravům nebo odporoval zákonu za předpokladu, že to smysl a účel zákona vyžaduje. Neplatná by byla smlouva také, pokud by zavazovala k nemožnému plnění.

V případě individuálního profesionála jsem si při posouzení jeho postavení jako OSVČ částečně pomohl definicí ze zákona o důchodovém pojištění. Uvedl jsem, že sportovec by musel být dosáhnout věku 15 let, dokončit povinnou školní docházku a také vykonávat samostatnou výdělečnou činnost vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku odpovídající příslušnému ustanovení ZDP. Na základě toho co jsem uvedl jak k individuálnímu, tak kolektivnímu profesionálnímu sportovci, respektive k jeho statutu nelze profesionála označit za OSVČ, a tudíž si troufám oponovat názoru NSS, že ať už fotbalista nebo jiný kolektivní profesionální sportovec vykonává, jako osoba samostatně výdělečně činná, nezávislé povolání. Myslím, že jsem uvedl dostatek argumentace hovořící o tom, že výkon sportovní činnosti v kolektivních sportech není jménem sportovce ani na jeho vlastní odpovědnost, ale naopak jménem a na odpovědnost klubu, jehož je členem a s nímž uzavírá smlouvu. Nicméně dále pro účely této části mé práce budu vycházet z premisy vyslovené NSS.

---

<sup>34</sup> Srovnej ŠVESTKA, Jiří a kolektiv. Občanský zákoník: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, s. 446-447. Velké komentáře. ISBN 9788074001086



V předchozí podkapitole jsem zmínil také otázku vzájemného postavení stran smlouvy, tedy hráče a klubu. Pro posouzení v jakém vztahu mezi sebou obě strany jsou (dle platné právní úpravy), je primární určit za jaký subjekt tu kterou stranu při vzájemném právním jednání považujeme. Teoreticky může každá ze stran vystupovat jako jeden ze tří možných subjektů a to jako podnikatel, spotřebitel nebo nepodnikatel.

Spotřebitele nám NOZ v § 419 definuje jako „*každého člověka, který mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná.*“ Klub, který je právnickou osobou být spotřebitelem tedy nemůže - pouze každý člověk, ne každá osoba může být spotřebitelem. Obdobně mluví i zákon o ochraně spotřebitele<sup>35</sup>, který počítá se spotřebitelem pouze jako fyzickou osobou. Profesionál fyzickou osobou/člověkem určitě je a první podmínku tedy splňuje. Druhá podmínka požaduje jednání nesouvisející s případnou podnikatelskou činností fyzické osoby i jednání, které nemá základ v samostatném výkonu povolání. V dikci rozhodnutí NSS ale hráč uzavírá s klubem smlouvu jako osoba vykonávající nezávislé povolání a právě v souvislosti s tím ani hráče nemůžeme považovat za spotřebitele.

Definice podnikatele dle NOZ je obsažena v § 420 a také § 421, kde dochází k částečnému navázání na koncepci definice osoby podnikatele ze starého obchodního zákoníku, kdy podnikatelem je každý, kdo je zapsán v obchodním rejstříku a také ten, kdo má k podnikání živnostenské nebo jiné zákonné oprávnění. Všechny kluby, jejichž týmy se účastní I. a II. nejvyšší soutěže tedy profesionálních fotbalových soutěží v České republice jsou obchodními korporacemi. Jsou tedy registrované v obchodním rejstříku a jsou tedy určitě podnikateli podle formy. Nicméně lze je považovat i za podnikatele již podle § 420 odst. 1, který jako podnikatele označuje každého, *kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.* O klubu můžeme říci, že zákonné podmínky pro to, aby byl považován za podnikatele, naplňuje. Podmínky jsou výkon činnosti na vlastní účet a odpovědnost, soustavnost činnosti a výkon činnosti za účelem zisku. Klub vykonává svou činnost s vlastními financemi, dle předem stanoveného finančního plánu s tím, že jeho motivací je vytvoření zisku a činí tak soustavně (viz

---

<sup>35</sup> Zákon č. 634/ 1992 Sb. v platném znění, § 2 odst. 1 písm. a

definice soustavnosti výše). K tomu má také příslušná živnostenská oprávnění - stačí vyhledat namátkově několik různých klubů v živnostenském rejstříku<sup>36</sup>. Z poslední věty citovaného ustanovení plyne, „že osoba je považována za podnikatele pouze ve vztahu k té činnosti, která zahrnuje stanovené podmínky podnikání.“<sup>37</sup> Což nám říká, že pokud podnikatel činí právní úkony nesouvisející přímo s jeho podnikatelskou činností, tak při tomto jednání není považován za podnikatele. Když konkrétně posoudíme právní vztah mezi klubem a hráčem a z něho vyplývající jednání klubu, tak podle mě takové jednání není jednoduše označitelné za učiněné se zřetelem k činnosti klubu jako podnikatele (jinak prováděné např. vůči divákům, sponzorům a jiným obchodním partnerům). Nicméně to nemá na postavení klubu jako podnikatele vliv, protože zmíněné platí pouze pro podnikatele fyzické osoby.<sup>38</sup> Klub tedy podle NOZ je vůči hráči v postavení podnikatele. Zbývá určit, zda hráč je také podnikatelem nebo osobou nepodnikatelskou. Jak už jsem argumentoval výše, tak kolektivní profesionální sportovec nevykonává sportovní činnost samostatně ani na vlastní odpovědnost a účet, nemůžeme ho tedy považovat za podnikatele podle § 420 NOZ a jelikož není zapsán v obchodním rejstříku, tak není podnikatelem ani podle formy.

Došel jsem tedy k tomu, že za současného právního stavu (při předpokladu posouzení vztahu klub – profesionál jako vztahu podle NOZ) bychom měli vztah mezi klubem a jeho hráčem považovat za vztah podnikatel a nepodnikatel. Z toho nám následně vyplývá, že profesionál je vůči klubu v postavení slabší strany. Občanský zákoník má několik institutů k ochraně práv takové osoby. Nicméně povaha vztahu klubu a profesionálního kolektivního sportovce touto úpravou není dostatečně reflektována a není tedy poskytnuta taková ochrana, kterou by profesionál vůči klubu při výkonu své sportovní činnosti potřeboval. Hráč kromě ochrany poskytovanou občanským zákoníkem potřebuje také konkrétnější a cílenou ochranu, kterou NOZ poskytnout nemůže. Jde například o otázky odměňování hráčů v souvislosti s platební neschopností klubu a s tím související možností ukončit smlouvu a podobné možné problémy vyplývající z charakteru vztahu hráče a klubu, který prostě reálně není vztahem klubu jako podnikatele. V takovém případě by klub pak měl poskytovat plnění

---

<sup>36</sup> Dostupné z WWW: [http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps\\_cacheWEB.sh?VSS\\_SERV=ZVWSBJFND](http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJFND)

<sup>37</sup> LAVICKÝ, Petr a kolektiv. Občanský zákoník: komentář. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 1068. Velké komentáře. ISBN 978-807-4005-299

<sup>38</sup> Srovnej LAVICKÝ, Petr a kolektiv. Občanský zákoník: komentář. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 1068. Velké komentáře. ISBN 978-807-4005-299

hráči jako nepodnikateli, který by měl poskytnout odpovídající protiplnění. Podle tohoto by klub jako své plnění umožňoval hráči vykonávat sportovní činnost jménem klubu a hráči za to odvádět odměnu a naopak hráč by jako své protiplnění klubu „prodával“ své sportovní schopnosti. Ale chová se pak hráč jako nepodnikatel, za kterého bychom ho měli podle mého názoru a výše zmíněné argumentace považovat (dle NOZ)?

Pokud tedy shrnu výše zmíněné, tak podle stávající praxe bychom měli posuzovat výkon sportovní činnosti jako výkon nezávislého povolání profesionálem, jenž je vůči klubu, za který hraje a se kterým uzavírá inominátní hráčskou smlouvu dle příslušného ustanovení NOZ (a v souladu se zákoníkem jako celkem), v postavení osoby nepodnikatelské. Klub jsem naopak označil za podnikatele. Dle mého názoru, ale takové uspořádání neodpovídá praktickým potřebám. Klub se jako podnikatel vůči hráči nechová a ani hráče nelze označit za nepodnikatele. Výkon sportovní činnosti a právní jednání s ním související mají prostě taková specifika, která by měla vést k úpravě stávajícího právního zařazení statutu kolektivního profesionálního sportovce.

Na mezinárodní konferenci Profesionální sport a pracovní právo<sup>39</sup>, které jsem se osobně zúčastnil, byl paní doktorkou Eichlerovou<sup>40</sup> prezentován právě takový názor, že ve světle NOZ by měl být profesionální sportovec považován za podnikatele dle § 420 odst. 2. Jak jsem uvedl, tak v případě profesionála v kolektivním sportu se s tímto názorem neztotožňuji, naopak pokud jde o individuálního profesionálního sportovce, tak jsem došel ke stejnému závěru jako doktorka Eichlerová.

### ***3.4 Profesionální kolektivní sportovec v právu Evropské unie***

Součástí české právního řádu je i právo evropské, proto považuji za nutné analyzovat právní postavení profesionála právě i vzhledem k evropské legislativě. Jak už jsem zmínil v první kapitole, tak základní smluvní dokumenty EU neobsahují žádné ustanovení výslovně upravující statut profesionálního sportovce, výkonu sportovní činnosti pokud nebereme v potaz ustanovení zmíněných článků č. 6 a č. 165 SFEU<sup>41</sup>. Na výkon sportovní činnosti však nepřímou (prostřednictvím judikatury Soudního dvora Evropské unie (SDEU) dříve označeného jako Evropský soudní dvůr), dopadá hlavně

---

<sup>39</sup> Mezinárodní konference Profesionální sport a pracovní právo, konaná dne 19.6. 2014 na půdě PF UK

<sup>40</sup> JUDr. Kateřina Eichlerová, Ph.D., odborný asistent Katedra obchodního práva PF UK

<sup>41</sup> Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie

úprava čtyř základních svobod stanovených zakládajícími smlouvami a to zvláště v oblasti volného pohybu osob a volného poskytování služeb (usazování) v rámci členských států unie. Dále se pokusím vybrat několik judikátů SDEU, které podle mého soudu mají vliv na formování statutu profesionálního sportu na úrovni Evropské unie. Mým cílem není do detailu se zabývat fungováním specifických sportovních pravidel v kontextu jejich souladu s unijním právem, ale pokusit se zjistit, jestli je na profesionála nahlíženo jako na zaměstnance nebo nikoliv.

### **3.4.1 Kolektivní profesionální sportovec jako pracovník dle SDEU**

Jelikož pojem závislé práce a pracovníka není výslovně zakotven v primárním ani sekundárním právu EU, jsou pro další posouzení profesionála zásadní i judikáty, které se vysloveně přímo sportu netýkaly, ale bych v nich právě vysloven právní názor SDEU o tom, kdo je podle evropského práva pracovník a co je závislou činností. Nejlépe shrnující je rozsudek ve věci Lawrie-Blum<sup>42</sup>. Na případu britské státní občanky, studující v Německu, již následně nebylo umožněno vykonávání povolání učitelky jazyků na gymnáziu z důvodů jiné než německé státní příslušnosti a tedy nemožnosti výkonu praxe (povinné pro následnou možnost vyučovat na německé škole). SDEU posoudil i výkon praxe jako závislou činnost vykonávanou pracovníkem v rámci členského státu a tudíž rozhodl, že neumožnění výkonu posuzované činnosti je v rozporu s čl. 45 SFEU<sup>43</sup>. Paní Lawrie-Blum tedy považoval za pracovníka vykonávajícího závislou činnost - osobu vykonávající práci pro jiného na základě jeho pokynů a za odměnu. Musí tedy jít o úplatnou činnost, která není vykonávána samostatně. Dalším kritériem je pak posouzení ekonomického/hospodářského charakteru takové činnosti. To souvisí také se sportovní činností – unijní právo může být na vnitrostátní sportovní pravidla stanovená nestátními soukromoprávními organizacemi uplatněno právě pouze v té rovině, kdy je sportovní činnosti brána za ekonomickou aktivitu, respektive v okamžiku kdy mají sportovní pravidla ekonomický účinek<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986 ve věci Lawrie-Blum, spisová značka C-66/85

<sup>43</sup> Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>44</sup> Srovnej HAMERNÍK, Pavel. Sportovní právo s mezinárodním prvkem. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, s. 27. ISBN 978-809-0378-612..

Poprvé je pojem pracovník (worker) užit v souvislosti s profesionálním sportem použit v rozsudku SDEU ve věci Walrave a Koch<sup>45</sup>. V rozsudku je ale uvedeno, že se zkoumá výklad článků č. 7, 48 a 59 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství (EHS). Dle současného konsolidovaného znění Smlouvy o EU jde o články týkající se jak volného pohybu pracovníku (čl. 45), tak volného poskytování služeb (čl. 56). Podle mého názoru tedy nelze s jistotou říct, že zde SDEU konkrétní posuzované sportovce považoval za zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné. I s ohledem na faktickou stránku případu je otázkou, zda oba sportovci vykonávali závislou činnost. Toto rozhodnutí SDEU se týkalo dvou profesionálních nizozemských cyklistů, jejichž sportovní činnosti spočívala v pomoci jiným cyklistům k získání určité závodní rychlosti a jejím udržení po určitý časový úsek závodu – fungovali jako tzv. vodiči. „*Svou činnost realizovali uzavíráním smluv s jednotlivými závodníky, sponzory nebo cyklistickými svazy.*“<sup>46</sup> Králík tvrdí, že SDEU dvůr v tomto svém rozhodnutí deklaruje profesionálního sportovce jako pracovníka<sup>47</sup>, naopak Hamerník s odkazem na Weatherwilla a Beumonta zastává názor, že soud tak přímo neučinil a vlastně ani nezkoumal, jestli bylo konáno zaměstnancem nebo OSVČ<sup>48</sup>. Jak už jsem uvedl, tak bych si nedovolil na základě tohoto rozsudku tvrdit, že profesionální sportovec byl jednoznačně označen za pracovníka respektive zaměstnance v názvosloví našeho právního řádu.

Asi nejznámějším se stal rozsudek SDEU v případě Bosman<sup>49</sup>, kdy profesionální fotbalista, jemuž skončila smlouva s klubem (uplynutím doba na kterou byla uzavřena) a chtěl uzavřít novou smlouvu s klubem z jiné národní soutěže. To mu však ze strany původního klubu nebylo umožněno a to hlavně z obavy, že nový klub nebude schopen uhradit odstupné za daného hráče. SDEU pak rozhodoval o tom, zda takové omezení je slučitelné s článkem č. 48 Smlouvy o EHS. Jak už jsem uvedl, tak jde o článek č. 45 v konsolidovaném znění Smlouvy o EU. V tomto případě tedy už SDEU zkoumá slučitelnost sportovních pravidel na úrovni UEFA opravdu pouze vzhledem k volnému

---

<sup>45</sup> Rozsudek SDEU ze dne 12. prosince 1974 ve věci Walrave -Koch, spisová značka C-36/74

<sup>46</sup> KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 218. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1

<sup>47</sup> KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 219. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1

<sup>48</sup> Srovnej HAMERNÍK, Pavel. Sportovní právo s mezinárodním prvkem. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, s. 36. ISBN 978-809-0378-612.

<sup>49</sup> Rozsudek SDEU ze dne 15. prosince 1995 ve věci Bosman, spisová značka C-415/93

pohybu pracovníků. V bodech 68 až 137 rozsudku také výslovně používá ve vztahu k posuzované věci pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel. Ale například v bodu 73 je obsaženo „...že vzhledem k cílům Společenství spadá výkon sportovní činnosti pod právo Společenství, pokud se jedná o hospodářskou činnost ve smyslu článku 2 Smlouvy (...). To platí v případě činnosti profesionálních a poloprofesionálních fotbalistů, pokud vykonávají činnost za mzdu nebo poskytují služby za odměnu“.<sup>50</sup> Tento výrok SDEU může vést k názoru, že terminologie užívaná v rozsudku je pouze důsledkem toho, že fotbalista Bosman byl vůči svému klubu opravdu v zaměstnaneckém poměru a že za výkonu sportovní činnosti profesionálním fotbalistou (jako typickým kolektivním profesionálním sportovcem) uznává i poskytování služeb za odměnu osobou samostatně výdělečně činnou. Pokud však vezmu v potaz celou argumentaci SDEU týkající se výše zmíněného článku tak mám za to, že se SDEU vyslovuje, že fotbalista je osobou pracovníka a vykonává závislou práci.

To jestli kolektivní profesionální sportovec je či není osobou vykonávající závislou činnost, a tedy pracovníkem podle unijního práva není nikde výslovně stanoveno. Judikatura SDEU v oblasti výkonu sportovní činnosti se týká hlavně oblasti volného pohybu osob a volného poskytování služeb a také hospodářské soutěže a z toho plynoucích otázek, zda specifická sportovní pravidla neporušují podmínky v těchto oblastech unijním právem stanovených. Ale považování sportovní činnosti v kolektivním sportu pouze jako činnosti závislé je podle mne do jisté míry otázkou výkladu jednotlivých rozsudků a názoru jednotlivců.

### ***3.5 Řešení de lege ferenda***

V úvodu k této kapitole jsem si vytyčil za úkol zanalyzovat, kde se v právním řádu nachází kolektivní profesionální sportovec a jak se zjištěným stavem vypořádat. Došel jsem k tomu, že profesionál v kolektivním sportu vykonává závislou činnost, tak jak jí stanovuje zákoník práce, a proto tedy považuji současné posuzování profesionálního sportovce v kolektivním sportu, jako osoby samostatně výdělečně činné vykonávající nezávislou činnost v rozporu se zákoníkem práce. Vypořádání se s tímto

---

<sup>50</sup> Rozsudek SDEU ze dne 15. prosince 1995 ve věci Bosman, spisová značka C-415/93, dostupný k 24.9. 2014 z WWW: [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/)

stavem věcí je možno dvojit. Buď výslovně podřadit výkon sportovní činnosti kolektivního profesionálního sportovce pod pojem závislé práce a vypořádat se s úskalími zákoníku práce vůči fungování sportovní činnosti, nebo vyslovit opak a označit profesionála za OSVČ vykonávající nezávislé povolání a zakotvit výjimku, že při výkonu sportovní činnosti nejde o činnost závislou. Když shrnu jednotlivé závěry, které jsem v této i předchozí kapitole učinil, tak jediným dle mého názoru logickým východiskem ze současného „právního vakua“ ve sportovní oblasti je jednoznačně samostatný zákon, nahrazující popřípadě novelizující zákon o podpoře sportu. Takový zákon, který by jednoznačně definoval jak amatérský, tak profesionální sport a jeho aktéry v oblasti individuálního i kolektivního výkonu sportovní činnosti. Tak či tak by se musel případný zákon vypořádat s úskalími specifčnosti sportovní činnosti kolektivních profesionálů. V podkapitole *Kolektivní profesionální sportovec ve světle nového občanského zákoníku* jsem došel k závěru, že podřazení sportovní činnosti kolektivních profesionálů není odpovídající charakteru činnosti i vztahům, které při jejím výkonu vznikají. Můj názor jak se vypořádat se současným stavem tedy je označit profesionála za zaměstnance a podřadit jeho činnost pod úpravu zákoníku práce, to s sebou však nese nutnost vypořádání specifík sportovní činnosti s ustanoveními zákoníku práce tak, aby nebylo ohroženo její vykonávání v její ustálené podobě.

## **4. Aplikace zákoníku práce na výkon sportovní činnosti v kolektivním profesionálním sportu**

V následujícím textu bych chtěl nastínit vybraná úskalí, která by mohla nastat při striktní aplikaci všech ustanovení zákoníku práce. Jednotlivé instituty budu srovnávat s praktickou stránkou výkonu sportovní činnosti a vyjádřím se k nim z hlediska, zda je možné je užít na činnost profesionálů bez jakékoliv jejich další úpravy, zda a jak je potřeba určitý institut ve vztahu ke kolektivnímu profesionálnímu sportu upravit a také které instituty není možno aplikovat vůbec.

Při srovnání budu vycházet nejen z praxe, ale i z vnitrostátních mezinárodních sportovních pravidel týkajících se hráčských smluv fotbalových profesionálů, která jsou obsažena v legislativě FAČR. Vycházet budu také z ustanovení Dohody o minimálních požadavcích evropských profesionálních hráčských smluv<sup>51</sup>(dále jen Dohoda o minimálních požadavcích), které jsou kladeny na smlouvy profesionálních fotbalistů členských asociací UEFA. Ta byla uzavřena 19.4. 2012 v Bruselu, stranami smlouvy jsou UEFA, ECA – Evropská klubová asociace, EPFL – sdružení Evropských profesionálních fotbalových lig a FIFPro Division Europe – Mezinárodní asociace profesionálních fotbalistů v podobě své evropské divize. Výsledná dohoda nezavazuje jednotlivé státy nebo jejich vlády k implementaci požadavků, respektive, aby legislativně umožnili implementaci jednotlivých požadavků dohody, ale zavazuje pouze signatáře dohody. Fotbalová asociace České republiky má povinnost implementovat požadavky vyplývající z dohody do dubna roku 2015. Předpokládaným výstupem má být vzorová profesionální smlouva.

### **4.1 Pracovní poměr na dobu určitou**

Zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 2 omezuje možnost uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami tím, že jako maximální délku takové smlouvy udává dobu 3 let a také že umožňuje pouze další dvojí opakování uzavření smlouvy, kdy za opakování je považováno i prodloužení smlouvy. Zákon tedy v případě výkonu závislé činnosti na základě pracovní smlouvy na dobu určitou

---

<sup>51</sup> Dohoda o minimálních požadavcích evropských profesionálních hráčských smluv (European Professional Football Player Contract Minimum Requirement) dostupná k 9.10. 2014 z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7678&langId=en>



umožňuje smluvní vztah mezi stejnými subjekty v maximální délce trvání devíti let – 3 krát uzavřít/prodloužit smlouvu jejíž doba trvání nesmí přesáhnout 3 roky.

Pro kolektivní profesionální sport je typické a žádoucí uzavírání smluv na dobu určitou. Uzavírání smluv na dobu neurčitou je jak z pohledu klubů tak i hráčů nemyslitelnou možností fungování jejich vzájemného vztahu. S platností a účinností k 4. 2. 2014 implementovala FAČR do své Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv pravidlo stanovené mez. organizací FIFA tak, že smlouva musí být uzavřena na dobu určitou v délce trvání od 4 měsíců do 5 let.<sup>52</sup> Pro praxi tedy není přijatelná maximální možná tříletá délka smlouvy. Problémem je také omezená možnost opakování. Jak ve světovém, tak i v českém prostředí existují případy takzvané hráčské věrnosti klubu. Spočívá to v tom, že konkrétní hráč celou svojí sportovní kariéru nebo její významnou část spojí pouze s jedním klubem. Pokud budeme teoreticky předpokládat první uzavření profesionální smlouvy hráče s klubem v jeho 18 letech a ukončení kariéry jako profesionála vykonávajícího sportovní činnost v 38 letech, tak nám vznikne období čítající dvacet let, během kterých je klidně možné, aby jeden hráč byl ve smluvním vztahu pouze s jedním klubem. Tedy možnost uzavřít třikrát smlouvu na dobu pěti let také není dostačující. V paragrafovaném znění návrhu slovenského zákona o športě z roku 2007<sup>53</sup> bylo navrženo v § 27 odst. 1, že profesionální pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou v maximálním trvání 5 let. V druhém odstavci téhož paragrafu je pak stanovena možnost sjednat pracovní poměr 5krát za sebou. Toto ustanovení jde ještě dále než moje úvaha a počítá s možnou délkou pracovního poměru profesionála ve vztahu k jednomu klubu až na 25 let. Dle článku 2 odst. 2 Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv FAČR<sup>54</sup> je hráči umožněno poprvé uzavřít profesionální smlouvu po dovršení 15 let věku. To je v souladu s ustanovením § 6 zákoníku práce. Pokud pak vezmeme v potaz také, že u některých sportů nebo konkrétních sportovců je předpoklad, že budou schopni výkonu sportovní činnosti na nejvyšší úrovni i ve věku 40 let, tak je takováto úprava opodstatněná a měla by být dostačující. Poslední podmínkou uzavření nebo prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou je zákonem stanovená lhůta, po jejímž uplynutí se k předchozímu pracovnímu

---

<sup>52</sup> Dostupné k 9.10. 2014 z WWW: <http://nv.fotbal.cz/scripts/detail.php?id=146663&tmplid=1417>

<sup>53</sup> Návrh Zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupný k 9.10. 2014 z WWW: <http://www.nrsr.sk/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=4&ID=335>

<sup>54</sup> Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv, dostupné k 9.10. 2014 z WWW: [http://www.fotbal.cz/img/cmfs/komise/legislativa/Smernice\\_pro\\_evidenci\\_smluv.pdf](http://www.fotbal.cz/img/cmfs/komise/legislativa/Smernice_pro_evidenci_smluv.pdf)

poměru na dobu určitou nepřihlíží. Podle § 39 odst. 2 je to 3letá lhůta s počátkem po skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi předmětnými stranami. V návrhu zákona o športě se v § 27 odst. 2 navrhuje tato lhůta pouze v délce 12 měsíců. Ve vztahu k praktické stránce věci jde tedy o benevolentnější ustanovení umožňující větší flexibilitu, což je v daném případě žádoucí.

Samotný zákoník práce umožňuje v § 39 výjimky z omezení uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. V odst. 3 je umožněna odlišná úprava prostřednictvím zvláštního právního předpisu. Podle odst. 4 je pak možné uzavření smlouvy na dobu určitou i za jiných než zákonem stanovených podmínek. To je ale možné pouze v případech, kdy jsou na straně zaměstnavatele vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby s daným zaměstnancem uzavřel smlouvu na dobu neurčitou. Postup zaměstnavatele musí být přiměřený důvodům výjimky a musí být písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, popřípadě vnitřní předpis zaměstnavatele, který blíže vymezení důvody výjimky, stanoví pravidla, podle kterých bude postupování při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnance, jichž se to týká a také časové určení platnosti dohody.<sup>55</sup> Z hlediska vyšší právní jistoty a jednodušší praxe jak pro kluby, tak pro profesionály je z mého pohledu vhodnější řešení této otázky de lege ferenda v podobě úpravy ve zvláštním zákoně, které by umožnilo uzavírání smlouvy mezi profesionálem a klubem na dobu určitou v maximální délce 5 let s možností pětinasobného opětovného uzavření nebo prodloužení smlouvy.

## ***4.2 Zkušební doba***

Zákoník práce dává v institutu zkušební doby zaměstnanci i zaměstnavateli možnost v rámci omezeného časového období zjistit, zda jim uzavření pracovní vztah vyhovuje. V § 35 odst. 1 je vymezena délka zkušební doby na 3 měsíce v případě „řadového“ zaměstnance a na 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. Dále je pak

---

<sup>55</sup> Srovnej Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 93. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.

stanoveno, za jakých podmínek může být zkušební doba sjednána. V rámci zkušební doby může na základě § 66 zákoníku práce dojít z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu ke zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

V případě fotbalu nebo kolektivního profesionálního sportu je výše popsané naprosto nepoužitelné. Praxe zná institut podobný zkušební době respektive splňující podobný účel. Jde o takzvané testování, kdy hráč, který zpravidla nemá uzavřenu smlouvu s žádným jiným klubem, je zkoušen v daném klubu. Hráč se účastní tréninkového procesu spolu s týmem a také je zkoušen při zápasovém zatížení. Testování probíhá v rámci letní a zimní přípravy<sup>56</sup>, kdy je těchto v obdobích také umožněno uskutečňování přestupů hráčů a tedy uzavírání nových smluv mezi hráči a kluby – tzv. přestupové období.<sup>57</sup> Vzhledem ke zmíněnému by se toto testování dalo přirovnat také k postupu před vznikem pracovního poměru, který zákoník práce upravuje v části druhé v hlavě I. Jak jsem naznačil, tak profesionální smlouvy mohou být uzavírány pouze v přesně daném mezidobí mezi jednotlivými částmi sportovní sezony. Pokud by tedy byla sjednána zkušební doba, tak by již v rozběhnuté sezoně mohlo dojít ze strany obou stran ke zrušení smlouvy. To je pro klub v případě zrušení pracovní poměru hráčem nemyslitelné. Klub si profesionála vybere do svého týmu v rámci své určité sportovní strategie, zabuduje ho do týmu, popřípadě nemá za daného hráče adekvátní náhradu, v případě zrušení smlouvy ze strany hráče by tak mohl být sportovně poškozen. I ze strany hráče je zrušení pracovní poměru klubem v rámci zkušební doby zásadním problémem. Hráč má v přestupovém období zpravidla více nabídek z různých klubů k uzavření profesionální smlouvy, další profesionální smlouvu by v případě zrušení původní smlouvy mohl však uzavřít až v následujícím přestupovém období. Tím by ale mohlo dojít k poškození sportovní kariéry profesionála, který by po určitou část sezony nemohl vykonávat sportovní činnost v rámci mistrovských soutěžních utkání. Spolu s uzavřením profesionální smlouvy u hráče je také obvyklé, že profesionál a jeho rodina se stěhují do města klubu, hráč má

---

<sup>56</sup> Na českém území se jak profesionální, tak amatérské fotbalové soutěže organizují systémem podzim /jaro – podzimní a jarní sezóna. Mezidobí se označuje jako přípravné období – zimní a letní přípravné období.

<sup>57</sup> Přestupové období je přesně vymezený časový úsek, kdy pouze v tomto období je klubům a hráčům uzavírání nových profesionálních smluv (nevztahuje se na prodloužení smlouvy se stávajícím hráčem klubu)

také určitá finanční očekávání vyplývající ze smlouvy a právě i těchto oblastech by mohl být profesionál poškozen v důsledku zrušení profesionální smlouvy ve zkušební době.

Zkušební doba je v zákoníku práce formulována jako dobrovolný institut - § 35 upravuje podmínky zkušební doby v případě, že byla mezi stranami pracovní smlouvy sjednána. Na první pohled by se mohlo zdát, že zkušební doba na smlouvy mezi profesionály a kluby nemusí vůbec dopadat, protože je to dobrovolná součást smlouvy a strany by ji tedy mohly naprosto vyloučit. Nicméně i vzhledem k zmíněnému postavení profesionála jako slabší strany ve vztahu ke klubu, kdy podmínky smlouvy většinou určuje klub, by mohlo ze strany klubu (ač je to vzhledem k výše zmíněným argumentům nepravděpodobné) dožadováno sjednání zkušební doby. Proto by mělo *de lege ferenda* v rámci zvláštního právního předpisu dojít k vyloučení aplikace zkušební doby respektive zrušení pracovního poměru v rámci zkušební doby na případný pracovní právní vztah mezi profesionálem a klubem jako jeho zaměstnavatelem, stejně k tomuto institutu stavěl i zmíněný návrh zákona o športě v § 27 odst. 5 písm. d).

### ***4.3 Změny pracovního poměru***

I v rámci pracovněprávního vztahu mezi týž zaměstnancem a zaměstnavatelem může k takové změně některého ze základních prvků stanovených smlouvou, který nebude vést k ukončení takového pracovněprávního vztahu, ale k jeho změně. Základními prvky ať už pracovněprávního nebo jiného právního vztahu jsou subjekty, obsah a objekt.<sup>58</sup> Subjekty jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Za objekt pracovněprávního vztahu je považováno chování subjektu v podobě výkonu závislé práce, v případě tohoto prvku nepřichází jeho změna v úvahu, protože jde o prvek pracovněprávnímu vztahu imanentní a jeho změnou bychom změnili podstatu pracovněprávního vztahu.<sup>59</sup> Poslední prvek, který může doznat změny je obsah vztahu, tedy práva a povinnosti smluvních stran.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 223-225. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>59</sup> Tamtéž

<sup>60</sup> Tamtéž

### **4.3.1. Změna subjektu pracovněprávního vztahu**

Jedním ze základních znaků závislé práce, který jsem výše uvedl a posoudil i z hlediska kolektivního profesionálního sportu, je osobní výkon činnosti. Možnost změny subjektu na straně zaměstnance – kolektivního profesionálního sportovce je jak z povahy praktické v případě profesionálního sportu, tak i z pohledu zákoníku práce je taková změna pracovněprávního vztahu vyloučena. Naopak změnu v osobě zaměstnavatele pracovní právo předpokládá a umožňuje. Osoba zaměstnance je v případě takové změny chráněna tím, že nový zaměstnavatel vstupuje do postavení původního zaměstnavatele s tím, že na něj přechází všechna práva a povinnosti původního zaměstnavatele.<sup>61</sup> Zaměstnanec je chráněn jak tím, že jeho pracovní poměr nadále trvá, tak i tím že podmínky pracovního poměru by měly být zachovány v původní podobě. Dále je také zaměstnanci dána možnost výpovědi v případě právě v souvislosti se změnou zaměstnavatele<sup>62</sup> (k tomu více v další podkapitole).

V praxi není neobvyklé, aby došlo ke změně subjektu profesionální smlouvy, aniž by hráč změnil klub. Zejména pro fotbal je typické, že do klubů majetkově vstupují bohatí jednotlivci, popřípadě obchodní skupiny (známí jsou zejména arabští šejkové a ruští oligarchové v evropském měřítku, ale i v českém prostředí známe takové případy - v poslední době například vstup pana Aleše Řebíčka do klubu SK Slavia Praha), kteří fotbal považují jako svojí další investici, další obchodní aktivitu. Z hlediska praxe toto tedy nepředstavuje pro výkon profesionální sportovní činnosti v případě podřízení režimu zákoníku práce žádný problém.

### **4.3.2 Převedení na jinou práci, přeložení, pracovní cesta**

V případě že zaměstnanec dočasně nebo trvale ztratí schopnost výkonu takové závislé činnosti, k níž se zavázal ve smlouvě se zaměstnavatelem, zná zákoník práce možnost zajištění pokračování pracovního poměru v podobě převedení na jinou práci. Převést zaměstnance na jinou práci může zaměstnavatel i bez souhlasu zaměstnance a to v případech, kdy mu to zákon přímo nařizuje a v případech kdy je to zaměstnavateli

---

<sup>61</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 225. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>62</sup> § 51a zákoníku práce

zákonem umožněno.<sup>63</sup> Zákoník práce v § 41 odst. 1 a odst. 2 taxativně uvádí případy, kdy může a musí dojít k převedení na jinou práci u zaměstnavatele.

Nedílnou součástí vrcholového profesionálního sportu jsou i zranění sportovců. Zákoník práce v rámci převedení na jinou práci, klade důraz na zachování pracovního poměru zejména vzhledem k zdravotnímu stavu zaměstnance a s tím související schopností výkonu sjednané práce. Na vztah profesionála a klubu je nepoužitelná hlavně úprava zákoníku práce určující situace, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Po klubu nelze spravedlivě požadovat, aby například dlouhodobě zraněného hráče převedl na nějaké administrativní nebo obdobné práce. Zájmem profesionála i jeho klubu je uzdravení hráče a následně získání takové fyzické a dovednostní úrovně jaké hráč dosahoval před zraněním. K tomu je potřeba individuálního přístupu ke sportovci a povinnost klubu i hráče, aby došlo k výkonu nějaké jiné činnosti je s tím v rozporu. Tento institut zákoníku práce je tedy neslučitelný se vztahy vznikajícími při výkonu sportovní činnosti a *de lege ferenda* by bylo nutné vyloučit jeho aplikaci na takové vztahy. S tím bylo počítáno i v § 27 odst. 5 písm. f) slovenského návrhu zákona o sportě.

Přeložení a pracovní cesta jsou prostředky, kterými zákoník práce umožňuje změnu místa výkonu práce. Mimo smluvené místo výkonu práce je možné práci konat pouze na základě souhlasu zaměstnance.<sup>64</sup> Jak je uvedeno v § 43 odst. 1 zákoníku práce, tak k přeložení může dojít pouze v rámci zaměstnavatele, tedy že zaměstnanec je vyslán do jiné organizační složky. To by v případě profesionálního sportu znamenalo, že majitel klubu jako zaměstnavatel by se rozhodl hráče klubu přeložit do jiného klubu, jehož by také musel být majitel. Tím by bylo umožněno si hráče podle potřeby daných klubů přesouvat, což by bylo v rozporu s mezinárodními pravidly pro přestup hráčů a uzavírání nových smluv u hráčů, kteří nejsou smluvně zavázáni v žádném klubu.

Místem výkonu práce u profesionála určitě není jen domácí stadion klubu a tréninkové zázemí, kde se hráč soustavně připravuje, ale i stadiony klubů, které se účastní stejné soutěže jako daný klub, ať už jde soutěž organizovanou národním

---

<sup>63</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 226-231. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>64</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 231-234. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

sportovním svazem tedy v případě fotbalu FAČR, nebo jde o mezinárodní klubovou soutěž organizovanou v tomto v rámci evropského měřítka již zmíněnou konfederací UEFA. V případné profesionální smlouvě podřízené pracovnímu právu by se s tím zejména kluby měly dokázat vypořádat širokou definicí místa výkonu práce. Proto je dle mého názoru institut pracovní cesty nadbytečný a svojí povahou i neodpovídající popsanému stavu a jako takový by se tedy de lege ferenda neměl vztahovat na výkon profesionální sportovní činnosti a stejně tak by tomu mělo být i u přeložení zaměstnance na jiné místo výkonu práce.

### 4.3.3 Dočasné přidělení

V rámci fotbalu existuje institut zapůjčení hráče jednoho klubu jinému – jedná se o takzvané hostování. Přestupní řád pro profesionální fotbalisty<sup>65</sup> (implementující mezinárodní přestupní pravidla do prostředí českého fotbalu) ve svém článku 11 odst. 1 upravuje podmínky hostování: *„Na základě dohody mezi kluby lze hráče s jeho souhlasem uvolnit na hostování v novém klubu, a to na dobu určitou, avšak nejdéle do konce doby platnosti jeho profesionální smlouvy s mateřským klubem. „Hostování není možno sjednat na dobu kratší, než je období mezi přestupními okny a to tak, že hostování schválené v přestupním období zimním nesmí skončit dříve než 30. června a hostování schválené v přestupním období letním nesmí skončit dříve než 31. ledna.““*

Délka hostování je tedy limitována jak dobou platnosti smlouvy hráče s původním klubem (maximální délka hostování), tak také v určení minimální délky hostování, která musí odpovídat alespoň trvání podzimní nebo jarní soutěžní sezony. K tomu, aby se kluby mohly mezi sebou dohodnout o zapůjčení hráče, je třeba také hráčův souhlas s tím, že bude po dohodnutou dobu vykonávat profesionální sportovní činnost pro jiný klub.

Hostování se velmi podobá institut dočasného přidělení upravený zákoníkem práce v § 43a, ale ve vztahu k profesionální sportovní činnosti je potřeba vytyčit několik bodů, které by musely být upraveny odlišně. Odst. 1 dotčeného paragrafu omezuje možnost vzniku dočasného přidělení až na dobu po uplynutí 6 měsíců po vzniku pracovního poměru. Toto by mohlo být v praxi problematické. Je běžné, že klub proto,

---

<sup>65</sup>Přestupní řád pro profesionální fotbalisty, dostupné k 14.10. 2014 z WWW: <http://www.fotbal.cz/img/cmfs/komise/legislativa/Prestupni%20rad%20pro%20profesion%C3%A1ln%C3%AD%20fotbalisty.pdf>

aby si pojistil, že určitý mladý nadějný hráč bude v budoucnu plnohodnotnou součástí jeho týmu, aniž by s ním přímo aktuálně počítal, uzavře s takovým hráčem profesionální smlouvu, ale současně ho pustí na hostování do jiného klubu, kde bude mít dostatek prostoru pravidelně hrát soutěžní utkání a dále rozvíjet a zdokonalovat své schopnosti. Takové jednání by bylo zákonnou šestiměsíční lhůtou znemožněno. Dalším úskalím by z praktického hlediska mohl být také odst. 2 téhož paragrafu. Ten zabraňuje, aby mezi zaměstnavateli došlo k nějaké úplatě za to, že jeden druhému „zapůjčí“ svého zaměstnance. Výjimkou jsou mzdové nebo platové náklady na zaměstnance, které má povinnost nést zaměstnavatel, které zaměstnance dočasně přiděluje.<sup>66</sup> Ve fotbale je běžné, že klub, do kterého hráč přijde na hostování, nese náklady spojené se mzdou hráče a případně i jinak finančně kompenzuje klubu hráče jeho zapůjčení. První část by byla v souladu se zákoníkem práce, ale jakákoliv jiná další úplata je však už v rozporu se zákonem.<sup>67</sup> Posledním problémovým bodem je zákonem stanovená možnost předčasného ukončení dočasného přidělení. §43 odst. 7 obsahuje možnost ukončení dohodou smluvních stran pracovního poměru, tedy mezi zaměstnancem a přidělujícím zaměstnavatelem, popřípadě výpovědí dohody mezi zaměstnavateli. V rámci hostování je však pro všechny tři zúčastněné subjekty důležitý princip jistoty. Hráč má zpravidla za původních mzdových podmínek zajištěno, že po stanovenou dobu bude dál vykonávat sportovní činnost pro jiný klub a po uplynutí se vrátí do svého mateřského klubu<sup>68</sup>. Ten pak počítá s tím, že po dobu hostování bude jeho hráč v jiném klubu pod určitým soutěžním vytížením a s hráčem v rámci svého klubu počítá až v dohodnuté době. A konečně pro hostující klub<sup>69</sup> je na základě dohody s mateřským klubem jistota v tom, že daný hráč je po dohodnutou dobu součástí jeho týmu.

S určitými výjimkami je institut dočasného přidělení aplikovatelný na výkon sportovní činnosti. Výše popsané body kolize dočasného přidělení a hostování jako sportovního institutu by bylo nutné de lege ferenda vyloučit, ale jako celek je dočasné přidělení na výkon sportovní činnosti aplikovatelné.

---

<sup>66</sup> § 43 odst. 5 zákoníku práce

<sup>67</sup> Srovnej VYSOKAJOVÁ, Margerita a kolektiv. Zákoník práce: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 75. ISBN 978-80-7357-723-0.

<sup>68</sup> Mateřský m klubem je ten, se kterým hráč uzavřel profesionální smlouvu

<sup>69</sup> Hostujícím klubem je ten, do kterého je hráč uvolněn k výkonu sportovní činnosti mateřským klubem na předem dohodnutou dobu



## **4.4 Skončení pracovního poměru**

V případě pracovního poměru na dobu určitou umožňuje zákoník práce jeho skončení kromě uplynutím sjednané doby také dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, popřípadě ještě smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele pokud je fyzickou osobou.<sup>70</sup> Zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsem pro aplikaci na výkon sportovní činnosti již vyloučil výše, také jsem za zaměstnavatele označil kluby v podobě obchodních korporací, čímž odpadá i možnost skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele. Stran ukončení profesionální smlouvy dohodou stran a uplynutím sjednané doby a případně smrtí zaměstnance neshledávám mezi praxí a ustanoveními zákoníku práce žádné sporné otázky, které by bylo nutno případně *de lege ferenda* řešit. Níže tedy posoudím vhodnost úpravy zákoníku práce v otázce výpovědi a okamžitého ukončení pracovního poměru a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

### **4.4.1 Výpověď**

Zaměstnanec jako slabší strana v pracovně právním vztahu je zákoníkem chráněn více chráněn. Jedním z prvků této ochrany je možnost daná § 50 odst. 3 zákoníku práce, který umožňuje zaměstnanci dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Takováto možnost by z praktického hlediska přinesla do vztahu mezi profesionálem a jeho klubem obrovskou porci nejistoty na stranu klubu jako případného zaměstnavatele. Pro klub je nepředstavitelné, že by určitého hráče vykoupil od jiného klubu a uzavřel s ním profesionální smlouvu, kterou by pak hráč mohl bez dalšího vypovědět. Kompromisem mezi ochranou hráče jako zaměstnance a ochranou zavedených principů a jistoty na straně klubu by mohl být taxativní výčet výpovědních důvodů, který by byl obsažen v profesionální smlouvě mezi hráčem a klubem. Dle mého soudu by ale měla být zákonem garantovaná možnost výpovědi na straně zaměstnance z důvodů uvedených v § 51a zákoníku práce, tedy v případě změny na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanec je chráněn i omezenou možností udělení výpovědi na straně zaměstnavatele. V § 52 zákoníku práce je uveden taxativní výčet případů, ve kterých je

---

<sup>70</sup> § 65 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s § 48 odst. 1, 2, 3 a 4

zaměstnavateli umožněno dát výpověď. V návrhu zákona o športě je v § 27 odst. 5 písm. b) je vůči pracovněprávním vztahům profesionálních sportovců vyloučena aplikace výpovědi zaměstnavatele pro nadbytečnost a obecně z organizačních důvodů, kterou zákoník práce uvádí v §52 písm. c), zde je uvedeno, že výpověď je možno udělit „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách*“. V případě fotbalového nebo obecně sportovního klubu mám však za to, že je relativně dobře možné účelově naplnit takto stanovené zákonné podmínky a hráče, který má například vysokou odměnu a byl klubem angažován s určitými představami, jež nenaplnuje, se tak bez větších problémů zbavit tím, že s ním výpovědí z uvedeného důvodu ukončí pracovní poměr. Rozpor by pak v praxi mohli způsobit i důvody výpovědi ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance § 52 písm. d) a e). Jak už jsem uvedl, tak zranění je nedílnou součástí výkonu sportovní činnosti a v případě profesionálního sportu je potřeba, aby klub s hráčem byli schopni řešit takovou situaci do značné míry autonomně a nezávisle na zákoníku práce. Poslední možný zdroj problémů vidím v možnosti výpovědi na základě neuspokojivých pracovních výsledků. Tu je možno dát pouze v případě, že zaměstnavatel v posledních 12 měsících písemně vyzval zaměstnance k odstranění takových pracovních výsledků a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. V případě profesionála se však dá očekávat, že dojde k výkyvům v kvalitě výkonu sportovní činnosti a nezdědka je možné, že takový výpadek formy může trvat i déle než zákonem zmíněných 12 měsíců. Zde je nutno rozhodnout, jestli je důležitější zájem klubu jako zaměstnavatele na tom, aby mohl s takovým hráčem ukončit profesionální smlouvu nebo jestli je důležitější zájem hráče na udržení existence teoretického pracovního poměru a tím zajištění možnosti dále vykonávat sportovní činnost za daný klub a být za to patřičně ohodnocen. Bez dalšího toto dle mého názoru není aplikovatelné na vztahy vznikající v kolektivním profesionálním sportu a bylo by přinejmenším vhodné zabývat se de lege ferenda co z hlediska výkonu sportovní činnosti jsou nebo nejsou neuspokojivé pracovní výsledky.

#### 4.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je stejně jako výpověď jednostranným právním jednáním, které má za cíl ukončit pracovněprávní vztah bez ohledu na vůli druhé strany. Rozdílem mezi výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru je, že v případě výpovědi pracovněprávní vztah končí uplynutím zákonné nebo dohodnuté (jen delší) výpovědní doby a u okamžitého zrušení pracovního poměru dojde k zániku již okamžikem doručení písemného vyhotovení.<sup>71</sup>

Vzhledem k popsanému rozdílu oproti výpovědi omezuje zákoník práce už i zaměstnanec tím, že taxativně stanovuje v jakých jediných případech je možné tímto právním jednáním skončit pracovní poměr. Ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) se znovu dotýká zdravotního stavu zaměstnance s tím, že mu umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr v případě nemožnosti dál konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Toto musí být doloženo lékařským posudkem a musí marně uplynout lhůta 15 dní, kdy zaměstnavatel po obdržení lékařského posudku má umožnit výkon jiné vhodné práce. Znovu tedy narážíme na problematiku zdraví profesionálních sportovců a i v tomto případě mám za to, že je vhodnější, aby případ zranění a jiných zdravotních problémů vedoucích k nemožnosti výkonu sportovní činnosti byl řešen samostatně v rámci profesionální smlouvy mezi hráčem a klubem, ale s tím že by sportovní pravidla měla dbát na pokud možno komplexní řešení dané problematiky, které se bude stejným způsobem promítat do každé profesionální smlouvy. Druhý případ, kdy je umožněno okamžité zrušení pracovního poměru, je prodlení zaměstnavatele s vyplacením mzdy, platu popřípadě jejich náhrady nebo jakékoliv jejich části. Prodlení nastává uplynutím 15 dní od období splatnosti.<sup>72</sup> Mzda je pak podle §141 odst. 1 splatná v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ní vznikl nárok. Toto je podle mého názoru institut, který v českém profesionálním sportovním prostředí vyloženě chybí a je to jeden z důvodů proč by měl být výkon sportovní činnosti podražen pod režim zákoníku práce, čímž by se hráčům dostalo možnosti využít tento institut ke své ochraně. Předmět diskuze může být, zda toto ustanovení aplikovat bez jakékoliv změny nebo ke klubu jako specifickému zaměstnavateli přistupovat jinak.

---

<sup>71</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 249. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>72</sup> § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele stanovuje § 55 zákoníku práce dvě možnosti, při jejichž naplnění může k takovému právnímu jednání zaměstnavatele dojít. Za prvé jde o pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než rok a v případě, že je trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s nimi, je dostačující délka nepodmíněného trestu odnětí svobody 6 měsíců. Za druhé je to při hrubém porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnance. Obecně je problematické určení, co je a není hrubým porušením povinností zaměstnance, v profesionálním sportu je však běžná konkrétní specifikace povinností hráče v disciplinárních řádech klubů (více níže). De lege ferenda nevidím důvod, proč by tato ustanovení nemohla být aplikována bez další úpravy na výkon sportovní činnosti.

#### 4.4.3 Odstupné

V návrhu zákona o športě je navrženo, aby se na pracovněprávní vztahy profesionálních sportovců nevztahovala ustanovení týkající se odstupného obsažené ve slovenském zákoníku práce<sup>73</sup> a aby profesionální sportovní smlouva upravovala výši odstupného v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v českém zákoníku práce v § 52 písm. a) a b). Odstupné je upraveno v § 67 a 68 zákoníku práce. Zde je přiznáno zaměstnanci odstupné také v případě *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách*<sup>74</sup> a je mu proto dána výpověď. Zákoník práce také přiznává právo zaměstnance na odstupné i v případě, že pracovní poměr byl ukončen dohodou v případě zmíněných důvodů, za nichž by bylo možno dát výpověď.

Výše jsem vyloučil možnost výpovědi pro nadbytečnost a z organizačních důvodů v případě sportovní činnosti, zákoník práce však mluví i o ukončení pracovního poměru dohodou ze stejného důvodu. I když v praxi je v současné době funguje pouze odstupné mezi kluby za přestup hráčů, tak de lege ferenda by, v případě podřízení

---

<sup>73</sup>zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov

<sup>74</sup> § 52 písm. c) zákoníku práce

výkonu sportovní činnosti zákoníku práce, na ni měla platit úprava odstupného s výjimkou zmíněného výpovědního důvodu. Otázka výše odstupného je řešena dostatečně zákoníkem práce a dle mého názoru by nebylo třeba na tom nic měnit.

#### ***4.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr***

Na institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bych chtěl ukázat, že i v případě podřízení výkonu sportovní činnosti pod zákoník práce a tedy její správné označení jako závislé práce, může být v i rámci možností, které zákoník práce nabízí, vykonávána reprezentační sportovní činnost.

Vedle pracovního poměru jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jediným možným způsobem výkonu závislé práce. Jde o dvoustranné právní jednání označované jako „*doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v případě, kdy není pro strany účelné sjednat pracovní poměr.*“<sup>75</sup> Díky dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je možný výkon závislé činnosti i v omezeném časovém rozsahu i rozsahu samotné práce a v režimu volnějším než v případě pracovního poměru.<sup>76</sup> Jako vhodnější pro potřeby výkonu sportovní činnosti na reprezentační úrovni v kolektivním sportu vidím dohodu o provedení práce, vzhledem k tomu, že je ještě benevolentnější v případě vzniku a skončení právního vztahu a také v případě rozvrhnutí práce než dohoda o pracovní činnosti.

Státní reprezentace v kolektivních sportech je obecně založena na principu konání evropské popřípadě světového mistrovství v určitém sportu a v předchozích kvalifikačních utkáních, na jejichž výsledku a z toho vyplývajícím umístění státní reprezentace vyplývá, zda bude nebo nebude účastníkem zmíněných mistrovství. Mimo cyklus kvalifikačních utkání a utkání na mistrovstvích jsou ještě možná tzv. přátelská utkání, kdy výsledek utkání národní týmů nemá vliv výše uvedené. Pokud budu brát konkrétně v potaz utkání české fotbalové reprezentace, tak jak v případě kalendářního roku, ve kterém jsou odehrána utkání kvalifikačního cyklu doplněná o přátelská utkání, tak i v případě kalendářního roku, v němž se koná jedno ze zmíněných mistrovství,

---

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 430. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>76</sup> Srovnej tamtéž

zpravidla nedojde k odehrání více než patnáct takový mezistátních utkání.<sup>77</sup> Jediné omezení, které zákoník práce pro případ dohody o provedení práce ukládá je maximální rozsah prací v jednom kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele ve výši 300 hodin. Pokud vezmu v potaz výše zmíněných patnáct mezistátních utkání v průměrné délce 3 hodin výkonu sportovní činnosti a ke každému takovému utkání připočítám dvě tréninkové jednotky v délce 2 hodin, dojdou k celkovému počtu 90 hodin, které by teoreticky profesionální fotbalista za rok vykonal v rámci reprezentační sportovní činnosti. Podle mého názoru je pořad dán dostatečný časový prostor, který by mohl být naplněn v případě jiného „časově náročnějšího“ kolektivního profesionálního sportu (například hokeje). Dále se nabízí otázka subjektu zaměstnavatele v případě státní reprezentace, se kterým by hráč dohodu o provedení práce uzavíral. I v současné praxi je hráč odměňován národním svazem daného kolektivní sportu, v tomto případě tedy FAČR. Tento subjekt by tedy de lege ferenda měl vystupovat jako zaměstnavatel profesionála v případě jeho reprezentování na mezinárodní úrovni. Účelům reprezentace zcela vyhovuje i možnost jednoduchého uzavření i skončení vztahů založených DPP - ne každý reprezentant se účastní všech utkání v rámci daného kalendářního roku. V praxi by pak mohla být uzavřena DPP mezi národním sportovním svazem a profesionálem na celý kalendářní rok s tím, že odměna bude záviset na odehraných utkáních (minutách) a výsledcích daných utkání popřípadě kvalifikačního cyklu nebo jednotlivých mistrovství jako celku, nebo může být pro každé jednotlivé utkání uzavřena zvláštní dohoda o provedení práce (to však nezabývá od omezení maximálního výkonu 300 hodin ročně).<sup>78</sup>

Dohodu o provedení práce a jí založené vztahy tedy považuji za vhodný instrument aplikovatelný na státní reprezentaci v rámci kolektivních sportů, pokud by de lege ferenda došlo k podřazení kolektivní sportovní činnosti pod režim zákoníku práce. Obdobný názor je podle mého soudu vyjádřen v § 34 návrhu zákona o športu.

---

<sup>77</sup>Srovnal jsem poslední 3 roky : 2012 – 2014, kdy v roce 2012 byla Česká republika účastníkem mistrovství Evropy v Polsku a na Ukrajině, kdy i pokud by reprezentace postoupila až do finálového utkání, tak by odehrála 15 mezistátních utkání. Vše dostupné k 17.10. 2014 z WWW:  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2012](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2012)  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2013](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2013)  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2014](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2014)

<sup>78</sup>Dle § 75 zákoníku práce věty druhé se do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce

## 4.6 Pracovní doba

Pracovní dobu chápeme jako časové ohraničení, v němž je zaměstnanec osobně povinen vykonávat závislou činnost pro zaměstnavatele a dle jeho pokynů. Zákoník práce upravuje délku pracovní doby a její rozvržení tak, aby nemohl zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat výkon práce kdykoliv a nadmíru.<sup>79</sup> Podle § 78 odst. 1 písm. a) je „pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. K mistrovskému fotbalovému utkání může být za tým nominován určitý počet hráčů, kde ne všichni zasáhnou do utkání od jeho počátku, zbylí hráči jsou pak připraveni na základě pokynu trenéra do utkání kdykoliv zasáhnout. To podle mě naplňuje druhou větu definice pracovní doby. Navíc o takovém hráči lze i tvrdit, že fakticky vykonává sportovní činnost – účastní se předzápasové přípravy v místě jako ostatní hráči a i během utkání se udržuje v takovém stavu, aby mohl kdykoliv do utkání zasáhnout.

Při určení délky pracovní doby zákoník práce vychází z maximální možné týdenní pracovní doby, tu stanovuje na 40 hodin.<sup>80</sup> Je možno také dohodnout se na kratší pracovní době, ať už s odpovídajícím snížením mzdy, nebo bez takového snížení. Pro účely rámcového zjištění naplnění 40 hodinové týdenní pracovní doby se pokusím nastínit zjednodušený modelový týden fotbalového profesionála. Pondělí dvoufázový trénink – 3 hodiny dopoledne, 3 hodiny odpoledne, úterý předzápasový trénink a taktická příprava – 3 hodiny, středa mistrovské utkání a příprava na něj – 4 hodiny, čtvrtek pozápasový trénink 3 hodiny, pátek předzápasový trénink a taktická příprava – 3 hodiny, sobota mistrovské utkání a příprava na něj – 4 hodiny, neděle volno. Pokud bych tedy v rámci tohoto, podotýkám modelového a ne úplně přesného příkladu<sup>81</sup> sečetl hodiny, v nichž za týden došlo k výkonu sportovní činnosti tak dojdeme k číslu 23 hodin, k tomu je samozřejmě potřeba počítat s nějakým časem na regeneraci profesionála, cestu na mistrovská utkání mimo stadion klubu apod. což lze také svým

---

<sup>79</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 259 -260. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>80</sup> § 79 odst. 1 zákoníku práce

<sup>81</sup> Vycházím z obecně dostupných informací a typického fungování sportovního klubu

způsobem podřadit pod výkon sportovní činnosti, i přesto se domnívám, že by nemělo být problémem dodržení 40 hodin jako maximální týdenní pracovní doby.

Navíc u rozvržení pracovní doby jde v případě výkonu sportovní činnosti o nerovnoměrné rozložení. Každý klub si sice sám organizuje časy a délku jednotlivých tréninkových jednotek, to však v závislosti na rozpisu mistrovských utkání, který v případě domácí soutěže vydává FAČR<sup>82</sup>, a v případě mistrovských utkání evropských pohárů určuje termíny utkání UEFA. V rámci rozpisů jsou určeny hrací dny a časy začátků utkání, ale každý týden může být rozpisem určen konkrétnímu klubu jiný hrací den a čas. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby pak dle § 78 odst. 1 písm. m) umožňuje, aby v některých týdnech byla pracovní doba delší než zákonem stanovená týdenní pracovní doba a to za podmínky, že v rámci vyrovnávacího období (26 týdnů nebo 52 týdnů) v průměru nedojde k překročení týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 1. Zákoník práce také v případě rozvržení pracovní doby požaduje po zaměstnavateli, aby určil počátek a konec směn a vypracoval rozvrh týdenní pracovní doby s tím, že musí být umožněno zaměstnanci seznámení s rozvrhem jako takovým popřípadě s jeho změnami s dostatečným předstihem (2 nebo 1 týden dle zákona, nebo na základě dohody se zaměstnancem v jiné době)<sup>83</sup>. Dohoda o minimálních požadavcích v bodu 6.7 požaduje, aby v profesionální smlouvě byl specifikován hráčům pracovní den nebo týden, to si v terminologii českého pracovního práva vykládám jako požadavek na smluvní rozvržení pracovní doby profesionála. Návrh zákona o športě v § 27 odst. 5 písm. g) také předpokládá rozvržení pracovní doby v profesionální smlouvě. Zde je to však dáno pouze jako možnost s tím, že zákonná úprava rozvržení pracovní doby by se na profesionály neměla vztahovat. Naproti tomu by dle mého názoru s ohledem na požadavky Dohody o minimálních požadavcích a možnosti odchýlení od ustanovení zákoníku práce týkajících se rozvržení pracovní doby, měla být *de lege ferenda* obligatorní součástí profesionální smlouvy povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, bez nutnosti vyloučení aplikace zmíněných ustanovení zákoníku práce a s tím, že zákonná délka pracovní doby a obecně její podoba by měla bez potíží odpovídat potřebám výkonu sportovní činnosti.

---

<sup>82</sup>Rozpisu celostátních soutěží FAČR pro soutěžní ročník 2014-2015, dostupné k 19.10. 2014 z WWW: [http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS\\_2014-2015\\_net.pdf](http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS_2014-2015_net.pdf)

<sup>83</sup> § 84 zákoníku práce



Naproti tomu další instituty v rámci pracovní doby jako práce přes čas, pracovní pohotovost a noční práce považují de lege ferenda za nevhodné a nereflektující specifika výkonu sportovní činnosti. Když hráč je součástí nominace na utkání s tím, že nenastoupí hned od jeho počátku popřípadě vůbec, jsem již dle zákonné definice označil za výkon sportovní činnosti v pracovní době. O pracovní pohotovost by se mohlo jednat pouze, pokud by profesionál byl připraven k výkonu sportovní činnosti za svůj klub v místě jiném než pracoviště, tedy jinde než na stadionu ať už domácím nebo jiného klubu. Problémem je, že nejpozději 45 minut před začátkem každého mistrovského utkání musí být vedoucími týmu odevzdán zápis o utkání, ve kterém se uvádí jména hráčů a náhradníků, kteří jsou nominováni k danému utkání, počet takovýchto hráčů nesmí přesáhnout osmnáct.<sup>84</sup> O pracovní pohotovost by se tedy mohlo jednat pouze v mezidobí od oznámení nominace na mistrovské utkání hráčům do odevzdání zápisu o utkání rozhodčímu, kdy se ale z praktické stránky o pracovní pohotovost nejedná, protože teoreticky nemůže v této době dojít k výkonu sportovní činnosti. Může nastat situace, kdy hráč nominovaný k utkání z nějakého důvodu nebude schopen nastoupit a v případě, že ještě nebude odevzdán zápis o utkání, může dojít k jeho nahrazení jiným hráčem, to bych však nepovažoval za pracovní pohotovost. I u nočních prací a práce přes čas nedojde podle mého názoru k jejich praktickému naplnění dle definic stanovených zákoníkem práce, přesto bych vzhledem k určité právní jistotě klubů i profesionálů a z důvodu předejití možným sporům považoval za vhodné nevztahovat tyto instituty pracovní doby na výkon sportovní činnosti.

#### ***4.7 Doba odpočinku a dovolená***

Opakem pracovní doby je doba odpočinku, která je i takto negativně definovaná v § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Činnost v době odpočinku zaměstnanec nepodléhá příkazům zaměstnavatele, zákoník práce tedy neupravuje výkon nějaké činnosti jako v případě výkonu závislé práce v pracovní době, ale pouze svými ustanoveními jako o pracovní době, tak přímo o době odpočinku garantuje právo zaměstnance na přestávku v práci, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, na dny

---

<sup>84</sup> Článek 7 písm. i) technicko-soutěžních ustanovení Rozpisu celostátních soutěží FAČR pro soutěžní ročník 2014-2015, dostupné k 19.10. 2014 z WWW: [http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS\\_2014-2015\\_net.pdf](http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS_2014-2015_net.pdf)

pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu a také právo na dovolenou.<sup>85</sup> Výkon sportovní činnosti je v otázce doby odpočinku velmi specifický. Běžný zaměstnanec v době odpočinku „ *povinnosti vyplývající z pracovního poměru zásadně neplní*“<sup>86</sup>, naopak kolektivnímu sportovci plyne z profesionální smlouvy relativně dost povinností, které musí dodržovat i mimo pracovní dobu, jako v oblasti životosprávy, zákaz provozování jiných zdraví profesionála potenciálně nebezpečných sportů a také povinnosti zavazující hráče se i samostatně připravovat a udržovat ve fyzické kondici. Oproti jiným běžným povolání jsou určité některé povinnosti profesionálů svazující a omezující je i v případné době odpočinku, nicméně s tím profesionál počítá a je ochoten taková omezení podstoupit. Navíc jak už jsem uvedl výše, tak povinnosti udržování se v určité kondici a s tím spojená další omezení jsou naprosto ztotožnitelná nutností udržování znalostí a schopností a zvyšování kvalifikace při výkonu jiných povolání vykonávaných v pracovněprávním poměru.

Prvním konkrétním případem doby odpočinku je přestávka v práci, popřípadě bezpečnostní přestávka. Poskytnutí přestávky v práci nařizuje zaměstnavateli § 88 odst. 1 zákoníku práce a to v délce 30 minut v případě nepřetržitého výkonu pracovní činnosti v délce 6 hodin. Sportovní utkání v jakémkoliv kolektivním sportu je děleno do několika částí, ať už na dvě poloviny (fotbal), tři třetiny (hokej), nebo čtyři čtvrtiny (košíková) a mezi každou z částí je určitá časová přestávka, kterou by bylo možno považovat za přestávku v práci dle zákoníku práce a naplnění časových požadavků předmětného ustanovení by mělo být bezproblémové. Ani v případě přípravy sportovců a jednotlivých tréninků, kterých se musí profesionál účastnit v rámci výkonu sportovní činnosti, by splnění zákonných požadavků nemělo být překážkou.

Při dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu už by mohlo dojít ke kolizi stanovených minimálních dob tedy 12 hodin (§ 90 odst. 1) a 35 hodin (§ 92 odst. 1) a možné situace při výkonu sportovní činnosti. V modelovém pracovním týdnu z předchozí kapitoly by požadavky odpočinku byly splnitelné, ale ne vždy tomu tak v praxi muselo být, proto bych *de lege ferenda* považoval za vhodné, výkon sportovní

---

<sup>85</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 275-276. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>86</sup> BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 275. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

činnosti přiřadit k výjimkám uvedených v § 90 odst. 2 a v § 92 odst. 3 a 4 a tím umožnit větší flexibilitu klubům v případě organizace sportovní činnosti profesionálů a zároveň stále v tomto ohledu dodržet zákonem stanovené povinnosti.

Naopak vzhledem k ne úplné pravidelnosti v určení nepřetržitého odpočinku v týdnu a naprosto běžnému výkonu sportovní činnosti v dny, které jsou zvláštním právním předpisem označeny jako státní svátky<sup>87</sup> a vzhledem k omezením zákoníku práce týkajících se výkonu prací v takových dnech, by mohlo být *de lege ferenda* vhodné, aby se tato úprava zákoníku práce na výkon sportovní činnosti profesionálů nevztahovala.

Dovolená by se dala charakterizovat jako delší kumulovaná doba odpočinku, kterou zaměstnavatel umožní čerpat na základě a dle podmínek stanovených zákoníkem práce. Od ostatních typů doby odpočinku se dovolená odlišuje tím, že za činnost, která není výkonem závislé práce, je poskytována náhrady mzdy nebo platu.<sup>88</sup>

Profesionál je i v době čerpání dovolené částečně limitován povinnostmi, k nimž se zavázal v profesionální smlouvě s klubem. Pokud bychom předpokládali podřazení výkonu sportovní činnosti pod regulaci zákoníkem práce, tak by v případě dovolené šlo v zásadě o poskytování dovolené za kalendářní rok popřípadě její poměrnou část. Zákoník práce požaduje v § 212 odst. 1 minimálně odpracování 60 dnů v kalendářním roce u daného zaměstnavatele a nerozlišuje, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Výměra dovolené je pak stanovena na nejméně 4 týdny za kalendářní rok (pokud není nárok pouze na dovolenou v poměrné výši vzhledem k odpracovanému času v rámci kalendářního roku).<sup>89</sup> Dohoda o minimálních požadavcích v bodu 6.7 stanovuje, že profesionální smlouva musí vymezit dovolenou s tím, že minimální délka dovolené je 4 týdny v rámci kalendářního roku, dále přikazuje její čerpání mimo standardní sportovní sezonu<sup>90</sup>. Stejně se k dovolené staví v návrhu zákona o športě v § 27 odst. 5 písm. j), kdy v profesionální smlouvě má být určen počet dní a podmínky čerpání dovolené s tím, že minimální výměra jsou 4 týdny. V Dohodě o minimálních

---

<sup>87</sup> Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

<sup>88</sup> Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 281. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>89</sup> § 213 odst. 1 zákoníku práce

<sup>90</sup> Vysvětleno výše

požadavcích je také navíc stanoveno obligatorní čerpání dovolené alespoň dva týdny v kuse, což koresponduje s ustanovením § 217 odst. 1 zákoníku práce. Navíc je ve slovenském návrhu zákona o športě navrhováno vyloučení aplikace ustanovení týkajících se dovolené na pracovněprávní vztahy profesionální sportovců s tím, že podmínky dovolené upraví profesionální smlouva. Toto naopak považují za nadbytečné, protože ustanovení zákoníku práce v případě podmínek dovolené a jejího čerpání jsou dostatečně umožňující jejich aplikaci i na výkon sportovní činnosti.

#### ***4.8 Srážky ze mzdy, disciplinární a jiné pokuty***

Asi nejzásadnějším nebo spíše ze strany sportovních klubů nejakcentovanějším problémem, v případě podřazení výkonu sportovní činnosti profesionálů v kolektivním sportu pod režim zákoníku práce (ač primárně nevyplývajícím z ustanovení zákoníku práce), může být výše odvodů v podobě pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění, které jsou uvedeny jako mzdové srážky v § 147 odst. 1 písm. b). Současná praxe je taková, že profesionál od klubu obdrží odměnu a smluvně se zavazuje, že právě on odvede z této odměny příslušná plnění státu. Výslovným určením výkonu sportovní činnosti jako závislé činnosti, by se však tato povinnost přenesla na klub jako zaměstnavatele, kterému by teoreticky vzrostly náklady na odměnu hráčů o 34 %: 25 % jako pojistné na sociální zabezpečení a z toho: 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti<sup>91</sup> a 9 % jako pojistné na zdravotní pojištění. Profesionál v současné době jako OSVČ, ale také musí odvádět tato pojistná plnění a proto nelze zjednodušeně paušalizovat, že by klubům vzrostly náklady o 34%, pokud budou chtít hráče odměňovat ve stejné výši. Otázka o kolik je hráči snížena odměna z důvodů těchto povinných plnění za současného právního postavení a v případě považování je za zaměstnance, a jak případný rozdíl mezi současným stavem a stavem de lege ferenda řešit by mělo být předmětem další diskuse a v rámci této práce není prostor toto téma pro jeho specifickou a rozměr dále konkrétněji analyzovat. Při zjednodušeném pohledu na věc se nabízejí dvě varianty řešení, a to podřízení profesionálů jako zaměstnanců bez dalšího příslušným právním předpisům upravujícím daná plnění, nebo vzhledem k specifické sportu jako

---

<sup>91</sup>Dostupné z 20.10. 2014 z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>

takového a jeho společenskému přesahu a vzhledem ke snaze o jeho podporu vytvoření pro profesionální kolektivní sport výjimky v této oblasti.

Jako poslední bod střetu praxe při výkonu sportovní činnosti a zákoníku práce vnímám zvláštní disciplinární povinnosti hráče, k nimž se zavazuje při uzavření profesionální smlouvy s klubem. Profesionál je povinen dodržovat disciplinární řád a v případě jeho porušení může být ze strany klubu sankcionován. Nejčastějším typem sankce jsou finanční postihy. Zákoník práce však v § 346b odst. 1 stanovuje, že „*Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.*“. Pokud by byl profesionální smlouvou založen pracovní poměr, popřípadě právní vztahy vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, měl by být zmíněný disciplinární řád součástí takové smlouvy. I pokud by však disciplinární řád nebyl součástí profesionální smlouvy mezi klubem a kolektivním profesionálním sportovcem, určitě by jeho porušení mělo být považováno za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu, jak uvádí zákoník práce v citovaném paragrafu. Tím by však bylo zamezeno užívání jednoho z typických institutů profesionálního sportu. Výše zmíněným ustanovením nejsou zakázány mzdové postihy, tedy takové případy z důvodů nesplnění předem stanovených podmínek nevznikne na mzdu nebo její část vůbec nárok<sup>92</sup>, což však plně neodpovídá disciplinárním řádům ve sportu. Při porušení povinností plynoucích z disciplinárního řádu může často dojít k takové situaci, která už by porušením zákazu v § 346b odst. 1 byla, proto by de lege ferenda bylo nutné v případě výkonu sportovní činnosti stanovit výjimku a udělování peněžních pokut umožnit s tím, že profesionál by musel být před podpisem profesionální smlouvy s pravidly dostatečně seznámen, respektive že by disciplinární řád i případné sankce včetně výše pokut měly být součástí profesionální smlouvy mezi hráčem a klubem.

---

<sup>92</sup> Srovnej VYSOKAJOVÁ, Margerita a kolektiv. Zákoník práce: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 601. ISBN 978-80-7357-723-0.

## **Závěr**

Pokud bych shrnul dílčí závěry, ke kterým jsem došel v kapitolách 2 a 3, tak jednoznačným společným jmenovatelem je absence právní úpravy, která by výslovně upravovala právní postavení profesionálního sportu a vůbec sportu jako takového. Dále jsem jak v případě individuálního tak profesionálního kolektivního sportu na základě uvedených argumentů zhodnotil, že současná praxe neodpovídá specifikám výkonu profesionální sportovní činnosti v individuálním sportu a že v případě kolektivního sportu praxe nejen, že nevyhovuje reálnému právnímu postavení profesionála, ale dokonce je v rozporu právním řádem a že ze strany orgánů státní moci včetně soudů dochází k toleranci nastolené praxe. V obou případech jsem došel k takovému východisku z nynější situace, kterým by byla zvláštní právní úprava týkající se výkonu sportovní činnosti.

V individuálním profesionálním sportu stávající právní úprava zná instituty, kterými lze zakotvit postavení individuálního profesionálního sportovce jako osoby samostatně výdělečně činné vykonávající nezávislé povolání považované za podnikatele dle ustanovení §420 odst. 2 NOZ bez toho, aniž by muselo být výrazně zasaženo do právních předpisů. Podle mého soudu by byla dostačující výslovná proklamace v rámci samostatného speciálního právního předpisu, která by postavení sportovce v tomto případě zastřešila a určila, podle jakých jiných právních norem se řídí jeho právní jednání a v souvislosti s ním vznikající právní vztahy.

Naproti tomu závěr, ke kterému jsem došel při analýze právního postavení profesionálního kolektivního sportovce, nemůže vyřešit jen jeho zákonné zakotvení jako osoby zaměstnance vykonávajícího závislou činnost v pracovním poměru popřípadě ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V poslední kapitole jsem se proto zabýval těmi ustanoveními zákoníku práce, která by vylučovala nebo omezovala výkon sportovní činnosti v její ustálené podobě a snažil jsem naznačit možnosti, jak a proč by se případně de lege ferenda dalo vypořádat s uvedenými úskalími zákoníku práce a změnou vztahu profesionála a klubu na vztah pracovněprávní s klubem jako zaměstnavatelem na straně jedné a profesionálem na straně druhé.

Při naplňování v úvodu práce vytyčených cílů jsem užíval zejména metodu analýzy a v případě posuzování právního postavení kolektivního profesionálního sportovce také metodu srovnávací, kdy jsem své závěry srovnal s českou a evropskou judikaturou existující k tématu této práce. Při snaze o určení sporných bodů mezi výkonem sportovní činnosti a výkonem závislé práce dle platného a účinného zákoníku práce a při nastínění možných řešení sporných otázek de lege ferenda, jsem i v tomto případě kromě užití analytické metody srovnával své dílčí závěry zejména se slovenskými snahami řešení stejných otázek (Návrh zákona o športě) a také s autonomními sportovními pravidly, k jejichž dodržování se v oblasti profesionálního fotbalu zavázala Fotbalový asociace České republiky.

Obecným cílem této práce je přispět do odborné diskuse týkající se právního postavení profesionálních sportovců, která by dle mého názoru měla být čím dál tím aktuálnější a to zejména s důrazem na zmiňovaný rozpor současného stavu s právním řádem, nevhodností stávající užívané úpravy na vztahy v kolektivních sportech z hlediska ochrany slabší strany a v neposlední řadě také z důvodů tlaků autonomních sportovních pravidel jednotlivých mezinárodních organizací, které požadují pracovněprávní úpravu vztahu klub - profesionál. První mnou zaznamenanou větší snahou o rozvinutí takové odborné debaty na právní úrovni byla zmíněná Mezinárodní konference Profesionální sport a pracovní právo, dalším krokem by však také měla být snaha o tlak ze strany FAČR a dalších národních sportovních svazů na politickou reprezentaci s tím, že je potřeba problematiku profesionálního sportu, ale nejen tu začít aktivně řešit v rámci českého právního řádu. Zaznamenal jsem také určité úsilí Českého olympijského výboru směřující k novelizaci mnou také kritizovaného zákona o sportu.<sup>93</sup> Aby však daný zákon respektive jeho novela mohla být správnou cestou, muselo by dle mého názoru v rámci této změny dojít k jednoznačnému stanovení právního postavení jak individuálního, tak kolektivního profesionálního sportu, tak sportu amatérského i vůbec sportu obecně, k čemuž snaha Českého olympijského výboru evidentně nevede. Jak už jsem naznačil v první kapitole, tak v současné době zákon neobsahuje vhodnou a dostačující definici jak sportu v jeho profesionální, tak obecně v amatérské podobě, stejně tak sportu pro účely jeho veřejné podpory. Na Slovensku sice mnou ke komparaci užívaný návrh zákon o športě neprošel legislativním procesem, nicméně jak jsem také

---

<sup>93</sup>Podklad k novelizaci zákona o sportu, dostupné k 23.10. 2014 z WWW:  
[http://www.olympic.cz/docs/2014\\_COV\\_Podklad\\_Zakona\\_sportu\\_v2\\_web.pdf](http://www.olympic.cz/docs/2014_COV_Podklad_Zakona_sportu_v2_web.pdf)

dozvěděl na zmíněné konferenci, tak snaha o legislativní zakotvení profesionálního sportu zde stále trvá a je připravován další návrh zákona, který má za cíl komplexní úpravu sportu ve slovenském právním řádu ve směru, který jsem se snažil naznačit i v této práci.

Proto všechno souhlasím názorem Králíka, že začlenění sportu do normativního právního systému je nezbytné a že by se jednalo o vhodný mechanismus přinášející pořádek<sup>94</sup> a také právní jistotu subjektům, které sportovní činnosti vykonávají a v souvislosti s jejím výkonem vstupují do právních jednání. Nepředpokládám vznik shody napříč českým politickým spektrem, který by mohl vést k zásahu do tak společensky zásadního právního předpisu jakým je zákoník práce. Proto by podle mého názoru měl být výstupem legislativního procesu *lex specialis* jak k zákoníku práce, tak i k občanskému zákoníku a ostatním předpisům, jež obecně dopadají na výkon sportovní činnosti a právní vztahy a jednání s ním spojené. Otázkou však zůstává, zda sportovní kluby a jednotlivé zaštiťující národní sportovní organizace vůbec mají nebo budou mít vůli a snahu změnit současný, jim vyhovující stav věcí.

---

<sup>94</sup> Srovnej KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 217. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1



## **Seznam použitých zkratek**

DPP – dohoda o provedení práce

Evropské poháry – Mezinárodní klubové soutěže pořádané konfederací UEFA

FAČR – Fotbalová asociace České republiky

FIFA - Mezinárodní federace fotbalových asociací, Fédération Internationale de Football Association

FIFPro - Mezinárodní hráčská asociace, The Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels

Listina základní práv a svobod - Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Návrh zákona o športě - Návrh Zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov z roku 2007, paragrafované znění

Novela – zákon č. 365/2011 Sb.

(Nový) občanský zákoník (NOZ) - Zákon č. 89/2012 Sb. ve znění pozdějších předpisů

NSS – Nejvyšší správní soud České republiky

Obchodní zákoník - Zákon č. 513/1991 Sb. v posledním platném znění

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PF UK – Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Profesionál – pro účely této práce - kolektivní profesionální sportovec

SD EU – Soudní dvůr Evropské unie

SF EU - Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie

(Starý) občanský zákoník - zákon č. 40/1964 Sb. v posledním platném znění

UEFA - Union des associations européennes de football

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon o daních z příjmů (ZDP) - zákon č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů

Zákon o důchodovém pojištění - zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon o sportu – zákon č. 115/2001 Sb. o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů

Živnostenský zákon - zákon č. 455/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam použitých pramenů a literatury**

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v posledním platném znění

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v posledním platném znění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 115/2001 Sb. o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### **Mezinárodní předpisy a dokumenty:**

Evropská charta sportu

Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie

### **Předpisy sportovních organizací:**

Dohoda o minimálních požadavcích evropských profesionálních hráčských smluv  
(European Professional Football Player Contract Minimum Requirement)

Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv

Přestupní řád pro profesionální fotbalisty

### **Judikatura Nejvyššího správního soudu:**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.11. 2011, sp.zn. 2 Afs 16/2011 - 78

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 01.08. 2012, sp.zn. 2 Afs 22/2012 – 31

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 05.12. 2012, sp.zn. 3 Ads 65/2012 – 30

### **Judikatura Soudního dvora Evropské unie:**

Rozsudek SDEU ze dne 12.12. 1974 ve věci Walrave -Koch, sp. zn. C-36/74

Rozsudek SDEU ze dne 03.07. 1986 ve věci Lawrie-Blum, sp. zn. C-66/85

Rozsudek SDEU ze dne 15.12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

### **Monografie:**

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo: komentář. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6

ČORBA, Jozef et al. Otázky sportovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 129 s. ISBN 978-80-904024-1-6.

HAMERNÍK, Pavel. Sportovní právo s mezinárodním prvkem: komentář. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 142 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-809-0378-612.

KRÁLÍK, Michal. Právo ve sportu. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, xxii, 278 s. Populárně odborné příručky. ISBN 80-717-9532-1.

KUKLÍK, Jan et al. Sportovní právo. Praha: Auditorium, 2012, 182 s. ISBN 978-808-7284-285

LAVICKÝ, Petr a kolektiv. Občanský zákoník: komentář. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, 2380 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4005-299.

PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. Komentář k obchodnímu zákoníku: (s přihlédnutím k evropskému právu). 4. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2004, 607 s. ISBN 80-735-7010-6.

SLUKA, Tomáš. Profesionální sportovec: (právní a ekonomické aspekty). Vyd. 1. Praha: Havlíček Brain Team, 2007, 199 s. ISBN 978-80-903609-5-2.

ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. 279 s. Studie lidských práv. ISBN 80-871-4672-7.

ŠVESTKA, Jiří a kolektiv. Občanský zákoník: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxi, 1373 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4001-086.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kolektiv. Zákoník práce: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 741 s. ISBN 978-807-3577-230.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.

### **Ostatní internetové zdroje:**

Vnitřní klubová struktura klubu AC Sparta Praha, dostupné k 4. 9. 2014 z WWW: <http://www.sparta.cz/cs/klub/o-sparte.shtml>

Morávek, Jakub. O závislé práci, profesionálním sportu a kompletní sbírce. In: Mezinárodní vědecká konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby, 3. – 5. 10. 2012, Zámecký hotel Třešť, dostupné k 8.9. 2014 z WWW: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/009.html>

Online živnostenský rejstřík, dostupné k 10.9. 2014 z WWW: [http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps\\_cacheWEB.sh?VSS\\_SERV=ZVWSBJFND](http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJFND)

Informace o změně Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv, dostupné k 9.10. 2014 z WWW: <http://nv.fotbal.cz/scripts/detail.php?id=146663&tmplid=1417>

Návrh Zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupný k 9.10. 2014 z WWW: <http://www.nrsr.sk/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=4&ID=335>

Seznam mezistátních utkání fotbalové reprezentace ČR, dostupné k 17.10. 2014 z WWW: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2012](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2012)  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2013](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2013)  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam\\_z%C3%A1pas%C5%AF\\_%C4%8Desk%C3%A9\\_fotbalov%C3%A9\\_reprezentace\\_2014](http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_z%C3%A1pas%C5%AF_%C4%8Desk%C3%A9_fotbalov%C3%A9_reprezentace_2014)

Rozpis celostátních soutěží FAČR pro soutěžní ročník 2014-2015, dostupné k 19.10. 2014 z WWW: [http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS\\_2014-2015\\_net.pdf](http://nv.fotbal.cz/assets/domaci-souteze/druha-liga/ROZPIS_2014-2015_net.pdf)

Sazby pojistného, dostupné z 20.10. 2014 z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>

Podklad k novelizaci zákona o sportu, dostupné k 23.10. 2014 z WWW: [http://www.olympic.cz/docs/2014\\_COV\\_Podklad\\_Zakona\\_sportu\\_v2\\_web.pdf](http://www.olympic.cz/docs/2014_COV_Podklad_Zakona_sportu_v2_web.pdf)

# **Abstract**

## **Professional sport and its legislation**

I choose this topic for its currency and for in my opinion ignored need of solving problems mentioned in the thesis. In scope of this thesis I tried not only to assess legal status of individual and collective professional sportsmen or in other words of performance of their activity on professional level, but I also tried to solve chosen problematic points resulting from the confrontation of professional sport activity and strict provisions of Czech law (in particular Labour Code), by which the performance of sport activity and related legal relations are governed.

Thesis is systematically divided into four chapters besides the introduction and conclusion which contains other subchapters. These subchapters specify topics contained in chapters.

First chapter is the introduction to the topic devoted to reciprocal relation of sport and law. In this chapter I deal with the term “sport” and its possible definition from the law point of view and its basic organization and division in general. There is also one subchapter dedicated to act on support of sport.

In second chapter I deal with the performance of sport activity by individual professional sportsman in detail and with two possible options of its inclusion into law. New Civil Code is also reflected here.

Subject matter of the third chapter is determination of whether collective professional sportsman perform sport activity as dependent work according to Labour Code. Besides the analysis of individual attributes of dependent work in relation with performance of sport activity by collective sportsman I also compare my conclusions with judicature of Supreme Administrative Court and Court of Justice of European Union. I also deal with the effect of New Civil Code on assessed relations again.

In fourth chapter I compare chosen problematic institutes of Labour Code with the practice in performance of sport activity. I tried to find appropriate form of application of these institutes on condition that specific features of sport activity do not exclude them at all.

Result of this thesis is in my opinion the need of special act which would explicitly state the legal status of professional sportsmen in law and sport in general.

## **Klíčová slova / Key words**

Osoba samostatně výdělečně činná

Profesionální sport

Výkon sportovní činnosti

Zaměstnanec

Závislá práce

Self-employer

Professional sport

Performance of sport activities

Employee

Dependent labour