

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY PROFESIONÁLNYCH ŠPORTOVCOV V SÚVISLOSTI S VÝKONOM ZÁVISLEJ PRÁCE

LABOUR LAW RELATIONS OF PROFESSIONAL SPORTSPERSONS IN REFERENCE TO THE PERFORMANCE OF DEPENDANT WORK

JUDR. ANDREJ PORUBAN

TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE

PRÁVNICKÁ FAKULTA,

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁCA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA,

APORUBAN@GMAIL.COM

KLÚČOVÉ SLOVÁ: šport, práca, závislá práca, Zákonník práce

KEY WORDS: sport, work, dependant work, Labour Code

ABSTRAKT:

Príspevok je pohľadom na vnútroštátnu úpravu a postavenie pracovného práva pri riešení problémov vznikajúcich v športovom hnutí. Jednou z nich je aj otázka, či je činnosť profesionálneho športovca v kolektívnych športoch výkonom závislej práce v zmysle jej zákonnej definície. V súčasnosti je pravidlom uzatvárať inominátne kontrakty v zmysle Občianskeho či Obchodného zákonníka. Tie však v dostatočnej miere nekorešpondujú s charakterom činnosti, ktorú majú pokrývať. Príspevok, ktorý je odpoveďou na túto prax, je venovaný vymedzeniu právnej povahy zmluvného vzťahu vznikajúceho pri výkone športovej činnosti medzi hráčom a športovým klubom. Cez optiku znakov závislej práce analyzujeme športovú činnosť a hodnotíme negatívny dopad obchádzania pracovnoprávnej legislatívy na športovcov.

SUMMARY/ABSTRACT:

The aim of the paper is to provide a view of the national legislation and status of labour law in reference to the points in focus. The main idea of this research is a comprehensive analysis of sports activity and their comparison to the dependant work.

Úvod

Hlavným rysom pracovného práva je právne spôsobilá práca. Teda nie hocijaká, ale s významom pre právo. Taká, ktorá nevychádza z jej fyzikálneho chápania ako veličiny. Tiež nie každý druh práce je zaujímavý z pohľadu jej právnej regulácie. Napr. práca pre vlastnú potrebu v záhradke nie je predmetom právnych vzťahov. Súčasne nie každá práca, ktorej je právom pripisovaná určitá váha musí byť vždy

predmetom pracovného práva. Tou je závislá práca, ktorou sa realizuje sociálne právo na prácu.¹ Vždy pôjde o ľudskú činnosť a nie výsledok takejto činnosti, pričom nie je rozhodujúci jej charakter, ktorý môže byť fyzickej alebo duševnej povahy.

¹ Čl. 26 ods. 3, prvá veta Listiny základných práv a slobôd, resp. čl. 35 ods. 3, prvá veta Ústavy Slovenskej republiky

Pre šport je príznačný jednoznačne telesný naturel, i keď ani psychická aktivita nie úplne vylúčená. Športová činnosť je široký pojem, ktorý v sebe zahŕňa najmä súťaženie, ale i tréningový proces a ostatné so športom súvisiace aspekty. Športovci môžu vykonávať športovú činnosť v dvoch podobách. Rozdiel spočíva v tom či ide výkon organizovaného športu v skupine s ďalšími ľuďmi – kolektívny šport alebo o samostatnú súťaž jednotlivcov – individuálny šport. Rozdiel v právnych vzťahoch a právnych následkoch spočíva práve v tom, či športovec súťaží v mene kolektívu alebo v mene svojom. V slovenskom právnom poriadku absentuje akákoľvek *expressis verbis* formulácia jedného alebo druhého typu súťaženia.²

Vo všeobecnosti, ak sú športovci vo vzťahu s nejakou právnickou osobou,

² Počas niekoľkých rokov diskusií a prijímania základného kameňa špeciálnej športovej legislatívy, ktorým je v súčasnosti zákon č. 300/2008 Z. z. o organizácii a podpore športu a o zmene a doplnení niektorých zákonov, bolo pripravených niekoľko koncepcií organizácie športu. V dvoch, z tých čo sa dostali až do Národnej rady Slovenskej republiky, nájdeme definíciu kolektívneho športu. Podľa návrhu skupiny poslancov na vydanie zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov z roku 2006 sa na účely tohto zákona rozumie „*kolektívnym športom športové odvetvie, v ktorom je šport vykonávaný najmenej dvoma fyzickými osobami, ktoré tvoria jedného účastníka športovej súťaže, ak v tejto súťaži nie je súťaž jednotlivcov*“. Tento návrh sa nedostal ani do druhého čítania. Bližšie pozri číslo parlamentnej tlače 1531, tretie volebné obdobie. *Návrh zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. [online]. 2006. [cit. 2011-05-20]. Dostupné na internete <<http://www.nrsr.sk/Dynamic/Download.aspx?DocID=191869>>.

Obdobná skupina členov zákonodarného zboru ho v takmer identickej podobe predložila aj v nasledujúcom roku, ale už v ďalšom volebnom období. Aj v tomto prípade sa po jeho prerokovaní v prvom čítaní rozhodlo, že sa nebude pokračovať v rokovaní o tomto návrhu. Bližšie pozri číslo parlamentnej tlače 335, štvrté volebné obdobie. *Návrh zákona o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. [online]. 2007. [cit. 2010-05-20]. Dostupné na internete <<http://www.nrsr.sk/Dynamic/Download.aspx?DocID=265300>>.

prezentujú sa pod jej označením a na jej zodpovednosť, ide o kolektívne ponímanie športu. V individuálnom športe fyzické osoby vystupujú vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a vstupujú do vzťahov priamo s organizátorom súťaže. Prejavujú určitý stupeň nezávislosti tým, že rozhodujú o svojej účasti alebo neúčasti na súťaži alebo turnaji, sami si rozhodujú o tréningovej či taktickej príprave. Individuálny charakter ich činnosti im nebráni, aby tieto záležitosti mohli konzultovať s trénerom, ktorého si často môžu vybrať sami.³

1 KONCEPT ZÁVISLEJ PRÁCE

Rozsah spoločenských vzťahov pri výkone závislej práce upravuje základný pracovnoprávny predpis - Zákonník práce (311/2001 Z. z. Zákonník práce - ďalej aj ako ZP). V intenciách ustanovenia § 1 ods. 1 ZP sa zákon aplikuje na individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby.⁴ Takáto práca má svoje špecifické črty, ktorých signifikantná časť sa podstatným spôsobom odlišuje od vzťahov založených inými zákonmi a svojou závažnosťou nedovoľuje ich zovšeobecnenie na vzťahy vznikajúce na základe Občianskeho

³ Pri rigoróznom oddeľovaní kolektívneho športu od individuálneho môžu nastať v praxi určité nejasnosti pri označovaní niektorých športov za čisto kolektívne alebo čisto individuálne. Mnohí športovci súťažiaci v individuálnych športoch bývajú často v zmluvnom vzťahu ku klubu, ktorý reprezentujú, hoci v prvom rade súťažia sami za seba. Sú súčasťou svojho tímu, ale vždy víťazí iba jednotlivec jeden. Dokonca v niektorých športoch ako atletika, vodný slalom či zápasenie jestvujú súťaže a disciplíny kolektívov aj jednotlivcov. Atléti, vodní slalomári alebo zápasníci súťažia sami za seba a súčasne aj v rámci klubov.

⁴ Okrem dominantných individuálnych pracovnoprávnych vzťahov Zákonník práce upravuje aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami, ktorých zastupujú kolektívny zamestnancov a zamestnávateľmi a ich združeniami. Tieto však pre svoju odlišnú povahu nie sú témou tohto príspevku.

zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákoník), Obchodného zákoníka (zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákoník), živnostenského zákona (zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní) alebo autorského zákona (zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom).

Problematika umiestnenia legálnej definície závislej práce v Zákoníku práce predstavuje novum a zároveň odpoveď na neprijateľnú prax, ktorej sa nevyhli ani športové kluby. Chýbajúce pojmové vymedzenie a absencia presného výkladu závislej práce bolo zvyčajným argumentom pre obchádzanie pracovných zmlúv uzatváraním dohôd podľa iného právneho odvetvia. Pred zmenou spoločenských pomerov v 90-tych rokoch minulého storočia nebola táto téma na programe, čo súviselo dogmatikou „socialistického spoločenského a právneho systému, ktorý nemohol priznať, že práca vykonávaná za socializmu je závislou.“⁵ Po prechode z direktívnej na trhovú ekonomiku sa postupne do centra diskurzu prirodzeným spôsobom dostali podnety z trhu práce, medzi ktorými nechýbala snaha vybudovať zastrešujúci pojem závislej práce.

Až zintenzívnenie javu označovaného ako ‘únik z pracovného práva’ napokon primälo aj slovenského zákonodarcu prijať novelu, ktorou sa do Zákoníka práce zakomponovali definičné znaky závislej práce. Zrejším úmyslom predkladateľa, vlády Slovenskej republiky, bola nutnosť krytia väčšieho počtu osôb ochrannými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov, preto sa s účinnosťou od 1. septembra 2007 zákonom č. 348/2007 Z. z. zaviedla nasledovná formulácia:

⁵ BARANCOVÁ, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? *Právny obzor*. Bratislava, 87, 2004, s. 38.

§ 1 ods. 2 Zákoníka práce

Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Pozitívne vymedzenie závislej práce má podstatný význam nielen pre pracovné právo, ale i pre právo sociálneho zabezpečenia, daňové právo a závažným spôsobom ovplyvňuje celý hospodársky systém Slovenskej republiky. Podľa dôvodovej správy k zákonu je definícia v súlade so všeobecne uznanou definíciou závislej práce v rámci európskej a svetovej vedy pracovného práva⁶ a odkazuje na Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere č. 198.⁷ Platnú

⁶ *Dôvodová správa – osobitná časť k zákonu č. 348/2007 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony* [online]. 2007. [cit. 2011-06-01]. Dostupné na internete <<http://www.nrsr.sk/Dynamic/Download.aspx?DocID=264136>>

⁷ Medzinárodná organizácia práce (svetová organizácia rešpektujúca ľudské, politické, hospodárske a sociálne práva a presadzujúca sociálnu spravodlivosť, so sídlom v Ženeve, bola založená v roku 1919 a k 1. júnu 2011 ju tvorí 183 členských štátov) vypracovala právny nástroj, ktorého zámerom bolo prispieť k uľahčeniu identifikovania pracovného pomeru.

Delegáti 95. plenárneho zasadnutia Generálnej konferencie dňa 15. júna 2006 prijali širokú škálu indikátorov na overenie existencie pracovného pomeru. Spektrum prostriedkov má zabezpečiť právnu domnienku, že bol založený pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac relevantných ukazovateľov. Pre stotožnenie sa s obsahom pojmu pracovného pomeru bolo v II. časti bod 13., písm. a), b) Odporúčania zahrnutých do indexu štrnásť pomôcok na jeho zhodnotenie: (i) výkon práce podľa pokynov a pod kontrolou zamestnávateľa; (ii) integrácia fyzickej osoby do

definíciu závislej práce v zmysle slovenskej úpravy *de lege lata* tak tvorí skupina pozostávajúca z týchto prvkov: (i) výlučne osobný výkon práce; (ii) práva vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa; (iii) práca v mene zamestnávateľa; (iv) práca za mzdu alebo odmenu; (v) práca vykonávaná v pracovnom čase; (vi) práca vykonávaná na náklady zamestnávateľa a jeho výrobnými prostriedkami; (vii) práca vykonávaná na zodpovednosť zamestnávateľa; (viii) práca, ktorá

organizácie podniku; (iii) výkon práce výlučne alebo prevažne v prospech zamestnávateľa; (iv) osobný výkon práce; (v) výkon práce v rámci určeného pracovného času; (vi) výkon práce na pracovisku určenom alebo dohodnutom so zamestnávateľom; (vii) vykonávaná práca má určitú časové trvanie a určitú kontinuitu; (viii) zamestnanec je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi; (ix) poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov, materiálov zamestnávateľom; (x) pravidelné poskytovanie odmeny za vykonávanú prácu predstavujúcu jediný alebo hlavný zdroj príjmu fyzickej osoby; (xi) poskytovanie odmeny v naturálnej forme; (xii) právne uznanie základných nárokov fyzickej osoby, akými sú čas odpočinku, každoročná dovolenka; (xiii) úhrada cestovných výdavkov fyzickej osoby za účelom vykonania práce; (xiv) absencia finančného rizika na strane fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva. (Pripomíname, že odporúčania na rozdiel od dohôdov netreba ratifikovať, lebo nejde o druh medzinárodnej zmluvy v zmysle Viedenského dohovoru o zmluvnom práve. Sú adresované členským štátom a ďalším subjektom pôsobiacim v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti, ale nemajú záväznú povahu. Ide skôr o návrhy a dobre mienené rady, ktoré ponúkajú čo najvhodnejšie metódy a riešenia pre usporiadanie sociálno-pracovných záležitostí. Odporúčania spolu s dohovormi tvoria homogénny celok a bývajú často označované aj ako medzinárodné pracovné normy.)

Zovšeobecnené skúsenosti z praxe jednotlivých štátov, ktoré sa premietli do Medzinárodnou organizáciou práce ponúknutých kritérií, naznačujú, že nie je potrebné vyhovieť všetkým štrnástim bodom. Súčasťou Odporúčania č. 198 je, že na určenie prezumpcie pracovného pomeru stačí, ak fyzická osoba spĺňa jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov. Bližšie pozri BARANCOVÁ, H.: Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. In *Bulletin slovenskej advokácie*. Bratislava, 14, 2008, s. 15.

pozostáva prevažne z opakovania určených činností.⁸

Definíciu „je nutné považovať za pojem verejnoprávny a teda kogentný“⁹, hoci nie všetky jej znaky „majú vo vymedzení závislej práce rovnakú závažnosť“¹⁰. Ak poznáme jej zákonnú štruktúru, stojíme pred otázkou, či pokrýva aj športovú činnosť vykonávanú v kolektívnych športoch. Pre spoľahlivé určenie rozhrania medzi výkonom práce a podnikateľskou či 'samozamestnávateľskou' činnosťou je potrebné ísť hlbšie do obsahu pojmu závislej práce. Inými slovami, treba určiť kedy sa ešte na ľudské aktivity aplikujú ustanovenia pracovného práva práce a kedy už nie. Do akej miery jednotlivé definičné atribúty korešponujú s činnosťami profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch môžeme zistiť iba komparatívnym testom ich vzájomnej zhody.

Ad Výlučne osobný výkon práce

Výhradne osobný výkon práce nie je charakteristický pre každý druh záväzkového vzťahu. Zamestnanec sa, na rozdiel od iných právnych vzťahov, nemôže dať zastúpiť vo svojej dojednej práci. Tá je viazaná výlučne na jeho osobu, čo vyplýva najmä z ustanovenia § 47 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce.¹¹

⁸ Vzhľadom na obmedzený priestor, nebudeme podrobovať kritike, či ich výber je skutočne správny s ohľadom na potreby praxe. K preskúmaniu prístupu zákonodarcu k legálnej definícii závislej práce zakotvenej v slovenskom právnom poriadku pozri viac napr. TOMAN, J.: Závislá práca – pilier alebo bremeno? In VALDHANS, J et al. (ed.). *Europeanization of the national law, the Lisbon treaty and some other legal issues : sborník příspěvků z konference Cofola 2008 konané na PrF MU 13. - 14.5. 2008*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 788-800.

⁹ ŠTEFKO, M.: Výkon závislej práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno, 16, 2008, s. 339

¹⁰ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce : komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 49.

¹¹ „Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce *osobne* podľa

V kolektívnych športoch teamy pozostávajú z jednotlivcov, z ktorých je každý výnimočný svojim talentom a schopnosťami. Športový klub pri výbere hráča vždy prihliada na jeho konkrétne kvality. V jednom družstve síce môžu byť dvaja aj viacerí športovci určení na ten istý post (napr. dvaja brankári v hádzanej). Ani to však nepripúšťa možnosť zastúpenia hráča pri športovej činnosti, ktorej hlavným prejavom je súťaženie v súčinnosti so spoluhráčmi.

Ad Práca vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa

Ide o princíp podriadenosti a nadradenosti a najpodstatnejší obsahový prvok závislej práce¹², ktorý vyjadruje osobnú i právnu závislosť a podriadenosť zamestnanca svojmu zamestnancovi. Podriadenosť je založená už tým, že zamestnanec sa zaväzuje k práci a nie k dodaniu výsledku tejto práce. Práve subordinačný princíp najviac vystihuje pracovnoprávny vzťah ako záväzkový vzťah a paralelne ho odlišuje od občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov, ktoré sú charakteristické princípom rovnosti. Zamestnávateľ má vo svojich rukách bližšie určenie a kontrolu práce, čo mu umožňuje dosahovať svojich cieľov.

Méto pre športové kluby bude dosahovanie úspechov v súťažiach organizovaných národnými i medzinárodnými športovými združeniami. Každý hráč podlieha presným príkazom klubu, pričom nie je dôležité, že výkon nariadeného práva je v konkrétnych prípadoch prenechané odborníkovi ako abstraktnému zamestnávateľovi. Takýto vedúci zamestnanec býva vo svete športu reprezentovaný hlavným trénerom, za ktorým stojí široký realizačný team

zložený zo špecialistov z rôznych profesií (napr. lekár, masér, kondičný tréner). Treba zdôrazniť, že zamestnávateľ má nielen prikazovacie právo, ale tiež povinnosť takéto príkazy vydávať.

Vo všeobecnosti, ako nejestvujú dvaja zamestnanci s identickými dispozíciami, tak nenatrafíme ani na dvoch rovnakých športovcov. Ich nadanie čiastočne potláča absolútnu viazanosť inštrukciami týkajúcimi sa športovej činnosti ako práce. Akokoľvek môže byť športovec brilantný a môže sa pri hre spoliehať na svoje inštinkty, aj tak to bude vždy len tréner (prípadne iná poverená osoba), ktorý rozhodne na akom poste bude hrať, aké bude mať úlohy a či vôbec zasiahne v danej chvíli do zápasu. Viazanosť pokynmi sa netýka len samotného majstrovského stretnutia, ale aj tréningového procesu a celého prípravného obdobia. Hráč vždy bude súťažiť a pripravovať sa len v čase a na mieste, ktoré si sám nevyberá.

Ad Práca v mene zamestnávateľa

Závislá práca sa musí vždy vykonávať v mene zamestnávateľa. Len práca pre iného a v jeho mene je dovoleným predmetom pracovnoprávneho vzťahu.

V športe tomu tiež nie je inak. Športovec síce vystupuje aj vo svojom mene (napr. individuálne ocenenia ako najužitočnejší hráč súťažného ročníka), ale v prvom rade v mene športového klubu, lebo iba ten je účastníkom klubovej súťaže.

Ad Práca za mzdu alebo odmenu

Príznačná odplatnosť výkonu práce v podobe finančného plnenia vychádza z jeho charakteru ako záväzkovoprávneho vzťahu a vyjadruje tzv. majetkovú

pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.“

¹² BARANCOVÁ, H. ref. 10., s. 50.

stránku.¹³ Povinnosti zamestnanca pracovať zodpovedá povinnosť zamestnávateľa platiť odmenu za vykonanú prácu vo forme mzdy. Odplatosť by mala mať kontinuálny charakter.

Šport je ukázkovým príkladom, kde osoby angažované na tú istú pozíciu hráča nedostávajú rovnako vysokú odmenu za výkon športovej činnosti. Jej úroveň determinujú práve individuálne kvality jednotlivých hráčov. V praxi odmena zvyčajne pozostáva z dvoch zložiek – zo základnej fixnej mzdy a pohyblivej druhej časti vo forme bonusov ako motivácia daná triumfom kolektívu, či úspešnosťou v individuálnych štatistikách. Pre kluby býva výška mzdy hlavnou a neraz aj jedinou návnadou ako prilákať talentovanejších a lepších športovcov do svojej organizácie.

Ad Práca vykonávaná v pracovnom čase

Typickou črtou je časové určenie pracovného záväzku fyzickej osoby. Zamestnanec má vyhradený čas určený na prácu ako aj čas na odpočinok. Tieto úseky si zamestnanec, v najbežnejšom, najčastejšom type ponímania pracovného času neurčuje sám, ale sú vopred stanovené po dohode zamestnávateľom. Variabilita spôsobov organizácie pracovného času je natoľko rozsiahla, že sa nedá zovšeobecniť do jednej univerzálnej predlohy.

V prípade športu ide tiež o modifikáciu jasne určeného pracovného času. Športovec nemá pevne stanovenú dobu, počas ktorej musí byť k dispozícii klubu, v duchu tradícii štandardnej formy zamestnania. To však neznamená, že si volí čas výkonu športovej činnosti sám podľa seba. Každý hráč má presne stanovený denný (týždňový, mesačný) harmonogram, ktorý musí dodržiavať. Jeho

¹³ BARANCOVÁ, H. in BARANCOVÁ, H. - SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2010. s. 42

podoba sa neraz líši od akútnej potreby a niekedy ani jeden deň v týždni nie je rovnaký.

Výhodou pracovného času športovcov je flexibilita, keďže nie je viazaný každodennou povinnosťou byť na jednom mieste v rovnakom čase. Na druhej strane medzi nevýhody treba zaradiť zníženú možnosť dlhodobiejšieho plánovania iných ako pracovných aktivít a najmä fakt, že väčšina športových súťaží sa odohráva počas víkendov. Všetky tieto nevýhody sú však kompenzované inými benefítmami ako napr. väčší počet voľných dní.¹⁴

Ad Práca vykonávaná na náklady zamestnávateľa a jeho výrobnými prostriedkami

Prvá časť pojmového znaku je nespochybniteľná - náklady vykonávanej práce znáša vždy zamestnávateľ a nemôže ich prenášať na zamestnanca.

Zato časť týkajúca sa výrobných prostriedkov už je spôsobiteľá privodiť aplikačné nejasnosti. Výkon závislej práce sa pri splnení niektorých podmienok uskutočňuje aj pracovnými nástrojmi, prostriedkami alebo pomôckami

¹⁴ Tieto špecifiká narážajú na rigoróznou úpravu pracovného času a doby odpočinku obsiahnutú v tretej časti Zákonníka práce, ktoré je nepoužiteľná na výkon športovej činnosti. Ide najmä o ustanovenia o rozvrhnutí pracovného času (§ 85 až § 91), nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého týždenného odpočinku (§ 92 ZP a § 93), pracovnej pohotovosti (§ 96), práce nadčas (§ 97) a dovolenky (§ 100 až § 117). V nadväznosti na jeho subsidiárnu pôsobnosť na právne vzťahy profesionálnych športovcov v § 3 ods. 2 ZP (Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.), by náplňou predpokladaného osobitného predpisu mal byť *inter alia* aj výpočet odklonov od kogentných ustanovení pracovnoprávneho kódexu. Predpis takéhoto charakteru však zatiaľ nebol prijatý.

zamestnanca, za užívanie ktorých zamestnávateľ poskytuje náhrady.¹⁵ Preto táto právna vlastnosť nemôže byť klasifikovaná ako rozhodná pre závislú prácu. Za predpokladu, že všetky ostatné znaky sú splnené, je treba považovať takúto prácu za výkon závislej práce inak by išlo o konanie v rozpore s dobrými mravmi.¹⁶

Športovec zvyčajne nevykonáva svoju činnosť na vlastné náklady. Vlastníckym, prípadne iným dispozičným právom k využívaniu športovej infraštruktúry operuje klub. To platí *per analogiam* aj k materiálom, náradím, výstroju alebo vybaveniu nevyhnutného k tréningovému a súťažnému procesu.

Hráč tiež neznáša náklady na dopravu, ubytovanie, stravovanie, ktoré sú tiež súčasťou výkonu športovej činnosti. V opačných situáciách ak si športovec hradí všetko sám, klub mu prispieva na úplnú alebo čiastočnú refundáciu takto vzniknutých nákladov.

Výnimočná situácia môže nastať, keď si hráč všetko financuje sám z odmeny, ktorej výška zohľadňuje takýto stav. Nie je ničím ojedinelým, ak populárnym športovcom patriacim medzi hviezdy svojho športu poskytujú výrobcovia značkového tovaru svoje produkty zdarma, aby ich propagovali a dokonca sú ochotní im za to platiť.

Nezriedka sa možno u športovcov stretnúť s tým, že v ich výsostnom záujme je používať čo najlepšie vybavenie, výstroj, za ktoré sú ochotní priplatiť aj z vlastného vrecka. Ani takéto alternatívne vymedzenie 'výrobných prostriedkov' v športe neznamená, že výkon športovej činnosti nie je závislou prácou v zmysle jej zákonnej definície.

¹⁵ Typickým príkladom sú dištančné pracovné – homeworking, teleworking, hot-desking.

¹⁶ BARANCOVÁ, H., ref. 10, s. 51

Ad Práca vykonávaná na zodpovednosť zamestnávateľa

Tak ako v tradičnej forme pracovného pomeru aj pri výkone športovej činnosti znáša riziká výkonu závislej práce zamestnávateľ - športový klub. Tieto riziká nemôže za žiadnych okolností preniesť na zamestnanca – športovca.

Ad Práca, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností

Výkon závislej práce nepozostáva z jedného pracovného výkonu, ale z celého súboru pracovných činností zamestnanca, ktoré sa opakujú. Tým sa pracovný pomer odlišuje napr. od dohody o vykonaní práce, pri ktorej je práca daná vždy výsledkom. Opakovanie určených aktivít športovcami vytvára identickú situáciu aj v športe.

1.1 Negatívne vymedzenie pojmu závislá práca

Náš základný test reality jednoznačne potvrdil, že parametre závislej práce perfektne sedia aj na výkon športovej činnosti v kolektívnych športoch.¹⁷ Môžeme preto odôvodnene prehlásiť činnosť profesionálnych športovcov

¹⁷ Ďalším dôvodom prečo činnosť športovcov v kolektívnych športoch nemožno v žiadnom prípade považovať za podnikanie je nesúlad s inými zákonmi. Ak má byť určitá činnosť kvalifikovaná ako podnikanie, tak musia byť súčasne splnené všetky požiadavky dané Obchodným zákonníkom. Pod podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku (§ 2 ods. 1 Obchodného zákonníka). Ak má byť určitá činnosť kvalifikovaná ako podnikanie, tak musia byť súčasne splnené všetky požiadavky dané Obchodným zákonníkom. Rovnaký stav platí aj pre živnosť, ktorej pozitívna definícia vychádza z pojmu podnikania, ale je navyše rozšírená o ďalšie črty. Živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených živnostenským zákonom (§ 2 živnostenského zákona).

vznikajúcu pri výkone kolektívnych športoch za výkon závislej činnosti, ktorá môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za splnenia zákonných podmienok aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.¹⁸

Teoretické verifikovanie kritérií závislej práce však nestačí na odstránenie animozity praxe športových klubov neuzatvárať zmluvy podľa Zákonníka práce.

Problém tkvie v negatívnom vymedzení závislej práce, ktoré sa dostalo Zákonníka práce tou istou novelou ako pozitívna definícia závislej práce. V zmysle ustanovenia § 1 ods. 3, druhá veta ZP „závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov“.

Uvedená veta, ktorá predstavuje iba politickú deklaráciu smerujúcu k upokojeniu stavu živnostníctva a pretavenie politickej vôle do zákona nevhodným neprávnym štýlom,¹⁹ pôsobí pre podnikateľské subjekty, športové kluby nevyvímajúc, ako ospravedlnenie pre nepriznanie alebo skreslenie pracovného pomeru tým, že športovú činnosť založia na zmluvnom základe občianskeho alebo obchodného práva.

Citovaný výňatok zo zákona vedie recipientov noriem práva k prílišnému textualizmu - k striktnému lipnutiu na právnom texte bez širších súvislostí. Zdá sa, že pre adresátov zákonov, vrátane klubov i športovcov, v zásade platí len to, čo je v predpise formálne uvedené, a ostatné akoby ani neexistovalo.

¹⁸ § 1 ods. 3, prvá veta Zákonníka práce

¹⁹ TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. *Justičná revue*. Bratislava, 60, 2008, s. 766.

2 VÝBER ZMLUVNEJ FORMY A DOPAD JEJ NEVHODNÉHO ZVOLENIA NA ŠPORTOVCA

Ak je obsahom súkromnoprávneho vzťahu výkon závislej práce, tak pri voľbe typu záväzku je „určitým spôsobom obmedzovaná zmluvná autonómia strán“²⁰, pretože vždy rozhoduje skutočná povaha práce, ktorú fyzická osoba vykonáva pre iného. Výber správnej zmluvnej formy je vždy determinovaný obsahom právneho vzťahu. Preukázali sme, že výkon športovej činnosti involvuje znaky závislej práce, a preto musia byť práva a povinnosti subjektov posudzované podľa Zákonníka práce. Zmluvná sloboda má v porovnaní so všeobecnou civilistickou koncepciou zúžený manévrovací priestor. Nerozhoduje právny titul (*falsa demonstratio non nocet*), ale pravá kvalita vykonanej práce.²¹ Nič na tom nemôže zmeniť ani vôľa účastníkov. Pri potenciálnej voľbe zmluvného typu sa musí prísne vychádzať zo skutočného obsahu právneho vzťahu, ktorý subjekty zamýšľajú zmluvným typom založiť. Označujú klub a športovec svoj kontrakt ako hráčsku zmluvu dojednanú podľa Občianskeho zákonníka²² resp. Obchodného zákonníka²³, pričom táto zmluva spĺňa kritéria pre uzatvorenie pracovnej zmluvy, ide o prehrešok voči právnej forme. Pretrvávajúca ilúzia, podľa ktorej ak zmluva nie je nazvaná pracovnou, tak nemôže byť pracovná, je jednoducho „len vodenie za nos na úkor hráčov.“²⁴ Nevhodným použitím úpravy občianskeho

²⁰ BEZOUŠKA, P.: Závislá práca. *Právní rozhledy*. Praha, 16, 2008, s. 580

²¹ Možno hovoriť o zásade ‘prednosti skutočnosti’ typickej pre pracovné právo Nemecka, Francúzska, Veľkej Británie, Poľska, Ruska, Argentíny, Mexika či USA.

²² Podľa § 51 Občianskeho zákonníka

²³ Podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka

²⁴ SIEKMANN, R. *Labour Law, the Provision of Services, Transfer Rights and Social Dialogue in Professional Football In Europe. Entertainment and Sports Law Journal* [online]. Salford, 4, 2006. Dostupné na internete:

<<http://go.warwick.ac.uk/eslj/issues/volume4/number1/siekmann/>>

alebo obchodného práva na zmluvné vzťahy športovcov dochádza k obchádzaniu kogentných noriem pracovného práva, čo znamená exklúziu športovcov zo sociálnoprávneho zákonodarstva. Za hlavné negatívne následky môžeme považovať najmä:

1. vyradenie spod ochrany garantovanej kolektívnym pracovným právom (ktoré z vecného hľadiska zahŕňa právo na koaličnú slobodu, kolektívne zmluvy, pracovného boja - štrajk a výluky a rôzne formy participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa²⁵)
2. vylúčenie zabezpečenia minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu²⁶
3. možnosť dohodnutia doby splatnosti odmeny (= mzdy) nad rámec príslušných ustanovení Zákonníka práce
4. neľimitovanie rozsahu a spôsobu náhrady škody
5. neaplikovanie inštitútov typických pre pracovné právo (napr. nedodržanie povinnej zákonnej výpovednej doby, zákaz výpovede, povinnosť vyplatiť odstupné, odchodné)
6. odbúranie kontrolnej činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce

²⁵ BARANCOVÁ in BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2010. s. 725.

²⁶ Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Niektoré športové zväzy majú vo svojich normách upravenú minimálnu výšku odmien. Napr. podľa Čl. 1 ods. 4, písm. a), b) Smernice pre registráciu profesionálnych a neamatérskych zmlúv Slovenského futbalového zväzu, schválenej dňa 22.9.2009 a účinnej od 1.10.2009, základný mesačný plat profesionálneho futbalistu nesmie byť nižší ako 331,94 EUR; u hráča mladšieho ako 18 rokov nesmie byť mesačný plat nižší ako zákonom stanovená minimálna mzda, v prípade, že ide o jediný zdroj príjmu hráča. Ak je dohodnutý mesačný plat mladého hráča nižší ako zákonom stanovená minimálna mzda, je klub povinný preukázať ďalší zdroj príjmu hráča.

7. dopad na osobitné príspevky do sociálnopoisťovacieho systému.

Okrem eliminovania zákonom garantovanej kvality právneho postavenia športovca - zamestnanca, sú závažnými následkami aj fiškálne straty vo verejnom sektore, kedy sú športové kluby oslobodené spod bremena povinnosti voči hráčom. Zamestnávateľ má v pracovnom pomere voči každému zamestnancovi nemalé povinnosti v oblasti platenia preddavkov na dane a odvodových povinností. Takýto falošný spôsob zapájania osôb do pracovného procesu je dlhodobým fenoménom, ktorý sa na našom území označuje aj ako švarcsystém.²⁷

ZÁVER

Vzhľadom na *numerus clausus* zmluvných typov nie je žiaduce, aby dohody medzi účastníkmi pracovného pomeru niesli iný názov ako pracovné zmluvy. To platí aj pre profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch, ktorí tvoria osobitnú skupinu ekonomicky činných fyzických osôb. Analýzou ich športovej činnosti sme preukázali, že ide o výkon závislej práce, ktorá musí byť pokrytá pracovnou zmluvou v pracovnom pomere a nie nepomenovanými zmluvami v zmysle občianskeho resp. obchodného práva. Športovec je zamestnancom a športový klub, v mene ktorého vykonáva svoju činnosť, zamestnávateľom. Každé odlišné označenie je v rozpore so zákonom, čo nesie so sebou nepriaznivé vplyvy na

²⁷ Podľa českého podnikateľa Miroslava Švarca, ktorý bol v roku 1999 bol odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody vo výmere osemnásť mesiacov. Zaujímavosťou súvisiacou so športom je, že Švarc po revolučných zmenách koncom minulého storočia pôsobil vo vrcholovom futbale. V prvej polovici 90.-tych rokov vstúpil ako mocný mecenáš do benešovského klubu, ktorý sa mu zakrátko podarilo z najnižších súťaží vytiahnuť do najvyššej futbalovej súťaže, práve aj vďaka financiám, o ktoré ukrátil štát. Po prevalení sa problémov so zákonom Švarc opustil klub, ktorý v nasledujúcich rokoch úplne zanikol.

sociálnu ochranu športovca, ale i na jednotlivé daňové a odvodové povinnosti.

K akceptovaniu evidentného faktu, že výkon športovej činnosti je závislou prácou, by prispelo aj prijatie predpokladanej špeciálnej normy, ktorou by sa začala naplňať dikcia ustanovenia § 3 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa pracovnoprávne vzťahy profesionálnych športovcov spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

SUMMARY

Sport is important social and cultural phenomenon by the decades. It is also economic fact and source of significant income of professional sportsmen and

sportswomen. Application of law in Slovak sport movement do not always sufficiently reflect the labour law framework. Questions under consideration include basic fact, which is performance of dependant work in collective sports. It determines negative aspects of exclusion of sportsperson from social protection guaranteed by labour law. The aim of this paper is provide a view of the national legislation and status of labour law in point at issue. The meaning of this survey is a comprehensive analysis of sports activity and its comparison to to the dependant work. We concluded that athlete in collective sports are employees. All provisions of Labour Code will apply to labour relations involving them, unless special rules provides otherwise.

Literatúra

1. BARANCOVÁ, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? *Právny obzor*. Bratislava, 87, 2004, s. 28-44.
2. BARANCOVÁ, H.: Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. In *Bulletin slovenskej advokácie*. Bratislava, 14, 2008, s. 12-19.
3. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce : komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 673.
4. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2010. s. 799.
5. BEZOUŠKA, P.: Závislá práce. *Právní rozhledy*. Praha, 16, 2008, s. 579-583.
6. SIEKMANN, R. Labour Law, the Provision of Services, Transfer Rights and Social Dialogue in Professional Football In Europe. *Entertainment and Sports Law Journal* [online]. Selford, 4, 2006. Dostupné na internete: <<http://go.warwick.ac.uk/eslj/issues/volume4/number1/siekmann/>>.
7. ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno, 16, 2008, s. 337-345.
8. TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. *Justičná revue*. Bratislava, 60, 2008, s. 761-768.
9. TOMAN, J.: Závislá práca – pilier alebo bremeno? In VALDHANS, J et al. (ed.). *Europeanization of the national law, the Lisbon treaty and some other legal issues : sborník příspěvků z konference Cofola 2008 konané na PrF MU 13. - 14.5. 2008*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 788-800.