

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Diplomová práce**

**Závislá práce jako předmět úpravy pracovního  
práva**

**Simona Příplatová**

**Plzeň 2019**

## **PROHLÁŠENÍ**

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni dne .....

.....

Simona Příplatová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu JUDr. Martinu Janákovi za cenné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce.

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ZÁVISLÁ PRÁCE</b> .....	<b>3</b>
2.1	Pojem závislá práce .....	3
2.2	Znaky závislé práce .....	5
2.2.1	Vztah nadřízenosti a podřízenosti .....	5
2.2.2	Osobní výkon práce .....	6
2.2.3	Jménem zaměstnavatele .....	7
2.2.4	Podle pokynů zaměstnavatele.....	7
2.2.5	Soustavnost.....	8
2.3	Podmínky závislé práce .....	8
2.3.1	Doba a místo výkonu práce .....	8
2.3.2	Na náklady a odpovědnost zaměstnavatele .....	9
2.3.3	Za mzdu, plat nebo odměnu z dohody.....	10
<b>3</b>	<b>HISTORICKÝ KONTEXT</b> .....	<b>11</b>
3.1	Řím .....	11
3.2	Středověk .....	11
3.3	Období 1811–1918 .....	11
3.4	Období 1918–1989 .....	12
3.5	Vývoj pracovního práva po roce 1989.....	15
3.6	Vývoj pracovního práva po roce 2012.....	15
<b>4</b>	<b>VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE</b> .....	<b>17</b>
4.1	Pracovní poměr .....	17
4.1.1	Vznik pracovního poměru .....	17
4.1.2	Skončení pracovního poměru .....	20
4.1.3	Pracovní poměr na dobu neurčitou a na dobu určitou.....	22
4.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	22
4.2.1	Dohoda o provedení činnosti.....	23
4.2.2	Dohoda o provedení práce.....	24
4.3	Agenturní zaměstnávání .....	25
4.4	Nelegální práce .....	26
<b>5</b>	<b>ZAMĚSTNANEC A ZAMĚSTNAVATEL</b> .....	<b>29</b>
5.1	Zaměstnanec .....	29
5.2	Zaměstnavatel .....	30

5.2.1	Právní osobnost, svéprávnost zaměstnavatele .....	30
5.2.2	Právní osobnost a způsobilost právně jednat u právnických osob – zaměstnavatelů .....	31
5.3	Stát jako zaměstnavatel.....	31
5.4	Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.....	32
5.4.1	Povinnosti zaměstnavatele.....	32
5.4.2	Povinnosti zaměstnance.....	32
<b>6</b>	<b>POSTAVENÍ SPORTOVCE OPTIKOU ZÁVISLÉ PRÁCE .....</b>	<b>34</b>
6.1	Sportovec jako OSVČ.....	34
6.2	OSVČ vykonávající nezávislé povolání .....	37
6.3	Sportovec jako zaměstnanec.....	37
6.3.1	Znaky závislé práce .....	38
6.3.2	Potencionální problémy s podřazením sportovní činnosti pod výkon závislé práce .....	40
<b>7</b>	<b>ČESKÁ REPUBLIKA A ZAHRANIČNÍ EXKURZ .....</b>	<b>43</b>
7.1	Česká republika .....	43
7.1.1	Profesionální sportovní smlouva .....	43
7.1.2	Fotbal.....	44
7.1.2.1	Profesionální smlouva ve fotbalu.....	45
7.1.3	Hokej .....	46
7.1.3.1	Hráčská smlouva .....	47
7.2	Francie .....	48
7.2.1	Profesionální sportovní smlouva .....	49
7.2.2	Pojem profesionální sportovec .....	49
7.3	Slovensko.....	50
7.3.1	Profesionální smlouva .....	50
<b>8</b>	<b>JUDIKATURA .....</b>	<b>53</b>
8.1	Zahraniční judikatura.....	53
8.1.1	Bosman .....	53
8.1.2	Walrawe.....	56
8.1.3	Deliege.....	57
8.1.4	Dahmane.....	58
8.2	Tuzemská judikatura.....	59
8.2.1	Rozsudek NSS ze dne 29. 11. 2011 vydaný pod č.j. 2Afs 16/2011-78.. .....	59

8.2.2	Rozsudek NSS ze dne 1. 8. 2012 vydaného pod č.j. 2 Afs 22/2012-31 .	60
8.2.3	Rozsudek NSS ze dne 13. 7. 2017 vydaný pod č.j. 6 Afs 278/2016-54.	61
<b>9</b>	<b>ÚVAHY DE LEGE FERANDA</b>	<b>64</b>
<b>10</b>	<b>ZÁVĚR</b>	<b>65</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>	<b>69</b>

## SEZNAM ZKRATEK

Doporučení	Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru
EU	Evropská unie
Směrnice	Směrnici pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv
UEFA	Union of European Football Associations
FIFA	Fédération Internationale de Football Associations
FIFPro	Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels
Smlouva o ES	Smlouva o založení evropského společenství
Kolektivní smlouva o sportu	Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 etendue par arrêté du 21 novembre 2006
LFJ	Ligue Francophone de Judo et Disciplines ASBL
LBJ	Ligue Belge de Judo ASBLc – národní federace juda
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZD	Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů
ELH	Extraliga ledního hokeje
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákon o živnosti	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

# 1 ÚVOD

Tématem diplomové práce je závislá práce jako předmět úpravy pracovního práva, na který navazuje stále nedořešený problém, zda bychom měli na sportovce nahlížet jako na zaměstnance nebo ne. Základní právní úpravu závislé práce nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon obsahuje definici závislé práce v § 2. Původní definice byla s účinností od ledna 2012 rozdělena na dva odstavce. V prvním odstavci nalezneme definiční znaky závislé práce. Ve druhém odstavci jsou vymezeny podmínky závislé práce. Přestože původní definici práce bylo vytýkáno směšování znaků a podmínek závislé práce, tak i nové pojetí definice je často kritizováno.

Závislá práce je jakýmsi fenoménem pracovního práva. Dané téma jsem si vybrala proto, že se se závislou prací setkáváme denně. Každý člověk se během svého života může dostat do situace, kdy bude vykonávat závislou práci na základě pracovního poměru, dohod konaných mimo pracovní poměr či na základě některých dalších možností.

První kapitoly práce jsou věnovány vymezení pojmu závislé práce a analýze jejích znaků a podmínek. Historický vývoj pojmu závislé práce by měl být nápomocen při pochopení podstaty pojmu závislé práce.

Závislou práci lze vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu, nebo na základě úpravy ve zvláštním předpisu. V práci se zaměřím především na výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Část bude věnována také agenturnímu zaměstnávání. Závislá práce bude vymezena také negativně. Od roku 2012 se za nelegální práci považuje též tzv. švarcsystém. Otázkou je, co se považuje za nelegální práci a co je důležité prokázat při prokazování závislé práce.

Subjekty pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel disponuje pracovní silou zaměstnance. Zaměstnanec se nachází v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli. V kapitole věnované zaměstnancům a zaměstnavatelům si přiblížíme, jaká práva a povinnosti vyplývají těmto stranám z pracovněprávního vztahu.

Aktuální a stále nedořešenou otázkou je právní postavení sportovce. V práci se zaměřím na sportovce vykonávající sportovní činnost v oblasti kolektivních sportů. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, nabízí tři možné varianty právního postavení sportovce. Pomocí analýzy se budeme snažit posoudit, zda je opravdu



možné podřazovat profesionálního sportovce pod všechny tři varianty. Aplikací definičních znaků závislé práce na sportovní činnosti se budu snažit najít odpověď na otázku, zda můžeme sportovce opravdu považovat za zaměstnance.

V rámci České republiky se zaměřím na úpravu profesionální sportovní činnosti v oblasti fotbalu a hokeje. U daných sportů se budu zabývat existencí úpravy profesionálních smluv a z nich vyplývajícím postavením sportovce. Zaměřím se na povinnosti a práva, která z těchto smluv sportovcům vyplývají. Komparací právní úpravy sportovní činnosti v ostatních státech je více než jasné, jak moc v této oblasti Česká republika zaostává.

Cílem této práce je posouzení možného podřazení výkonu sportovní činnosti pod výkon závislé práce. S pomocí úvah de lege feranda se budu snažit dojít k závěru, jakým způsobem by bylo vhodné upravit postavení profesionálního sportovce a sportovní činnost v rámci právního řádu České republiky.

## 2 ZÁVISLÁ PRÁCE

### 2.1 Pojem závislá práce

S pojmem závislá práce se v právní úpravě setkáváme od 1. 7. 2007, kdy byl přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „ZP“), který nahradil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 vymezovala pojem závislé práce v § 2 odst. 4 ZP takto: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“* Takto definovaný pojem závislé práce byl často pod palbou kritiky.

Novelou ZP s účinností od 1. 1. 2012 byla definice závislé práce rozdělena do dvou odstavců. Důvodová zpráva tohoto právního předpisu odůvodňuje navrženou změnu následovně: *„V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jeho výkonu.“*<sup>1</sup> Ale ani toto nové vymezení závislé práce nelze považovat za správné. Mnozí se domnívají, že vypuštění některých znaků z definice, není příliš šťastné. § 2 ZP zní takto:

- (1) *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“*
- (2) *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.“*

Je potřeba zdůraznit, že ustanovení, která definují závislou práci, jsou kogentní povahy.

---

<sup>1</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2011 [cit. 3.3.2019] Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2, str.116 Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) si kladl otázku, jaký je účel legální definice závislé práce. Účel spatřuje v tom, že „*smyslem uvedené úpravy je nepochybně odlišit závislou práci od jiných aktivit, přičemž tento cíl vystupuje na povrch zejména tehdy, když správní orgán zkoumá, zda zaměstnavatel neporušil svou zákonnou povinnost tím, že neumožnil zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen. Pojem závislá práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě služby blízkému člověku či nezištné laskavosti.*“<sup>2</sup>

Na základě § 3 ZP lze závislou práci vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu. Základním pracovněprávním vztahem může být pracovní poměr, jež vzniká uzavřením pracovní smlouvy, nebo smluvní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Agenturní zaměstnávání upravené v § 307a ZP je též považováno za závislou práci.

Dne 15. 6. 2006 bylo v Ženevě přijato Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru (dále jen „Doporučení“). Účelem doporučení bylo vyjasnit postavení jednotlivých stran pracovněprávních vztahů v případech mezních situací, kdy je obtížné rozhodnout, zda se se jedná o pracovněprávní vztah či nikoliv.<sup>3</sup> V bodě 13 Doporučení lze nalézt ukazatele, které by měly být nápomocny při řešení otázky zabývající se existencí pracovního poměru. Mezi ukazatele se řadí:

- a) *„fakt, že práce je prováděna podle pokynů a pod kontrolou jiné strany, vyžaduje začlenění pracovníka do organizace podniku, je vykonávána výhradně nebo převážně ve prospěch jiné osoby, musí být prováděna pracovníkem osobně, je prováděna v rámci stanovené pracovní doby nebo na pracovišti určeném nebo sjednaném stranou vyžadující práci, má stanovenou délku trvání a určitou návaznost, vyžaduje*

---

<sup>2</sup> PODHRÁZSKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce). *Bulletin-advokacie* [online]. 28.1.2014 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

<sup>3</sup>Doporučení mezinárodní organizace práce č. 198, o pracovním poměru je <https://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/43641/37209>

- pracovníkovu dosažitelnost nebo zahrnuje poskytnutí pracovních nástrojů, materiálů a strojního vybavení stranou vyžadující práci;*
- b) *pravidelná výplata odměny pracovníkovi, fakt, že uvedená odměna představuje pracovníkův jediný nebo hlavní zdroj příjmu, poskytování naturální platby, například ve formě potravin, ubytování nebo dopravy, uznání nároků, např. práva na odpočinek každý týden a na dovolenou každý rok, proplácení cestovních výdajů pracovníka, vynaložených za účelem provedení práce, stranou vyžadující práci nebo absence finančního rizika pro pracovníka.*<sup>4</sup>

## **2.2 Znaky závislé práce**

O závislé práci můžeme mluvit tehdy, pokud jsou současně splněny všechny znaky uvedené v ZP. Těmito znaky jsou:

- 1) podřízenost zaměstnance a nadřízenost zaměstnavatele,
- 2) jménem zaměstnavatele,
- 3) osobní výkon práce,
- 4) podle pokynů zaměstnavatele.

### **2.2.1 Vztah nadřízenosti a podřízenosti**

Tento znak závislé práce patří mezi nejvýznamnější. Soukromoprávní vztahy jsou zpravidla založeny na principu rovnosti stran. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem princip rovnosti neplatí. Právní rámec pracovněprávních smluv tvoří dominantní postavení zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen řídit se pokyny, které mu zaměstnavatel ukládá, a je povinen vykonávat sjednanou práci. „*Prvorepubliková literatura charakterizovala tento znak jako odevzdání se v poměr osobní odvislosti k pánu práce.*“<sup>5</sup>

Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, řídí ji a kontroluje její provedení.<sup>6</sup> „*O výkon závislé práce se pak tradičně jedná tehdy, jestliže zaměstnavatel kontroluje nebo má právo kontrolovat, co zaměstnanec dělá, resp.*

---

<sup>4</sup> Čl. 13 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru

<sup>5</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7, str. 31

<sup>6</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2?

*způsob, jakým to zaměstnanec dělá, včetně způsobu, místa práce a doby konání práce.*<sup>7</sup>

Při porušení povinností, jež jsou zakotveny v ZP, v pracovní smlouvě či ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, lze zaměstnanci uložit sankci. Sankcí může být např. napomenutí. Zaměstnavatel není oprávněn po zaměstnanci požadovat, ani mu ukládat peněžní postih. Smluvní pokutu lze sjednat pouze v případě konkurenční doložky.

### **2.2.2 Osobní výkon práce**

Zaměstnanec vykonává práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastoupit jinou osobou. Skutečnost, že práce má být vykonávána pracovníkem osobně, je obsažena i v článku 13 písm. a) Doporučení. *„Jinými slovy, pokud by používal „zaměstnanec“ k plnění úkolů dalších osob (např. v době své nemoci), vytratil by se prvek osobní závislosti na zaměstnavateli a šlo by spíše o obchodní vztah, kdy jedna strana poptává u druhé službu či dílo a nezáleží jí na tom, kdo službu provede nebo dílo vytvoří.*<sup>8</sup> V případě, že zaměstnanec zemře, pracovní poměr zaniká.

Dle § 301 ZP zaměstnanec při výkonu práce pracuje řádně podle svých sil, znalostí a schopností. Je povinný řádně hospodařit s prostředky, které mu svěřil zaměstnavatel, a střeží a ochraňuje majetek před poškozením a zničením. Není možné, aby zaměstnanec přenesl své povinnosti na někoho jiného. Vznikem pracovního poměru se zakládá jakýsi závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.<sup>9</sup>

Osobní povaha pracovněprávních vztahů je posílena i zákazem výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele.<sup>10</sup> Zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, publicistické, pedagogické, literární a umělecké činnosti.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 199

<sup>8</sup> STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. *Závislá práce a odměna jako její znak*. *Práce a mzda* [online]. 30. 4. 2014 [cit. 28.12.2018]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d45151v56466-zavisla-prace-a-odmena-jako-jeji-znak/>

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 33

<sup>10</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 155

<sup>11</sup> Srov. § 304 odst. 4, Zákon č. 262/2006 Sb.

Pokud je zaměstnanec dlužníkem nebo věřitelem, nepeněžitě závazky se vztahují pouze na osobu zaměstnance. V případě, že z pracovněprávního vztahu vyplývají nějaká nepeněžitá plnění, smrtí zaměstnance zanikají.

### 2.2.3 Jménem zaměstnavatele

Zaměstnanec vykonává sjednanou práci jménem zaměstnavatele. Za odvedenou práci je zodpovědný zaměstnavatel. „*V tomto znaku se podle odůvodnění popisovaného v rozhodnutí soudu koncentruje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel poskytuje pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky, vytváří pro ni předpoklady a nese riziko neúspěchu, zaměstnanec však nemůže jednat na svůj účet a získávat ze své práce jiné ekonomické výhody než ty, jež mu poskytuje zaměstnavatel.*“<sup>12</sup>

Zpravidla ve většině případů dochází k tomu, že věc, která vznikne na základě činnosti zaměstnance, bude patřit do vlastnictví zaměstnavatele.

Zaměstnancova odpovědnost úzce souvisí s výkonem práce jménem zaměstnavatele, když ZP stanovuje ve svém § 265 odst. 2, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci, kteří jednali jeho jménem.<sup>13</sup>

### 2.2.4 Podle pokynů zaměstnavatele

Zaměstnanec má podle § 301 ZP plnit pokyny vydané zaměstnancovým nadřízeným. Povinnost řídit se pokyny zaměstnavatele vyplývá z nadřízenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat dodržování pokynů, které zaměstnanci dal. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci sjednanou práci dle pracovní smlouvy a vydávané pokyny musí být v souladu s právními předpisy. Může dojít k situaci, kdy zaměstnanec zastává názor, že pokyn udělený zaměstnavatelem, je nevhodný. Zaměstnanec se v takovém případě nesmí řídit svým postojem, který k udělení pokynu zaujal. NSS došel ve svém rozhodnutí k závěru, že zaměstnanec je povinen splnit pokyny svého nadřízeného, které jsou v souladu s právními předpisy, bez ohledu na to, jaké

---

<sup>12</sup> PODHRÁZSKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce). *Bulletin-advokacie* [online]. 21.8.2014 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

<sup>13</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 163

stanovisko k nim zaujímá.<sup>14</sup> „Zaměstnanec není povinen pracovat, jestliže k výkonu práce pokyn nedostane.“<sup>15</sup> NSS ve svém rozhodnutí říká, že pokud by zaměstnanec mohl jednat sám a nebyly by mu oprávněnou osobou zadávány a kontrolovány úkoly, jednalo by se spíše o vztah mezi zadavatelem zakázky a samostatným podnikatelem, který ji pro něj plní.<sup>16</sup> Forma pokynů není nikde stanovena. Pokyny lze udělovat ústně, písemně nebo pomocí jakýchkoliv elektronických zařízení. Z důvodu lepší prokazatelnosti udělení pokynů je však dobré pokyny dávat v písemné formě.

### 2.2.5 Soustavnost

Závislá práce je zpravidla považována za výkon činnosti, který je dlouhodobějšího rázu. V definici závislé práce znak soustavnosti nenalezneme. Na začátku definice závislé práce se objevuje, že „práce je vykonávána“. NSS ve svém rozhodnutí<sup>17</sup> uvedl, že jedním ze základních pojmových znaků práce je soustavnost, která se musí při prokazování nelegální práce dokázat. NSS došel k závěru, že závislou práci nelze vykonávat jednorázově či příležitostně. Argumentuje tím, že není možné, aby se při jednorázovém či příležitostném výkonu práce vytvořil vztah závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>18</sup>

## 2.3 Podmínky závislé práce

Podmínky závislé práce jsou:

- 1) práce na náklady zaměstnavatele,
- 2) na jeho odpovědnost,
- 3) konání v pracovní době,
- 4) na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě.

### 2.3.1 Doba a místo výkonu práce

Od 1. 1. 2012 nejsou doba a místo výkonu práce považovány za znak, ale byly přesunuty do podmínek výkonu práce.

Zaměstnanec vykonává práci v pracovní době, kterou mu určí zaměstnavatel. V této době zaměstnanec vykonává práci dle pokynů

---

<sup>14</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014

<sup>15</sup> ŠTEFKO, Martin a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. ISBN 978-80-87975-45-9. str. 28

<sup>16</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35

<sup>17</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č.j. 4 Ads 75/2011-73

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35

zaměstnavatele a dodržuje povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnanec je v této době zaměstnavateli plně k dispozici. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci práci v pracovní době přidělit a je povinen dodržovat délku sjednané pracovní doby. ZP v § 81 odst. 1 stanoví, že začátek a konec pracovní doby určí zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny.<sup>19</sup> Využívá pracovní dobu k řádnému plnění pracovních úkolů. S pracovní dobou souvisí i právo zaměstnance na přestávky v práci, doby odpočinku a další.

Podstatnou náležitostí při sjednávání pracovní smlouvy je také místo výkonu práce. Místo výkonu práce je místo, kde by měla být práce pravidelně vykonávána. Zaměstnanec, který z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, vojenského cvičení, čerpání rodičovské dovolené apod. nevykonává po určité době výkon práce, má právo být zaměstnavatelem zařazen na jeho původní pracoviště.

### **2.3.2 Na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**

Další podmínkou závislé práce je výkon práce na náklady zaměstnavatele. Novelou ZP byl i tento znak přesunut mezi podmínky výkonu závislé práce.

Tento znak napomáhá odhalovat integraci práce zaměstnance do organizace zaměstnavatele i jeho ekonomickou závislost. Dle § 346b odst. 2 ZP není možné, aby zaměstnavatel přenášel riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.

Zaměstnanec není odpovědný za jednání při výkonu práce. Odpovědnost za toto jednání nese zaměstnavatel. § 265 odst. 1 ZP říká, že „*zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.*“

Zaměstnanec je odpovědný pouze za škodu, kterou způsobil zaměstnanci zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

---

<sup>19</sup> Srov. Sjednocovací stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011



### 2.3.3 Za mzdu, plat nebo odměnu z dohody

Přesun znaku úplatnosti do podmínek výkonu závislé práce je mnohými považován za negativní krok. Výkon práce, který by byl prováděn bezúplatně, nelze pojmově pokládat za výkon závislé práce.<sup>20</sup> Pro výkon závislé práce zůstává úplatnost charakteristickým rysem. Ujednání o odměně za práci však není považováno za podstatnou náležitost právních úkonů, které zakládají pracovněprávní vztahy.

Zaměstnanec nemůže podle § 346c ZP zprostit svého zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu, plat či odměnu z dohody. Pokud by došlo k takovému právnímu úkonu, kterým by zaměstnanec zprostil zaměstnavatele této povinnosti, byl by takový právní úkon absolutně neplatný.

NSS, který se ve svém rozhodnutí zabýval vymezením znaků závislé práce, došel k názoru, že i když poskytování odměny zaměstnanci není zahrnuto jako znak závislé práce v zákoně, představuje odměňování zaměstnance skutečnost, která prokazuje hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli. „*Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*“<sup>21</sup>

V daném případě se přikláním k názoru NSS. Přesunutí znaku úplatnosti do podmínek výkonu závislé práce nepovažuji za příliš šťastné. Výkon práce bez nároku na peněžní plnění nelze považovat za výkon závislé práce. Při odkrývání nelegální práce by měl být znak úplatnosti jednou ze základních skutečností, která jsou potřebná prokázat.

---

<sup>20</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 169

<sup>21</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35

## 3 HISTORICKÝ KONTEXT

### 3.1 Řím

Za předchůdce pracovní smlouvy lze považovat locatio conductio operarum pocházející z Římské říše. Jednalo se o úpravu nájmu lidské práce za peníze. „Kontrahent (locator) měl druhému (conductor) konati jisté, odhad připouštějící služby anebo práce za mzdu peněžitou, aniž by přitom bylo dohodnuto zhotovení určitého konkrétního díla.“<sup>22</sup> Takto byl nejčastěji smluvně upravován vztah s otroky. Locator musel vykonávat práci osobně. Nájem lidské síly byl srovnáván s nájmem věci, proto se používaly stejné zásady, pokud to bylo v dané situaci možné.

### 3.2 Středověk

„Z raně feudálních památek s jistým vztahem k pracovnímu právu lze zmínit památku práva knížecího. Jedná se o dekreta Břetislavova z roku 1039, která mimo jiné obsahovala v bodě VI. ustanovení o zákazu práce ve svátek.“<sup>23</sup> Horní zákoník Václava II. obsahoval úpravu bezpečnosti práce, mzdy, délku pracovní doby a zakazoval sdružování ve spolcích.

### 3.3 Období 1811–1918

S moderním pracovním právem se na českém území setkáváme od konce 18. století, po změnách, které přinesla průmyslová revoluce.

ABGB<sup>24</sup> obsahoval úpravu námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouvy vycházely z locatio conductio operarum. V roce 1916 došlo k legislativnímu rozdělení smlouvy služební a smlouvy o dílo. Smlouva o dílo byla uzavírána v situaci, jestliže někdo převzal zhotovení díla za úplatu. Smlouva služební se uzavírala tehdy, když se někdo zavázal konat pro někoho služby po určitý čas.<sup>25</sup> Vznikl tedy koncept nájmu pracovní síly, který platil až do roku 1938. Docházelo k vykořisťování lidí. Sociální spravedlnost

---

<sup>22</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 44

<sup>23</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 44

<sup>24</sup> Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 20

přinesla až novela ABGB v roce 1916. Na svou dobu šlo o velice pokrokovou úpravu.

Dvorský dekret z roku 1786 přinesl první zákonnou úpravu ve směru rozvoje ochranného zákonodárství, na jehož rozvoj byl vyvíjen stále větší tlak. Z dekretu plynuly požadavky na hygienu u pracujících dětí.

I další dvorský dekret vydaný roku 1842 se zaměřoval na práci dětí. Zaměstnávání dětí bylo povoleno až od 9 let, pokud dítě navštěvovalo alespoň 3 roky školu. Ti, kdo nespĺňovali podmínku doby docházky do školy, mohli pracovat až od 12 let. Dekret omezoval i pracovní dobu dětí.

Ochrana zdraví dělníků byla upravena Horním zákonem z roku 1854. Majitelé dolů byli podle tohoto zákona povinni zřídít samostatnou bratrskou pokladnu, z níž se později vyvinul základ nemocenského a důchodového pojištění u dělníků.

Živnostenský řád z roku 1859 a jeho pozdější novely přinesly další úpravy na úrovni sociálního zákonodárství. Zakazoval práci dětí do 10 let. V období mezi 10. rokem věku dítěte a 12. rokem věku dítěte bylo možné děti zaměstnat pouze na žádost jejich otce.<sup>26</sup>

Prosincová ústava z roku 1867 ustanovila koaliční svobodu, která postupem času vedla ke sdružování osob do spolků a do odborových organizací. „*Na počátku 20. století se postupně konstituovala státní služba, která byla legislativně zakotvena zákonem o služebním poměru státních úředníků a zřizenců (služební pragmatika).*“<sup>27</sup>

Zákonem č. 57/1903 ř. z. došlo ke zřízení tzv. zprostředkovatelen práce. Poskytovaly nezaměstnaným cestujícím stravu, ubytování a byly těmto lidem nápomocny při hledání zaměstnání.<sup>28</sup>

### 3.4 Období 1918–1989

Po vzniku Československé republiky roku 1918 se stal součástí československého právního řádu, na základě recepčního zákona, zákon ABGB. Od roku 1918 platil jako tzv. československý obecný občanský zákoník. Námezdní

---

<sup>26</sup> VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6005-0, str. 844

<sup>27</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce* [online]. 2005 [cit. 5.2.2019] Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8, str.171 Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>

<sup>28</sup> VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6005-0, str. 819

smlouva se rozdělila na smlouvu o dílo a služební smlouvu. Pracovní podmínky a zabezpečení zaměstnanců se postupem času dále zlepšovaly. V roce 1918 byl přijat zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., kterým byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Dále byl přijat zákon o placené dovolené, zákon o podporách v nezaměstnanosti a další.

Za první československé republiky se rozvíjí kolektivní vyjednávání, které přináší pozitivní změny v pracovních a mzdových podmínkách. Kolektivní vyjednávání přispívá i ke zlepšení postavení zaměstnance. Pro zájmové zastupování zaměstnanců mohly být zvoleny tzv. závodní rady, které spolupracovaly s odborovými organizacemi. Hájily především hospodářské, kulturní a sociální zájmy zaměstnanců.<sup>29</sup>

V období nesvobody platila předešlá pracovněprávní úprava, do níž byly včleněny některé prvky a instituty totalitního režimu. Jednalo se zejména o nucenou práci a rasovou a politickou perzekuci. Národní odborová organizace zaměstnanecká do sebe zahrnuje odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.<sup>30</sup> Pracovní poměr vzniká nejčastěji na základě příkazu či povolání. Vznikají tzv. pracovní útvary, jež byly tvořeny nezaměstnanými lidmi, kteří byli využíváni pro všeobecné prospěšné úkony.

V červnu 1939 bylo vydáno vládní nařízení o přikázání osob k zemědělským pracím. Nařízení určovalo zaměstnané, ale i nezaměstnané, které bylo možné povolat za účelem včasného provedení nutných zemědělských prací. Pracovní poměr, vzniklý tímto povoláním, byl poměrem soukromoprávním a k jeho zrušení docházelo na základě souhlasu okresního úřadu.<sup>31</sup>

25. července 1939 byla vládním nařízením zavedena všeobecná pracovní povinnost pro mužské práceschopné státní příslušníky Protektorátu Čechy a Morava ve stáří 16 let až 25 let. Za pracovní povinnost příslušela mzda, jež byla stanovena hromadnými pracovními smlouvami. Postupem času se pracovní povinnost týkala všech mužů, aniž by byla stanovena věková omezení.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce* [online]. 2005 [cit. 5.2.2019] Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8, str.154 Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 47

<sup>31</sup> VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6005-0, str. 866

<sup>32</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 67

Vládním nařízením o státním řízení mzdové politiky bylo ustanoveno, že mzdová politika je v rukou Ministerstva sociální a zdravotní správy. Ministerstvo stanovovalo pracovní podmínky, mzdy i platy.<sup>33</sup>

Po osvobození Československa dochází ke zrušení pracovních poměrů, jež vznikly příkázáním. V důsledku úbytku pracovní síly docházelo k omezování živnostenské a jiné výdělečné činnosti.

Dekretem o mimořádných opatřeních k zabezpečení nutných zemědělských prací z roku 1945 byli lidé přidělováni ke včasnému provedení nutných zemědělských prací. Jednalo se o tzv. řádný pracovní poměr.

Byla zavedena pracovní povinnost pro osoby, které pozbyly československé státní občanství. Později se pracovní povinnost týkala všech lidí produktivního věku.

Na základě dekretu č. 88/1945 Sb. bylo možné k výkonu práce, které musely být neodkladně provedeny, přidělit všechny práceschopné muže ve věku od 16 do 55 let a ženy od 18 do 45 věku.<sup>34</sup> Dosavadní pracovní poměry těchto lidí byly zachovány a přidělení k výkonu práce se posuzovalo jako dovolená v dosavadním pracovním poměru.

Rozvoj pracovního práva byl přerušen roku 1948. Upouští se od smluvních vztahů, jejichž předmětem byla směna práce za odměnu. Závodní a podnikové rady jsou nahrazovány jednotnou odborovou organizací. Pracující se stávají vlastníky výrobních prostředků. Zaměstnavateli jsou sociální organizace, které hospodaří se státním majetkem. Soukromé vlastnictví je zakázáno. Dochází ke sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.<sup>35</sup>

Prvním kodexem pracovního práva na českém území byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti od 1. 1. 1966. Zákoník práce se vyznačoval kogentní povahou v něm obsažených norem a komplexností úpravy otázek týkajících se pracovněprávních vztahů. Zákoník práce vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.<sup>36</sup> Přijetím tohoto zákona došlo k vytvoření jednotné právní úpravy vztahů mezi zaměstnanci

---

<sup>33</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 68

<sup>34</sup> VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6005-0, str. 880

<sup>35</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 74

<sup>36</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 78

a zaměstnavateli. Postavení všech zaměstnanců v pracovním procesu bylo stejné.<sup>37</sup> Změny, které přinesly novely zákoníku práce, vedly k postupnému zlepšování pracovních podmínek.

### 3.5 Vývoj pracovního práva po roce 1989

Rozvojem tržního hospodářství a soukromého podnikání po roce 1989 vznikla potřeba přizpůsobit právní úpravu těmto trendům. Ústavním zákonem č.100/1990 byl vymezen jednotný systém vlastnictví a veškerým vlastníkům byla zaručena rovnocenná ochrana. Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník, vytvořily předpoklad pro vstup široké škály subjektů do hospodářského života.<sup>38</sup> Fyzické osoby získaly možnost společně podnikat formou obchodních společností. Rozdíly mezi podnikáním fyzických a právnických osob byly částečně odstraněny. Podnikatelům je umožněno nabývat majetek v jakémkoliv rozsahu a zaměstnávat neomezený počet pracovníků. Postupně docházelo i ke změnám, které se dotýkaly oblasti kolektivního pracovního práva a oblasti zaměstnanosti,

1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Mnoho ustanovení vycházelo ze zákoníku práce z roku 1965. Velkou koncepční změnou byla především možnost použití občanského práva na pracovněprávní vztahy, pokud to není výslovně vyloučeno ZP, nebo není-li v ZP zvláštní úprava, nebo neodporuje-li to zásadám pracovního práva.<sup>39</sup>

### 3.6 Vývoj pracovního práva po roce 2012

V roce 2011 byl přijat zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Novela je pro svou významnost často označována jako „koncepční novela“. Novela přinesla mnoho změn. Zde je jen ukázka změn, které jsem vybrala pro představu, co nového novela zákona zakotvila. Došlo ke zrušení delegačního principu ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Tento princip byl poté nahrazen principem subsidiarity, který byl zakotven do § 4. Novelou došlo i ke změně

---

<sup>37</sup> KUKLÍK, Jan. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 612

<sup>38</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce* [online]. 2005 [cit. 5.2.2019] Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8, str.173 Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 29

vymezení definice závislé práce. Základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce mají být základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou zakotveny v § 1a. Významnou změnou bylo též nové pojetí neplatnosti pracovněprávních úkonů. Neplatnost relativní je stanovena u obsahu právního úkonu, zatímco neplatnost absolutní je stanovena u formy pracovního úkonu. Na základě souhlasu smluvních stran však může dojít k odstranění vady dodatečným učiněním úkonu v písemné podobě. Existují však určité výjimky.

V roce 2013 byl přijat zákon č. 303/2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. „*Novelizace ZP v návaznosti na nový občanský zákoník je obsažena jako šedesátá sedmá část zmíněného změnového zákona.*“<sup>40</sup> Pracovní právo zůstává upraveno samostatným právním předpisem, což je ZP z roku 2006. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) stanoví v § 2401, že „*pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ Ve vztahu ZP a občanského zákoníku přetrvává princip subsidiarity. § 4 ZP říká, že pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem a pokud nelze použít tento zákon, tak se řídí občanským zákoníkem vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

---

<sup>40</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN isbn978-80-7380-507-4, str.15

## 4 VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE

„Podle výslovného ustanovení § 3 Zákoníku práce „může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu“, není-li upravena zvláštními předpisy.“<sup>41</sup> Zvláštními právními předpisy jsou upraveny např. služební poměry příslušníků armády či bezpečnostních sborů.

Základní pracovněprávní vztahy tvoří dvě skupiny:

- a) pracovní poměr
- b) pracovněprávní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

### 4.1 Pracovní poměr

Základním pracovněprávním vztahům dominují pracovní poměry.

„Pracovní poměr je smluvní závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.“<sup>42</sup> Tímto je občanům umožněno uplatnit své ústavní právo na práci. Listina základní práv a svobod („dále jen LZPS“) v čl. 26 odst. 1 zaručuje každému svobodnou volbu povolání. Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. „Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově.“<sup>43</sup>

#### 4.1.1 Vznik pracovního poměru

##### a) Pracovní smlouva

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy. Jedná se o nejběžnější právní jednání, kterým vzniká pracovní poměr. Dochází k vyjádření principu volby svobody zaměstnání, jelikož umožňuje každému občanu vybrat si zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce tak, aby odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům.<sup>44</sup> Ve stanovených případech

---

<sup>41</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN isbn978-80-7380-507-4, str.12

<sup>42</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 227

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 144

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 210



dojde ke vzniku pracovního poměru jmenováním. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, při kterém dochází k souhlasnému projevu mezi dvěma smluvními stranami o uzavření pracovního poměru. Pracovní smlouva se považuje za uzavřenou od chvíle, kdy se smluvní strany shodnou na jejím obsahu. Smlouva má zákonem dané formální náležitosti a musí být uzavřena písemně. § 34 ZP vymezuje esenciální náležitosti, které musí jednotlivé pracovní smlouvy obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
  - Vymezením druhu práce získává zaměstnanec vědomí o tom, jakou práci je povinen vykonávat. V situaci, kdy dojde k širšímu vymezení druhu práce, získává zaměstnavatel větší dispoziční právo při určování pracovních úkolů zaměstnance. V pracovní smlouvě může být sjednáno více druhů prací.
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána
  - V pracovní smlouvě lze sjednat více míst výkonu práce. Platí tu znovu pravidlo, že čím širší vymezení místa výkonu práce, tím větší dispoziční právo zaměstnavatele se zaměstnancem. Místo výkonu práce lze vymežit jako konkrétní pracoviště, může jim být ale i území České republiky apod.
- c) den nástupu do práce
  - Sjednaný den nástupu do práce určuje, od kdy vzniká pracovní poměr. Může být vymezen konkrétním datem nebo se může vázat na určitou skutečnost, která s určitostí nastane. Dnem, který je sjednán v pracovní smlouvě, vzniká povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednanou práci a zaměstnanci vzniká povinnost tuto práci vykonávat.

Pokud pracovní smlouva neobsahuje některou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, nemůže být smlouva platně uzavřena. Uzavření smlouvy lze vázat na splnění určité podmínky. Podmínkou účinnosti uzavření pracovní smlouvy může být např. získání určité kvalifikace, vzdělání.

Pracovní smlouva se uzavírá písemně. Nedostatek písemné formy lze zhojit za situace, že bude dodatečně podepsána písemná pracovní smlouva. § 20 ZP uvádí, že se nelze dovolat neplatnosti pracovní

smlouvy při nedodržení písemné formy, jestliže bylo započato s plněním z ní vyplývající. Každá smluvní strana musí získat jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

Od pracovní smlouvy je možné odstoupit v případě, že zaměstnanec ještě nenastoupil do práce. Zaměstnavatel má právo odstoupit od smlouvy z důvodu, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce a zaměstnanci v nástupu nebránila žádná překážka. V ZP je stanovena týdenní lhůta na to, aby se zaměstnavatel o případné překážce dozvěděl.

#### **b) Jmenování**

Jmenování je jednostranný právní úkon, kterým se zakládá pracovní poměr. Zaměstnanec musí se svým jmenováním souhlasit. Vznik pracovních poměrů na základě jmenování je možný pouze u zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů (např. zákon č. 312/2002 Sb. O úřednících územně samosprávných celků), nebo jmenováním na pozici vedoucích zaměstnanců na základě § 33 odst. 3 ZP.<sup>45</sup> § 33 odst. 3 ZP vymezuje taxativní výčet zaměstnanců, u kterých pracovní poměr nevzniká pracovní smlouvu, ale vznikne na základě jmenování. Řadíme sem vedoucího:

- Organizační složky státu;
- Organizačního útvaru organizační složky státu;
- Organizačního útvaru státního podniku;
- Organizačního útvaru státního fondu;
- Příspěvkové organizace;
- Organizačního útvaru v Policii České republiky.

Jmenování provede osoba určená zvláštním předpisem, jinak je jmenování v kompetenci těch, kteří jsou taxativně určeni ZP v § 33 odst.4.

Zákoník práce neupravuje formu právního úkonu jmenování. Z praxe vyplývá, že je často po jmenování uzavřena smlouva mezi zaměstnavatelem a jmenovaným zaměstnancem, která upravuje zpravidla mzdové a ostatní pracovní podmínky jmenovaného

---

<sup>45</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 248

zaměstnanec.<sup>46</sup> Zaměstnavatel by měl stanovit alespoň pracovní místo, které by měl zaměstnanec vykonávat, a den nástupu k výkonu práce. Zaměstnanec může být z pracovního místa odvolán. Odvoláním jsou pověřeni ti, kteří jsou příslušní ke jmenování zaměstnanců. Není povinností uvést důvod odvolání. Zaměstnanec se může svého pracovního místa vzdát. ZP v § 73a odst.1 stanoví, že odvolání a vzdání se pracovního místa musí mít písemnou formu. Pracovní poměr odvoláním či vzdáním se pracovního místa nekončí. Zaměstnavatel musí zaměstnanci navrhnout změnu pracovního zařazení. Pokud zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci jinou práci nabídnout, nebo zaměstnanec jinou práci odmítne, jde o překážku v práci a je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. Na zaměstnance, který byl jmenován, se vztahuje i ZP stanovená obecná úprava skončení pracovního poměru založeného na základě pracovní smlouvy. Pracovní poměr může skončit i dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením ve zkušební době. Jmenováním lze založit pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. Zvláštní předpisy mohou u pracovního poměru na dobu určitou stanovit delší funkční období, než je doba 3 let.<sup>47</sup>

#### **4.1.2 Skončení pracovního poměru**

Pracovní poměr dle § 48 ZP může být rozvázán jen způsoby, jimiž jsou:

- a) dohoda,
- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení,
- d) zrušení ve zkušební době.

Pracovní poměr končí také smrtí. Při sjednání pracovního poměru na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Není možné, aby si smluvní strany sjednaly jiný způsob rozvázání pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání, při němž smluvní strany shodně projevují vůli se skončením pracovního poměru.

---

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 204

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 203

Podstatnou náležitostí dohody je den skončení pracovního poměru. Dohoda musí mít písemnou formu a každá smluvní strana musí získat jedno vyhotovení dohody.

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým dochází z vůle jedné strany ke skončení pracovního poměru. ZP se výpovědí zabývá v § 50 a v následujících ustanoveních. Po podání výpovědi končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba bývá zpravidla dvouměsíční a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.

Je důležité, aby výpověď měla psanou formu, byla druhé straně doručena a byl v ní jednoznačně vymezen důvod výpovědi. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci doručit výpověď do vlastních rukou. V případě, že byla jednomu z účastníků doručena výpověď, lze ji odvolat pouze s jeho písemným souhlasem.<sup>48</sup> Zaměstnanec nemá povinnost uvést důvod výpovědi. Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v ZP v § 52. Tím se projevuje zvláštní ochrana zaměstnance. V případě, že se zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době (př. těhotenství), až na některé výjimky není zaměstnavatel oprávněn pracovní poměr rozvázat.

Skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době lze iniciovat ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Jde o jednostranné právní jednání a pracovní poměr zaniká dnem, který je v něm uveden. Důležité je dodržet písemnou formu. Zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>49</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, kterým dochází ke skončení pracovního poměru už okamžikem doručení. Tento způsob skončení pracovního poměru by se měl volit pouze tehdy, pokud po jedné smluvní straně není možné spravedlivě požadovat pokračování v této činnosti.<sup>50</sup> Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v § 55 ZP. Zaměstnanec může takto jednat pouze z důvodů stanovených v 56 ZP.

---

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 144

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 202

<sup>50</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 203

### 4.1.3 Pracovní poměr na dobu neurčitou a na dobu určitou

Při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nedochází k omezení doby trvání pracovního poměru. Zákoník práce stanovuje, že dává přednost pracovním poměrům, které jsou uzavírány na dobu neurčitou.<sup>51</sup> Délka pracovního poměru na dobu určitou se zpravidla sjednává už při vzniku pracovního poměru. Pokud při uzavírání pracovní smlouvy není sjednána doba trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. To platí i v případě, kdy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje po uplynutí sjednané doby v konání prací. Trvání doby pracovního poměru, který byl uzavřen na dobu určitou, lze sjednat: i) konkrétním datem, ii) vymezením doby trvání daných prací, iii) jinou skutečností. Maximální doba pracovního poměru na dobu určitou je tři roky. Délka pracovního poměru na dobu určitou nesmí v žádném případě přesáhnout v celkovém součtu dobu 9 let, tj. 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru a maximálně dvakrát opakování (či prodloužení) po maximálně 3 letech, v celkovém součtu tedy 9 let.<sup>52</sup> Prodloužení je považováno též za opakování pracovního poměru na dobu určitou.

## 4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. ZP zaměstnavatelům nyní umožňuje ve větší míře využívat dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k založení právních vztahů. Převažujícím pracovněprávním vztahem nadále zůstává pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dělíme na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. V obou případech jde o dvoustranné právní jednání, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah. Předmětem je výkon závislé práce, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele. Rozsah výkonu práce je u dohod konaných mimo pracovní poměr omezen. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna. *„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr slouží jako doplňková zaměstnání k výkonu práce v případě prací, které není vhodné konat v pracovním poměru, rovněž pro zaměstnance znamenají spíše*

---

<sup>51</sup> Srov. §39 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 236

*omezený zdroj příjmu.*<sup>53</sup> Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Vztah nadřízenosti a podřízenosti je u dohod konaných mimo pracovní poměr oslaben na rozdíl od pracovního poměru. Zaměstnanec a zaměstnavatel se řídí především právy a povinnostmi smluvně sjednanými v dohodách. § 74 až 77 ZP obsahuje úpravu pravidel, která se vztahují pouze na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. „*Právní úprava pracovního poměru se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje jaksi subsidiárně, pokud zákoník práce nestanoví jinak.*“<sup>54</sup> Úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nepoužije pro ustanovení, která jsou zakotvena v § 77 odst. 2 ZP.

#### **4.2.1 Dohoda o provedení činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti upravuje § 76 ZP. Dohoda musí být uzavřena písemně a zaměstnanec musí dostat jedno vyhotovení dohody. Obsahovými náležitostmi dohody je sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Sjednaná práce musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se.<sup>55</sup> Dohoda může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Rozsah práce nemusí přesahovat v témže roce 300 hodin. Podmínkou je, že rozsah výkonu práce nebude překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Polovina týdenní doby se může u jednotlivých zaměstnavatelů lišit, nelze ji tedy stanovit obecně. „*Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*“<sup>56</sup> Výše odměny za vykonanou práci závisí na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. ZP v § 111 stanoví, že odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší, než je minimální mzda. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou sjednat způsob skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Pokud ke sjednání nedojde, může být právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zrušen dohodou, výpovědí

---

<sup>53</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 354

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 354

<sup>55</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 356

<sup>56</sup> Srov. § 76 odst.3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nebo okamžitým zrušením. Dohodou zaniká právní vztah ke sjednanému dni. Výpovědí se právní vztah zruší po uplynutí patnáctidenní výpovědní doby, jejíž běh započne v den, kdy byla výpověď druhé straně doručena. Výpověď může obsahovat jakýkoliv důvod zrušení právního vztahu, nebo může být podána bez uvedení důvodu. Okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení činnosti lze použít tehdy, pokud je možnost okamžitého zrušení zakotvena v dohodě. „*Smluvní strany mohou ve smlouvě stanovit důvody okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 a 56 ZP.*“<sup>57</sup>

#### **4.2.2 Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce upravuje ZP v § 75. „*Dohodu o provedení práce lze se zaměstnancem uzavřít na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce.*“<sup>58</sup> Pokud zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele vykonává práci na základě více dohod, rozsah práce na základě těchto dohod nesmí v jednom kalendářním roce překročit 300 hodin. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně, jinak je relativně neplatná. Obsahová stránka dohody je ponechána na smluvní volnosti stran. Vzhledem k povaze vztahu by měla patrně obsahovat vymezení práce, vymezení doby, na kterou se uzavírá, sjednanou odměnu a rozsah práce.<sup>59</sup> Výše odměny závisí na dohodě stran a nesmí být nižší než minimální mzda. Podle novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění s účinností od 1. 1. 2012 jsou zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o provedení práce a byl jim zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč a splňují podmínky stanovené v § 6 odst.1 písm.a), účastní pojištění. Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce se nikterak neodlišuje od úpravy skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Zrušit právní vztah lze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo způsobem, který si smluvní strany sjednají v dohodě. § 77 odst. 4 ZP se použije i na dohody o provedení práce.

---

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 357

<sup>58</sup> ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce 2019*. Olomouc. 15. aktualizované vydání: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7, str. 50

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 358

### 4.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je upraveno v ZP v § 307a a následujících. § 307 a ZP říká, že „za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkovávat zaměstnání mohou krajské pobočky úřadu práce nebo tzv. agentury práce. Krajské pobočky úřadu práce a agentury práce spolu navzájem spolupracují při zprostředkovatelské činnosti a řeší spolu situaci na trhu. Agentury práce vykonávají činnost týkající se agenturního zaměstnávání na základě povolení, které vystavuje generální ředitelství úřadu práce na základě žádosti. Nad agenturním zaměstnáváním vykonávají kontrolu orgány inspekce práce.

Agentura práce uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti za účelem výkonu práce u uživatele. Mezi agenturou práce a uživatelem je uzavírána dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. Dohoda musí obsahovat náležitosti uvedené v § 308 odst. 1 ZP a musí mít písemnou formu. Agentura práce spolu s uživatelem musí pro zaměstnance zajistit stejné mzdové a pracovní podmínky, na které má právo srovnatelný zaměstnanec uživatele.<sup>60</sup>

Od roku 2017 je v zákoně o zaměstnanosti zakotveno tzv. zastřené zprostředkování práce. Setkáváme se s ním v případě, kdy nejsou dodržovány podmínky pro agenturní zaměstnávání, a i přesto fyzická osoba či právnická osoba vykonává činnost spočívající v pronájmu pracovní síly.<sup>61</sup>

Novelizace ZP s účinností od 1. 1. 2012 zakotvila v ZP institut dočasného přidělení. Dočasné přidělení je upraveno v § 43a ZP. Kromě agentur práce může dočasně přidělovat zaměstnance také zaměstnavatel na základě dohody. Zaměstnanec je na základě dohody mezi zaměstnavatelem zaměstnance a samotným zaměstnancem dočasně přidělen k výkonu práce k jinému

---

<sup>60</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 585

<sup>61</sup> Srov. § 5 písm. g), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



zaměstnavateli. Podstatné náležitosti dohody jsou stanoveny v zákoně v § 43a odst. 3 ZP. Mzdu nebo plat poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho dočasně přidělí k jinému zaměstnavateli. ZP ale nevyklučuje možnost, že po dohodě bude mzdu a plat poskytovat zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen.<sup>62</sup> Zaměstnanci musejí být při dočasném přidělení zaručeny stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelným zaměstnancům zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen. Agentura práce nedisponuje oprávněním dočasně přidělovat agenturní zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele podle úpravy v § 43a ZP. *„Dočasné přidělení je využitelné při práci na společných projektech více zaměstnavatelů nebo při přechodném poklesu či naopak nárůstu výroby u jednoho zaměstnavatele, který takto může pružněji za pomoci zaměstnanců jiných zaměstnavatelů reagovat na potřeby trhu.“*<sup>63</sup>

#### 4.4 Nelegální práce

S tzv. švarcsystémem se můžeme na území České republiky setkat od počátku 90. let. Jedná se o ekonomickou činnost, při které fyzická osoba vykonává práci pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztah jako osoba samostatně činná (dále jen „OSVČ“). Výkon činnosti probíhá na základě občanskoprávních či obchodněprávních smluv. Objednateli, který si u OSVČ objedná službu, ušetří na pojistném na veřejnoprávní pojištění.<sup>64</sup>

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) s účinností od 1. 1. 2012 došlo ke změně vymezení nelegální práce v ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. Nelegální prací je:

- a) *„závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah*
- b) *práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo*

<sup>62</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2011 [cit. 3.3.2019] Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2, str.116 Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

<sup>63</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 125

<sup>64</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Dana TREZZIOVÁ. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část. Práce a mzda* [online]. 2011 [cit. 20.1.2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/>

*bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce*

*c) práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno. “*

*„Dochází tím k propojení vymezení závislé a nelegální práce. Nelegální práci se tak kromě práce na „černo“ stane i tzv. švarcsystém. “<sup>65</sup>*

Kontrolou nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, jsou pověřeny orgány inspekce práce. Prokazování výkonu nelegální práce je často velmi náročné a činí nemalé problémy. Smluvní strany se snaží za pomoci úpravy textu ve smlouvách zastříť opravdovou podobu vykonávané práce. Není tedy neobvyklé, že si smluvní strany sjednají ve smlouvách možnost, kdy se pracovník může nechat při plnění smlouvy zastoupit apod. Inspektoři oblastních inspektorátů práce se musí zabývat otázkou, zda živnostník, který pracuje pro daného „zaměstnavatele“ na živnostenský list, nevykonává závislou práci. *„Podpůrnou informací pro posouzení výkonu závislé práce je také skutečnost, zda u objednatele díla pracují na totožných pozicích vedle osob pracujících na základě obchodní smlouvy i zaměstnanci objednatele s pracovními smlouvami nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. “<sup>66</sup>*

Prokázání výkonu závislé práce je někdy velice obtížné. NSS se zabýval podstatou definice závislé práce v rozsudku ze dne 13. 2. 2014 vydaným pod č.j. 6 Ads 46/2013-35, ve kterém provedl i rozbor jednotlivých znaků, jež pro závislou práci plynou z pracovněprávních předpisů.<sup>67</sup> NSS soud konstatoval, že osobní či hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli, je třeba posuzovat v rámci všech znaků závislé práce jako tzv. „leitmotiv“. *„Správní orgány musí při postihování nelegální práce v řízení proti obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází*

<sup>65</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Dana TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část. *Práce a mzda* [online]. 2011 [cit. 20.1.2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/>

<sup>66</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Dana TREZZIOVÁ. Kompetence orgánů inspekce práce. *SUIP* [online]. [cit. 20.1.2019]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/#nezavisla\\_prace](http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/#nezavisla_prace)

<sup>67</sup> PODHRÁZSKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce). *Bulletin-advokacie* [online]. 21.8.2014 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

v *podřízeném stavu*.<sup>68</sup> Soustavnost a hospodářská závislost patří mezi nejhůře prokazované znaky.

V poslední době dochází k nárůstu počtu nelegálních pracovníků. Ze statistik vyplývá, že za rok 2017 bylo uloženo 440 pokut, jejichž výše se vyšplhala k 86 milionům Kč. Do 31. 7. 2017 bylo evidováno 273 pokut v celkové výši 76 milionů Kč.<sup>69</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu se Státním úřadem inspekce práce a Policií České republiky se snaží eliminovat počty nelegálních pracovníků pomocí mimořádných kontrol a zvýšením počtu kontrol obecně. Příčinu zvyšování počtu nelegálně pracujících osob lze hledat ve vidině výhod, které stranám z takto uzavřených vztahů plynou. *„Základem současné situace je výrazná nerovnováha v zatížení práce zaměstnanců na straně jedné a práce osob samostatně výdělečně činných na straně druhé sociálními odvody (pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení) a daňovými povinnostmi, a to v neprospěch zaměstnanců.*“<sup>70</sup>

V případě, že se prokáže, že podnikající fyzická osoba či právnická osoba umožnila výkon nelegální práce podle § 5, písm. e) bodu 1 nebo 2, dopouští se tak přestupku. Za tento přestupek může být podle § 140 odst. 4 písm. f), zákona o zaměstnanosti, uložena pokuta nejméně ve výši 50 000 Kč, nejvýše však ve výši 10 milionů Kč. Pokud se prokáže, že fyzická osoba vykonávala nelegální práci, dopustí se přestupku, za který hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč. V situaci, kdy fyzická osoba umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 1 nebo 2, hrozí jí pokuta až do výše 5 milionů Kč.<sup>71</sup> Stanovení výše pokut je vnímáno kriticky. Je více než jasné, že výše sankcí mohou mít pro velké množství osob likvidační povahu. Domnívám se, že zvyšování počtu nelegálně pracujících osob nezabrání ani vysoké pokuty, které za výkon nelegální práce hrozí. Nelze předpokládat, že za situace, kdy jsou OSVČ zvýhodňované vůči zaměstnancům, kteří se nacházejí v základních pracovněprávních vztazích, bude od výkonu nelegální práce ustupováno. Podle mého názoru je jediným možným řešením úprava daňových odvodů, která by byla motivační pro ty, co se snaží obcházením zákona dosáhnout výhod, jež jim z úpravy týkající se OSVČ vyplývají.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-135

<sup>69</sup> JOUZA, Ladislav. Přísněji proti nelegální práci. *Epravo* [online]. 12.10.2018 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>

<sup>70</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Závislá práce a její podoby – Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 17.2.2019]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

<sup>71</sup> Srov. § 139 zákon č. 435/2004, zákon o zaměstnanosti

## 5 ZAMĚSTNANEC A ZAMĚSTNAVATEL

### 5.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem dle § 6 ZP je „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Osoba je způsobilá stát se zaměstnancem ode dne, kdy dosáhne 15 let věku. Další podmínkou je, že osoba v den nástupu do práce má ukončenu povinnou školní docházku. Stejně požadavky nalezneme např. i v Úmluvě Mezinárodního úřadu práce č. 138/1973 nebo Směrnici Rady 94/33/ES. Existují dvě výjimky z tohoto pojetí svéprávnosti nacházející se v ZP. Tyto výjimky vyžadují k uzavření dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí dovršení věku 18 let.<sup>72</sup>

Občanský zákoník v ustanovení § 34 zakazuje závislou práci nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Nezletilí mají možnost vykonávat jen uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost. Podmínky výkonu těchto činností stanovuje zákon o zaměstnanosti v § 121 odst. 2.: „*Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen „činnost dítěte“)* pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen „*provozovatel činnosti*“), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.“ Dítě musí získat povolení k výkonu činnosti, o kterém rozhoduje krajská pobočka úřadu práce. Žádost o povolení podává zákonný zástupce, opatrovník dítěte či jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu u příslušné krajské pobočky úřadu práce podle trvalého bydliště dítěte, nebo místa, kde se zdržuje. Úřad práce v povolení vymezí maximální rozsah výkonu činnosti dítěte. Požadavky žádosti o povolení výkonu činnosti stanoví zákon

---

<sup>72</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1, str. 37

o zaměstnanosti. Výkon činnosti dítěte může být zakázán, pokud úřad práce zjistí, že došlo k tomu, že:

1. Provozovatel poruší povinnosti při výkonu činnosti dítěte, které jsou zakotveny v právních předpisech.
2. Lékařský posudek, který byl vydán po řízení o povolení činnosti, stanoví, že výkon činnosti není pro dítě vhodný.
3. K výkonu činnosti dítěte dochází bez povolení.<sup>73</sup>

## 5.2 Zaměstnavatel

ZP definuje zaměstnavatele v § 7 tak, že se jedná o „osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ „Tato definice není zcela přesná a neodpovídají jí ani některá ustanovení zákoníku práce řešící postavení osob ucházejících se o zaměstnání (§ 30–32) a povinnosti „zaměstnavatele“, který striktně vzato z definice § 7 zákoníku práce ještě zaměstnavatelem není. Byť extenzivní výklad pojmů je obecně zásadně nežádoucí, je přesto třeba chápat pojem zaměstnavatele v uvedeném § 7 zákoníku práce i v širším slova smyslu, tj. zahrnující i budoucího zaměstnavatele.“<sup>74</sup> Zaměstnavatelem se může stát jak osoba fyzická, tak osoba právnická. „Za zahraniční osobu se považuje fyzická osoba s bydlištěm mimo území ČR nebo právnická osoba se sídlem mimo území ČR (srov. § 3024 Obč. Z).“<sup>75</sup> Zaměstnavatelem může být také fyzické osoba s cizí státní příslušností, či osoba bez státní příslušnosti.

### 5.2.1 Právní osobnost, svéprávnost zaměstnavatele

ZP ve svých ustanoveních nedefinuje podmínky, ze kterých by bylo patrné, kdy je fyzická osoba jako zaměstnavatel způsobilý k právnímu jednání a k právům a povinnostem. Ke stanovení podmínek způsobilosti je třeba se řídit ustanoveními občanského zákoníku.

Podle § 23 občanského zákoníku získává člověk právní osobnost narozením a ztrácí jí svou smrtí. Člověk se stává způsobilým být zaměstnavatelem svým narozením. Smrtí zaměstnavatele dochází k zániku pracovněprávních vztahů.

---

<sup>73</sup> Srov. § 124 odst. 1, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 72

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 71

Výjimkou je pokračování v živnosti ve smyslu živnostenského zákona, který umožňuje, aby se v případě pokračování v činnosti stal zaměstnavatelem dědic bez ohledu na dosažený věk.<sup>76</sup>

Člověk se stává plně svéprávným dovršením osmnáctého roku svého věku. Každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.<sup>77</sup> Získat svéprávnost lze i přiznáním svéprávnosti<sup>78</sup>, nebo uzavřením sňatku.<sup>79</sup> Další varianta je zakotvena v § 33 odst. 1 občanského zákoníku. Nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, může, po souhlasu jeho zákonného zástupce a s přivolením soudu, samostatně provozovat obchodní závod nebo jinou výdělečnou činnost. Nezletilý se tak stává způsobilým ke všem jednáním, která souvisejí s touto činností. Logicky vzato se může stát i zaměstnavatelem, pokud je s výdělečnou činností spojeno i zaměstnávání osob.<sup>80</sup>

### **5.2.2 Právní osobnost a způsobilost právně jednat u právnických osob – zaměstnavatelů**

Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.<sup>81</sup> U právnických osob se na rozdíl od fyzických osob rozsah subjektivity se způsobilostí k právnímu jednání kryje. Právnická osoba získá právní osobnost a způsobilost právně jednat dnem svého vzniku a ztrácí ji dnem svého zániku.<sup>82</sup> Právnické osoby mohou konat veškerá právní jednání. Lze činit i právní jednání, která nejsou zapsána v předmětu činnosti dané právnické osoby.

## **5.3 Stát jako zaměstnavatel**

V oblasti soukromého práva se stát považuje za právnickou osobu. Jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná. Speciální úprava je zakotvena v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky. Podle § 9 ZP stát

---

<sup>76</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 20

<sup>77</sup> Srov. § 31 odst. 2, Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>78</sup> Srov. § 37 odst. 2, Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>79</sup> Srov. § 30 odst. 2, Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 73

<sup>81</sup> Srov. § 20 odst. 1, Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 20

v pracovněprávních vztazích jedná prostřednictvím příslušné organizační složky státu. Organizační složky státu nelze považovat za právnickou osobu.

## **5.4 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele**

Jedná se o tzv. synallagmatické vztahy. Zpravidla platí, že pokud má zaměstnanec nějaké právo, plyne z toho zaměstnavateli určitá povinnost a naopak.<sup>83</sup> Povinnosti a práva, která vystihují podstatu a předmět pracovního práva, můžeme nazvat jako základní.

### **5.4.1 Povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel disponuje pracovní silou zaměstnance. Při tomto oprávnění musí striktně dodržovat podmínky, které pro něj plynou z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů či právních předpisů. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci podle sjednané pracovní smlouvy. Za vykonanou práci musí zaměstnavatel platit zaměstnanci mzdu nebo plat. Zaměstnavatel vytváří zaměstnanci potřebné pracovní podmínky, aby mohlo dojít ke splnění zaměstnancových pracovních úkolů.<sup>84</sup> Zaměstnavatel musí zajistit stejné pracovní podmínky, odměňování a stejnou možnost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu pro všechny zaměstnance. Je zakázána jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích.<sup>85</sup> ZP stanoví výjimky, které nejsou považovány za diskriminaci. Zaměstnavatel může využívat kontrolní systémy, jestliže je k tomu dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. V takovýchto případech musí zaměstnance vyrozumět o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.<sup>86</sup> Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o těhotenství, původu, sexuální orientaci apod.<sup>87</sup> Další povinnosti vyplývají zaměstnavateli z § 101 ZP, který se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### **5.4.2 Povinnosti zaměstnance**

Povinnosti zaměstnance najdeme zakotveny jak v ZP, tak i v dalších právních předpisech, v nichž najdeme např. úpravu služebního poměru vojáků

---

<sup>83</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, str. 60

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 71

<sup>85</sup> Srov. § 16 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>86</sup> Srov. § 316 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>87</sup> Srov. § 316 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

z povolání. Dnem vzniku pracovního poměru se musí zaměstnanec řídit povinnostmi, které pro něj vyplývají z pracovního poměru. „*Jejich hlavní obsah tvoří povinnosti, které slouží bezprostředně k zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu.*“<sup>88</sup> Některé povinnosti je zaměstnanec povinen dodržovat i po skončení pracovního poměru či služebního poměru. Jedná se např. o zachování obchodního tajemství. Demonstrativní výčet základních povinností zaměstnance nalezneme v § 301 ZP. Jednotlivé povinnosti mohou být dále specifikovány jinými právními předpisy, v interních předpisech zaměstnavatele či smlouvách.

„*V případě, že bude na zaměstnanci požadováno plnění povinností nad rámec stanovený zákonem, nelze z jejich neplnění vyvozovat vůči zaměstnanci jakékoliv negativní důsledky.*“<sup>89</sup> Mezi povinnosti zaměstnance patří pracovat řádně, podle svých schopností a vědomostí. Zaměstnanec si prohlubuje svou kvalifikaci a účastní se školení. Řádně plní pokyny zaměstnavatele, které jsou v souladu s právními předpisy. Zaměstnanec plní své povinnosti ve stanovené pracovní době. Je povinen řídit se právními předpisy, předpisy o zajištění bezpečnosti práce i vnitřními předpisy zaměstnavatele. Se svěřenými prostředky zachází způsobem, jenž neodporuje řádnému hospodaření, předchází škodám a chrání zaměstnavatelův majetek před poškozením, ztrátou.

---

<sup>88</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 169

<sup>89</sup> ŠTEFKO, Martin a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. ISBN 978-80-87975-45-9., str. 37



## 6 POSTAVENÍ SPORTOVCE OPTIKOU ZÁVISLÉ PRÁCE

V České republice se dlouhodobě potýkáme s problémem postavení profesionálního sportovce. Právní postavení profesionálních sportovců provozujících sportovní činnost v oblasti individuálních sportů se zpravidla odlišuje od právního postavení sportovců provozujících kolektivní sporty. Na sportovce provozujícího individuální sport nelze ve většině případů pohlížet jako na zaměstnance. Vztahy v individuálním sportu lze stěží podřadit pod pracovněprávní vztahy. U individuálních sportovců je jasně patrný prvek nezávislosti. Tito sportovci se zpravidla účastní závodů či zápasů jako samostatné osoby pod vlastním jménem. Sportovci sami rozhodují o tom, kterého turnaje či závodů se zúčastní. Dodržují pokyny svého trenéra, ale též disponují právem svého trenéra kdykoliv odvolat a najít si trenéra nového. Sportovní chování je přičítáno samotnému sportovci, který za ně nese odpovědnost. Sportovec je k co nejlepším výsledkům motivován dosažením zisku. Domnívám se, že u sportovců vykonávajících sportovní činnost v oblasti individuálních sportů můžeme říci, že jsou naplněny podmínky provozování živnosti. Individuální sportovci tak mohou být považováni za OSVČ.

Dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů jsou možné tři varianty právního postavení profesionálních sportovců:

- i. profesionální sportovec jako OSVČ provozující živnost podle § 7 odst. 1 písm. b)
- ii. profesionální sportovec jako OSVČ vykonávající nezávislé povolání § 7 odst. 2 písm. b)
- iii. profesionální sportovec jako zaměstnanec.<sup>90</sup>

V této práci se zaměřím na sportovce, kteří vykonávají sportovní činnost v oblasti kolektivních sportů.

### 6.1 Sportovec jako OSVČ

V České republice převládá pojetí sportovce jako OSVČ. Toto postavení sportovce je výhodné jak pro sportovce, tak i pro kluby. Jedná se zejména o finanční a daňové výhody pro obě strany. Pokud by se sportovec stal zaměstnancem klubu

---

<sup>90</sup> KUKLÍK, Jan. *Sportovní právo*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-28-5, str. 173

podle ZP, docházelo by ke zvyšování výdajů klubu, čehož se snaží kluby vyvarovat. Díky tomu hráč nedisponuje právy, která by mu vyplývala z pracovněprávního vztahu, a má povinnost podávat daňové přiznání a hradit si sociální a zdravotní pojištění. Toto nelze označovat za negativní věc. Hráči uzavírají s kluby dobrovolně a jsou seznámeni s tím, co pro ně uzavření smlouvy bude znamenat a jaké povinnosti ze smlouvy vyplývají.

Zákon č. 455/1999 Sb., živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon“) vymezuje pojem živnost v § 2 a § 3. Živností je „*soustavná činnost provozována samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.*“ Osoba, která provozuje živnost, musí splňovat též podmínky dosažení věku 18 let, bezúhonnost a způsobilost k právním úkonům. V § 3 živnostenského zákona najdeme negativní vymezení živnosti. Sportovní činnost však v tomto negativním výčtu není zařazena. Abychom mohli říct, že vykonávaná činnost je živností, musí být splněny všechny znaky uvedené § 2 živnostenského zákona. Vystává tedy otázka, zda sportovní činnost tyto znaky naplňuje.

**a) Soustavnost**

Vykonávaná činnost má trvalejší charakter a opakuje se. Nejedná se o činnost nahodilou. Činnost profesionálního sportovce můžeme považovat za činnost soustavnou. Jakákoliv absence profesionálního sportovce v tréninkovém plánu či daném herním kalendáři znamená velké problémy. Kluby požadují po svých hráčích plné nasazení.

**b) Samostatnost**

Požadavek samostatnosti při výkonu sportovní činnosti profesionálních sportovců v oblasti kolektivních sportů si nelze moc dobře představit. Hráči jsou řízeni svými kluby a existuje mezi nimi vztah závislosti. Hráč si sám nemůže určovat, kterých zápasů se zúčastní a kterých ne. Musí dodržovat tréninkový plán sestavený klubem a není možné, aby rozhodoval o tom, zda jej splní nebo ne.

**c) Výkon vlastním jménem**

Za živnostenské podnikání se nepovažuje činnost, kterou vykonává osoba, jež nejedná svým jménem, ale jménem jiné osoby. Mohlo by se

jednat o skrytý zaměstnanecký poměr.<sup>91</sup> Hráč na herní ploše je většinou dobře identifikovatelný díky jménu, číslu na jeho dresu. Hráč však i přesto vykonává sportovní činnosti pod jménem klubu. V kolektivních sportech nejde jen o výkon hráče jako jednotlivce. Výkony jednotlivých hráčů lze podřadit pod výkon celého mužstva.

**d) Na vlastní odpovědnost**

Můžeme říci, že živnost je provozována na vlastní účet a na vlastní nebezpečí.<sup>92</sup> Domnívám se, že tento znak nelze považovat za splněný. Jednání hráčů kolektivních sportů je přičítáno sportovním klubům, pro něž hráči vykonávají sportovní činnost. Tyto kluby následně nesou odpovědnost za hráčovo jednání.

**e) Za účelem dosažení zisku**

Tato podmínka je splněna bezpodmínečně. Dosažení zisku hráče motivuje k podávání co nejlepších výkonů.

**f) Za podmínek stanovených tímto zákonem**

Živnostenský zákon v § 6 vymezuje tzv. všeobecné podmínky pro provozování živnosti, mezi které zahrnuje bezúhonnost a plnou svéprávnost. Plná svéprávnost může být nahrazena „*přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti.*“<sup>93</sup> Pokud bychom hledali naplnění těchto podmínek např. u profesionálního hráče fotbalu, zjistíme, že tyto podmínky být naplněny nemusí. Klub může uzavírat smlouvy s hráči, kteří dovršili 15 let věku.<sup>94</sup> Hráčem se tedy mohou stát i osoby, které nemají plnou svéprávnost. Domnívám se, že pokud profesionální sportovec nesplňuje podmínku bezúhonnosti, nelze to považovat za překážku ve výkonu sportovní činnosti.

---

<sup>91</sup> KAMENÍK, Petr. *Živnostenský zákon: Zákon o živnostenských úřadech: komentář*. Vydání druhé. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-658-8, str. 5

<sup>92</sup> KAMENÍK, Petr. *Živnostenský zákon: Zákon o živnostenských úřadech: komentář*. Vydání druhé. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-658-8, str. 5

<sup>93</sup> §6 odst. 1 písm. a), zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání

<sup>94</sup> Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 2.4.2015 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uprava-smernice-pro-evidenci-profesionalnich-a-neamaterskych-smluv/a939>

## 6.2 OSVČ vykonávající nezávislé povolání

Výkon sportovní činnosti u sportovců v oblasti kolektivních sportů lze též podřadit pod § 7 odst.2 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Jedná se o příjmy z výkonu nezávislého povolání. § 22 odst.1 písm. f) zákona o dani stanoví, že za příjmy ze zdrojů na území ČR se považují příjmy „z osobně vykonávané činnosti na území České republiky nebo zde zhodnocované veřejně vystupujícího umělce, sportovce, artisty a spoluúčinkujících osob, bez ohledu na to, komu tyto příjmy plynou a z jakého právního vztahu.“<sup>95</sup> Pro dokreslení Nejvyšší správní soud dodává, že „příkladem činností dle § 7 odst. 2 písm. b) zákona o daních z příjmů je soustavná činnost např. přednášejících, výkonných umělců, trenérů, rozhodčích, artistů apod.“<sup>96</sup> Výkon sportovní činnosti tedy lze podřadit pod výkon nezávislého povolání. Sportovci, kteří by vykonávali nezávislé povolání, k výkonu své činnosti nepotřebují žádné veřejnoprávní oprávnění.

Ustanovení § 22 odst. 1 písm. f) je speciální vůči ustanovení § 22 odst. 1 písm. a) zákona o dani z příjmů. Z tohoto ustanovení plynou důsledky pro profesionální sportovce, kteří jsou tzv. daňovými rezidenty jiné země.<sup>97</sup> „Vykonává-li daňový rezident Slovenské republiky na území České republiky činnost sportovce, pak podle Smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi Českou a Slovenskou republikou mají být příjmy plynoucí z této činnosti zdaněny v České republice.“<sup>98</sup> Zdanění těchto sportovců bude probíhat na základě zvláštních sazeb daně dle samotného základu daně.

## 6.3 Sportovec jako zaměstnanec

Aby bylo možné definovat sportovce jako zaměstnance, je nezbytné, aby tato činnost naplňovala znaky závislé práce podle ZP.<sup>99</sup> Otázku, zda lze činnost sportovce podřadit pod výkon závislé práce, řešil NSS již několikrát. „Činnosti sportovce se pojmovému vymezení závislé činnosti sice velmi blíží, nicméně nedosahuje její intenzity. Jakkoliv se totiž stěžovatel musel při své činnosti řídit pokyny svého smluvního partnera (klubu – „zaměstnavatele“) a měl právo od něj dostávat příslušnou sjednanou odměnu, zejména v povinnosti sportovce vykonávat

<sup>95</sup> § 22 odst. 1 písm. f), zákon č. 586/1992, o daních z příjmu

<sup>96</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 7. 2009, č.j. 5 Afs 71/2008-52

<sup>97</sup> ŘEHÁK, Ladislav. Výkon činnosti profesionálního fotbalového hráče. CASL [online]. 2014 [cit. 2019-02-27]. Dostupné z: <http://www.casl.cz/vykon-cinnosti-profesionalniho-fotbaloveho-hrace>

<sup>98</sup> Rozsudek í Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 11. 2007, č.j. 9 Afs 55/2007-75

<sup>99</sup> KUKLÍK, Jan. *Sportovní právo*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-28-5, str. 171

*práci v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, je činnost profesionálního sportovce natolik specifická, že se omezením plynoucím ze zaměření a výslovné reglementace zákoníku práce vymyká.*<sup>100</sup> Použití některých institutů ZP na profesionálního sportovce se jeví jako nemožné. Přestávky v práci na jídlo a oddech, práce přesčas a další instituty ZP by se ve vztahu ke sportovcům využívaly jen těžko. „Činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu § 2 odst. 3. zákoníku práce. Není proto protiprávní uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby.“<sup>101</sup>

Někteří argumentují, že tato stanoviska soudu poukazují na problematický přístup k určení, co lze považovat za závislou práci. Uplatnění pracovních norem v některých právních oblastech je odmítáno. Často se očividně jedná o závislou práci, k čemuž se nepřihlíží z důvodů specifík této konkrétní oblasti. Pracovní právní normy by však měly být využívány ve všech případech, kdy se prokáže, že se zaměstnanec při výkonu práce dle určitých podmínek nachází vůči zaměstnavateli v závislém postavení.<sup>102</sup>

Kluby zpravidla nesouhlasí s možností, že by profesionální sportovec získal statut zaměstnance. Argumentují tím, že by zvýšené výdaje klubu, které by souvisely především s daňovými odvody, byly pro mnoho klubů likvidační.

### **6.3.1 Znaky závislé práce**

#### **a) Vztah podřízenosti a nadřízenosti**

Sportovec je povinen řídit se pravidly stanovenými ve smlouvě. Nachází se v podřízené pozici vůči klubu. Při výkonu sportovní činnosti se řídí pokyny, které mu uděluje trenér, asistent trenéra a další. Není pochyb o naplnění tohoto znaku.

#### **b) Osobní výkon činnosti**

Dle mého názoru je znak osobního výkonu činnosti sportovce splněn. Nelze si představit, že by se sportovec mohl nechat zastoupit jinou

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>101</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>102</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Závislá práce a její podoby – Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

osobou. Sportovec je do týmu přijat díky svým kvalitám, talentu a je nemyslitelné, aby za sebe na zápas či trénink posílal náhradu.

**c) Jménem zaměstnavatele**

Sportovec, který vystupuje za určitý tým, vykonává činnost jménem klubu. „Příkladem by mohla být skutečnost spočívající v tom, že např. v české nejvyšší fotbalové soutěži proti sobě nastupuje AC Sparta Praha a SK Slávie Praha, nikoliv 11 samostatně výdělečně činných osob proti jiným 11 samostatně výdělečně činným osobám.“<sup>103</sup> Výsledky z jednotlivých zápasů jsou přičítány klubu. Objevují se i názory, podle kterých jsou góly připisovány jednotlivým hráčům, kteří za ně získávají body do svých osobních statistik a hráči tak jednájí nezávisle na týmu. Hráči se samozřejmě snaží podávat co nejlepší výkony, aby byli za ně posléze oceněni. I přesto se domnívám, že konečný úspěch je vždy přičítán klubu jako celku. Hráči musí jednat v souladu s oprávněnými zájmy klubu, nosí dresy s logem klubu a využívají výstroj, která je jim zapůjčena. Můžeme tedy usuzovat, že i tento znak je naplněný.

**d) Výkon na základě pokynů**

Sportovec je povinen se řídit pokyny trenéra a dalších lidí. Tyto povinnosti mu vyplývají ze samotné smlouvy, kterou sportovec uzavřel s klubem. Sportovec se jimi řídí, jak při výkonu sportovní činnosti během zápasů, tak v mezidobí během tréninkové přípravy či dalších činnostech. Je možné argumentovat tím, že v určitých situacích jedná sportovec samostatně. Jde o situace např. při zápasech, kdy hráči samostatně vyhodnocují nastalou situaci a musí se sami rozhodnout, jak ji vyřeší. V určitých momentech zápasu může dojít k očekávaným porušením taktických pokynů, pokud to mužstvu pomůže.<sup>104</sup> Někteří sportovci, kteří patří k „hvězdám týmu“, si mohou sami určovat, jak dlouho chtějí být na ledě, jestli se zúčastní tréninku nebo si zvolí individuální trénink. V týmu se většinou jedná o několik osob, které si mohou určovat svá vlastní pravidla. Domnívám se, že i přes tento argument lze považovat znak závislé práce za splněný.

---

<sup>103</sup> STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Sportovní činnost a závislá práce. *Práce a mzda* [online]. 1.7.2014 [cit. 12.12.2018]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d45915v57237-sportovni-cinnost-a-zavisla-prace/>

<sup>104</sup> SLUKA, Tomáš. *Profesionální sportovec: (právní a ekonomické aspekty)*. Praha: Havlíček Brain Team, 2007. ISBN 978-80-903609-5-2, str. 141

### 6.3.2 Potencionální problémy s podřazením sportovní činnosti pod výkon závislé práce

V případě posuzování sportovní činnosti jako výkonu závislé práce je více než jasné, že aplikace některých institutů ZP by byla obtížná či nemožná. Podívejme se tedy na vybrané instituty, jejichž aplikace na sportovní činnost se jeví jako problematická.

#### a) Pracovní doba

Zaměstnanec má pracovní dobu pevně stanovenou. Týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout zpravidla 40 hodin týdně. Práci přesčas může zaměstnanec konat pouze výjimečně. Profesionální sportovec se řídí tréninkovým a hráčským plánem, který je stanoven klubem. V rámci výkonu sportovní činnosti se nerozlišují pracovní dny, víkendy nebo svátky. Sportovci jsou povinni některé povinnosti dodržovat permanentně. Musí dodržovat správnou životosprávu, udržovat se v kondici a být tak stále připraveni podávat co nejlepší výkony.

Některá ustanovení týkající se pracovní doby nemusejí být v souladu např. s potřebou vysokého tréninkového nasazení v době, kdy se hrají nejdůležitější zápasy.<sup>105</sup> Není snadné si představit, že by se na specifickou povahu sportovní činnosti daly aplikovat instituty jako je dodržování týdenní pracovní doby, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, dny pracovního klidu, práce přesčas a další. ZP v § 90 odst. 1 stanovuje právo zaměstnance na nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem další směny alespoň po dobu 11 hodin. V rámci organizace soutěže by především v určitých částech sezóny nebylo možné nepřetržitý odpočinek mezi tréninky a zápasy zaručit.

#### b) Doba trvání pracovního poměru

ZP upřednostňuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Dále stanovuje, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat na dobu tří let a uzavření pracovního poměru na dobu určitou je možno dvakrát zopakovat. Mohlo by dojít k situaci, kdy by sportovec ani klub neměli zájem, po uplynutí maximální povolené doby pracovního poměru na dobu určitou, na skončení pracovního poměru. Sportovec by i přesto

---

<sup>105</sup> TOMŠEJ, Jakub. „Pracovní“ úrazy profesionálních sportovců. In PICHRT, Jan, ed. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6, str. 260

musel v této situaci klub alespoň na tři roky opustit, jelikož by mu zákon nedovoloval pokračovat v činnosti v tomto klubu. V oblasti sportu se nejčastěji využívá sjednání profesionální smlouvy na dobu určitou. Profesionální sportovní smlouvy ve fotbale jsou často uzavírány na dobu pěti let. Výkon sportovní činnosti je svou povahou činností dočasnou. Není v zájmu hráčů ani klubu sjednávat profesionální sportovní smlouvy na dobu neurčitou. Profesionální kariéra sportovce bývá velice krátká a hráči se snaží o co nejlepší a nejrychlejší kariérní postup. Sjednáváním profesionálních smluv na dobu určitou získávají určitou volnost a možnost vyzkoušet působení i v jiných klubech.

#### c) Skončení pracovního poměru

Jak už bylo řečeno, aplikace určitých institutů ZP na výkon sportovní činnosti by byla v určitých situacích velice těžká. Domnívám se, že právě skončení pracovního poměru především výpovědí je v rámci oblasti sportu neaplikovatelné. *„Představa, že by hráč – zaměstnanec, mohl dát klubu – zaměstnavateli výpověď“, z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“ (§50 odst. 3 zákoníku práce) a byl by po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby „volným“, je s ohledem na stávající přestupovou praxi a s ní spojené finanční toky pro subjekty zúčastněné na hráčském trhu zcela nemyslitelná.*<sup>106</sup> Existuje předpoklad, že pokud je sjednána profesionální sportovní smlouva mezi hráčem a klubem, bude hráč po sjednanou dobu za klub hrát. Situace, kdy by se hráč rozhodl během sezóny odejít do jiného klubu, je nepředstavitelná. Takovýto odchod hráče by mohl být citelnou ztrátou pro tým. Sehranost týmu stojí jistě i za lepšími výsledky týmu. Pokud však odejde ze sehraného týmu např. některý z klíčových hráčů, může to mít dopad na herní výkony týmu a s tím související zhoršenou atraktivitu pro diváky.

#### d) Odměňování

ZP stanoví v § 110 odst. 4, že *„mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“* § 16 odst. 1 ZP zakotvuje rovné zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci. Zaměstnanci mají též právo na rovné zacházení v oblasti

---

<sup>106</sup> PICHRT, Jan. Profesionální sportovec zaměstnancem? In PICHRT, Jan, ed. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6, str. 13



odměňování za práci či na poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Výši mzdy lze sjednat tak, že její „poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat), přičemž sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (srov. § 113 odst. 3 zák. práce).“<sup>107</sup> V některých sportech je v podstatě zavedena (částečně) „kolektivní forma odměňování“, při které může být významnější část odměny sportovce, neodvislá od jeho výkonu (jednotlivce), ale určena špatným výkonem jiného člena týmu.<sup>108</sup> Odměna sportovců se převážně skládá z pevně stanovené základní odměny, kterou sportovec získá neohledě na výsledky týmu. Tuto odměnu pobírá i v období, kdy se profesionální soutěž nekoná.<sup>109</sup> Odměnu dále tvoří také motivační složka. Motivační složkou mohou být např. bonusy za dosažený počet bodů. V situaci, kdy dojde k porušení hráčských povinností, lze hráče sankcionovat i finančními pokutami. Takovéto sankcionování by však bylo v rozporu s ustanoveními ZP. Ukládání peněžních postihů zaměstnanci není ZP dovoleno.

---

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3185/2010

<sup>108</sup> PICHRT, Jan. Profesionální sportovec zaměstnancem? In PICHRT, Jan, ed. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6, str. 13

<sup>109</sup> STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Sportovní činnost a závislá práce. *Práce a mzda* [online]. 1.7.2014 [cit. 12.12.2018]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d45915v57237-sportovni-cinnost-a-zavisla-prace/>

## 7 ČESKÁ REPUBLIKA A ZAHRANIČNÍ EXKURZ

### 7.1 Česká republika

Oblast sportovního práva je upravena v České republice pouze zákonem č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů. Zákon byl inspirován Evropskou chartou sportu. Úprava této oblasti je naprosto nedostačující a velmi zaostává za úpravou v oblasti sportu v ostatních státech. Za nejvýznamnější zdroj sportovního práva v České republice lze považovat soukromoprávní pravidla.

Úprava této oblasti je naprosto nedostačující a velmi zaostává za úpravou v oblasti sportu v ostatních státech. Česká republika je jednou z mála zemí v Evropě, ve které se dodnes nepovažuje profesionální sportovec za zaměstnance. Nic nenasvědčuje tomu, že by v blízké době mělo dojít k nějakým změnám. Novely zákona o podpoře sportu se právním postavením profesionálních sportovců nezabývají.

V březnu 2019 byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schválen návrh novely zákona o podpoře sportu. Touto novelou by mělo dojít ke vzniku tzv. Národní sportovní agentury, která by měla od Ministerstva školství převzít sportovní agendu včetně dotací. Hlavním úkolem Národní sportovní agentury by mělo být vytvoření lepšího systému státní podpory sportu. Ani tato novela však nepřináší žádné vyjasnění otázky týkající se právního postavení sportovce.

#### 7.1.1 Profesionální sportovní smlouva

V českém právním řádu se s pojmem profesionální sportovní smlouvy nesetkáme. Je tedy nutné vycházet z obecně právních předpisů, což přináší řadu problémů. Z důvodu, že smluvní vztahy často vykazují znaky více smluvních typů, nelze jednoduše podřadit smluvní vztah pod konkrétní právní předpis. Na úpravu smluvních vztahů se též vztahují předpisy soukromoprávních federací, které v rámci zákonných mezí smlouvy ovlivňují.<sup>110</sup>

V České republice se nyní při uzavírání profesionálních sportovních smluv využívají hlavně smlouvy inominátní uzavírané podle § 1746 odst.2 občanského zákoníku. Stanovení práv a povinností na základě inominátní smlouvy je ponechán na dohodě mezi smluvními stranami. Na základě těchto smluv se profesionálnímu

---

<sup>110</sup> JURKA, Helena. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4, str. 21

sportovci nedostává takové ochrany jeho práv, které by mu jinak vyplývaly ze smlouvy pracovní. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí došel k závěru, že sportovní smlouvu nelze považovat za smlouvu synallagmatickou. „*Vycházejí jen ze smluvních ujednání (obsahu sporné smlouvy), nelze než dospět k závěru, že povinnost žalované zaplatit žalobci základní měsíční odměnu není podmíněna vzájemným plněním žalobce (nemá synallagmatický charakter) a při nedostatku smluvní úpravy podmínek, za kterých je možno ji krátit, popřípadě nevyplatit vůbec (tzn. porušení jakých povinností, bude takto postihováno a v jakém rozsahu bude odměna snížena), nelze žalobci nárok na výplatu úplné odměny podle čl. III. smlouvy upřít. Nedostatek smluvní úpravy nejde v daném případě odstranit ani analogií zákona ve smyslu § 491 odst. 2 a § 853 obč. zák., neboť právní vztah účastníků nelze připodobnit žádné typické smlouvě upravené občanským zákoníkem v části osmé, hlavně druhé až dvacáté prvé.*“<sup>111</sup>

Vyvstává zde ovšem otázka, zda by se při uzavírání smluv neměla využívat spíše smlouva pracovní. NSS ve svém rozhodnutí judikoval, že v situaci, kdy činnost profesionálního sportovce nelze jednoduše podřadit pod pojem „závislá práce“, nelze sportovcům a klubům upřít uzavírání i jiných smluv než pracovních.<sup>112</sup> NSS zastává názor, že „*povinné podřazení hráčských smluv do režimu zákoníku práce v jeho stávající podobě, založené na kogentních ustanoveních, by značně ohrozilo samotnou existenci profesionálního sportu.*“<sup>113</sup> Sportovní kluby mají možnost s profesionálními sportovci uzavírat pracovní smlouvy, ale není to jejich povinností.

### **7.1.2 Fotbal**

V porovnání s ostatními sporty se fotbalové prostředí pyšní nejpropracovanějšími pravidly a úpravou sportovních smluv. Dopad na českou fotbalovou úpravu má i regulace ze strany mezinárodních asociací UEFA<sup>114</sup> a FIFA<sup>115</sup>. Často diskutovaným tématem byla Autonomní dohoda o minimálních požadavcích na profesionální smlouvy ve fotbale (dále jen „autonomní dohoda“), která byla uzavřena 19. 4. 2012 mezi zástupci UEFA a evropskou divizí mezinárodní hráčské asociace FIFPro<sup>116</sup>. Autonomní dohoda zavazovala národní

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2008, sp. zn. 33 Odo 848/2006

<sup>112</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 1. 2014, č.j. 1 Afs 73/2011-167

<sup>114</sup> Union of European Football Associations

<sup>115</sup> Fédération Internationale de Football Associations

<sup>116</sup> Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels

asociace k zavedení standardizovaných smluv, na jejichž základě bude hráčům poskytnuta minimální ochrana. Podle některých názorů vzešel z autonomní dohody požadavek, aby hráči získali status zaměstnance a profesionální smlouvy se staly smlouvami pracovními. Ředitel legislativního oddělení Fotbalové asociace České republiky (FAČR) Jan Pauly se k problematice pracovněprávních vztahů v českém fotbale vyjádřil takto: „Z dokumentu z roku 2012 schváleného v Bruselu, tj. z autonomní dohody týkající se minimálních požadavků profesionálních hráčských smluv, nevyplývá povinnost vzniku pracovněprávního vztahu mezi hráčem a klubem.“ Dále dodává, že UEFA respektuje vnitrostátní úpravu států a zásadu subsidiarity.<sup>117</sup> Profesionální hráči fotbalu tak stále zůstávají v postavení OSVČ. Většina zemí se začala řídit pokyny UEFA a fotbaloví hráči se stali zaměstnanci svých klubů.

### 7.1.2.1 Profesionální smlouva ve fotbale

Výkladem pojmu profesionální hráč se Fotbalová asociace České republiky („dále FAČR“) zabývá v Evidenčním a registračním řádu FAČR.<sup>118</sup> Za profesionálního hráče je považován „hráč, který má s členským klubem, v němž jako hráč působí, uzavřenou účinnou a FAČR evidovanou profesionální smlouvu, na základě které mu v souvislosti s jeho působením jako hráče v tomto členském klubu přísluší odměna převyšující jeho účelně vynaložené náklady na toto působení.“<sup>119</sup>

Profesionální smlouva je upravena Směrnicí pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv (dále „Směrnice“).<sup>120</sup> Tato Směrnice byla novelizována na základě autonomní dohody. V § 1 Směrnice je uvedeno, že za profesionální smlouvu se považuje „hráčská smlouva, kterou má hráč uzavřenou s členským klubem, v němž působí (má působit) a jež obsahuje alespoň základní náležitosti závazného vzoru, který je přílohou č. 1 této Směrnice.“ Profesionální smlouva musí mít písemnou formu. Lze ji uzavřít s hráčem, který dovršil 15 let věku, a je uzavírána maximálně na dobu pěti let. V případě, že je hráč mladší 18 let, může

<sup>117</sup> Dokument: Vyjádření FAČR k problematice pracovněprávních vztahů. *IDNES* [online] 27. 9. 2014 [cit. 17.3.2019] Dostupné na: [https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/jan-pauly-facr-pracovnepravni-vztahy-mezi-kluby-a-fotbalisty.A140926\\_154326\\_fotbal\\_pes](https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/jan-pauly-facr-pracovnepravni-vztahy-mezi-kluby-a-fotbalisty.A140926_154326_fotbal_pes)

<sup>118</sup> Evidenční a registrační řád FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 5.2.2019 [cit. 17.3.2019]. Dostupný z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/225?category=1>

<sup>119</sup> Srov. §2, bod 1, ee); Evidenční a registrační řád FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 1.7.2015 [cit. 17.3.2019]. Dostupný z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/8?category=5>

<sup>120</sup> Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 2.4.2015 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uprava-smernice-pro-evidenci-profesionalnich-a-neamaterskych-smluv/a939>

profesionální smlouvu uzavřít pouze na dobu tří let. Hráč může mít podepsanou pouze jednu smlouvu. Další náležitosti smlouvy jsou uvedeny v příloze č. 1 směrnice. Z přílohy č. 1 Směrnice vyplývá, že profesionální smlouvy mají být uzavírány podle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Hráč je podle profesionální smlouvy považován za OSVČ.

Výše odměny hráče nesmí být nižší, než je stanovená výše minimální mzdy. U hráčů mladších 18 let platí, že výše odměny nesmí být nižší než stanovená polovina výše minimální mzdy. Smlouva stanoví základní odměnu hráče a určí, v jakém případě může být odměna ponížena. Pokud dojde k porušení povinností ze strany hráče, může klub po hráči požadovat zaplacení pokuty.

Platnost smlouvy končí uplynutím doby, na kterou byla sjednána, a písemnou dohodou smluvních stran. Hráč má možnost též ukončit smlouvu okamžitým zrušením, jehož příčinou je nedodržení povinností klubu poskytnout hráči základní odměnu. Smlouvu lze také vypovědět ze smluvených důvodů, uplynutím výpovědní lhůty.

Hráč je povinen se zúčastňovat tréninků, soustředění, utkání a dodržovat pokyny trenérů a členů realizačního týmu. Reprezentuje klub a upevňuje dobré jméno klubu. Dodržuje životosprávu a dbá o své zdraví a kondici. Další povinností je vyvarovat se dopingů, nezúčastňovat se sázek a podobných činností, dodržovat pravidla, řády a vnitřní předpisy. Musí zachovávat mlčenlivost o skutečnostech souvisejících s činností klubu. Jiná sportovní činnost může být vykonávána pouze po předchozím souhlasu klubu. Další povinnosti lze najít ve vzoru smlouvy v části třetí.

Klub zajišťuje hráčům sportovní potřeby a jejich údržbu, které jsou potřebné při trénincích a utkáních. Vytváří příznivé podmínky pro trénink, regeneraci a zajišťuje lékařskou a terapeutickou službu. V době zájezdu na utkání či soustředění je hráčům zajišťována strava, ubytování a doprava na utkání. Klub poskytne hráči nejméně jeden den volna v kalendářním týdnu. V případě, že klub tuto povinnost nemůže splnit, umožní hráči vyčerpání volna kumulovaně. Mladistvým je zaručena možnost řádného studia. Dalšími povinnostmi klubu jsou povinnosti stanovené v páté části vzoru standardní profesionální smlouvy.

### **7.1.3 Hokej**

Hokej je v České republice organizován Českým svazem ledního hokeje, který je členem mezinárodní federace International Ice Hockey Federation (dále jen

„IIHF“). Předpisy v oblasti hokeje jsou poměrně strohé na rozdíl od úpravy oblasti fotbalu. V předpisech IIHF nenalezneme žádnou úpravu pravidel vztahujících se na profesionální smlouvy hráčů. V případě hokeje, který patří mezi velice kontaktní sporty, by se mohlo očekávat, že úprava ochrany hráčů bude na velmi vysoké úrovni. Bohužel se jedná pouze o domněnku. Prostudováním předpisů zjistíme, že úprava ochrany hráčů v profesionálních smlouvách se pohybuje na stejné úrovni, jako je úprava ostatních méně kontaktních sportů.

### 7.1.3.1 Hráčská smlouva

Hráčskou smlouvou je dle Přestupního řádu pro kluby extraligy a ligy „*typizovaný vztah odsouhlasený a registrovaný řídicím orgánem Ligy a zpracovaný v souladu s platnými předpisy a zákony České republiky. Hráč a klub mohou tento vztah uzavírat po dovršení 16. roku věku hráče, přičemž smluvní strany respektují, že pro kvalifikaci profesionální smlouvy není rozhodující právní vztah mezi klubem a hráčem.*“<sup>121</sup> „*Hráčem se rozumí hráč ledního hokeje (dále také jako „hráč“) registrovaný v klubu, který (i) v roce, v němž začala příslušná sezóna, dovršil či dovrší 19. rok věku, a starší, nebo (ii) mladší hráč, který má nebo měl s klubem uzavřenou hráčskou smlouvu a tato hráčská smlouva je registrována ředitelem Ligy.*“<sup>122</sup>

Dne 6. 9. 2018 byla schválena aktualizace změny hráčské smlouvy pro EHL<sup>123</sup> a I. ligu.<sup>124</sup> Smlouva je uzavírána na základě ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Nejedná se o smlouvu pracovní. Hráč vykonává sportovní činnosti profesionálního hokejisty v postavení OSVČ. Za splnění podmínek uvedených v hráčské smlouvě náleží hráči základní odměna, která může být navýšena o další odměny, jež jsou vymezeny v příloze č. 1 hráčské smlouvy. V případě, že příslušný disciplinární orgán uloží hráči trest zákazu činnosti, nenáleží hráči po dobu trestu základní odměna. Pokud se hráč stane zdravotně nezpůsobilým, je ve smlouvě stanoveno, jakým způsobem dochází ke krácení

---

<sup>121</sup> Přestupní řád pro kluby extraligy a I. Ligy. *Český hokej* [online]. 6. 8. 2018 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/prestupni-rad-pro-kluby-extraligy-a-i.-ligy-2018-08-06-bez-zmen.pdf>

<sup>122</sup> Přestupní řád pro kluby EHL a I. ligu. *Český hokej* [online]. 6. 8. 2018 [cit. 16.3.2019]. Dostupný z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/prestupni-rad-pro-kluby-extraligy-a-i.-ligy-2018-08-06-bez-zmen.pdf>

<sup>123</sup> Extraliga ledního hokeje

<sup>124</sup> Aktualizace Hráčské smlouvy pro EHL a I. ligu. *Český hokej* [online]. 9. 6. 2018 [cit. 16.3.2019]. Dostupná z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/2018-06-09-hracska-smlouva-elh-a-i.-liga.pdf>

základní odměny. Smluvní strany si mohou ve smlouvě sjednat také smluvní pokuty.

Smlouva je uzavírána na dobu určitou. Zaniká uplynutím sjednané doby nebo dohodou smluvních stran. Dalšími důvody, díky kterým může smlouva zaniknout, je tzv. odůvodněná a neodůvodněná výpověď. Odůvodněnou výpověď mohou podat obě smluvní strany v případě, že dojde k porušení povinností vyplývajících ze smlouvy a druhá strana i přes písemnou výzvu nesplní povinnost. Pokud je porušena podstatná povinnost, kdy nelze dodatečně požadovat splnění povinnosti, může oprávněná osoba podat výpověď i bez písemné výzvy. V části třetí, bodu 5 jsou uvedeny další situace, za kterých lze podat důvodnou výpověď. Oprávněním podat nedůvodnou výpověď disponuje pouze klub. Nedůvodná výpověď může být dána kdykoliv kromě období od 8. kalendářního dne po skončení základní části ligy do konce příslušné sezóny. Klub má v této situaci povinnost poskytnout hráči základní odměnu.<sup>125</sup>

Klub je na základě hráčské smlouvy povinen platit hráči odměnu ve sjednané výši a sjednaný čas. Hráč má právo na poskytnutí výzbroje, výstroje, náčiní a dalšího vybavení, které potřebuje k činnosti stanovené smlouvou. Klub poskytuje hráči toto vybavení k dočasnému užívání.

Hráč je povinen dodržovat životosprávu, udržovat se v kondici a plnit tréninkový plán podle pokynů. Nastupuje do všech utkání, do kterých je nominován. Zúčastňuje se všech akcí klubu, akcí, které slouží k propagaci klubu, soustředění a jedná vždy v souladu s oprávněnými zájmy klubu. Dodržuje pravidla hokeje a stanovené řády. Neúčastní se sázkových a obdobných soutěží. Provozuje určené sporty pouze s písemným souhlasem klubu. Smlouva obsahuje i další povinnosti, které lze najít v třetí části vzoru hráčské smlouvy.

## 7.2 Francie

Právní úprava sportovní oblasti ve Francii je rozsáhlá. Zásah státu do oblasti sportu je značný. Základním zákonem je Code du sport, který je doplňován několika dalšími právními předpisy.

---

<sup>125</sup> Aktualizace Hráčské smlouvy pro EHL a I. ligu. Český hokej [online]. 9. 6. 2018 [cit. 16.3.2019] Dostupná z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/2018-06-09-hracska-smlouva-elh-a-i.-liga.pdf>

### 7.2.1 Profesionální sportovní smlouva

Profesionální sportovní smlouva je považována za smlouvu pracovní. Vztahuje se tedy na ni zákoník práce. Některé skutečnosti jsou na rozdíl od smlouvy pracovní upraveny odlišně. Tyto rozdíly jsou pak upraveny v jednotlivých kolektivních smlouvách a v předpisech národních a nadnárodních svazů. Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 etendue par arrêté du 21 novembre 2006 (dále jen „kolektivní smlouva o sportu“) je kolektivní smlouva upravující veškeré profesionální smlouvy ve sportu.<sup>126</sup> Kolektivní smlouvy jednotlivých sportů pak dále rozvíjejí jejich specifika. Smluvní vztahy uzavírané na základě profesionální sportovní smlouvy jsou uzavírány na určitou dobu, která nesmí přesáhnout dobu pěti let. Smlouva má písemnou formu. Kolektivní smlouva o sportu pojednává o důležitosti stanovení pracovní doby a odpočinku. Správné rozložení mezi vykonáváním sportovní činnosti a odpočinkem (regenerací) je významným prvkem v zachování vysoké úrovně sportovní činnosti. Definiční skutečné pracovní doby se odvíjí od zvláštností jednotlivých sportů a daného herního kalendáře.

Pracovní smlouvu lze ukončit před uplynutím sjednané doby pouze vzájemnou dohodou smluvních stran, hrubým porušením povinností ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, z důvodu vyšší moci a zdravotní nezpůsobilosti stanovenou lékařským posudkem.<sup>127</sup>

### 7.2.2 Pojem profesionální sportovec

Profesionální sportovci jsou ve francouzské právní úpravě rozděleni do dvou kategorií:

- 1) Sportovci individuálních sportů (tenisté, plavci, stolní tenis atd.)

Jedná se o sportovce, kteří se nacházejí na nejvyšší úrovni své sportovní disciplíny a z této činnosti jim plynou příjmy. Často je lze podřadit pod „osoby samostatně výdělečně činné“, které nespádají pod sportovní systém, který byl definován státem.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> JURKA, Helena. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4, str. 53

<sup>127</sup> HOŘÁKOVÁ, Jitka. Právní úprava vztahující se na výkon činnosti profesionálních sportovců ve Francii. In PICHRT, J. *Profesionální sportovec zaměstnancem?* in Pichrt, J (ed.): Sport a (nejen) pracovní právo str. 112

<sup>128</sup> Qu'est-ce que le sport professionnel. *Sportsgouv.fr* [online]. 25.4.2013 [cit. 6.3.2019]. Dostupné z: <http://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/sport-performance/Sport-professionnel/article/Le-sport-professionnel>



## 2) Sportovci kolektivních sportů (hokej, basketbal, rugby atd.).

Profesionální sportovci, až na některé výjimky, jsou ze zákona zaměstnanci svých klubů. Stát stanoví, kterých soutěží se mohou účastnit pouze profesionální sportovci. Tento model dnes ve Francii dominuje.<sup>129</sup> Profesionální sportovec je definován v kapitole XII., článku 12.3.1.1., kolektivní smlouvy o sportu takto: „*Každá osoba, jejíž výdělečná činnost zahrnuje výkon sportovní činnosti ve vztahu právního podřízení ke sportovní federaci stanovené v článku L.122-2 a L.122-12 Code du sport.*“

Zaměstnavatel profesionálního sportovce má dle kapitoly XII., článku 12.3.1.1., kolektivní smlouvy o sportu k dispozici schopnosti a dovednosti sportovce. Disponuje též časem sportovce, který je nezbytný k přípravě, realizaci sportovního výkonu či k reprezentaci, která je s výkonem sportovní činnosti spojena. Profesionální sportovec disponuje právem na mzdu, jejíž výše by měla být vyšší než minimální mzda stanovená kolektivní smlouvou o sportu. Zaměstnavatel je povinen přidělovat sportovci práci, což spočívá zejména v umožnění sportovci trénovat a účastnit se sportovních soutěží.<sup>130</sup>

## 7.3 Slovensko

Oblast profesionálního sportu na Slovensku byla ve větší míře upravena novelou Zákona o športe z roku 2015. Před touto úpravou bylo postavení profesionálních sportovců stejně nejednoznačné, jako je dodnes v České republice. Přijetím zákona o športe získali profesionální sportovci statut zaměstnance. Dochází ke zlepšení právního postavení sportovců vůči sportovním organizacím.

### 7.3.1 Profesionální smlouva

Dle § 4 odst.1 zákona o športe vykonává sportovec sport jako profesionální sportovec, amatérský sportovec nebo jako neorganizovaný sportovec. Profesionální sportovec vykonává sport dle § 4 odst.3 zákona o športe následovně:

- 1) pokud jeho činnost splňuje znaky závislé práce, vykonává svou činnost na základě smlouvy o profesionálním výkonu sportu,

---

<sup>129</sup> Qu'est-ce que le sport professionnel. *Sportsgouv.fr* [online]. 25.4.2013 [cit. 6.3.2019]. Dostupné z: <http://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/sport-performance/Sport-professionnel/article/Le-sport-professionnel>

<sup>130</sup> JURKA, Helena. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4, str. 56

- 2) na základě pracovněprávních vztahů nebo obdobného pracovněprávního vztahu,
- 3) jako osoba výdělečně činná.

Důležitou skutečností, která je rozhodující pro posouzení činnosti sportovce, je tedy výkon závislé činnosti. V případě, že se neprokáže, že jsou naplněny znaky výkonu závislé činnosti, je možné sportovní činnost provozovat i na základě občanského či obchodního práva.

Výkon amatérského sportovce je pak upraven v § 4 odst. 4 zákona o športe. Sportovec amatér může vykonávat sportovní činnost na základě:

- 1) smlouvy o přípravě talentovaného sportovce,
- 2) dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr,
- 3) bez smlouvy,
- 4) smlouvy amatérského sportovce.

Smlouva amatérského sportovce může být uzavřena pouze v případech, kdy jsou dodrženy podmínky stanovené zákonem:

- i) výkon činnosti nepřesáhne rozsah stanovený zákonem,
- ii) smlouva nezavazuje k účasti na přípravě,
- iii) výkon činnosti v krátkém časovém období.

Profesionální smlouvu lze uzavřít na dobu určitou, nejdéle na pět let. Sportovní federace ve svých předpisech mohou stanovit i jinou délku doby trvání smlouvy. Smluvní vztah založený smlouvou o profesionálním výkonu sportu je považován za jiný pracovněprávní vztah.<sup>131</sup> Úprava profesionální smlouvy v zákoně o športe je úpravou speciální. Ustanovení zákoníku práce se použijí pouze v přiměřené míře zohledňující charakter sportovních vztahů. Osoba je způsobilá uzavřít profesionální smlouvu dovršením 15. roku věku. Do doby dovršení 18. roku věku je třeba k uzavření smlouvy souhlas zákonného zástupce. Povinnosti sportovce a sportovní organizace nalezneme upraveny v § 32 až 34 zákona o športe. Sportovní organizace disponuje právem určit sportovci pracovní dobu a dobu odpočinku s ohledem na potřeby jednotlivých sportů. Zákon o športe obsahuje pouze ustanovení, která mají vést k ochraně zdraví sportovce a limitovat v tomto směru svévůli sportovní organizace.

---

<sup>131</sup> Srov. §1 odst. 3 Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce  
Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov  
Dostupný z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

Výkon sportovní činnosti lze skončit způsoby uvedenými v § 38 zákona o športe. Smluvní vztah založený na základě smlouvy o profesionálním výkonu sportu lze skončit na základě:

- i) dohody,
- ii) výpovědi,
- iii) okamžitým skončením.

Další možností je zánik smluvního vztahu tím, že zanikne:

- i) uplynutím doby, která byla sjednána,
- ii) smrtí sportovce nebo jeho prohlášením za mrtvého,
- iii) zanikne-li sportovní organizace bez právního nástupce.

Sportovní kluby měly do 31. 12. 2018 upravit své smluvní závazky se sportovci dle zákona o športe. Po tomto datu se veškeré smlouvy, na jejichž základě jsou provozovány sportovní činnosti naplňující znaky závislé činnosti, budou považovat za smlouvy o profesionálním výkonu sportu.<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> JURKA, Helena. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4, str. 69

## 8 JUDIKATURA

### 8.1 Zahraniční judikatura

V této podkapitole jsou uvedeny příklady judikátů Soudního dvora Evropského unie. Ve většině případů jsou řešeny situace, ve kterých je posuzováno, zda nedošlo k porušení práva volného pohybu pracovníků v souvislosti s výkonem sportovní činnosti. Otázkou postavení profesionálních sportovců se však nezabývá.

Rozhodnutí belgického soudu ve věci M. Dahmana nám ukáže, jaký postoj k profesionálním sportovcům zaujímají jiné státy.

#### 8.1.1 Bosman

Asi nejznámějším případem, který patří do sportovní oblasti a zabýval se jím Evropský soudní dvůr je případ Bosman. Jedná se o rozsudek ve věci C-415/2013 ze dne 15. prosince 1995.

Jean-Marc Bosman je občan Belgie, který byl na základě smlouvy zaměstnán belgickým prvorepublikovým klubem RC Liège. Platnost smlouvy vypršela 30. 6. 1990. Klub Bosmanovi nabídl novou smlouvu s roční platností s měsíčním příjmem, který tvořil nejnižší hranici podle stanov belgické fotbalové asociace. Tuto smlouvu odmítl a dostal se tak na listinu hráčů nabízených k přestupu. Podle stanov byla určena výše odstupného na 11 743 000 BFR. O nařízený přestup neprojevil žádný klub zájem, a proto Bosman kontaktoval francouzský druholigový klub US Dunkerque, s nímž podepsal smlouvu. RC Liège a US Dunkerque uzavřely smlouvu o ročním hostování Bosmana. S uzavřením smlouvy bylo spojeno též zaslání mezinárodního certifikátu o přestupu belgickou fotbalovou asociací asociaci francouzské. Pochybnosti RC Liège vedly k tomu, že o dané potvrzení belgickou fotbalovou asociací nepožádali.<sup>133</sup> Smlouva nenabyla účinnosti a Bosman si v dané sezoně nezahrál. Bosman podal žalobu k soudu první instance proti klubu RC Liège a požadoval po něm, aby mu bylo vypláceno měsíčně 100 000 BFR po dobu, dokud nenajde nový klub. Dále požadoval, aby mu nebylo bráněno v přijetí do nového zaměstnání tím, že je za něj požadováno odstupné. Domáhal se též předložení prejudiciální otázky k Evropskému soudnímu dvoru, zda uvedené skutečnosti, které Bosmanovi znemožňovaly pokračovat v jeho kariéře,

---

<sup>133</sup> KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1, str.226

jsou v souladu s článkem 48 Smlouvy o ES. Soudce v řízení o předběžném opatření usnesením z 9. listopadu 1990 uložil klubu povinnost zaplatit Bosmanovi 30 000 BFR a nařídil, aby mu nebylo bráněno v novém zaměstnání. K Evropskému soudnímu dvoru byla podána předběžná otázka, týkající se výkladu článku 48 Smlouvy o ES vzhledem k předpisům o přestupu profesionálních fotbalistů. Přesto všechno Bosman nemohl najít nové zaměstnání. „Podle předkládajícího soudu existují vážné a oprávněné domněnky, že přes „volný“ status přiznaný předběžným opatřením, je Bosman předmětem bojkotu ze strany všech evropských klubů, které by ho mohly zaměstnat.“<sup>134</sup> Dne 28. 5. 1991 soud první instance změnil usnesení z 9. listopadu 1990 ve věci předběžné otázky. Povinnosti stanové v usnesení zůstaly nezměněny. V roce 1992 uplatnil Bosman vůči UEFA rozšířený nárok a požadoval, aby bylo vydáno rozhodnutí, jež by stanovovalo, že přestupový systém a tzv. národnostní klauzule se na Bosmana nevztahují.<sup>135</sup> Dále požadoval, aby mu byla vyplacena náhrada škody klubem RC Liège, Belgickou fotbalovou asociací (URBSFA), UEFA a navrhoval, aby soud první instance podal prejudiciální otázku k ESD. Odvolací soud přerušil řízení a položil k Evropskému soudnímu dvoru tyto prejudiciální otázky: „Mají být články 48, 85 a 86 Římské smlouvy ze dne 25. března 1957 vykládány v tom smyslu, že zakazují:

- aby fotbalový klub mohl požadovat a získat určitou peněžní částku, pokud některého z jeho hráčů, jemuž skončila smlouva, angažuje nový zaměstnavatel – fotbalový klub;
- aby národní a mezinárodní sportovní asociace nebo federace mohly do svých předpisů vkládat ustanovení omezující přístup zahraničních hráčů, kteří jsou státními příslušníky Evropského společenství, k soutěžím organizovaným těmito asociacemi či federacemi?“<sup>136</sup>

Vzhledem k cílům společenství spadá výkon sportovní činnosti pod právo společenství, pokud se jedná o hospodářskou činnost ve smyslu čl. 2 smlouvy. To platí v případě činnosti profesionálních a poloprofesionálních fotbalistů, pokud vykonávají činnost za mzdu nebo poskytují služby za odměnu.

## Odstupné

---

<sup>134</sup> Bod 37 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

<sup>135</sup> KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1, str.226

<sup>136</sup> Bod 49 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

První položenou otázkou, již se měl Evropský soudní dvůr zabývat, byla otázka, jestli má klub, který angažuje sportovce, jemuž skončila smlouva s jiným klubem, právo požadovat za tohoto sportovce odstupné. Volný pohyb osob je podle Evropského soudního dvora základním principem Společenství. Ustanovení obsažená ve Smlouvě o ES, která zajišťují tuto svobodu, mají přímý účinek.<sup>137</sup> Státní příslušníci členských států mají právo odejít ze země svého původu a usadit se v jiné zemi, kde chtějí vykonávat hospodářskou aktivitu.<sup>138</sup> Evropský soudní dvůr konstatoval, že v daném případě došlo k porušení Smlouvy o ES, jelikož fotbalová pravidla představují neúměrně přísnou překážku volného pohybu osob. Odstupné by se však vztahovalo na všechny a státní občanství by zde nehrálo žádnou roli. Z toho vyplývá, že pokud bych chtěl Bosman přestupovat vnitrostátně v rámci belgických klubů, aplikovala by se na tuto situaci stejná pravidla jako na přestup mezi dvěma státy.<sup>139</sup> Evropský soudní dvůr nakonec došel k závěru, že přestupní pravidla nejsou v souladu s čl. 48 Smlouvy o ES a představují překážku volného pohybu osob. „*Jinak by tomu bylo tehdy, kdyby tato pravidla sledovala legitimní cíl slučitelný se Smlouvou a odůvodněný zásadními důvody veřejného zájmu. V takovém případě je však ještě třeba, aby jejich uplatnění bylo způsobilé zaručit uskutečnění dotčeného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné.*“<sup>140</sup>

### **Cizinecké kvóty**

Další otázkou, kterou se Evropský soudní dvůr zabýval, byla otázka, jestli je možné považovat cizinecké kvóty za diskriminační. UEFA stanovovala pravidlo, tzv. 3+2. Do zápasu mohli podle tohoto pravidla nastoupit 3 cizinci, kteří pocházeli z jiného členského státu, a další dva, kteří v daném státě působili v národní asociaci po dobu nejméně pěti let, včetně tří let v juniorském věku. Čl. 48 Smlouvy o ES říká, že „*volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“ Cizinecké kvóty jsou považovány za diskriminační, jelikož neumožňují sportovcům z jiných členských států EU účast na fotbalových utkáních. Evropský soudní dvůr dále konstatuje, že účast profesionálního sportovce v utkání je pojmána jako jeho hlavní činnost, která

---

<sup>137</sup> Bod 93 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

<sup>138</sup> Bod 95 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

<sup>139</sup> HAMERNÍK, Pavel. *Sportovní právo s mezinárodním prvkem*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-1-2, str. 61

<sup>140</sup> Bod 104 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93

je pomocí pravidla 3+2 značně omezována. Z toho vyplývá, že je též omezována možnost zaměstnávání dotyčných sportovců.<sup>141</sup>

Rozsudek Evropského soudního dvora se řešením statutu profesionálního sportovce konkrétně nezabýval, ale z řešení případu je zřejmé, jakým způsobem je na tuto věc nahlíženo. Na profesionálního sportovce kolektivních sportů je nahlíženo jako na zaměstnance, tj. osoby, jež vykonávají nesamostatnou činnost.<sup>142</sup>

### 8.1.2 Walrawe

Walrave a Koch, nizozemští státní příslušníci, poskytovali za úplatu služby jako vodiči na motocyklech při cyklistických závodech. „Pravidlo Mezinárodní cyklistické unie (UCI) vyžadovalo, aby v rámci světového šampionátu cyklista za vodičem (*stayer*) a vodič sám (*pacemaker*) měli stejné občanství.“<sup>143</sup> Toto pravidlo tak oběma znemožňovalo při mistrovství světa nabízet své služby i jiným závodníkům, kteří nebyli holandskými občany. Domnívali se, že pravidlo je diskriminační a dovolávali se bezprostředního účinku ustanovení Smlouvy o ES. Evropský soudní dvůr v daném rozhodnutí konstatoval, že pokud má sport povahu ekonomické aktivity ve smyslu čl. 2 Smlouvy o ES, lze ho považovat za předmět komunitárního práva.<sup>144</sup> Dále Evropský soudní dvůr stanovil, že „zákaz diskriminace na základě státního občanství se nevztahuje na sestavování zejména národních týmů, jelikož při jejich formování jde o čistě sportovní zájem, který nemá nic společného s ekonomickou aktivitou.“<sup>145</sup>

---

<sup>141</sup> Bod 120 Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci *Bosman*, sp. zn. C-415/93

<sup>142</sup> KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1, str.236

<sup>143</sup> HAMERNÍK, Pavel. *Sportovní právo s mezinárodním prvkem*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-1-2, str. 37

<sup>144</sup> Bod 4 Rozhodnutí ESD ze dne 12. 12. 1974 ve věci *Walrave-Koch*, sp. z. C-36/74

<sup>145</sup> Bod 8 Rozhodnutí ESD ze dne 12. 12. 1974 ve věci *Walrave-Koch*, sp. z. C-36/74

Na základě tohoto rozhodnutí se profesionální sportovní činnost považuje za činnost pracovní a na sportovce se hledí jako na zaměstnance. „Činnost profesionálních sportovců je v intencích ESD chápána jako činnost umožňující využívání práv plynoucích ze základní svobody pohybu pracovníků s výhradou zahrnující sportovní reprezentaci, kde ekonomický aspekt je zatlačen do pozadí sportovním účelem odrážejícím podstatu sportovní reprezentace.“<sup>146</sup>

### 8.1.3 Deliege

Christelle Deliege byla belgickou judistkou, která dosahovala výborných umístění v soutěžích juda. V daném případě šlo o spor mezi Deliege a asociacemi LFJ<sup>147</sup> a LBJ<sup>148</sup>, jelikož se Deliege nemohla zúčastnit Pařížského mezinárodního turnaje v judu v kategorii do 52 kg. Dle mezinárodní federace je nominací do mezinárodních a národních soutěží pověřena vždy národní federace. Deliege podala žalobu k soudu první instance.

Evropský soudní dvůr měl v daném případě posoudit, zda výběr judistů podle pravidla o počtu účastníků soutěže neodporuje principu volnosti poskytování služeb a neomezuje-li profesionální svobodu. Evropský soudní dvůr v tomto případě nerozhodl, pouze nastínil výkladová kritéria, na jejichž základě by měl národní soud rozhodnout. Soudní dvůr si položil otázku, zda výkon sportovní činnosti ze strany judistky může být považován za ekonomickou aktivitu ve smyslu čl. 2 Smlouvy o ES. Evropský soudní dvůr dovodil, že i v případě, kdy je sportovec vnitřními předpisy federací považován za amatéra, a sportovní činnost toho sportovce je předmětem zájmu publika, je výkon činnosti sportovců participací na hospodářskou činnost. Sportovci tak jednájí úplatně ve smyslu svobody podnikání.<sup>149</sup> Posouzení otázky, zda výkon sportovní činnosti u Deliege představuje ekonomickou činnost, je ponecháno na národním soudu.<sup>150</sup>

Evropský soudní dvůr též konstatoval, že výkon sportovní činnosti na vrcholové úrovni nutně zahrnují pravidla, podle kterých jsou sportovci vybíráni a dochází tím k omezení počtu účastníků v soutěži. Není možné, aby se takových soutěží účastnili všichni sportovci. Tato pravidla ale nemohou být považována

---

<sup>146</sup> KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1, str. 219

<sup>147</sup> Ligue Francophone de Judo et Disciplines ASBL – mezinárodní federace juda

<sup>148</sup> Ligue Belge de Judo ASBLc- národní federace juda

<sup>149</sup> KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1, str. 244

<sup>150</sup> Bod 59 Rozhodnutí ESD ze dne 11. 4. 2000 ve věci Deliege C-51/96 a C-191/97



za omezení, která představují omezení volného pohybu služeb zakázané článkem 59 Smlouvy o ES.<sup>151</sup>

#### 8.1.4 Dahmane<sup>152</sup>

Mohamed Dahman byl alžírský státní příslušník hrající fotbal. V Belgii podepsal smlouvu s belgickým fotbalovým klubem KRC Genk. Smlouva byla uzavřena na čtyři roky. Po neshodách s klubem se Dahman rozhodl klub opustit. Klub předložil spor pracovnímu soudu k posouzení. Soud rozhodl tak, že Dahmane měl klubu zaplatit náhradu za předčasné rozvázání smlouvy. V daném sporu soud rozhodoval dle zákona o profesionálních sportovcích z roku 1978 a Královského dekretu, který ustanovoval, že v takovýchto případech musí soud zohlednit délku doby, kterou by ještě hráč v klubu podle smlouvy strávil. Z důvodu, že Dahman opustil klub v krátké době po uzavření smlouvy, vyšplhala se výše náhrady na 36násobek měsíční mzdy. Dahman se domníval, že rozhodnutí je v rozporu s právem volného pohybu zaměstnanců. Namítal, že je diskriminován ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Pracovníprávní úprava umožňovala po zaměstnanci požadovat kompenzaci do maximální výše 12násobku měsíčních odměn. Soud prvního stupně stál na straně klubu a uložil Dahmanovi zaplatit náhradu ve výši 36násobku měsíční mzdy.

Dahman podal proti rozhodnutí opravný prostředek. Klub namítal, že fotbal je tak specifická činnost, že jej nelze podřazovat pod pracovníprávní úpravu. Odvolací soud souhlasil s klubem, že fotbal je v určité rovině specifickou činností, ale neshledal žádný problém v použití obecné pracovníprávní úpravy na sportovce. Královský dekret neobsahoval žádná ustanovení o tom, že by profesionální sport byl specifický tak moc, že by se na něj nedala použít obecná úprava.<sup>153</sup> Odvolací soud dal Dahmanovi za pravdu a konstatoval, že se s profesionálním fotbalistou má v situaci ukončení smlouvy způsobem, jakým jej ukončil Dahman, zacházet jako se zaměstnancem. Přiblížení profesionálního fotbalisty k postavení zaměstnance bylo FIFpro vnímáno pozitivně. „Předseda FIFpro Roger Blanpain uvedl: „*To je vynikající rozhodnutí. Sport je činnost jako každá jiná, což znamená, že by měla ctít základní principy naší společnosti: lidská bytost není zboží. Sportovec není zboží,*

---

<sup>151</sup> Bod 64 Rozhodnutí ESD ze dne 11. 4. 2000 ve věci Deliege C-51/96 a C-191/97

<sup>152</sup> Rozhodnutí pracovníprávního soudu v Antverpách č. 2009/AH/199 ze dne 6. 5. 2014.

<sup>153</sup> Oskar van Maren. Dahmane v KRC Genk: Bosman 2.0 or Storm in a Teacup?. *Asser International Sports Law Blog* [online]. 14.5.2014 [cit. 7.3.2019]. Dostupné z: <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/dahmane-v-krc-genk-bosman-2-0-or-storm-in-a-teacup>

*nemělo by s ním být nakládáno jako s krávou či prasetem, ale jako s řádným zaměstnancem. Tento rozsudek je velkým rozhodnutím pro fotbal a jeho systém globálního obchodování s hráči.*<sup>154</sup> Belgické kluby se ovšem domnívali, že dané rozhodnutí může způsobit odchod dalších hráčů, kteří mohou s vidinou menších potíží přestoupit do jiných klubů.

Daný případ nebyl řešen v rámci EU a nelze jej aplikovat v dalších zemích, jelikož se právní úprava Belgie od ostatních států liší. Může být však za jistých okolností inspirací pro řešení podobných sporů v ostatních zemích.

## **8.2 Tuzemská judikatura**

Z vybraných judikátů, o kterých pojednává tato podkapitola je zřejmé, že se české soudy snaží co nejméně zasahovat do zaběhnuté praxe. Z důvodu nevyjasněnosti otázek týkajících se sportovní činnosti nechávají soudy úpravu oblasti sportovní činnosti na smluvních stranách.

Většina rozhodnutí českých soudů se zabývá právním postavením profesionálního sportovce v oblasti kolektivních sportů z finančně-právního hlediska. Spory se často týkají správného vyměření daní. Finanční orgány se kvůli nevyjasněnosti postavení sportovce potýkají se značnými problémy. Zda je možné příjmy z činnosti sportovců převážně kolektivních sportů podřadit pod příjmy ze živnosti, nebo je považovat za příjmy z nezávislého povolání, bylo po dlouhou dobu sporné. Finanční orgány často posuzovaly příjmy profesionálního sportovce za příjmy z nezávislé činnosti. Klíč k rozzuzlení přinesl až rozsudek týkající se fotbalisty Davida Lafaty v roce 2017.

### **8.2.1. Rozsudek NSS ze dne 29. 11. 2011 vydaný pod č.j. 2Afs 16/2011-78**

V daném případě se soud zabýval otázkou, zda lze činnost profesionálního hokejisty považovat za pracovněprávní vztah, nebo jde o výkon nezávislého povolání. Příklad byl posuzován podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011. Žalobce J.M. se domáhal zrušení rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích vydaného 17. 12. 2010 pod č.j. 10 Afs 93/2010-41., kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutí Finančního úřadu v Milevsku. Finanční úřad v Milevsku dodatečně doměřil žalobci J.M. daň z příjmů fyzických osob.

---

<sup>154</sup> PICHRT, J. *Profesionální sportovec zaměstnancem?* in Pichrt, J (ed.) : Sport a (nejen) pracovní právo, str.18

Žalobce J.M., profesionální hokejista z Milevska, působil v průběhu roku 2007 jako hráč klubu HC Sparta Praha. S klubem měl uzavřenou smlouvu, která obsahovala ujednání, ve kterém bylo uvedeno, že hráč bere na vědomí, že je OSVČ a jeho odměny podléhají zdanění podle platných zákonů.<sup>155</sup> V období od 2. 1. 2007 do 20. 10. 2007 vykazoval denně jízdu z Milevska do Prahy a zpět. „Finanční orgány dospěly k názoru, že se nejednalo o pracovní cesty, nýbrž o cesty na místo, kde stěžovatel prováděl výkon práce jako hokejista, tzn. jednalo se o pravidelné pracoviště.“<sup>156</sup> Krajský soud v Českých Budějovicích došel k závěru, že v daném případě šlo o zastřený pracovněprávní úkon, zatímco Finanční úřad v Milevsku považoval hokejistu za OSVČ. Překvapivost rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích byla tedy jedním z důvodů, proč NSS rozhodnutí zrušil.

NSS došel k závěru, že „činnost profesionálních sportovců není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu zákoníku práce. Nelze proto vyloučit, resp. dokonce považovat za protiprávní, uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby.“<sup>157</sup> NSS dále podotýká, že daný závěr, ke kterému došel, neznamená, že by uzavírání pracovních smluv bylo v těchto smluvních vztazích zakázané. Problémem zůstává nevyjasněné postavení profesionálního sportovce. „Na straně jedné je totiž pravdou, že vnější znaky činnosti profesionálního sportovce se velmi podobají klasickému pracovnímu poměru (sportovec „pracuje“ pouze pro jediného zaměstnavatele, dostává od něj pracovní pomůcky, stravuje se u něj apod.). Současně je však zřejmé, že jednoznačné podřazení do režimu zákoníku práce v jeho stávající podobě, založené na kogentních ustanoveních, by značně ohrozilo samotnou existenci profesionálního sportu, a také i pro jednotlivé sportovce by se jevilo jako velmi nevýhodné.“<sup>158</sup>

### **8.2.2 Rozsudek NSS ze dne 1. 8. 2012 vydaného pod č.j. 2 Afs 22/2012-31**

Žalobce J. H., profesionální hráč fotbalu, uzavřel dne 1. 1. 2003 smlouvu o spolupráci při výkonu sportovní činnosti s klubem AC Sparta. Hráč byl ve smlouvě seznámen s tím, že je v postavení OSVČ a je povinen příslušnému finančnímu úřadu odvádět daně. Žalobce se domáhal zrušení rozsudku Městského soudu v Praze vydaného 8. 2. 2012 pod č.j. 7 Af 17/2010-44, kterým byla zamítnuta

---

<sup>155</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>156</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>157</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

žaloba proti rozhodnutí Finančního úřadu v Brandýse nad Labem o dodatečném vyměření daně z příjmu fyzických osob.

Městský soud vycházel z rozsudku NSS a z jeho tvrzení, že „činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu ZP. Nelze proto vyloučit, resp. dokonce považovat za protiprávní, uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a kluby.“<sup>159</sup>

Žalobce tvrdí, že postavení profesionálního sportovce lze podřadit pod pojem závislá činnost, jelikož naplňuje všechny její znaky. Dále argumentuje tím, že postavení profesionálního fotbalisty v právním řádu není dodnes vyjasněno.

Podle soudu je tato argumentace ze strany žalobce nelogická. Hráč podepsal smlouvu, která obsahuje ujednání o jeho postavení jako OSVČ a v tomto postavení vystupoval hráč i vůči finančním orgánům. Nelze brát v potaz ani hráčovo odvolávání se na zásadu *in dubio mitius*, která byla použita v rozhodnutí NSS.<sup>160</sup> „*Vlídlost*“ *ve vztahu ke stěžovateli by se tak projevila „přísností“ vůči fotbalovému klubu, což však neodpovídá smyslu citované zásady.*“<sup>161</sup> Někdo dodatečně vyčíslení daně zaplatit musí. Tuto zásadu by bylo možné použít pouze v případě, že by to bylo výhodnější pro obě smluvní strany. NSS dále vyhověl stěžovateli a potvrdil možnost, kdy klub účtuje sportovci určitá naturální plnění, jako je ubytování či strava, čímž dochází ke vzájemnému započítání pohledávek, jelikož sportovec tato plnění klubu zpětně účtuje.

### **8.2.3 Rozsudek NSS ze dne 13. 7. 2017 vydaný pod č.j. 6 Afs 278/2016-54**

NSS se v daném rozsudku zabýval zdaňováním příjmů profesionálních sportovců. Konkrétně se zabýval otázkou, zda příjmy profesionálních sportovců lze z hlediska daně z příjmu fyzických osob pokládat za příjmy ze živnosti dle § 7 odst. 1 písm. b) ZDP, u nichž je možné uplatnit paušálně vynaložené náklady ve výši 60 % příjmů, nebo je tyto příjmy nutné posoudit jako příjmy z výkonu nezávislého povolání ve smyslu § 7 odst. 2 písm. c) ZDP, u nichž je možné uplatnit paušálně vynaložené náklady pouze ve výši 40 % příjmů.

D. Lafatovi, profesionálnímu hráči fotbalu, byla za rok 2011, 2012 a 2013 doměřena daň z příjmů, jichž dosáhl na základě smluv o výkonu sportovní činnosti uzavřených s fotbalovým klubem, a z příjmů, kterých dosáhl účastí ve fotbalové

---

<sup>159</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>160</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 201, č.j. 2 Afs 16/2011-78

<sup>161</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 8. 2012, č.j. 2 Afs 22/2012-31

reprezentaci. Správce daně posoudil příjmy hráče fotbalu jako příjmy z výkonu nezávislého povolání na základě § 7 odst. 2, písm. b) ZDP. Podle správce daně nelze činnost hráče fotbalu považovat za provozování živnosti a jeho příjmy tak nelze brát za příjmy z provozování živnosti. S tímto závěrem se ztotožnilo i Odvolací finanční ředitelství, které došlo k závěru, že činnost profesionálního fotbalového hráče nenaplnuje znaky uvedené v § 2 živnostenského zákona.

D. Lafata podal žaloby proti rozhodnutím finančních orgánů ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích, které soud spojil ke společnému řízení. Stejně jako Odvolací finanční ředitelství se Krajský soud zabýval otázkou, zda profesionální fotbalový hráč naplnuje znaky uvedené v § 2 živnostenského zákona. Došel k závěru, že profesionální fotbalový hráč vykonává činnost soustavně a účelem výkonu činnosti je dosažení zisku. Hráč vykonává činnost na základě pokynů mu plynoucích ze smlouvy, a proto tuto činnost nelze považovat za samostatnou. Činnost nevykonává vlastním jménem, ale jeho výkony jsou součástí celého týmu. Odpovědnost za hráčův výkon nese klub.<sup>162</sup> Soud neshledal důvodnými ani ostatní námitky vznesené D. Lafatou. D. Lafata podal proti rozhodnutí Krajského soudu kasační stížnost.

NSS vycházel z rozsudku ze dne 29. 11. 2011 vydaného pod č.j. 2Afs 16/2011-78. Z důvodu nejasnosti právního postavení profesionálního sportovce je důležité v takovýchto případech vycházet z obsahu smluv, na jejichž základě sportovec vykonává sportovní činnost. „*Jednotlivé znaky živnosti nejsou dle názoru Nejvyššího správního soudu v případě profesionálního fotbalového hráče naplněny v „čisté“ podobě. Právní úprava připouští činnost výkonného sportovce živnostenským způsobem, aniž by výslovně odlišovala činnost v individuálním a kolektivním sportu.*“<sup>163</sup> Z rozhodnutí NSS vyplývá, že výkon činnosti na základě smluv profesionálního sportovce nelze jednoznačně podřadit pod příjmy ze živnosti, nebo pod příjmy z výkonu nezávislého povolání, které není živností podle ZDP. Podle NSS není na místě, aby byl daňový subjekt, v tomto případě profesionální fotbalista, nucen vybrat takový způsob, který je výhodnější z hlediska fiskálních zájmů státu.

---

<sup>162</sup> Rozsudek ze dne 13.7.2017, č.j. 6 Afs 278/2016-54

<sup>163</sup> JANÁK, Jiří a Jiří BLAHUTKA. Zdaňování příjmů profesionálních sportovců ve světle nejnovější judikatury (případ Davida Lafaty). *Epravo* [online]. 25.8.2017 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zdanovani-prijmu-profesionalnich-sportovcu-ve-svetle-nejnovejsi-judikatury-pripad-davida-lafaty-106261.html>

Na základě tohoto rozhodnutí vydalo Generální finanční ředitelství České republiky sdělení, ve kterém uvádí, že se finanční správa bude při zdaňování profesionální sportovců zejména v „kolektivních“ sportech (fotbal, hokej apod.) řídit tím, že „činnost profesionálního sportovce lze vykonávat dle § 7 ZDP buďto jako živnost, na základě příslušného živnostenského oprávnění, kdy příjmy z této činnosti představují příjmy ze živnosti dle § 7 odst.1 písm. b) ZDP, u nichž lze uplatnit podle § 7 tohoto zákona výdaje ve výši 60% z příjmu, nebo jako nezávislé povolání, tj. činnost, jež je vykonávána bez živnostenského oprávnění, kdy příjmy z této činnosti představují příjmy dle § 7 odst.2 písm. c) ZDP, u nichž lze uplatnit podle § 7 odst. 7 tohoto zákona výdaje ve výši 40% z příjmů.“<sup>164</sup>

---

<sup>164</sup> Sdělení GFŘ k rozsudku NSS ve věci zdaňování příjmů profesionálních sportovců. *Finanční správa* [online]. 25.7.2017 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/informace-stanoviska-a-sdeleni/2017/Sdeleni-GFR-k-rozsudku-nejvyssiho-spravniho-soudu-ke-zdanovani-profi-sportovcu-8678>

## 9 ÚVAHY DE LEGE FERANDA

Abychom mohli považovat výkon sportovní činnosti za živnost, musela by splňovat současně všechny znaky uvedené v § 2 živnostenského zákona. Analýzou jednotlivých znaků jsem došla k závěru, že výkon sportovní činnosti nenaplnuje všechny znaky provozování živnosti. Není pochyb o tom, že profesionální sportovci vykonávají sportovní činnost soustavně a za účelem dosažení zisku. Naplnění ostatních znaků se však jeví nereálně. Profesionální sportovec vykonává sportovní činnost převážně jménem klubu a existuje zde vztah závislosti mezi klubem a hráčem. Za jednání hráče zodpovídá klub. Všeobecné podmínky provozování živnosti nemusí být naplněny při výkonu sportovní činnosti. Dle mého názoru nelze výkon sportovní činnosti v oblasti kolektivních sportů podřadit pod provozování živnosti a sportovci by mohli být nařčeni z výkonu nelegální práce.

Díky tomu, že oblast sportovní činnosti je velmi specifická a nelze ji jednoduše podřadit, je dobré hledat takovou možnost, která nechá úpravě sportovní činnosti určitou svobodu a volnost. V případě, že by se opravdu prokázalo, že výkon sportovní činnosti nelze podřadit pod výkon závislé práce, domnívám se, že podřazení výkonu profesionálního sportovce v oblasti kolektivních sportů pod výkon nezávislého povolání se zdá být jednou z lepších možností.

Dále jsem se zabývala otázkou, zda lze výkon sportovní činnosti sportovce v oblasti kolektivních sportů podřadit pod výkon závislé práce. Aplikací znaků závislé práce na činnost sportovců docházíme k závěru, že znaky můžeme považovat za naplněné. Na sportovce by tak mělo být nahlíženo jako na zaměstnance podle ZP. Pokud bychom ovšem aplikovali ZP na sportovní činnost, došli bychom k závěru, že je to nemožné. Diplomová práce se už výše zabývala problematikými instituty ZP, které by šly aplikovat jen stěží.

Domnívám se, že nejlepším řešením by bylo přijetí nového zvláštního zákona, který by upravoval sportovní činnost, jež vykazuje znaky závislé práce a je vykonávána na základě profesionální sportovní smlouvy. Došlo by tak k vystihnutí specifičnosti sportovní činnosti. Inspirací by nám v této oblasti mohla být právní úprava Slovenska. Pracovněprávní úprava by se na sportovní činnost aplikovala jen v těch případech, které by byly vymezeny zvláštním zákonem. Právní vztahy v oblasti sportovní činnosti by mohly být zařazeny pod § 5 ZP. Je však jasné, že jakákoliv velká změna zaběhnutých pravidel v oblasti sportovní činnosti

## 10 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá závislou prací, která je předmětem úpravy pracovního práva. Definování závislé práce je velice problematické. Původní definice byla kvůli kritice rozdělena na definiční znaky závislé práce a její podmínky. Domnívám se, že ani tento způsob definování není úplně nejlepší. NSS došel ve svém rozhodnutí k závěru, že naplnění znaků závislé práce nepostačuje k prokázání závislé práce. Při postihování nelegální práce by dle jeho názoru mělo být prokázáno naplnění znaků, že zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Zároveň se zaměstnanec nachází v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli. Přikláním se k názoru NSS. Myslím si, že by bylo dobré, aby došlo k rozšíření definičních vztahů závislé práce, což by vedlo k vyřešení některých výkladových problémů.

Agenturní zaměstnávání je dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec má právo na stejné pracovní a mzdové podmínky, jakými disponuje srovnatelný zaměstnanec u jiného zaměstnavatele. Agentura práce nesmí zaměstnance přidělit k jinému uživateli natrvalo.

Od roku 2012 se za nelegální práci považuje i tzv. švarcsystém. Prokazování nelegální práce je stále velice obtížné. Lidé jsou čím dál tím víc při zastírání pracovněprávního vztahu vynalézaví. Ministerstvo práce a sociálních věcí, spolu se Státním úřadem inspekce práce a s Policií České republiky se snaží bojovat proti navyšování počtu nelegálně pracujících lidí pomocí mimořádných kontrol.

Závislá práce může být vykonávána pouze v základních pracovněprávních vztazích, nebo na základě zvláštních právních předpisů. Základním pracovněprávním vztahům dominuje výkon práce na základě pracovního poměru. Větší prostor dostávají ale také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Subjekty základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Z pracovněprávních vztahů vyplývají smluvním stranám povinnosti, které musí strany dodržovat. Pokud zaměstnanci vyplývá ze smluvního vztahu určitá povinnost, zaměstnavateli z toho plyne určité právo a naopak.

V rámci výkonu sportovní činnosti v oblasti individuálních sportů je zřejmé, že aplikace pracovněprávních úprav není na místě. Individuální sportovci mohou svou sportovní činnost vykonávat jako OSVČ, jelikož naplňují znaky uvedené v zákoně o živnosti. Sportovci se účastní soutěží pod svým jménem



a na svou odpovědnost. Sami rozhodují o tom, kdo bude jejich trenérem, a mohou kdykoliv navázat spolupráci s někým jiným. Soustavně se připravují tak, aby mohli dosáhnout co nejlepších výsledků, ze kterých jim plyne zisk. V případě, že bude individuální sportovec OSVČ, vykonávající nezávislou činnost, nepotřebuje k tomuto výkonu žádné veřejnoprávní oprávnění.

Výkon sportovní činnosti v oblasti kolektivních sportů nelze považovat za provozování živnosti ani za výkon nezávislé činnosti. Sportovci v rámci kolektivních sportů nenaplnují znaky živnosti, které musejí být splněny kumulativně.

Z judikatury NSS vyplývá, že pokud není výkon sportu dostatečně upraven, je na vůli stran, jak si smluvní vztah mezi sebou upraví. V České republice se zpravidla na sportovce hledí jako na OSVČ. Vyplývá to jak ze smluv uzavíraných ve fotbalovém prostředí, tak z prostředí hokejového. Kluby a sportovci zpravidla využívají inominátních smluv uzavíraných podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Hlavně v daňové oblasti přináší nevyřešené právní postavení sportovce značné problémy. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, nabízí tři možné varianty právního postavení sportovce. NSS dovedl, že samostatná činnost profesionálního sportovce může být vykonávána jako živnostenské podnikání, nebo jako nezávislé povolání. V případě nejasnosti právního stavu v České republice nelze sportovce nutit, aby volili ten způsob, který je výhodnější pro stát z hlediska fiskálního. Generální finanční ředitelství České republiky poté vydalo sdělení, ve kterém uvedlo, že při zdaňování profesionálních sportovců v oblasti kolektivních sportů budou finanční orgány vycházet z toho, že profesionální sportovec může vykonávat samostatnou činnost jako živnostenské podnikání, nebo jako nezávislé povolání.

ZP by se měl využívat ve všech případech, kdy se prokáže, že činnost je závislou prací. Profesionální sportovci v oblasti kolektivních sportů vykonávají činnost, která má pracovněprávní charakter. Analýzou znaků závislé práce je jasné, že sportovní činnost vykonávaná v oblasti kolektivních sportů je výkonem závislé práce. Znaky závislé práce jsou považovány za naplněné. Profesionální sportovec se nachází v podřízené pozici vůči klubu a sportovní činnost nekoná samostatně. Nemůže se nechat zastoupit jinou osobou. Sportovní činnost vykonává jménem klubu a řídí se pokyny trenérů a dalších lidí, kteří v klubu působí. Odpovědnost za chování a jednání těchto sportovců nese klub. Sportovec by tedy měl být považován za zaměstnance svého klubu.

Díky nejasnostem, které vyplývají z nedostatečné právní úpravy v oblasti sportu v ČR, se však zdá, že podřazení sportovní činnosti v oblasti kolektivních sportů pod výkon závislé práce je téměř nemožné. Proti podřazení sportovce jako zaměstnance bojí samotné kluby. Argumentují tím, že v situaci, kdy by výkon sportovní činnosti byl podřazen pod výkon závislé práce, došlo by k ohrožení samotné existence profesionálního sportu a klubů samotných. Je jasné, že se kluby bojí vyššího finančního zatížení, které by s prohlášením výkonu sportovní činnosti v oblasti kolektivních sportů za výkon závislé práce nastalo.

Komparací právních úprav v oblasti sportovní činnosti v jiných zemích zjišťujeme, že nahlížení na sportovce jako na zaměstnance je naprosto běžnou praxí. Sportovci v oblasti kolektivních sportů mají v ostatních evropských zemích zpravidla se svými kluby podepsané pracovní smlouvy. Mezi kluby a sportovci vznikají zaměstnanecké poměry. Smlouvy jsou většinou uzavírány na dobu určitou. Zpravidla je stanovena maximální doba pěti let.

Česká republika by neměla zaostávat za ostatními zeměmi a měla by se pokusit přijít s nějakým řešením, které by se co nejvíce přibližovalo zájmům klubů, sportovců a bylo zároveň výhodné i pro stát. Jako nejlepší řešení stále aktuálního problému týkajícího se právního postavení sportovce se jeví přijetí zvláštního právního předpisu, který by upravil specifika sportovní činnosti a právní postavení sportovce.

## RESUMÉ

This thesis deals with the definition of dependent work as an object of labor law regulation and with possible subordination of professional sporting activities to the performance of dependent work. The aim of the thesis was to define the concept of dependent work and analyze its characteristics and conditions. Another aim was to answer the question of whether a professional athlete can be seen as an employee.

The definition of dependent work has been substantially amended with effect from January 2012. The original definition was divided into defining characteristics and conditions of dependent work. Dependent work is performed on the basis of an agreed employment or on the basis of agreements on work performed outside the employment. Furthermore, for dependent work is also considered agency employment and performance of activities on the basis of special legal regulations. An essential feature for prosecuting illegal work is the fact that the employee personally and systematically performs work on behalf of the employer and according to their instructions. At the same time, the employee is in a subordinate position towards the employer. The subjects of the employment relationship are the employer and the employees. The employer has an employee's workforce. The employee is in a subordinate position towards the employer.

Answering the question on the legal status of athletes is very problematic. Czech legislation on sporting activities is insufficient. As a general rule, a professional athlete is considered to be a self-employed person. By comparing the legislation of France and Slovakia, we find that most countries view athletes as employees. A similar way of looking at athletes can be seen by the Court of Justice of the European Union.

By applying the characteristics of dependent work to the performance of sports activities, we conclude that sporting activities can be subordinated to the performance of dependent work. However, the application of some Labor Code institutes seems impossible.

In my opinion, it is possible to adjust the position of the athlete on the basis of the adoption of a new legal regulation regulating the specifics of the performance of sports activities and the legal status of the athlete.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1

HAMERNÍK, Pavel. *Sportovní právo s mezinárodním prvkem*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-1-2

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1

HOŘÁKOVÁ, Jitka. Právní úprava vztahující se na výkon činnosti profesionálních sportovců ve Francii. In. PICHRT, Jan, ed. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6

JURKA, Helena. *Právní úprava profesionálního sportu v České republice a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-883-4

KAMENÍK, Petr. *Živnostenský zákon: Zákon o živnostenských úřadech: komentář*. Vydání druhé. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-658-8

KRÁLÍK, Michal. *Právo ve sportu*. Praha: C.H. Beck, 2001. Populárně odborné příručky. ISBN 80-7179-532-1

KUKLÍK, Jan. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6

KUKLÍK, Jan. *Sportovní právo*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-28-5

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN isbn978-80-7380-507-4

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

ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce 2019*. Olomouc. 15. aktualizované vydání: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7

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

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7

ŠTEFKO, Martin a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016. ISBN 978-80-87975-45-9.

TOMŠEJ, Jakub. „Pracovní“ úrazy profesionálních sportovců. In. PICHRT, Jan, ed. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6

VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6005-0

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2

### **Soudní rozhodnutí**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 11. 2007, č.j. 9 Afs 55/2007-75

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2008, sp. zn. 33 Odo 848/2016

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 7. 2009, č.j. 5 Afs 71/2008-52

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č.j. 6 Ads 75/2011-73  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, č.j. 2 Afs 16/2011-78  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 8. 2012 č.j. 2 Afs 22/2012-31  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011  
(sjednocovací stanovisko)  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 1. 2014, č.j. 1 Afs 73/2011-167  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 46/2013-35  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 7. 2017, č.j. 6 Afs 278/ 2016-54

### **Zahraniční judikatura**

Rozhodnutí ESD ze dne 12. 12. 1974 ve věci Walrave-Koch, sp. z. C-36/74  
Rozhodnutí ESD ze dne 15. 12. 1995 ve věci Bosman, sp. zn. C-415/93  
Rozhodnutí ESD ze dne 11. 4. 2000 ve věci Deliege C-51/96 a C-191/97  
Rozhodnutí pracovněprávního soudu v Antverpách č. 2009/AH/199 ze dne 6. 5. 2014.

### **Právní předpisy České republiky**

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti  
Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání  
Zákon č. 593/1992 Sb., o daních z příjmu  
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník  
Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

### **Zahraniční právní předpisy**

Code du sport

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 440/2015 Z. z., o športe

### **Internetové zdroje**

Aktualizace Hráčské smlouvy pro EHL a I. ligu. *Český hokej* [online]. 9. 6. 2018 [cit. 16.3.2019] Dostupná z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/2018-06-09-hracska-smlouva-elh-a-i.-liga.pdf>

Dokument: Vyjádření FAČR k problematice pracovněprávních vztahů. *IDNES* [online] 27. 9. 2014 [cit. 17.3.2019] Dostupné na: [https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/jan-pauly-facr-pracovnepravni-vztahy-mezi-kluby-a-fotbalisty.A140926\\_154326\\_fotbal\\_pes](https://www.idnes.cz/fotbal/prvni-liga/jan-pauly-facr-pracovnepravni-vztahy-mezi-kluby-a-fotbalisty.A140926_154326_fotbal_pes)

Evidenční a registrační řád FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 1.7.2015 [cit. 17.3.2019]. Dostupný z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/8?category=5>

Evidenční a registrační řád FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 5.2.2019 [cit. 17.3.2019]. Dostupný z: <https://facr.fotbal.cz/uredni-deska-predpisy/225?category=1>

JANÁK, Jiří a Jiří BLAHUTKA. Zdaňování příjmů profesionálních sportovců ve světle nejnovější judikatury (případ Davida Lafaty). *Epravo* [online]. 25.8.2017 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zdanovani-prijmu-profesionalnich-sportovcu-ve-svetle-nejnovejsi-judikatury-pripad-davida-lafaty-106261.html>

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Závislá práce a její podoby – Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

JOUZA, Ladislav. Přísněji proti nelegální práci. *Epravo* [online]. 12.10.2018 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>

Oskar van Maren. Dahmane v KRC Genk: Bosman 2.0 or Storm in a Teacup? *Asser International Sports Law Blog* [online]. 14.5.2014 [cit. 7.3.2019]. Dostupné z: <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/dahmane-v-krc-genk-bosman-2-0-or-storm-in-a-teacup>

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Závislá práce a její podoby – Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference, Pracovní právo 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 17.2.2019]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

PODHRÁZSKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce). *Bulletin-advokacie* [online]. 28.1.2014 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce* [online]. 2005 [cit. 5.2.2019] Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8, str.171 Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2011 [cit. 3.3.2019] Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2, str.116 Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce.* [online] 2005 [cit. 5.2.2019] Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8, str.171 Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>

Přestupní řád pro kluby extraligy a I. Ligy. *Český hokej* [online]. 6. 8. 2018 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ceskyhokej.cz/data/document/file/prestupni-rad-pro-kluby-extraligy-a-i.-ligy-2018-08-06-bez-zmen.pdf>

Qu'est-ce que le sport professionnel. *Sportsgouv.fr* [online]. 25.4.2013 [cit. 6.3.2019]. Dostupné z: <http://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/sport-performance/Sport-professionnel/article/Le-sport-professionnel>



ŘEHÁK, Ladislav. Výkon činnosti profesionálního fotbalového hráče. *CASL* [online]. 2014 [cit. 27.2.2019]. Dostupné z: <http://www.casl.cz/vykon-cinnosti-profesionalniho-fotbaloveho-hrace>

Sdělení GFR k rozsudku NSS ve věci zdaňování příjmů profesionálních sportovců. *Finanční správa* [online]. 25.7.2017 [cit. 16.3.2019]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/informace-stanoviska-a-sdeleni/2017/Sdeleni-GFR-k-rozsudku-nejvyssiho-spravniho-soudu-ke-zdanovani-profi-sportovcu-8678>

Směrnice pro evidenci profesionálních a neamatérských smluv FAČR. *Fotbal.cz* [online]. 2.4.2015 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://facr.fotbal.cz/uprava-smernice-pro-evidenci-profesionalnich-a-neamaterskych-smluv/a939>

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Závislá práce a odměna jako její znak. *Práce a mzda* [online]. 30.4.2014 [cit. 28.12.2018]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d45151v56466-zavisla-prace-a-odmena-jako-jeji-znak/>

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Sportovní činnost a závislá práce. *Práce a mzda* [online]. 1.7.2014 [cit. 12.12.2018]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d45915v57237-sportovni-cinnost-a-zavisla-prace/>

ŠUBRT, Bořivoj a Dana TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část. *Práce a mzda* [online]. 2011 [cit. 20.1.2019]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/>

Překlad Doporučení mezinárodní organizace práce č. 198, o pracovním poměru je dostupný z: <https://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/43641/37209>

Zákon č. 311/2001 Z. z. Slov-Lex – Ministerstvo spravodlnosti SR [online]. 2019 [cit. 6.3.2019]. Dostupný z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>