

26. 6. 2014

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah u sportovců?

Čas od času se médií přeženou články upozorňující na hrozící postihy za výkon závislé práce skrze jiný nežli pracovněprávní vztah, tzv. „švarc systém.“ Ten je vedle nelegální práce cizinců (vykonávajících práci bez povolení k zaměstnání či povolení k pobytu, popřípadě v rozporu s nimi; resp. v rozporu s modrou či zelenou kartou) jedním z typů nelegální práce[1].



Jedná se tedy o výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní, avšak skrze občanskoprávní vztah, kdy rádoby samostatní podnikatelé vykonávají činnosti jako řadoví zaměstnanci, jsou podřízeni jinému subjektu, ale bez ochrany zákoníkem práce. Nutno dodat, že tento způsob obživy je **nelegální**.

V případě, kdy totiž subjekt vykonává **závislou práci** (tedy takovou, která je dle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, zaměstnanec ji vykonává osobně a pro konkrétního zaměstnavatele), **musí tuto vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu**[2] (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Závislá práce pak současně musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.[3]

Za pomoci teleologického výkladu ustanovení § 2 a § 3 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti lze tedy dovodit, a rovněž Státní úřad inspekce práce se ve výkladu k výkonu závislé práce v tom duchu vyjádřil, že **není a priori vyloučen výkon práce na základě smluv uzavřených dle občanského zákoníku, ovšem za předpokladu, že tímto prostřednictvím nebude vykonávána práce naplňující znaky závislé práce**. [4]

A zde se dostáváme k jádru věci, naplňuje sportovní činnosti znaky závislé práce? Odpověď by měla poskytnout judikatura, když ne přímo zákon, nicméně ta v této otázce mlčí nebo přinejmenším mlží. Zodpovězení této otázky je přitom zcela zásadní s ohledem na finanční stránku věci. Zaměstnanecký poměr je totiž pro zaměstnavatele mnohem nákladnější záležitost, než když tutéž práci odvede

podnikatel - živnostník.

V reálné řeči čísel to znamená zhruba následující: Zaměstnanec v pracovním poměru s hrubou mzdou 20.000,- Kč versus osoba samostatně výdělečně činná, které je za tutéž práci přislíbeno rovněž 20.000,- Kč. Zatímco zaměstnanec ze své hrubé mzdy 20.000,- Kč obdrží necelých 16.000,- Kč a zaměstnavatele jeho práce přijde skoro na 27.000,- Kč, OSVČ stojí toho, kdo si její služby objednal, pouze oněch 20.000,- Kč. OSVČ si pro daňové účely následně může tento příjem snížit ještě o výdaje vynaložené na jejich dosažení (jejich výši osoba uplatní na základě účetnictví; daňové evidence, která obsahuje údaje o příjmech a výdajích v členění potřebném pro zjištění základu daně, a dále o majetku a závazcích; nebo tzv. výdajovým paušálem[5]) a od svých 20.000,- Kč si tak následně odečte třeba jen platbu na zdravotní pojištění a sociální pojištění. „Vydělaly“ obě strany, avšak nikoliv legální cestou. A státní kasa krvácí.

Jak je tomu však u sportovců? Na jedné straně lze v činnosti sportovce spatřovat rysy závislé práce, a to zejména z následujících důvodů. Mezi sportovcem a organizací či klubem, k němuž je smluvně vázán, mohou být spatřovány znaky nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (sportovce). Např. v případě hokejisty je hokejový klub ten subjekt, který určuje, kdy má být hokejista přítomen na tréninku, kdy na zápase, kdy na soustředění atp. Hokejista se řídí pokyny klubu, teoreticky vzato vykonává činnost i jménem svého zaměstnavatele. Současně za svou činnost pobírá finanční odměnu, přičemž veškeré související náklady hradí klub. Hokejista je činný v době určené zaměstnavatelem, a to na dohodnutém místě.

Jenže vedle shora uvedeného musí sportovec rovněž dostát řadě dalších podmínek a omezení, které nejsou typickým atributem pracovního práva. Sportovci je například často druhým subjektem zakázáno vykonávat určité „rizikové“ činnosti, třeba lyžovat. Sportovec je současně častokrát povinen dodržovat určitý režim a jídelníček, přičemž je mnohdy pokutován za jeho porušení, například v případě nepřiměřeného zvýšení tělesné hmotnosti. Jen stěží si lze rovněž představit ukončování pracovního poměru sportovce z důvodu přestupu z jednoho klubu do druhého striktně podle norem pracovního práva.

Nejvyšší správní soud ve svém starším rozhodnutí ze dne 29. 11. 2011 například judikoval, že vnější znaky činnosti profesionálního sportovce se sice velmi podobají klasickému pracovnímu poměru, nicméně činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem závislé práce ve smyslu zákoníku práce a nelze proto vyloučit či dokonce považovat za protiprávní uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby.[6]

Argumentem pro názor, že sportovci mohou svou profesionální činnost uchopit i jako osoby samostatně výdělečně činné, může být judikatura Soudního dvora Evropské unie, resp. Evropského soudního dvora (např. kauza Bosman, tedy rozsudek Evropského soudního dvora C-415/93 či rozsudek Evropského soudního dvora v kauze Walrave, Koch, C-36/74). Soudní dvůr Evropské unie na problematiku sportovců nahlíží obecně jako na problematiku pracovníků a jejich volného pohybu v rámci Evropské unie, přičemž je opakovaně zdůrazňováno, že pojem pracovníka v evropském právu nemůže být vykládán podle právních řádů členských států, a tedy v žádném případě ztotožňován s pojmem zaměstnanec. Z uvedeného je tak patrná snaha zahrnout pod pojem pracovník i právní vztahy z oblasti mimo pracovní právo.[7]

Nad to, pro výkon vrcholového sportu často nestačí uzavření smlouvy mezi klubem a sportovcem, zcela běžná je i registrace u příslušné soutěžní organizace či asociace, bez níž není možno v daném sportu profesionálně působit. Není přitom standardní v těch případech, kdy pro výkon určité profese je nutno dostát kritérii té které organizace, komory či svazu, omezovat výdělečnou činnost svázanou s jejím členstvím pouze na činnost skrze instituty pracovního práva (advokátní komora, lékařská komora, stomatologická komora atd.).

Shora uvedené argumenty tedy svědčí spíše ve prospěch možnosti provozování profesionálního sportu coby samostatné výdělečné činnosti, a to i s ohledem na zásadu, že co není zakázáno, je povoleno, přičemž problematika výkonu činnosti profesionálního sportovce není doposud dostatečně legislativně zakotvena. Nezbyvá však než vyčkat, jaký postoj k této otázce zaujme judikatura.



**JUDr. Tereza Jelínková,**  
advokát a společník



**JUDr. Martina Briatková,**  
advokátní koncipient

[ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ JELÍNEK s.r.o.](#)

Pardubice-Dražkovice 181  
533 33 Pardubice

Tel.: +420 466 310 691

Fax: +420 466 310 691

e-mail: [advokati@advokatijelinek.cz](mailto:advokati@advokatijelinek.cz)

---

[1] § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti

[2] § 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[3] § 2 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[4] Státní úřad inspekce práce. Pracovněprávní vztahy. In webové stránky Státního úřadu inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce, 2013 [cit. 6. 5. 2014]. Dostupné na [www](http://www.uisp.cz), k dispozici >>> [zde](#).

[5] NÝVLTOVÁ, R., MARINIČ, P. Finanční řízení podniku. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. s. 17.

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

[7] KUKLÍK, J. a kol. Sportovní právo. Praha: Auditorium, 2012. s. 174.

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)