

4.2 SPORTOVEC JAKO ZAMĚSTNANEC PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

V ČR na status profesionálního sportovce v současnosti **nepamatuje žádný speciální zákon včetně zákoníku práce**, žádný předpis se nevěnuje problematice hráčské smlouvy a nikde není stanovena povinnost, aby se profesionální sportovec věnoval výkonu sportovní činnosti v pracovněprávním poměru. Na základě judikatury NSS a z logiky věci lze volit mezi více alternativami smluvních úprav, kdy konkrétní volba je ponechána pouze na smluvních stranách. Profesionální sportovec tak může volit mezi úpravou **pracovněprávní** nebo **občanskoprávní**.

Profesionální sportovec

Pro tento výukový materiál budeme považovat za profesionálního sportovce, osobu jejíž **primární příjem** plyne z **úplatného provozování sportovní činnosti**, která je **hlavním předmětem jeho zájmu** a (zpravidla) obživy, a který v návaznosti na ujednání se sportovním klubem nemůže poskytovat své (sportovní) služby ostatním klubům. Významným aspektem v tomto směru je dále skutečnost, že **výdělečné možnosti** této osoby po skončení její aktivní sportovní kariéry jsou do značné míry ovlivněny mj. úspěchy, kterých sportovec během obvykle **krátkého období** své kariéry dosáhl.“

Historické ohlédnutí

Pohled do nedávné minulosti však říká, že takovýto způsob zaměstnávání byl v ČR již **od roku 1994 výslovně zakázán**, konkrétně zákonem č. 1/1991 Sb., zákonem o zaměstnanosti v ustanovení § 13. Zákoníkem práce (resp. zákonem č. 264/2006 Sb. kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku) však bylo uvedené ustanovení zrušeno a tento způsob zaměstnávání (označovaný podle podnikatele Miroslava Švarce jako tzv. „švarcsystém“) se stal přípustným, nicméně stále byl považován za jeden z významných způsobů **daňových úniků**. Novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 byl ustanovením § 3 opět výslovně zakázán – ani to však nezabránilo jeho užívání v zastřené podobě či obcházení uvedeného ustanovení.

Platná právní úprava v ČR

Na vztahy vznikající při výkonu profesionálního sportu jako zaměstnání musí být aplikován **Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce** a zejména jeho obecný text existence závislé práce, podle kterého se **o závislou práci jedná vždy**, pokud je práce vykonávána:

1. ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
2. jménem zaměstnavatele
3. podle pokynů zaměstnavatele a osobně
4. za mzdu, plat nebo odměnu
5. na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
6. v pracovní době a
7. na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě.

Klíčové poté je, že při **existenci závislé práce** se daný vztah **musí řídit** pracovněprávními předpisy a strany nemají možnost vzájemné vztahy upravit v jakémkoli jiném režimu.

Judikatura

Pojem „závislá činnost“ vymezil Nejvyšší správní soud v rozsudku **2 Afs 62/2004-70** z 24. 2. 2005 tak, že „Vymezení pojmu „závislá činnost“ (...) nemůže být redukováno toliko na činnost vykonávanou podle příslušných pokynů, nýbrž se musí jednat o činnost skutečně závislou na osobě plátce.“

Evropská úprava

Stěžejním případem v této oblasti, jenž řešil **Soudní dvůr EU**, je „případ Bosman“, kdy hráči /zaměstnanci belgického fotbalového klubu **skončila profesionální smlouva** a chtěl odejít do Francie. Přestože v rámci Evropy již **existoval volný pohyb pracovních sil** a hráč teoreticky měl odejít zdarma, klub se s tímto nechtěl smířit.

V roce **1995** bylo rozhodnuto, že **hráč může po skončení smlouvy odejít z klubu i bez finanční náhrady** a **FIFA** byla tak na základě tohoto rozhodnutí **nucena změnit přestupní pravidla** (OD 2001).

Soudní dvůr Evropské unie na problematiku sportovců tedy 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**.

Smlouvy (podrobně v kapitole 5)

Smlouvy se tak typicky v určitých bodech **podobají** klasickému **pracovnímu poměru** (kdy sportovec „pracuje“ pouze pro jediného zaměstnavatele, dostává od něj pracovní pomůcky, stravuje se u něj apod.), ale současně je **zřejmé**, že jednoznačné **podřazení** do režimu zákoníku práce v jeho stávající podobě **možné zkrátka není**.

Závěr

Pracovní právo (potažmo zákoník práce jako jeho písemné vyjádření) **slouží k ochraně** postavení zaměstnance, **nikoliv vnucení statusu** zaměstnance osobám, pro které je to nevýhodné. Pokud je pracovněprávní vztah pro profesionálního sportovce nevýhodný a profesionální sportovec i sportovní klub mají vůli uzavřít jinou než pracovní smlouvu k úpravě svých vzájemných poměrů při výkonu sportovní činnosti pro sportovní klub, **nelze jim v tom bránit**. V této situaci ale stát jen těžko může být „zaskočen“ tím, že subjekty takových možností náležitě využívají.

Generální finanční ředitelství (GFŘ) v návaznosti na **rozsudek „Lafata“** (viz kapitola 4.3) v roce 2017 zveřejnilo na svých webových stránkách oficiální komuniké. Finanční správa přizpůsobila svoji **správní praxi** při zdaňování profesionálních sportovců zejména v tzv. „**kolektivních**“ sportech (fotbal, hokej, házená apod.), tj. bude vycházet ze skutečnosti, že **činnost profesionálního sportovce lze vykonávat dle ustanovení § 7 zákona o daních z příjmů buďto jako živnost, na základě příslušného živnostenského oprávnění**, kdy příjmy z této činnosti představují příjmy ze živnosti dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. b) zákona o daních z příjmů, u nichž lze uplatnit podle ustanovení § 7 odst. 7 tohoto zákona výdaje ve výši **60 %** z příjmů, **nebo jako nezávislé povolání**, tj. činnost je vykonávána **bez živnostenského oprávnění**, kdy příjmy z této činnosti představují příjmy dle ustanovení § 7 odst. 2 písm. c) zákona o daních z příjmů, u nichž lze uplatnit podle ustanovení § 7 odst. 7 tohoto zákona výdaje ve výši **40 %** z příjmů.