

Forma výkonu činnosti (práce) pro SK/TJ/svazy

Na základě stále aktuálních dotazů, jak lze zajistit pro spolky činnost (práci) trenéra, rozhodčího apod., přinášíme základní informace o možných právních formách, ve kterých lze tuto činnost (práci) realizovat.

1. Členský vztah ke spolku

V tomto případě obecně závazné právní předpisy nevyžadují žádnou speciální kvalifikaci pro výkon takové činnosti a nevyžadují ani formální právní úkon ve smyslu uzavření písemných smluv na výkon takové činnosti apod. Zde platí, že vzájemné vztahy mezi spolkem a trenérem/rozhodčím se řídí vnitřními předpisy spolky. Půjde zejména o stanovy jakožto základní dokument, ale i o různé směrnice, rozhodnutí orgánů spolku atd. Ovšem pokud je za takovou činnost vyplácena určitá odměna, je třeba důrazně doporučit, aby vzájemné vztahy byly písemnou smlouvou upraveny (jde např. o to, že spolek potřebuje doložit oprávněnost výdaje apod.).

Občanský zákoník umožňuje uzavřít tzv. nepojmenovanou smlouvu (ustanovení §1746 odst. 2), kterou si smluvní strany mezi sebou mohou upravit vzájemná práva a povinnosti v podstatě libovolně (samozřejmě za předpokladu, že to nebudou povinnosti odporující právním předpisům). Jestliže trenér/rozhodčí svou činnost vykonává v této formě, není zdravotně ani sociálně pojištěn. Pokud jde o zdanění případné odměny, pak do výše 30 000Kč za rok je jakožto tzv. ostatní příjem od daně z příjmu osvobozena, v takovém případě není nutné ani podávat daňové přiznání (neplyne-li tato povinnost z jiných příjmů trenéra/rozhodčího). Bude-li odměna vyšší, je trenér/rozhodčí povinen podat daňové přiznání a odměnu příslušně zdanit. Nejedná se o příliš častou formu, hodí se pro menší kluby a je třeba zdůraznit, že se na straně trenéra/rozhodčího musí jednat skutečně **o ojedinelou činnost**.

2. Pracovní právní vztah

Ani zde není vyžadována obecně závaznými právními předpisy speciální kvalifikace, nicméně ji v tomto směru může vyžadovat zaměstnavatel jako podmínku pro výkon dané pracovní pozice. Vzájemné vztahy spolku jakožto zaměstnavatele a trenéra/rozhodčího se budou řídit především zákoníkem práce. Pro práci trenéra/rozhodčího přicházejí v úvahu všechny základní formy pracovních právních vztahů – tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce (DPP) i dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

Pracovní poměr:

V pracovním poměru je trenér/rozhodčí jako zaměstnanec nejvíce chráněn (pracovní poměr může být ze strany zaměstnavatele ukončen jen ze stanovených důvodů). Má nárok na odstupné v případě výpovědi pro nadbytečnost. Má nárok na dovolenou na zotavenou atd. Trenér/rozhodčí je zdravotně i sociálně pojištěn. Spolek jakožto zaměstnavatel za trenéra/rozhodčího odvádí i příslušnou zálohu na daň.

S ohledem na specifickou povahu práce trenéra/rozhodčího zde ovšem mohou vyvstat určité problémy – tj. faktický výkon této práce není příliš slučitelný s úpravou v zákoníku práce – např. zde může být problém pravidelného rozvržení pracovní doby a skutečnosti, že pracovní doba by neměla být členěna do částí – to může narážet na faktickou potřebu tréninku v časových blocích apod. Rovněž je zde i problém omezení uzavírat pracovní poměr na dobu určitou.

Formální náležitosti:

- pracovní poměr vzniká na základě písemné pracovní smlouvy;
- pracovní smlouva musí povinně obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce; dále je třeba zaměstnance písemně informovat o identifikačních údajích zaměstnavatele, o dovolené, o výpovědních dobách, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o mzdě, o případně uzavřených kolektivních smlouvách (ve většině případů lze zaměstnance o těchto skutečnostech informovat odkazem na příslušnou úpravu v zákoníku práce, ve mzdovém výměru, ve vnitřních předpisech zaměstnavatele); dle zákoníku práce lze o těchto dalších skutečnostech informovat samostatně mimo pracovní smlouvu, ale s ohledem na požadavek písemné formy, lze doporučit uvést tyto skutečnosti již v pracovní smlouvě;
- dále může být sjednána např. zkušební doba, možnost odvolání z funkce vedoucího zaměstnance.

Dohoda o provedení práce

Práce na základě DPP je omezena tak, že v jednom kalendářním roce může být uzavřena pouze na 300 hodin (pozor – všechny DPP mezi týměž zaměstnancem a zaměstnavatelem se v tomto směru sčítají, i kdyby byly uzavřeny na různé práce). Příslušnou daň odvádí zaměstnavatel. Tato dohoda se hodí zejména pro případy jednorázovějších prací – i když není vyloučeno, aby byla uzavřena i na výkon práce soustavnější. Pokud jde o zdravotní a sociální pojištění, pak je třeba ho odvádět v případě, kdy odměna z DPP v daném měsíci přesáhne 10 tis. Zde pozor na zúčtování. Jestliže je třeba odměna sjednána jako 2tis. měsíčně, ale bude vyplácena

najednou tak, že v konkrétním měsíci přesáhne 10tis., budou se pojištění odvádět. Je-li odváděno zdravotní a sociální pojištění, vzniká i nárok na náhradu odměny v době trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Formální náležitosti:

- DPP musí být uzavřena písmeně a povinně obsahuje dobu, na kterou se uzavírá;
- DPP by měla dále obsahovat vymezení pracovního úkolu/činnosti, předpokládaný rozsah výkonu práce, výši odměny (nesmí být nižší než minimální mzda), možnost jednostranného ukončení dohody (např. výpovědí).

Dohoda o pracovní činnosti

Práce na základě DPČ je rovněž omezena a to tak, že může být sjednána do rozsahu poloviny stanovené pracovní doby, tj. v současné době na 20 hodin týdně. Je třeba zdůraznit, že 20 hodin týdně se počítá průměrně za celý rok – je tedy např. možné na základě DPČ pracovat jeden týden 40 hodin a druhý týden nic a zůstane tato podmínka zachována. Na základě DPČ může vzniknout i nárok na dovolenou, ale tento nárok musí být v dohodě výslovně upraven. Z DPČ je odváděno zdravotní i sociální pojištění, zaměstnavatel odvádí i příslušnou daň.

Formální náležitosti:

- DPČ musí být uzavřena písmeně a povinně obsahuje sjednané práce, rozsah pracovní doby (tj. délka úvazku), dobu, na kterou se dohoda uzavírá (určitou/neurčitou) a odměnu (opět nesmí být nižší než minimální mzda)

3. **Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)**

Trenér/rozhodčí může svou činnost vykonávat pro spolek jako OSVČ čili na základě svého živnostenského oprávnění. Zde je určitá odborná kvalifikace požadována a to z hlediska splnění podmínek zák.č. 455/1991Sb. o živnostenském podnikání pro vydání příslušného živnostenského oprávnění. Půjde většinou o živnost – poskytování tělovýchovných služeb s tím, že požadovanou odbornou kvalifikaci stanoví příloha živnostenského zákona (vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání v oboru zaměřeném na tělovýchovu a sport nebo doklad o odborné způsobilosti vydaný tzv. akreditovaným zařízením. Vztah mezi spolkem a trenérem/rozhodčím, který svou činnost vykonává jako OSVČ, se bude řídit především smluvním ujednáním. Vzhledem k tomu, že jde o specifickou činnost, uplatní se nejčastěji opět tzv. nepojmenovaná smlouva, kde si smluvní strany vzájemná práva a povinnosti upraví podle svých požadavků. Je ovšem potřeba vyvarovat se skutečnosti, aby se náhodou nejednalo o zastřený pracovní právní vztah – nelegální práci (tzv. švarcsystém). Příjem si trenér/ rozhodčí daní sám v rámci příjmu ze svého podnikání.

Legislativně právní odbor ČUS