



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Univerza v Ljubljani



Pravna fakulteta
Univerza v Ljubljani

Univerza v Ljubljani

EKONOMSKA
FAKULTETA



Univerza v Ljubljani
Fakulteta
za računalništvo
in informatiko



PO KREATIVNI POTI DO ZNANJA 2016/2017

PROBLEMATIKA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA ŠPORTNIH TRENERJEV S POUDARKOM NA NOGOMETU

Avtorji: Rok Brajnik, Matija Dušak, Mohor Fajdiga, Klemen Grmek, Jurij Hostnik, Jan Lakner, Katja Stare

Pedagoški mentorji: doc. dr. Borut Fonda, prof. dr. Grega Strban, doc. dr. Luka Tičar

Delovna mentorja: Mladen Čičmir in Aleš Mežnaršič

Julij, 2017

Vsebina

1	UVOD	6
2	SLOVENSKA UREDITEV DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA NOGOMETNIH TRENERJEV	9
2.1	PREGLED SLOVENSKE ZAKONODAJE IN SODNE PRAKSE GLEDE ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA	9
2.1.1	Na splošno o elementih delovnega razmerja	9
2.1.2	Razčlenitev elementov delovnega razmerja	10
2.1.3	Obstoj elementov delovnega razmerja v primeru nogometnega trenerja po slovenski sodni praksi.....	13
3	ZAKON O ŠPORTU	14
3.1	Vsebina novega Zakona o športu	14
3.2	Zaposlitev športnikov in strokovnih delavcev v športu (59. člen ZŠpo-1) in pogodbe za določen čas (60.člen ZŠpo-1).....	14
3.2.1	Komentar 59. in 60. člena ZŠpo-1.....	24
3.3	Institut zasebnega dela v športu	26
3.3.1	Številka zasebnih športnih delavcev.....	29
3.4	Odzivi v postopku sprejemanja ZŠpo-1.	30
3.4.1	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti	30
3.4.2	Sindikat športnikov Slovenije(SŠS).....	30
3.4.3	Zakonodajno-pravna služba DZ RS	30
3.4.4	Slovenska demokratska stranka	32
3.4.5	Stranka Združena levica.....	33
3.5	Postopek sprejemanja novega Zakona o športa	34
4	PREGLED MEDNARODNIH PRAVNIH AKTOV NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV.....	35
4.1	PRAVO EVROPSKE UNIJE	35
4.2	PRIPOROČILO MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA O DELOVNIH RAZMERJIH ŠT. 198.....	36
5	NESKLADNOST ZŠPO-1 Z USTAVO IN PRAVOM EU?	39
6	Primerjalno pravna analiza zaposlovanja nogometnih trenerjev.....	44
6.1	NEMČIJA	44
6.2	ŠPANIJA.....	45
6.3	DANSKA	45
6.4	HRVAŠKA	48
7	ANALIZA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA DELOVNEGA MENTORJA Z VIDIKA OBSTOJA ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA	51
7.1	TRENTNI DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ DELOVNEGA MENTORJA	51
7.2	POVZETEK VSEBINE POGODBE DELOVNEGA MENTORJA Z NOGOMETNIM KLUBOM	52

7.3	ARGUMENTI ZA (NE)OBSTOJ ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA	52
7.3.1	Nepretrgano opravljanje dela	53
7.3.2	Prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces	53
7.3.3	Osebnopravljanje dela.....	53
7.3.4	Opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca	54
7.3.5	Odplačno opravljanje dela.....	56
7.3.6	Sklep	56
7.3.7	DRUGI ARGUMENTI ZA (NE)OBSTOJ DELOVNEGA RAZMERJA	56
8	STANJE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV – Rezultati ankete Zveze nogometnih trenerjev Slovenije (2013)	59
8.1	Sklep	62
9	EKONOMSKI VIDIKI ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV: Ali se delo na podlagi pogodbe civilnega prava res splača?	63
9.1	Podjemna pogodba	63
9.2	Samostojni podjetnik (s.p.).....	63
9.3	Pogodba o zaposlitvi.....	64
9.4	Dolgoročna ekonomska primerjava prejemkov trenerja (s.p. vs. pogodba o zaposlitvi)	65
9.4.1	Izračun (Priloga 3).....	66
9.5	Ekonomska analiza nogometnih trenerjev v sistemu normiranih odhodkov	66
9.6	Izračun kreditne sposobnosti samostojnega podjetnika v primerjavi z redno zaposlenim ..	68
10	OBRAZLOŽITEV VSEBINE TIPSKE POGODBE.....	72
10.1	Naslov pogodbe in poimenovanje pogodbenih strank	72
10.2	Pogodba o zaposlitvi nogometnega trenerja za določen čas	73
10.3	Pogodba o zaposlitvi nogometnega trenerja za nedoločen čas	85
I. člen	Splošno.....	85
11	SKLEP	96
12	LITERATURA IN VIRI	98
12.1	Pravo EU	98
12.2	Zakonodaja RS	98
12.3	Tuja zakonodaja.....	98
12.4	Strokovni članki	99
12.5	Monografije	100
12.6	Slovenska sodna praksa, upravne odločbe.....	100
12.7	Tuja sodna praksa	100
12.8	Tipske pogodbe	100
12.9	Drugi viri	101

12.10	Ustni viri.....	102
12.11	Internetni viri.....	102
13	PRILOGE.....	103

1 UVOD

Zaposlovanje in pogoji dela v športu so v primerjavi s stanjem v drugih gospodarskih panogah bistveno slabši. Delo v športu je praviloma brez ustreznega delavnopravnega varstva. Poseben položaj delavcev v športu je sicer do neke mere upravičen zaradi specifične narave športa. To specifiko je skušal nasloviti novi Zakon v športu (ZŠpo-1)¹, ki je bil veliko večino časa trajanja tega projekta v fazi sprejemanja, 30. maja pa je bil kljub nasprotovanju nekaterih vendarle sprejet. Največji pomisleki v zvezi z ZŠpo-1 so se nanašali na delovna določila novega zakona, ki varstvo delavcev v športu še zmanjšujejo, čeprav predlagatelj za to ni navedel prepričljivih razlogov.

Delo trenerja je veliko bolj podobno delu običajnih delavcev, kot to velja za delo športnikov. Kljub temu ZŠpo-1 delovnopravni položaj športnikov in trenerjev ureja enotno. Zaradi daljše kariere trenerjev v primerjavi s športniki, trenerji potrebujejo večje varstvo, ki pa jim ga ZŠpo-1 ni podelil. Zdi se, da ZŠpo-1 posebne pozornosti potrebam trenerjev ni namenil. S problematiko delovnopravnega položaja trenerjev se celo stroka zaenkrat še ni ukvarjala. Zato to tematiko skuša pokriti ta projekt, ki pa ni usmerjen le v izboljšanje delovnopravnega položaja, ampak stremi tudi k boljši socialni varnosti športnih trenerjev.

Ker je nogomet najbolj razširjena, razvita in organizirana športna panoga v Sloveniji, se projekt osredotoča predvsem na (delovno)pravni položaj trenerjev v nogometu. S projektom si prizadevamo da bi izboljšanje položaja trenerjev v nogometu, kot najmočnejši športni panogi, predstavljalo model za izboljšanje delovnopravnega položaja trenerjev v drugih športih. Zavedati se je namreč treba, da so spremembe trenutno mogoče le v finančno bolj zanimivih športih. Upoštevati pa gre tudi dejstvo, da je Slovenija majhna država, ki nima močno razvitega športnega sektorja, kot to velja za nekatere druge evropske države, zato bi bilo izboljševanje delovnopravnega položaja trenerjev v drugih športih lahko preveliko breme za klube.

Projekt se ukvarja »le« s *profesionalnimi trenerji*. Pod to kategorijo projekt razume poklicne trenerje, torej trenerje, katerih glavni vir zaslužka je športno treniranje. Ta kategorija tako ne zajema trenerjev, ki delo trenerja opravljajo ob svoji redni službi. Taki trenerji imajo delovnopravno varstvo že zagotovljeno v okviru svoje primarne službe, treniranje pa jim predstavlja le dodaten vir zaslužka.

Projekt različno pristopa do dveh kategorij profesionalnih trenerjev. Prvi so tisti, ki trenirajo mlajše selekcije. Njihovo delo je usmerjeno v razvoj in napredek igralcev in z njimi se prvenstveno ukvarja projekt. V drugo kategorijo pa sodijo tisti trenerji, ki trenirajo članske selekcije, kjer je najpomembnejši rezultat. Delovnopravni položaj drugih bi moral biti bolj fleksibilen od položaja prvih, saj mora klub imeti možnost enostransko prekiniti sodelovanje s trenerjem, ki ne dosega želenih rezultatov, in ga nadomestiti z drugim. Pri trenerjih, katerih delo je usmerjeno v razvoj igralcev, pa te potrebe ni. Gre torej za dve različni situaciji, ki jih je torej treba različno nasloviti.

Namen projekta ni le v splošnem izboljšanju delovnopravnega položaja trenerjev, ampak ima projekt tudi konkretniji cilj: preučiti in poskušati izboljšati konkretni delovnopravni položaj delovnega mentorja, ki opravlja delo nogometnega trenerja kot samostojni podjetnik posameznik (delovni

¹ Zakon o športu (ZŠpo-1), Uradni list RS, št. [29/17](#).

mentor). Poleg tega projekt skuša prek ureditve posamičnega primera posredno pozitivno vplivati tudi na položaj drugih trenerjev v podobnih situacijah. Končni cilj projekta je priprava pogodbe o zaposlitvi za delovnega mentorja, ki bi jo v obliki vzorca tipske pogodbe Nogometna zveza Slovenije lahko objavila na svojih spletnih straneh, kot primer dobre prakse. Podobna tipska pogodba v nogometu že obstaja za igralce, ne pa tudi za trenerje in v interesu delovnega mentorja je, da se delovni pogoji nogometnih trenerjev uredijo. Še posebej to velja ob upoštevanju dejstva, da novi zakon v športu na področju zaposlovanja v športu strankam pušča veliko svobode.

Profesionalni nogometni trenerji, med njimi tudi delovni mentor, praviloma ne poznajo pravne ureditve in svojega (delovno)pravnega položaja, zaradi česar se niso sposobni ščititi sami. Zaradi slednjega in zaradi dejstva, da gre v primeru trenerjev za relativno majhen delež delovno aktivnega prebivalstva, se njihov delovnopravni položaj do danes ni uredil. Trenutno zato ti pogosto delajo na črno ali - kot v primeru delovnega mentorja - kot samostojni podjetniki, četudi so podani vsi elementi delovnega razmerja. To pa je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1)², ki ob obstoju elementov delovnega razmerja, zahteva, da se delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Projekt zato natančno razloži in razčleni elemente delovnega razmerja.

Projekt zasleduje družbeno koristnost na več ravneh. Prvič, projekt prispeva k temu, da se dvigne raven delovnih pogojev nogometnih trenerjev na območju Slovenije z vidika delovnega prava in socialne varnosti. Usmerjen je v zmanjševanje tveganja nenadne izgube zaposlitve, kar posledično pomeni zmanjšanje finančnega bremena za državo. Drugič, možnost stabilnejše in bolj varne zaposlitve nogometnih trenerjev ima pozitivne družbene učinke na razvoj športa kot gospodarske panoge. Zaradi negotovosti delovnega razmerja se izgublja potencialno kakovostne trenerje, ki namesto, da se odločijo za poklicno kariero trenerja, raje vzamejo drugo bolj »varno« službo. Profesionalni športni trenerji svoje delo opravljajo bolj kvalitetno kot neprofesionalni. To omogoča boljši razvoj športnikov. Še posebej to velja za mladinske selekcije, kjer je stabilnost, predanost in profesionalnost trenerja temeljna za razvoj mladih v uspešne profesionalne športnike. Ob tem je treba poudariti tudi vlogo, ki jo imajo trenerji na področju vzgoje, pridobivanja delovnih navad in drugih temeljnih vrednot v športu ter zdravega življenjskega sloga mladih.

Projekt je zastavljen celostno. To pomeni, da smo poskušali problematiko obravnavati kar se da široko, kar bi nam omogočilo najboljše rezultate. Najprej smo preučili relevantno slovensko in mednarodno zakonodajo, ureditve nekaterih drugih držav ter akte športnih organizacij. Nato smo preverili, kakšen je dejanski položaj trenerjev v Sloveniji. Pri tem smo si pomagali z rezultati anket in pogodbami, ki nam jih je posredoval NZS ter z informacijami iz prve roke, s strani našega delovnega mentorja, nogometnega trenerja, ki deluje kot samostojni podjetnik. Poleg pravnih smo preučili tudi ekonomske vidike različnih podlag za opravljanje dela. Na koncu pa smo na podlagi znanja in poznavanja različnih vidikov napisali vzorca pogodbe o zaposlitvi za določen in nedoločen čas, ki bodo klubom ponujena kot primer dobre prakse.

Ker je novi ZŠpo-1 prepustil trenerjem in klubom glede več pomembnih vprašanj veliko pogodbeno svobodo, lahko klub in trener v pogodbi o zaposlitvi po svojih željah in interesih uredita vrsto vprašanj drugače, kot za delovna razmerja sicer zahteva ZDR-1. S tako široko diskrecijsko pravico strankam pogodbe o zaposlitvi, je zakonodajalec vzpostavil veliko nevarnost, da bo vsebina pravic

² Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

trenerja v pogodbi o zaposlitvi pod običajnimi ali minimalnimi standardi, ki jih sicer za običajne delavce zahteva ZDR-1. Pri sestavi tipskih pogodb smo tako v luči načela sorazmernosti, pravice in obveznosti med trenerja in klub porazdelili tako, da bo še vedno trener opravljal svoje delo pod človeka dostojnimi delovnimi pogoji. Pri tem pa tipski pogodbi še vedno dopuščata dovolj široko pogodbeno svobodo strankam tako, da lahko z dopolnitvami posameznih členov, prilagodita pogodbo o zaposlitvi svojim željam in interesom. Verjamemo, da bo nogometna in športna javnost naklonjena uporabi tipskih pogodb v praksi.

2 SLOVENSKA UREDITEV DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA NOGOMETNIH TRENERJEV

Področje delovnega prava v Sloveniji ureja krovni zakon – Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Na področju športa ne obstajajo kolektivne pogodbe. Posebna podlaga za opravljanje strokovnega dela v športu je institut zasebnega dela v športu, ki ga je predstavil stari Zakon o športu (ZŠpo)³, ohranja pa ga tudi novi Zakon o športu (ZŠpo-1). V nadaljevanju poglavja je predstavljen pregled slovenske zakonodaje in sodne prakse glede elementov delovnega razmerja, ki so bistveni za obstoj delovnega razmerja in s tem varovanje delavcev po ZDR-1. Posebno poglavje pa je namenjeno tudi novemu Zakonu o športu, ki prinaša kar nekaj korenitih sprememb glede zaposlovanja športnih delavcev.

2.1 PREGLED SLOVENSKE ZAKONODAJE IN SODNE PRAKSE GLEDE ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA

2.1.1 Na splošno o elementih delovnega razmerja

Zakon o delovnih razmerjih v prvem odstavku 4. člena opredeljuje delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Takšno opredelitev delovnega razmerja lahko označimo kot vsebinsko. Zanj je značilno, da našteva elemente, ki opredeljujejo delovno razmerje in sicer:

- prostovoljno vključitev v organiziran delovni proces delodajalca
- osebno delo
- nepretrgano opravljanje dela
- odplačnost
- delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (t.i. osebna podrejenost delavca)

Podlipnik meni, da je »glavni namen opredelitve delovnega razmerja v 4. členu ZDR-1 preprečiti izključitev delovnopravne zaščite delavcev v primerih, ko bi delodajalec kot močnejša pogodbeni stranka lahko izsilil sklenitev pogodbe civilnega prava kot podlage za opravljanje dela ...«⁴, čeprav bi imelo to pogodbeno razmerje dejansko vse elemente delovnega razmerja. Temeljno razmejitev delovnega prava od civilnega prava je začrtalo Ustavno sodišče RS s svojo odločbo Up-63/03. V 8. točki te odločbe je zapisalo:

»Delovno pravo je nastalo in se oblikuje z namenom, da na področju tako imenovanega odvisnega dela, za katerega sta značilni odvisnost in podrejenost delavca v razmerju do delodajalca, nadgradi civilno obligacijsko pravno ureditev pogodb z zavezujočimi delovnopravnimi normami, ki določajo minimum pravic delavca in omejujejo pogodbeno svobodo strank.«⁵

Ali določeno razmerje izpolnjuje vse zgoraj navedene elemente delovnega razmerja, je potrebno ugotavljati v vsakem primeru posebej, ta naloga pa je prepuščena sodišču. Sodišča s sodbo vzpostavijo delovno razmerje, če so kumulativno izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja.

³Zakon o športu, Uradni list RS, št. 22/98, 97/01 – ZSDP, 15/03 – ZOPA in 29/17 – ZŠpo-1

⁴Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalno pravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 192, GV Založba

⁵Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalno pravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 187, GV Založba

Zakonodajalec v 4. členu ZDR-1 ne navaja definicije pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da lahko delovno razmerje obstaja neodvisno od obstoja oziroma neobstoja (pisne) pogodbe o zaposlitvi. Čeprav ZDR-1 v prvem odstavku 17. člena določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, pa hkrati v četrtem odstavku istega člena določa, da v primeru, da pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki, delovno razmerje kljub temu obstoji, če so podani vsi elementi delovnega razmerja.⁶

ZDR-1 v drugem odstavku 13. člena izrecno določa, da v kolikor obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. členom v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.⁷ Hkrati pa 18. člen ZDR-1 vzpostavlja domnevo obstoja delovnega razmerja s tem, ko določa, da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Posledično se v primeru spora na delavca prenese dokazno breme t.i. domnevne baze, dokazati mora obstoj elementov delovnega razmerja, ni pa mu potrebno dokazati domnevanega pravnega dejstva, to je obstoja delovnega razmerja.⁸

Če sodišče ugotovi, da so v konkretnem razmerju dejansko podani vsi elementi delovnega razmerja, izvajalcu pogodbe civilnega prava kot delavcu s sodno odločbo prizna delovno razmerje za nedoločen čas, kar je posledica določbe drugega odstavka 12. člena ZDR-1, ki določa, da se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela. Iz ustaljene sodne prakse izhaja, da volja pogodbenih strank za sklenitev delovnega razmerja pri opredelitvi pogodbenega razmerja praviloma ni odločilna, čeprav to še ne pomeni, da je v določenih primerih ne bi bilo mogoče upoštevati.⁹ Sodišče presoja, ali stranki s svojim ravnanjem v pogodbenem odnosu dejansko izpolnjujeta elemente delovnega razmerja. Samo poimenovanje pogodbe ni odločilen dejavnik. Zakon v drugem odstavku 13. člena celo izrecno poudarja navideznost civilnih pogodb, katerih namen je prikrivanje delovnih razmerij.

2.1.2 Razčlenitev elementov delovnega razmerja

2.1.2.1 Prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces

»Gre za element, ki je temeljna človekova pravica in ga določa tudi slovenska ustava v 49. členu (svoboda dela). Ustava vsebuje tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravice do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela.«¹⁰ Element prostovoljnosti je izpolnjen, kadar je narava dela takšna, da ni mogoče govoriti o kakršnikoli protipravni prisili. Vključitev v organiziran delovni proces pa se nanaša na delovanje delodajalčevega podjetja, ki mora delovati zakonito in po vnaprej določenih pravilih. Delavec postane z vključitvijo v podjetje njegov sestavni del, delodajalec pa ima dolžnost, da zagotavlja delovna sredstva, material, prostor, potreben kapital, delo drugih delavcev in ostalo. Delodajalčeva naloga je, da do določene mere usposobi delavca in ga ustrezno integrira v delovni proces. Govorimo o aktivnosti delodajalca v

⁶Štelcer, N.: Veliki komentar ZDR-1, str. 19, 20, Poslovna založba MB, založništvo d.o.o., Maribor 2014

⁷Izjemo na primer določa na primer Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT) v zvezi z začasnim ali občasnim delom upokojujencev (glej 27.a člen in naslednje).

⁸Glej sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 35/2008 z dne 10. 2. 2009.

⁹Glej sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006 z dne 18. decembra 2007.

¹⁰Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalno pravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 187, GV Založba

zvezi z uvajanjem delavca v delo na določenem delovnem mestu.¹¹»Delavec je le del, člen organiziranega delovnega procesa, ki ga sam ne vodi in ne upravlja ter tudi ne nosi odgovornosti za uspeh (rezultat) podjetja (podjema), temveč v njem opravlja odvisno delo. Bistven je odvisen (podrejen) položaj delavca, ki se razlikuje od na primer neodvisnega podjemnika po podjemni pogodbi, ki opravlja delo samostojno, z lastno odgovornostjo za rezultat.«¹²

2.1.2.2 Osebno delo

Delo v delovnem razmerju opravlja oseba, ki jo je delodajalec izbral med kandidati v izbirnem postopku in za opravljanje dela na določenem delovnem mestu najbolj primerna in usposobljena. Gre za strogo osebno razmerje, kar pomeni, da delavec za opravljanje dela ne more pooblastiti tretje osebe. Takšno razmerje ustvarja medsebojno zaupanje pogodbenih strank.

V tem se najbolj kaže razlika s civilnopravno podjemno pogodbo, pri kateri izvršitev dela ni nujno naložena pogodbeni stranki. Podjemnik se s podjemno pogodbo zaveže opraviti določen posel, njegova obveznost ima značilnost obligacije rezultata, kar pomeni da ni bistven potek opravljanja dela ali podjemnikova skrbnost pri tem, ampak le v pogodbi opredeljen rezultat. Predmet podjemne pogodbe je enkratno izpolnitveno ravnanje, za razliko od delovnega razmerja, kjer delavec vstopa v trajno razmerje, kar posledično pomeni, da podjemna pogodba med podjemnikom in naročnikom ne vzpostavlja tolikšne stopnje medsebojnega zaupanja kot pogodba o zaposlitvi.¹³

2.1.2.3 Nepretrgano opravljanje dela

Delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca z namenom trajnega opravljanja dela, kar pomeni, da rok za izpolnitev pogodbene obveznosti ni bistven element pogodbe o zaposlitvi. Čas prenehanja pogodbe o zaposlitvi praviloma ni vnaprej določen. Delavec delodajalcu v zameno za plačilo ponudi dalj časa trajajočo delovno aktivnost in ne (kot pri podjemni pogodbi) enkratnega izpolnitvenega ravnanja. Posledica takšne zaveze je, da delavec ne odgovarja za končni rezultat. Delodajalec s sklenitvijo delovnega razmerja nase prevzame obveznost zagotavljanja dela (43. člen ZDR-1).¹⁴

2.1.2.4 Odplačnost

Pogodba o zaposlitvi je odplačna pogodba, zato je temeljna obveznost delodajalca obveznost ustreznega plačila (44. člen ZDR-1). Določitev plače je nujni in bistveni element pogodbe o zaposlitvi. Delavec se plačilu za delo ne more odpovedati tako kot pri npr. podjemni pogodbi. Delodajalec je delavcu dolžan zagotoviti plačo, četudi v določenem obdobju delo ni bilo opravljan, če je to posledica razlogov na strani delodajalca.¹⁵

¹¹Delno povzeto po Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalnopravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 187, GV Založba, d.o.o., 17.2.2006

¹²Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalnopravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 187, GV Založba, d.o.o., 17.2.2006

¹³Tičar, L.: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?-, str. 22, 23, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012

¹⁴Tičar, L.: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?-, str. 24, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012

¹⁵Tičar, L.: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?-, str. 24, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012

2.1.2.5 Delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca

Za delovno razmerje je bistvena predvsem organizacijska in ekonomska odvisnost delavca od delodajalca. O organizacijski odvisnosti govorimo predvsem v zvezi z delovnim časom, krajem opravljanja dela, ravnanjem delavca na delovnem mestu, strokovnimi navodili delodajalca in z vsebino dela, ki ga je delavec dolžan opravljati.¹⁶ Ekonomska odvisnost pa se kaže v tem, da delavec pridobiva sredstva za preživljanje od delodajalca. Delodajalec nosi poslovno tveganje, zato mora imeti možnost vplivati na delavca.

»Poleg ostalih elementov, ki izhajajo že iz narave delovnega razmerja, pomemben zlasti element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (t.i. direkcijska oblast delodajalca). Delovno razmerje se namreč od ostalih pogodbenih razmerij razlikuje predvsem v stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Pri tem se podrejenost delavca kaže v delodajalčevi pravici dajanja navodil glede vsebine, izvedbe, časa, trajanja in kraja dela. V delovnem razmerju je delavec tisti, ki ne more povsem svobodno oblikovati svojega dela in svojega delovnega časa. Zato je za presojo elementov delovnega razmerja pomemben obseg vezanosti delavca na navodila in nadzor delodajalca, pri tem pa je potrebno izhajati iz dejanskega stanja in ne morda iz poimenovanja osebe kot delavca, ki takšno delo opravlja ali zgolj iz poimenovanja prejemka za plačo.«¹⁷

O osebni podrejenosti delavca je težko govoriti, če oseba opravlja delo samostojno, če se navodila in nadzor nanašajo predvsem na rezultat in ne na način opravljanja dela, če oseba dela s svojimi delovnimi sredstvi ali izven prostorov delodajalca, če si sama organizira delo in razporeja delovni čas itd. V zvezi s tem je Višje delovno in socialno sodišče v sklepu Pdp 1560/2006 z dne 6. septembra 2007 navedlo, da samo dejstvo, da je tožena stranka tožnico pri delu nadzorovala, ne pomeni, da je bila tožnica v delovnem razmerju, saj ima naročnik tudi pri podjemni pogodbi pravico nadzorovati posel in dajati navodila, če to ustreza naravi posla.

Navodila delodajalca morajo vsebinsko izhajati iz (konkretnega) delovnega razmerja in morajo biti v skladu z veljavno zakonodajo in običaji, ki so uveljavljeni pri opravljanju gospodarske dejavnosti, katere del je (konkretno) delovno razmerje. Nanašajo se lahko na vloženi napor delavca, intenzivnost, hitrost, kvaliteto, način in obseg dela, delovno uspešnost, določitev kraja dela, vrstni red posameznih opravil, izbiro in porabo materiala itd. Delodajalec se lahko odloči, da bo dajal delavcem navodila sproti, glede na trenutno situacijo v delovnem procesu (t.i. ad hoc navodila) ali pa so navodila splošna in določena vnaprej. Vsekakor pa navodila niso sestavina pogodbe o zaposlitvi, temveč so posledica vodenja in koordiniranja delovnega procesa. Značilnost navodil, ki kažejo na osebno podrejenost delavca, je, da so enostranska (vedno so dana s strani delodajalca), obvezna (delavec jih mora upoštevati) in se neposredno nanašajo na samo opravljanje dela.¹⁸

Delodajalcu je v delovnem razmerju prepuščena nadzorna funkcija nad izvajanjem dela delavca, kar pomeni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti in spoštovanjem danih navodil. Obseg in intenzivnost nadzora sta pogojena z organizacijsko strukturo delodajalca. Bistveno je, da je nadzor v skladu z želenim ciljem delodajalca (doseganje dobrih poslovnih rezultatov) kot tudi v skladu

¹⁶Erjavec, K.: Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje, Odvetnik, št. 70/2015, str. 13

¹⁷Sodba Pdp 654/2010 z dne 18. 11. 2010

¹⁸Tičar, L.: Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?-, str. 27, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012

z zakonodajo s področja varstva zasebnosti delavca. Delodajalec ima nad delavcem disciplinsko oblast, kar je pomemben instrument za ukrepanje zoper konkretnega delavca, če je slednji s svojim ravnanjem kršil svoje delovne obveznosti.¹⁹

2.1.3 Obstoje elementov delovnega razmerja v primeru nogometnega trenerja po slovenski sodni praksi

Slovenska sodišča so že presojala obstoj elementov delovnega razmerja pri razmerju med klubom in nogometnim trenerjem. Projektna ekipa je pri pregledovanju sodne prakse naletela na sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 34/2011²⁰, pridobila pa je tudi prvostopenjsko sodbo iz te zadeve²¹, ki je lahko v pomoč predvsem pri ugotavljanju dejanskega stanja. Nogometno društvo A je dne 18. 6. 2009 z nogometnim trenerjem B sklenilo Pogodbo o sodelovanju. V njej je bilo navedeno, da je trener pri društvu zaposlen in da opravlja delo trenerja članskega moštva. Določena je bila mesečna plača 2000€ neto, poleg tega pa je bil trener upravičen še do 1 evra od vsake prodane vstopnice, službenega avtomobila in nagrade za morebiten preboj v prvo ligo. Trener po ugotovitvi prvostopenjskega sodišča ni bil vpisan v razvid zasebnih športnih delavcev, prav tako ni imel statusa samostojnega podjetnika. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je bil trener v društvu zaposlen za določen čas, saj sta stranki sklenili pogodbo, ki je imela vse elemente delovnega razmerja. Za pogodbo civilnega prava ni šlo tudi, ker je relevantna pogodba imela sestavine pogodbe o zaposlitvi iz 29. člena ZDR. Sodišče je tako zavrnilo trditve društva, ki je zatrjevalo, da je trener ob sklenitvi pogodbe društvo spraval v zmoto, tako da je le-to mislilo, da ima trener status samostojnega podjetnika oz. zasebnega športnega delavca.

Višje delovno in socialno sodišče je v tem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Zapisalo je, da v točki c prvega člena Pogodbe o sodelovanju izrecno piše, da bo trener v društvu *zaposlen*, kar kaže na to, da gre za pogodbo o zaposlitvi. Ugotovilo je obstoj elementov delovnega razmerja, vendar na žalost svoje ugotovitve ni obrazložilo. Nato pa je le še zapisalo, da med trenerjem in klubom obstaja delovno razmerje ne glede na to, da se pogodba imenuje Pogodba o sodelovanju.

Navedena sodna praksa je na prvi pogled za projekt zelo relevantna. Vendar pa se ob natančnejši preučitvi izkaže, da je vsebinsko zelo skopa, saj niti sodišče prve stopnje niti pritožbeno sodišče ne obrazložita, zakaj so po njunem mnenju podani elementi delovnega razmerja. Zagotovo pa ima zadeva pomen pri utemeljevanju, da ima delo nogometnega trenerja naravo delovnega razmerja, čeprav je obstoj delovnega razmerja odvisen od okoliščin vsakega konkretnega življenjskega primera.

¹⁹Prav tam, str. 27, 28

²⁰Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 34/2011 z dne 17. februarja 2011.

²¹Sodba Pd 2/2010 z dne 28. oktobra 2010.

3 ZAKON O ŠPORTU

3.1 Vsebina novega Zakona o športu

Dne 30. maja 2017 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel novi zakon o športu. Objavljen je bil v Uradnem listu RS, št. 29/2017 z dne 9. 6. 2017, v veljavo pa je stopil dne 24. 6. 2017. Novi zakon o športu nadomešča zakon, ki je bil v veljavi od leta 1998. Obsežno spreminja področje športa in rekreacije, zato so bila pogajanja dolgotrajna, še vedno pa nekatere sedaj sprejete rešitve zbuja dvom pri nekaterih deležnikih, ki so sodelovali v postopku sprejemanja zakona.

Pomembna novost, ki jo vsebuje novi Zakon o športu²² je, da zakon ureja delavna razmerja športnikov in športnih delavcev, ki imajo ustrezno izobrazbo ali usposobljenost in so vpisani v razvid strokovno izobraženih in strokovno usposobljenih delavcev v športu. Posebnosti dela v športu in ureditev delovnega razmerja športnikov in športnih delavcev so urejena v 2. podpoglavju 4. poglavja zakona, in sicer v členih od 59. do 65. Na tem mestu bodo podrobneje opredeljeni 59., 60. in 62. člen zakona.

3.2 Zaposlitev športnikov in strokovnih delavcev v športu (59. člen ZŠpo-1) in pogodbe za določen čas (60. člen ZŠpo-1)

V 59. členu ZŠpo-1 je določeno, da je lahko delovno razmerje med profesionalnim športnikom oziroma strokovnim športnim delavcem urejeno drugače kot to določa Zakon o delovnih razmerjih glede taksativno določenih vprašanj. Gre za vprašanja pogojev in omejitev delovnega razmerja za določen čas, delovnega časa, zagotavljanja odmorov in počitkov, plačila za delo, z disciplinske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

V nadaljevanju je prikazano, kaj glede naštetih vprašanj ureja ZDR-1 in v čem konkretno sta delodajalec in delavec na področju športa prosta v razmerju do ZDR-1. Gre za veliko število pomembnih vprašanj, ki so z novim zakonom o športu popolnoma prepuščene svobodnemu urejanju pogodbenih strank oziroma verjetno samovolji delodajalca, kar pomeni veliko nižanje varstva za nogometne trenerje. Pri tem poudarjamo, da v primeru, če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače, ne pomeni, da določena pravica ali obveznost ne obstoji. V tem primeru namreč veljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.

1. Pogoji in omejitve delovnega razmerja za določen čas

Pogoji in omejitve delovnega razmerja za določen čas so določeni v 1. podpoglavju 10. poglavja ZDR-1.54. člen ZDR-1 določa, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas le, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,

²²Vlada RS: Predlog Zakona o športu (ZŠpo-1), 1691-VII, 22.12.2106, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE4672C28A5EA59BC1258092004D49D9&db=pre_zak&mandat=VII&tip=doc, 1.6.2017

- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

55. člen določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas (z istim delavcem in za isto delo), katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja iz drugega odstavka tega člena. Novi Zakon o športu v 60. členu izrecno določa, da lahko ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o omejitvi sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas za opravljanje istega dela, športnik ali strokovni delavec pri istem delodajalcu sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za obdobje do 10 let. Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve neprekinjenega desetletnega obdobja iz prejšnjega stavka.

56. člen določa posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V 57. členu so določene obveznosti pogodbenih strank v času trajanja delovnega razmerja za določen čas. Pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni določeno drugače.

58. člen določa preračun delovnega časa. Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Ti delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, tako kot če bi jih prebil na delu. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

Zakon o športu tako predvideva, da bi lahko športni trener in klub sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas tudi, če ni izpolnjenih pogojev iz 54. člena. Pogodba za določen čas oz. več zaporednih pogodb za isto delovno mesto bi lahko trajala več kot 2 leti, brez posledic za delodajalca. V času trajanja pogodbe bi se lahko dogovorila za obveznosti, ki so drugačne od tistih, ki si določene za pogodbo za nedoločen čas, poleg tega pa delavec nima pravice zahtevati, da se preračuna delovni čas na način kot je določeno v 58. členu ZDR-1.

2. Delovni čas

Delovni čas je urejen v 4. poglavju ZDR-1.

Definiran je v prvem odstavku 142. člena in sicer kot efektivni delovni čas, čas odmora in čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Efektivni delovni čas je vsak čas v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden (143. člen ZDR-1). Z zakonom ali kolektivno pogodbo pa se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Slednje je dopustno zgolj izjemoma in sicer za delovna mesta, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, če tako določa zakon oziroma kolektivna pogodba.

Delo preko polnega delovnega časa imenujemo nadurno delo, ki ga je delavec na zahtevo delodajalca dolžan opravljati, vendar zgolj, če gre za zakonsko določene primere. Slednji so taksativno naštet v 144. členu ZDR-1 in sicer:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delo mora odrediti delodajalec v pisni obliki, praviloma pred začetkom opravljanja dela preko polnega delovnega časa. Izjemoma lahko delo odredi ustno, če ga zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja dela ni mogoče odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ

10 ur. Z vsakokratnim pisnim soglasjem delavca pred začetkom opravljanja dela preko polnega delovnega časa pa lahko nadurno delo traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar največ 230 ur na leto.

Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega delovnega časa oziroma krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda (145. člen ZDR-1). V tem primeru ne govorimo o nadurnem delu, ampak o dodatnem delu v primeru naravnih ali drugih nesreč.

Razporeditev in pogoji začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo v pogodbi o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Pred začetkom koledarskega leta je delodajalec dolžan sprejeti letni razpored delovnega časa, pri čemer je dolžan usklajevati potrebe delovnega procesa in predloge delavcev za drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu. Delodajalec pa se lahko zaradi narave ali organizacije dela oziroma potreb uporabnikov odloči tudi za neenakomerno oziroma začasno prerazporeditev delovnega časa. O začasni prerazporeditvi delovnega časa je delodajalec dolžan obvestiti delavce vsaj en dan pred predvideno začasno prerazporeditvijo. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. Tedenska delovna obveznost ne sme presegati 56 ur.

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa oziroma začasno prerazporediti ali neenakomerno razporediti delovni čas:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),
- starejšemu delavcu (199. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom (149. člen ZDR-1).

3. Zagotavljanje odmorov in počitkov

Zagotavljanje odmorov in počitkov je v ZDR-1 urejeno v 6. poglavju. 154. člen določa, da ima med dnevnim delom delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

V 155. členu je določen počitek med zaporednima delovnima dnevnoma. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur

V 156. členu pa je urejen tedenski počitek. Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Zakon o športu tako dovoljuje, da športni delavec in organizacija pri sklepanju pogodbe ne upoštevata obveznih določb o minimalnem trajanju odmora, o minimalnem trajanju počitka med zaporednima delovnima dnevnoma in minimalnim trajanjem tedenskega počitka.

4. Plačilo za delo

ZŠpo-1 v četrti alineji drugega odstavka 59. člena določa, da lahko pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi, ne glede na omejitve, ki jih določa ZDR-1 drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s *plačilom za delo*. Postavlja se vprašanje, kako razlagati omenjeno dikcijo ZŠpo-1.

126. člen ZDR-1 določa, da je plačilo za delo sestavljeno iz plače in morebitnih drugih vrst plačil, ki so določena s kolektivno pogodbo. Na podlagi 126. člena bi torej lahko sklepali, da ZŠpo-1 pušča pogodbenima strankama svobodo pri določanju plače in morebitnih drugih vrst plačil. Tej razlagi pritrjuje tudi splošno razlagalno pravilo, ki določa, da se izjeme razlaga restriktivno. ZŠpo-1 je namreč v razmerju do ZDR-1 *lex specialis* in uvaža posebno ureditev, ki bi jo lahko šteli za izjemo od pravil, ki jih določa ZDR-1.

Vendar pa poglavje ZDR-1, ki nosi naslov »Plačilo za delo« ureja tudi druga vprašanja, ki jih definicija plačila za delo iz 126. člena ZDR-1 ne pokriva. Gre za vprašanja, ki so *povezana* s plačilom za delo, vendar niso plačilo za delo, vsaj ne v ožjem pomenu besede (stroški v zvezi z delom, regres, odpravnina ob upokojitvi, nadomestilo plače zaradi upravičene odsotnosti z dela ...). Torej je možna tudi širša razlaga omenjene dikcije ZŠpo-1, ki bi pomenila, da se pogodbeni stranki lahko prosto dogovorita tudi o vseh vprašanih povezanih s plačilom za delo oz. o vseh vprašanih, ki jih ureja 3. poglavje ZDR-1 (členi od 126 do 141). To razlago potrjuje tudi sama dikcija četrte alineje drugega odstavka 59. člena, ki govori o tem, da se pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v

zvezi s plačilom za delo. Sama dikcija ZŠpo-1 je torej precej široka, zato se zdi da zajema tudi vprašanja *povezana* s plačilom za delo.

Na podlagi ZDR-1 in ZŠpo-1 torej ne moremo z gotovostjo trditi, kakšen je obseg svobode pogodbenih strank, saj je le-ta odvisna od interpretacije četrte alineje drugega odstavka 59. člena ZŠpo-1. Podali smo argumente za širšo in ožjo razlago, več kot to pa je v domeni pristojnih sodišč.

Ker obstaja možnost, da bodo sodišča zavzela širšo interpretacijo četrte alineje drugega odstavka 59. člena ZŠpo-1, bo v nadaljevanju predstavljena ureditev celotnega poglavja ZDR-1 z naslovom »Plačilo za delo«.

V 126. členu ZDR-1 določa vrste plačil. Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

127. člen opredeljuje pojme osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki. Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

V 128. členu je določena višina dodatkov, 129. člen pa določa dodatek za delovno dobo. Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,
- za nadurno delo,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo. Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

V 130. člen so urejena povračila stroškov v zvezi z delom. Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih

ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem. Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno.

131. člen ureja regres. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom ZDR-1.

V 132. členu je določena odpravnina ob upokojitvi. Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine. Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona. Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

133. člen določa obveznost enakega plačila žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

V 134. členu je urejen plačilni dan. Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. Delodajalec je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

V 135. členu je določen kraj in način izplačila plače. Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Če se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače. Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače

za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov. Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

136. člen določa zadrževanje in pobot izplačila plače. Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsaka določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila. Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

V 137. členu je urejeno nadomestilo plače. Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače. Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osem dnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca,

iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS. Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

V 139. členu je urejena nastanitev med delovnim razmerjem. Če ima po pogodbi o zaposlitvi delavec dogovorjeno nastanitev kot obliko plačila, ima pravico do nastanitve ves čas trajanja delovnega razmerja, kot tudi v času, ko ne opravlja svojega dela in ima pravico do nadomestila plače.

V 140. členu je določena pravica udeležbe delavca pri dobičku v skladu z zakonom.

141. člen določa plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju. Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

Vse naštetto je glede na novi Zakon o športu lahko med športnim trenerjem in športno organizacijo urejeno drugače, v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem. Navedene določbe so v pretežni meri namenjene zaščiti delavcem. Glede na to, da so delodajalci praviloma močnejše stranke od delavcev, ni verjetno, da bi športne organizacije trenerjem ponudile pogodbo, ki bi vsebovala več pravic, kot jih določa ZŠpo-1 v zvezi z ZDR-1. Veliko bolj verjeten je scenarij najmanjšega možnega varstva, ki ga še dopušča zakonodaja. To pomeni, da ZŠpo-1 delavcem v športu jemlje široko paleto varstvenih določb in pravic.

Športna organizacija in trener imata namreč proste roke pri določanju višine in načina plačila, pri čemer nista niti vezana na to, da mora biti plačilo v denarni obliki. Kljub vsemu pa velja omeniti, da bosta nogometni klub in trener tudi v bodoče vezana na zakonsko določeno minimalno plačo, v kolikor med njima obstaja delovno razmerje, ker ZŠpo-1 omogoča odstopanja od ZDR-1 in ne od Zakona o minimalni plači, ki določa pravico do minimalne plače.

Prav tako je predmet dogovora obstoj in višina dodatka za delovno uspešnost ter dodatka za delovno dobo, povračila stroškov v zvezi z delom, regresa, odpravnine pri upokojitvi. Pogodbeni stranki lahko sami določata plačilni dan ter kraj in način izplačila plače. Delodajalec ni vezan na določbe, kdaj lahko zadrži izplačilo plače in očitno lahko pobota svoje terjatve, ki jih ima nasproti delavcu tudi brez soglasja delavca, v kolikor se tako dogovorita v pogodbi o zaposlitvi. Proste roke ima delodajalec tudi pri vprašanju nadomestila plače. Drugače, kot to ureja ZDR-1, lahko uredita situacijo, ko ima delavec dogovorjeno nastanitev in udeležbe delavca pri dobičku. Delodajalec in pripravnik oziroma delavec na usposabljanju nista vezana na minimalne zahteve, ki jih postavlja ZDR v takih primerih. Neposrečena poteza zakonodajalca pa je tudi dejstvo, da delodajalcem očitno ni potrebno spoštovati prepovedi diskriminacije moških in žensk pri plačilu za enako delo in za delo enake vrednosti, ki ga določa 133. člen ZDR-1. Seveda pa bodo nogometni klubi tudi v bodoče vezani na splošno prepoved posredne in neposredne diskriminacije, ki izhaja iz 6. člena ZDR-1 in delodajalcem nalaga enako

obravnavo delavcev v času trajanja in v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja ter iskalcev zaposlitve pri zaposlovanju ne glede na osebno okoliščino (spol, raso, narodnost, etično poreklo, spolno usmerjenost itd.), kar nakazuje na vsebinsko praznost 133. člena ZDR-1.

5. Disciplinska odgovornost

Disciplinska odgovornost je urejena v 12. poglavju ZDR-1. V 172. členu je določeno, da lahko delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca. Sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

173. člen določa, da mora pred izrekom disciplinske sankcije delodajalec delavca pisno seznanimi z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

V 174. členu je opredeljena vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika v disciplinskem postopku.

V 175. členu je določena vsebina odločitve o disciplinski odgovornosti. Ta mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša, delodajalec pa mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.

V 176. členu je urejeno zastaranje disciplinskega postopka. Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti. Zakon o športu omogoča, da športna organizacija in športni trener drugače določita pravila glede disciplinske odgovornosti. To pomeni, da nista vezana na zgoraj opisane določila ZDR-1.

6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je urejeno v 12. poglavju ZDR. 77. člen določa načine prenehanja. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Po Zakonu o športu, lahko pogodba preneha na načine, ki so različni od teh, ki jih določa ZDR-1. Prav tako lahko svobodno urejata način odpovedi pogodbe.

V poglavje o prenehanju pogodbe o zaposlitvi sodijo tudi določbe o posebnem pravnem varstvu posebnih kategorij delavcev. Za nogometne trenerje so pomembni trije instituti in sicer zadržanje učinkovanja odpovedi, varstvo delavcev pred upokojitvijo in posebno pravno varstvo staršev.

O zadržanju učinkovanja odpovedi govorimo, kadar sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi.

Posebne varstva pred odpovedjo so deležni tudi delavci pred upokojitvijo. Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Institut posebnega pravnega varstva staršev pa prepoveduje delodajalcem, da odpove pogodbo o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Prav tako ne sme opraviti nobenega dejanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi, delavcem pa v tem času ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Izjemoma je odpoved dopustna in sicer po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

3.2.1 Komentar 59. in 60. člena ZŠpo-1

Kot je mogoče videti iz točke 3.2.1., 59. člen Zakona o športu daje športnemu trenerju in delodajalcu svobodo dogovora o praktično vseh bistvenih vprašanjih zaposlitve mimo Zakona o delovnem razmerju, ki sistemsko ureja področje delovnega prava v Sloveniji. Določba ne pomeni, da bodo morali delodajalci z vsemi športnimi trenerji, ki jih zaposlujejo skleniti pogodbo o zaposlitvi. Obvezuje pa jih, da s tistimi športnimi trenerji, ki opravljajo delo pod pogoji, ki vsebuje vse elemente delovnega razmerja, sklene pogodbo o zaposlitvi po Zakonu o športu.

Predlagatelj v obrazložitvi, zakaj delovna razmerja za športnike in športne delavce ureja drugače, ugotavlja, da na področju športa obstajajo številne specifike, ki zahtevajo ureditev, ki ne more biti enaka splošni ureditvi. Pri tem navaja časovno omejenost kariere poklicnih športnikov in odvisnost uspeha od celotne ekipe pri kolektivnih športih (kjer je po njihovem mnenju največ poklicnih športnikov). Kot argument navaja še delovni čas, ki je vezan na tekmovanja in koledarje panožnih športnih zvez, na kar so vezani tudi počitek, dopust in druge obremenitve v zvezi z delom.²³

²³Vlada RS: Predlog Zakona o športu (ZŠpo-1), 1691-VII, 22.12.2106, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE4672C28A5EA59BC1258092004D49D9&db=pre_zak&mandat=VII&tip=doc, 1.6.2017

V obrazložitvi 59. člena ZŠpo-1 je poudarjeno, da je sodelovanje med izvajalci in športnimi organizacijami po večini urejeno s pravili nacionalnih oz. mednarodnih panožnih športnih zvez in da zakonodajalec z določbami o delovnopravnem položaju iz tega zakona ne posega vanje.²⁴ Postavlja se vprašanje, katera pravila je imel v mislih, saj jih, vsaj na področju zaposlovanja trenerjev v nogometu, (še) ni tako na nacionalni kakor tudi na mednarodni ravni.

Drugo vprašanje, ki zbuja večji pomislek je, da predlagatelj želi razširiti avtonomnost teh organizacij na področje delovnega prava, ki je kogentne narave in ne spada pod avtonomijo športnih organizacij. V obrazložitvi predloga zakona je določeno tudi, da imajo delavci in delodajalci pri urejanju medsebojnega razmerja dve možnosti. Ali da se omenjena vprašanja (o disciplinski odgovornosti, odmorih in počitkih, delovnem času, plačilu za delo in prenehanju sodelovanja) prenesejo v pravila športnih zvez ali pa, da se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.²⁵ Pravila panožne športne zveze o disciplinski odgovornosti, odmorov in počitkov, delovnem času, plačilu za delo ter prenehanju pogodbe bi tako imela prednost pred določbami Zakona o delovnih razmerjih. Predlagatelj zakona navaja, da s tem želi preprečiti podvajanje reševanja določenih vprašanj, pri čemer navede primer zlorabe nedovoljenih substanc v športu (disciplinska odgovornost). Gre za, po našem mnenju, neposrečeno primerjavo, saj se disciplinska odgovornost precej razlikuje od ostalih značilnosti delovnega razmerja in ker je prav disciplinska odgovornost nekaj, kar spada pod avtonomijo športnih organizacij, medtem ko druge značilnosti (delovni čas, plačilo itd.) ne.

V primeru da panožnih pravil ni pa Zakon o športu daje možnost, da športni delavec in delodajalec povsem prosto urejata vprašanja glede opredeljenih značilnosti delovnega razmerja in tako na naštetih področjih lahko povsem obideta Zakon o delovnih razmerjih.²⁶

Problematična se nam mi zdi argumentacija predlagatelja zakona, da takšen odstop od pravil ZDR-1 ni prekomeren, *»saj se je treba zavedati, da profesionalni športni delavci oz. profesionalni športniki niso v enako podrejenem položaju, kot sicer delavci, ampak sta bistveno bolj izenačena.«*²⁷ Prvič, predlagatelj ne navaja, s pomočjo katerih podatkov je prišel do zaključka o nepodrejenosti položaja športnikov v razmerju do športnih organizacij, zato se zdi, da gre za pavšalne navedbe. Glede na to, da je število športnih organizacij, ki zaposlujejo športnike, v Republiki Sloveniji majhno, število športnikov, ki si želijo zaposlitve, pa precej večje, bi prej lahko sklenili, da so športniki, še posebej pa trenerji, v enako podrejenem položaju kot to velja za klasične delavce. Pri trenerjih in športnikih gre namreč za osebe s slabšo ekonomsko močjo in slabšim poznavanjem pravnih predpisov. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je kot primer trenerjev, katerim je namenjena nova ureditev, izpostavilo trenerje in športnike, ki so medijsko prepoznavni. Strinjamo se, da imajo ti trenerji večji manevrski prostor za pogajanje o sodelovanju s klubi, vendar so taki trenerji v Sloveniji zelo redki. Poleg tega se sprašujemo, ali ti trenerji sploh potrebujejo pogodbo o zaposlitvi, katere primarni namen je – kot je izpostavljeno v ZDR-1 – zaščita položaja delavca, ki je v primerjavi z delodajalcem podrejen. Z ureditvijo novega Zakona o športu brez zaščite torej ostajajo trenerji, ki niso medijsko prepoznavni in nimajo močnega pogajalskega položaja, trenerji, ki konkurirajo drug drugemu in tekmujejo za delovna mesta v maloštevilnih klubih, ki so jih v Sloveniji zmožni zaposliti. Takih trenerjev je po našem mnenju velika večina. Zakon tako daje tem klubom možnost, da ob odsotnosti

²⁴Ibid.

²⁵Ibid.

²⁶Ibid.

²⁷Ibid.

panožnih pravil povsem prosto in mimo ZDR-1 krojijo pogoje zaposlitve, ki jih nato ponudijo trenerjem, željnim zaposlitve. Gre za situacijo vzemi ali pusti, zato utegne zakon, sprejet v sedanji obliki, pripeljati do pojava »drugorazrednih« zaposlenih ter do zanikanja temeljnih pravic, ki jih je delovnopravna zakonodaja prinesla delavcem.

Poleg tega predlagatelj v obrazložitvi predloga 59. člena nenadoma uporabi termin »profesionalni športniki in trenerji«, medtem ko dikcija 59. člena zakona omenja »športnike in strokovne delavce«, ²⁸s čimer vnaša nekonsistentnost in negotovost v interpretacijo in razumevanje namena zakonodajalca. Kdo je »profesionalni športnik oz. trener«, za katerega velja 59. člen ZŠpo-1? Kje je meja med »profesionalnimi« in »neprofesionalnimi« športniki oz. trenerji? Je imel zakonodajalec pri oblikovanju predloga izjem od pravil, ki veljajo za sklepanja delovnega razmerja, v mislih zgolj »profesionalce«? Niti zakon niti obrazložitev predloga ZŠpo-1 nam ne odgovorita na vprašanje.

Predlagatelj je v obrazložitvi 59. člena ZŠpo-1 z vpeljavo termina »profesionalni športnika in trener« očitno želel nakazati, da je predlagana ureditev primerna, saj so v razmerju do športnih klubov »profesionalni športniki in trenerji« v manj podrejenem položaju. Pri tem se postavi vprašanje, kakšen pa je položaj ostalih »neprofesionalnih« športnikov in športnih delavcev? Ker niso »profesionalni« so očitno v bolj podrejenem položaju, bližje položaju delavcev, iz česar izhaja, da bi zanje morala veljati splošna delovnopravna zakonodaja po ZDR-1 in ne posebna ureditev, ki je urejena z ZŠpo-1.

Kaj je v obrazložitvi točno mislil zakonodajalec, ne moremo potrditi zagotovo, saj nikjer v zakonu ni definirano, kdaj se nek športnik oziroma trener šteje za "profesionalnega" in kdaj ne, zato iz obrazložitve dobimo vtis, da je pridevnik »profesionalen« navržen nepremišljeno in mimogrede.

V 60. členu zakona je določeno, da se za pogodbe za določen čas med športniki ali strokovnimi delavci in delodajalci, ki se sklenejo zaporedno, ne uporablja omejitev sklepanja pogodb za opravljanje istega dela iz ZDR-1 (neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši od 2 let), pač pa se ta neprekinjen čas trajanja podaljša na 10 let, s tem da prekinitve do treh mesecev ne pomeni prekinitve neprekinjenega delovnega razmerja.

Obrazložitev predlagatelja zakona v zvezi s podaljšanjem obdobja trajanja pogodb iz 2 let, kot to določa ZDR-1, na 10 let je skopa. Utemeljena je le s specifikom dela v športu. ²⁹ Tekom sprejemanja postopka so številni deležniki opozarjali, da je ureditev, ki dopušča sklepanje pogodb določen čas za obdobje, daljše od dveh let brez dogovora med socialnimi partnerji, neskladno z direktivo Sveta 1999/70/ES³⁰. Več o sami neskladnosti z Ustavo ter pravom EU v 5. poglavju.

3.3 Institut zasebnega dela v športu

V 62. členu ZŠpo-1 je opredeljeno zasebno delo v športu. Gre za institut, ki ga je predstavil že stari Zakona o športu, nov zakon pa ga prevzema v praktično nespremenjeni obliki.

²⁸Vlada RS: Predlog Zakona o športu (ZŠpo-1), 1691-VII, 22.12.2106, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE4672C28A5EA59BC1258092004D49D9&db=pre_zak&mandat=VII&tip=doc, 1.6.2017

²⁹Ibidem.

³⁰ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP

Zasebno delo v športu je bilo do letos urejeno v 8. poglavju ZŠpo, v zgolj treh členih, in sicer v 34., 35. in 36. členu.³¹

Ti so določali pogoje za pridobitev statusa zasebnega športnega delavca (ustrezna izobrazba, licenca, nima prepovedi opravljanja dejavnosti, obvladanje jezika in stalno prebivališče v RS)³², pogoje vpisa in izbrisa v razvid zasebnih športnih delavcev pri ministrstvu ter kako se določi odgovornost za vodenje tega razvida.³³

V predlogu novega zakona je zasebnemu športnemu delu namenjeno še manj prostora. V 2. členu zakona je opredeljen izraz »zasebni športni delavec«, ki v starem zakonu ni bil definiran. Opredeljen je kot »fizična oseba, ki je vpisana v razvid zasebnih športnih delavcev po tem zakonu in samostojno opravlja delo v športu kot svojo izključno ali dopolnilno dejavnost.«

V 62. členu zakona je določeno, da zasebno delo v športu lahko opravlja zasebni športni delavec, ki ima ustrezno izobrazbo in je vpisan v razvid zasebnih športnih delavcev ali poklicni športnik, ki je dopolnil 15 let in je vpisan v razvid poklicnih športnikov.

Kot je razvidno iz obeh zakonov je institut zasebnega dela v športu relativno neurejen. Oba zakona ustanavljata le podlago za opravljanje dela, medtem ko je vsebina in pogoji opravljanja dela predmet dogovora strank. Gre torej za opravljanje dela na civilnopravni podlagi.

Davčnopravne posledice, socialno pravno varstvo, delovnopravno varstvo ter razlika kot tudi dodana vrednost te oblike opravljanja dela v razmerju do opravljanja dela kot samostojni podjetnik posameznik v zakonu niso opredeljene.

Z namenom, da se razjasni poslovanje zasebnih športnih delavcev, je ministrstvo že po sprejemu prvega zakona o športu objavilo navodila za poslovanje³⁴

V njem je obvestilo zasebne športne delavce in poklicne športnike, da z vpisom v razvid pridobijo določene pravice in obveznosti. Opredelilo je tudi dejavnosti, ki jih lahko zasebni delavci registrirajo. Te so: Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje na področju športa in rekreacije, dejavnost športnih klubov in druge športne dejavnosti.³⁵

Za začetek poslovanja ni dovolj, da se zasebni športni delavec vpiše v razvid pri ministrstvu. Po uspešnem vpisu v razvid, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) pošlje odločbo o vpisu na naslov zasebnega športnega delavca ter istočasno pošlje odločbo AJPEŠ-u, pristojnemu zavodu za zdravstveno zavarovanje in pristojnemu davčnemu uradu. Zasebni športni delavec nato izpolni obrazec Prijava poslovnih objektov (PRS-1) (dostopnem na spletni strani ali v izpostavah AJPEŠ) in odločbo MIZŠ pošlje na krajevno pristojno izpostavo AJPEŠ. AJPEŠ določi matično številko in posreduje »Obvestilo o vpisu v Poslovni register Slovenije« (PRS-3). Zasebni športni delavec mora nato urediti zavarovanja na pristojni enoti Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (obrazec M-

³¹Zakon o športu, Uradni list RS, št. 22/98, z dne 20.3.1998

³²34. člen

³³34. in 36. člen

³⁴Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Navodilo, URL:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_sport/zasebno_delo_v_sportu_zasebni_sportni_delavci_in_poklicni_sportniki/, 11.5.2017

³⁵Ibid.

1). Pri čemer je za ureditev zavarovanja potrebno predložiti tudi odločbo MIZŠ in Obvestilo o vpisu v Poslovni register Slovenije» (PRS-3). Nato zasebni športni delavec na pristojnem davčnem uradu priglasi ugotavljanje davčne osnove (DURS Obrazec 1) in odda izračun predvidene davčne osnove, višine akontacije ter obroke akontacije dohodnine od dohodka iz dejavnosti ob začetku opravljanja dejavnosti (DURS - Obrazec 2). Zasebni športni delavec ima za ureditev poslovanja na voljo 8 dni.³⁶

Vprašanje zavarovanja je urejeno v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.³⁷ Vsak, ki opravlja zasebno delo v športu mora biti obvezno zavarovan, pri čemer se prispevki plačujejo v skladu z zavarovalno osnovo. Ta je odvisna od dobička zavarovalca, zmanjšanega za obračunane prispevke za obvezno zavarovanje ter znižanje in povečanje davčne osnove, razen razlike v obresti, v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2).³⁸ V kolikor je zasebni športni delavec že obvezno zavarovan na drugi podlagi (npr. je zaposlen kot učitelj telovadbe), ne plačuje prispevkov z naslova zasebnega dela v športu.

113. člen ZDoh-2 za zasebnega športnega delavca določa posebno osebno olajšavo, in sicer, da se mu pod pogojem, da nima sklenjenega delovnega razmerja in da ne opravlja druge dejavnosti, prizna zmanjšanje davčne osnove od dohodka iz dejavnosti v višini 15% prihodkov letno, do zneska 25.000 eurov njegovih prihodkov iz dejavnosti v letu, za katero se odmerja dohodnina.

Statut zasebnega delavca v športu na prvi pogled spominja na institut samostojnega podjetnika posameznika. Da ne gre za isti tip je razvidno iz obrazložitve predloga 62. člena³⁹, ki določa, da lahko tudi samostojni podjetnik posameznik opravlja strokovno delo v športu, če izpolnjuje predpisane pogoje. Samostojni podjetnik posameznik, ki želi opravljati strokovno delo v športu mora imeti ustrezno izobrazbo ali usposobljenost in je vpisan v razvid strokovno izobraženih in strokovno usposobljenih delavcev v športu, ni pa potrebno, da si pridobi status zasebnega športnega delavca⁴⁰.

Oba, zasebni športni delavec in samostojni podjetnik, ki deluje v športu sta tako samozaposleni osebi, razlika pa je v tem, da je status za opravljanje dejavnosti samostojnega podjetnika urejen na delovnopравни podlagi, medtem ko zasebni športni delavec opravlja delo na civilnopravni podlagi. Druga razlika je, da se lahko v okviru instituta samostojnega podjetnika registrira več dejavnosti, ki niso nujno povezane z delom v športu. Bistvena razlika med zasebnim športnim delavcem in samostojnim podjetnikom je v ugotavljanju davčne osnove, in to ne glede na to, v kateri dejavnosti deluje športni delavec. V nasprotju s samostojnim podjetnikom zasebnemu športnemu delavcu (in normiranemu samostojnemu podjetniku) ni potrebno predložiti podatkov za objavo na AJPes-u.

³⁶ Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Navodilo, URL:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_sport/zasebno_delo_v_sportu_zasebni_sportni_delavci_in_poklicni_sportniki/, 11.5.2017

³⁷ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15 z dne 14.12.2012

³⁸ Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl.

US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl.

US, 50/14, 23/15, 55/15 in 63/16 z dne 16.11.2006

³⁹ Vlada RS: Predlog Zakona o športu (ZŠpo-1), 1691-VII, 22.12.2016, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE4672C28A5EA59BC1258092004D49D9&db=pre_zak&mandat=VII&tip=doc, 1.6.2017

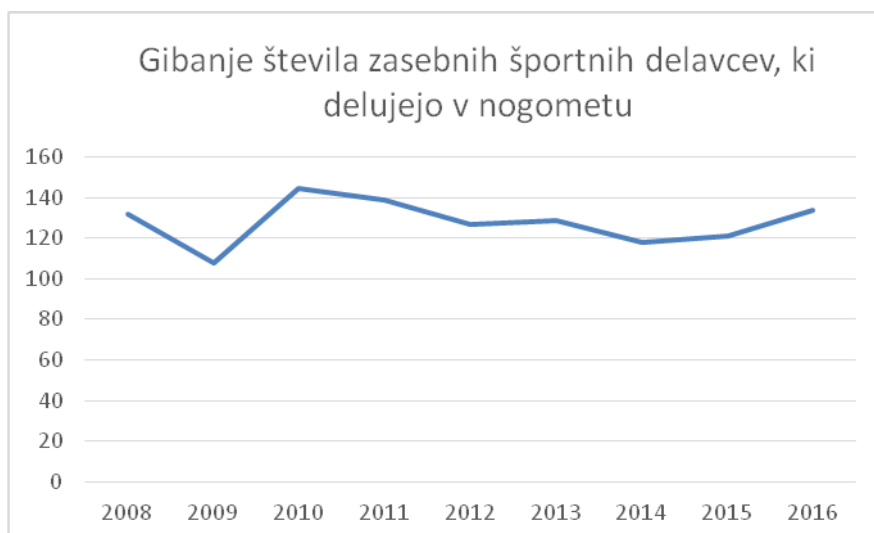
⁴⁰ Ibid.

3.3.1 Številka zasebnih športnih delavcev⁴¹

V nadaljevanju so predstavljeni podatki iz evidence zasebnih športnih delavcev. Iz podatkov izhaja da število zasebnih športnih delavcev iz leta v leto narašča. Delež zasebnih športnih delavcev, ki delujejo na področju nogometa je od leta 2008 stabilen in se giblje okoli 35% vseh zasebnih športnih delavcev.

Leto	Število nogometnih delavcev	VSI ŠPORTNI DELAVCI	% nogometnih delavcev v primerjavi z ostalimi
2008	132	395	33,4
2009	108	292	37,0
2010	145	375	38,7
2011	176	456	38,6
2012	195	508	38,4
2013	216	578	37,4
2014	226	623	36,3
2015	239	670	35,7
2016	265	733	36,2

Tabela 1: Gibanje števila zasebnih športnih delavcev in delež zasebnih športnih delavcev, ki delujejo v nogometu. Vir: Zavod RS za šport Planica



Graf 1: Gibanje števila zasebnih športnih delavcev, ki delujejo v nogometu. Vir: Zavod RS za šport Planica

⁴¹ Številke so zaradi prehoda na nov sistem vodenja evidence zgolj orientacijske.

3.4 Odzivi v postopku sprejemanja ZŠpo-1.

3.4.1 Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti se je do predloga zakona opredelilo dne 11.1.2017. Do predloga je bilo rezervirano. Navedli so, da posebnosti, ki so trenutno zapisane v besedilu predloga ZŠpo-1, lahko veljajo le, če predlagatelj zakona meni, da na področju športa obstaja dovolj visoka stopnja ekonomske samostojnosti, neodvisnosti ter odgovornosti delavcev, zaradi česar pri delu športnikov in strokovnih delavcev v športu niso vselej prisotni vsi bistveni elementi, značilni za odvisno delovno razmerje, ali pa so prisotni le v zmanjšanem obsegu ali le nekateri od njih.⁴²

3.4.2 Sindikat športnikov Slovenije(SŠS)

SŠS je celoten zakonodajni postopek ostro nasprotovala predlogu, da bi se lahko dopuščalo sklepanje pogodb za določen čas za obdobje daljše od dveh let, brez sklenitve kolektivne pogodbe ter uvedbe tako imenovane "menedžerske" pogodbe. Menijo, da bi se s sprejemom 59. in 60. člena znižala delovno-pravna zaščita delojemalcev, ki v športu ni sprejemljiva, saj so športniki in športni delavci v sistemu, ki velja sedaj (transferi, prodaje igralcev) najbolj neenakopravni delavci na trgu dela ter imajo omejeno svobodo sklepanja pogodb. Menijo, da rešitev, ki jo je predlagal zakonodajalec ni v skladu z ustavo, delovnopravno zakonodajo in pravom EU.

SŠS je svoje stališče oprlo na Sodišče EU, ki je v več sodbah potrdilo, da so športniki delavci s popolnoma enakimi pravicami kot drugi delavci ter da jih ni dopustno diskriminirati. Kot primer odprave zakonskega razlikovanja med posledicami prekinitve pogodbe med delavci in športniki so navedli sodbo belgijskega sodišča v primeru *Dahmane*,⁴³ glede meje avtonomije pravil športnih organizacij pa so navedli sodbo belgijskega sodišča v primeru *Diarra*.⁴⁴ Sodišče v tem primeru ni dovolilo izvršitev odločbe o naloženi prekomerni odškodnini zaradi prekinitve pogodbe ter hrkati ugotovilo neskladje med pravilniki FIFA in pravom EU.

Poleg tega po njihovem mnenju sklepanje pogodb za določen čas iz 60. člena predloga zakona, za obdobje, daljše od dveh let, nikakor ni skladno z direktivo Sveta 1999/70/ES⁴⁵, saj so odstopanja možna le v dogovoru med socialnimi partnerji, ki v Sloveniji ne obstaja.⁴⁶

3.4.3 Zakonodajno-pravna služba DZ RS

Zakonodajno-pravna služba DZ RS je v svojem mnenju⁴⁷ opozorila, da pri nekaterih rešitvah prihaja do systemskega odstopanja. Kljub temu, da je področje športa specifično, je kakršnikoli odstop od

⁴²Zapis seje 27. redne seje Odbora za izobraževanje, znanost, šport in mladino DZ RS z dne 10.5.2017, URL: <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/seje/evidenca?mandat=VII&type=magdt&uid=CFB0ADBFF0AF82D4C125812500255E93>, 12.6.2017

⁴³ Labour Court of Appeal Antwerp, A.R. 2009/AH/199 + A.R. 2009/AH/280, 22 June 2010,

⁴⁴ Jugement du Tribunal de Commerce du Hainaut, division Charleroi, A/16/00141, 19 January 2017

⁴⁵ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP

⁴⁶Sindikat športnikov Slovenije: Gradivo za javno predstavitev mnenj k Predlogu zakona o športu 05.04.2017, URL:https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258092004159CF&db=kon_zak&mandat=VII, 12.6.2017

⁴⁷Zakonodajnoppravna služba Državni zbor Republike Slovenije, M N E N J E o Predlogu zakona o športu (ZŠpo-1), druga obravnava, EPA 1691-VII, 24.4.2017, URL: <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/seje/evidenca?mandat=VII&type=magdt&uid=CFB0ADBFF0AF82D4C125812500255E93>

sistemske ureditve potrebno »skrbno pretehtati in posebej utemeljiti, saj v osnovi načena predvidljivost in koherentnost pravnega sistema« in zaključilo, da je bila že sama obrazložitev nove zakonske ureditev pomanjkljiva.

V zvezi s predlagano vsebino 59. člena, ki se nanaša na zaposlitev športnikov in strokovnih delavcev v športu je Zakonodajno pravna služba ugotovila, da se v zvezi s predlagano ureditvijo pojavljajo določena vprašanja, glede katerih ni podane zadostne izčrpane utemeljitve v obrazložitvi.

V mnenju največji pomislek namenjajo obrazložitvi 59. člena, iz katere izhaja, da je odstop od siceršnjih pravil delovnopравnih razmerij utemeljen zaradi specifičnih razmer, ki veljajo v športu in prirejenosti oz. manjše podrejenosti športnikov ter delavcev v športu z delodajalci.

Zakonodajno pravna služba poudarja, da je podrejenost oziroma prirejenost bistveni razlikovalni element, ki ločuje delovnopравno razmerje od civilnopравnega, zato je potrebno imeti pred očmi obe možnosti: možnost, da pri delu v športu niso podani vsi elementi delovnopравnega razmerja, s čimer se lahko razmerje ureja po pravilih civilnega prava ter na drugi strani, primer, ko gre pri delu v športu za delovnopравno razmerje, s čimer je potrebno zagotoviti zaščito delavca tj. športnika in strokovnega delavca v športu. V zadnjem primeru se zato po mnenju Zakonodajnopравne službe zastavlja vprašanje, ali se z določbo 59. člena ZŠpo-1, ki določa številne izjeme od omejitev, ki jih ZDR-1 vzpostavlja prav zaradi varstva delavcev, brez da bi pri tem zakon postavil vsaj minimalni okvir varstva, resnično zagotavlja ustrezno varstvo delavcu, ki bi sicer ustrezal specifični naravi dela v športu.

Minimalni okvir je Vlada predvidela le z omejitvijo zaporedno sklenjenih pogodb za določen čas (60. člen ZŠpo-1) in glede javne objave prostega delovnega mesta (61. člen ZŠpo-1), medtem ko je glede drugih elementov delovnopравnega razmerja puščena svoboda. Obenem Zakonodajnopравna služba opozarja, da je nova ureditev prvega odstavka 59. člena, ki predvideva izjeme, povsem enaka ureditvi, ki sicer velja za pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom (73. člen ZDR-1). Ob tem izrazijo dvom o ustreznosti prenosa ureditve, ki izraža položaj in delo poslovodnih oseb in prokuristov, na delovnopравno razmerja na področju športa.

Zakonodajnopравna služba zaključi s sklepom, da bi bilo potrebno predlagano ureditev, ki se nanaša na delo v športu, ponovno skrbno proučiti in utemeljiti, upošteva pri tem značilnosti razmerij v športu, potrebo po zagotovitvi varstva športnikov in športnih delavcev, raznolikost športnih panog (upošteva specifične tako pri kolektivnih kot individualnih športih), različnih položajev športnikov itd.

V zvezi s 62. členom je Zakonodajnopравna služba pripomnila, da zasebno delo v športu po svoji naravi pomeni samostojno opravljanje dejavnosti, zato je predlagala terminološko prilagoditev oziroma vključitev vsebinske opredelitve.

Predlagatelj Zakona o športu je dne 9.5.2017 dalo pojasnilo na mnenje Zakonodajnopравne službe⁴⁸, v katerem je zapisal, da je dosedanja ureditev glede opravljanja dela v športu urejala samo področje

rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258092004159CF&db=kon_zak&mandat=VII, 12.6.2017

⁴⁸Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Pojasnila v zvezi z mnenjem Zakonodajno-pravne službe k Predlogu zakona o športu 09.05.2017, URL:

samostojnega opravljanja dela. Podal je prepričanje, da se je v praksi izkazalo, da gre v večini primerov opravljanja dela v športu dejansko za civilnopravno razmerje, za katerega je značilna enakopravnost udeležencev, dispozitivna narava zakonskih določb in prosto urejanje obligacijskih razmerij.

V svojem mnenju je Ministrstvo priznalo, da so v nekaterih primerih podane okoliščine, ki jih Zakon o delovnih razmerjih določa kot elemente delovnega razmerja, zato bi bilo v teh primerih potrebno sklepati pogodbo o zaposlitvi na način in pod pogoji, kot jih določa splošni zakon, ki ureja delovna razmerja. Pri tem poudarjajo, da na področju športa obstajajo številne specifičnosti, ki terjajo drugačno ureditev od sistemske. Kot »specifičnosti« navajajo delovni čas, ki je vezan na tekmovanja in je določen glede na koledarje nacionalnih in mednarodnih panožnih športnih zvez ter izjeme glede obveznega počitka in drugih obremenitev v zvezi z delom. Prav tako menijo, da je specifično opredeljena odgovornost in nadzor. Ministrstvo razloži, da so uporabili ureditev identično ureditvi, ki sicer velja za pogodbo o zaposlitvi poslovodno osebo ali prokuristom (73. člen ZDR-1) iz razloga večje enakosti položajev.

V zaključku svojega mnenja je ponovno poudarjena izrazita specifičnost področja in ugotovitev, da so po skrbni proučitvi različnih možnosti ocenili, da je »glede značilnosti razmerij v športu, potrebe po zagotovitvi varstva športnikov in športnih delavcev, raznolikost športnih panog (upoštevaje specifičnosti tako pri kolektivnih kot individualnih športih), različnih položajev športnikov predlagana ureditev ustrezna.«⁴⁹

3.4.4 Slovenska demokratska stranka

Amandma na 59. člen je tekom zakonodajnega postopka vložila Slovenska demokratska stranka⁵⁰, ki je predlagala, naj se člen dopolni tako, da se glasi:

»(1) Za delovna razmerja športnikov in strokovnih delavcev v športu velja zakon, ki ureja delovna razmerja in *kolektivna pogodba, ki velja za športnike in strokovne delavce*, če ta zakon ne določa drugače.

(2) V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi s športnikom ali strokovnim delavcem iz drugega odstavka 46. člena tega zakona lahko pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi, ne glede na omejitve, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, *če tako določa kolektivna pogodba, ki velja za športnike in strokovne delavce* in sicer v zvezi:

1. s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas;
2. z delovnim časom;

https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811B003D2AAF&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017

⁴⁹ Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Pojasnila v zvezi z mnenjem Zakonodajno-pravne službe k Predlogu zakona o športu 09.05.2017, URL:

https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811B003D2AAF&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017

⁵⁰ Slovenska demokratska stranka, Amandma (K 59. členu) 04.05.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811600463305&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017

3. z zagotavljanjem odmorov in počitkov;
4. s plačilom za delo;
5. z disciplinsko odgovornostjo;
6. s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Amandma določa, da so izjeme od določb ZDR-1, ki jih vsebuje besedilo člena dopustne le, če so dogovorjene v kolektivni pogodbi, ki velja za športnike in strokovne delavce. Menijo, da je s členom v predlagani obliki dopuščena možnost, da so izjeme, ki so v osnovi v športu popolnoma nezakonite in bistveno posegajo v delovno pravno zaščito športnikov ter strokovnih delavcev v športu dovoljene le, če se z njimi strinjajo reprezentativni predstavniki športnikov in so zapisane v kolektivni pogodbi. Te določbe namreč predvidevajo sklepanje individualnih pogodb na način kot jih predvideva predlog zakona in so diskriminatorne do športnikov in športnih delavcev ter negirajo osnovno delovno-pravno zaščito, ki jo delavcem nudi delovnopravna zakonodaja. Menijo, da »športniki in športni delavci v trenutnem 'transfornem' sistemu prestopov, ki preprečuje celo svobodo sklepanja pogodb, daleč najbolj neenakopravni delavci na trgu dela. Predlog zakona poskuša, mimo delovno-pravnih in ustavnih načel, potrditi in uzakoniti avtonomni sistem športnih zvez, ki dovoljuje trgovanje in izčrpavanje delovne sile.« Pri tem so s svojim amandmajem podprli sodno prakso Evropskega sodišča, ki pravi, da so športniki delavci s popolnoma enakimi pravicami kot drugi delavci ter se jih zato ne sme diskriminirati. Kot aktualni primer odprave razlikovanja med posledicami prekinitve pogodbe med delavci in športniki pa so navedli sodbo belgijskega sodišča v primeru *Dahmane*.

Slovenska demokratska stranka je amandma vložila tudi k 60. členu⁵¹

Predlagali so, da se člen spremeni tako, da se glasi:

»Ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o omejitvi sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas za opravljanje istega dela, lahko športnik ali strokovni delavec iz drugega odstavka 46. člena tega zakona pri istem delodajalcu sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, če tako določa kolektivna pogodba, ki velja za športnike in strokovne delavce.«

Amandma so obrazložili s tem, da sklepanje pogodb za določen čas iz 60. člena predloga zakona, za obdobje, daljše od dveh let brez dogovora med socialnimi partnerji, ni skladno z direktivo Sveta 1999/70/ES.

Noben od predlaganih amandmajev ni bil sprejet.⁵²

3.4.5 Stranka Združena levica

Na seji matičnega delovnega telesa⁵³ so predlagano rešitev delovnega položaja športnikov in športnih delavcev komentirali tudi poslanci Združene levice. Izjavili so, da je zakon »nevaren precedens za omejevanje delavskih pravic in ni problematičen samo zaradi športne panoge, športnikov, delavcev v

⁵¹Slovenska demokratska stranka, Amandma (K 60. členu) 04.05.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811600464B52&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017

⁵²Odbor za izobraževanje, znanost, šolstvo in mladino, Poročilo - Dopolnjen predlog zakona 12.05.2017, URL: <http://imss.dz-rs.si/imis/35a8f51e095fddf675f8.pdf>, 12.6.2017

⁵³Zapis seje 27. redne seje Odbora za izobraževanje, znanost, šport in mladino DZ RS z dne 10.5.2017, URL: <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/seje/evidenca?mandat=VII&type=magdt&uid=CFB0ADBFF0AF82D4C125812500255E93>, 12.6.2017

športu, profesorjev športne vzgoje in tako naprej, ampak gre za suspenz Zakona o delovnih razmerjih dela, pravic dela, ki izhajajo iz tega zakona».

3.5 Postopek sprejemanja novega Zakona o športa

Postopek sprejema ZŠpo-1 je bil sprejet v naslednjem časovnem okviru:

Prva obravnava: 23.12.2016
Druga obravnava:
Obravnava v matičnem delovnem telesu: začetek 9.1.2017, seja 10.5.2017
Obravnava v Državnem zboru: začetek 12.5.2017, seja 24.5.2017
Tretja obravnava in sprejem zakona: 30.5.2017

4 PREGLED MEDNARODNIH PRAVNIH AKTOV NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV

4.1 PRAVO EVROPSKE UNIJE

Evropska unija ima na področju športa le podporno pristojnost. To pomeni, da ne more sprejeti nobenih zavezujočih aktov. Pristojnost za regulacijo športa imajo namreč države članice (DČ). Pravo EU pa je kljub temu skozi stranska vrata vstopilo tudi na področje športa. Sodišče Evropske Unije (SEU) je namreč sprejelo kar nekaj pomembnih odločitev na področju prostega gibanja športnikov v EU.⁵⁴ Pravo EU pa varuje svoboščine enotnega notranjega evropskega trga: prost pretok delavcev⁵⁵, svoboda ustanavljanja⁵⁶ in prost pretok storitev⁵⁷. Te svoboščine omejujejo DČ, da bi onemogočale delovanje trenerjev iz drugih DČ na njihovem teritoriju, ali da bi jim predpisale strožje pogoje, kot veljajo za njihove domače trenerje. Te svoboščine so za trenerje bolj poudarjene kot za igralce (npr. pri igralcih je dopusten predpis UEFA, da za nacionalno reprezentanco lahko igra le državljan te države, pri trenerjih taka omejitev ne bi bila dopustna).

Tako kot to velja za področje športa, ima tudi na področju delovnega prava EU le podporno pristojnost. To pomeni, da imajo glavno besedo pri urejanju delovnega prava države članice. Prvi odstavek 153. člena Pogodbe o delovanju Evropske Unije določa, da Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju izboljšanja zlasti delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev, delovnih pogojev, socialne varnosti in socialne zaščite delavcev, varstva delavcev v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi, zastopanja in kolektivne obramba interesov delavcev in delodajalcev. V drugem odstavku 153. člena PDEU je določeno, da Evropski parlament in Svet sprejmeta v obliki direktiv minimalne zahteve za postopno izvajanje, pri čemer upoštevata pogoje in tehnične predpise, ki veljajo v posameznih državah članicah.

Na podlagi teh določil so bile sprejete številne direktive.⁵⁸ Najpomembnejša za delovnopravni položaj nogometnih trenerjev (kot seveda tudi drugih delavcev) je verjetno Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Le-ta določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa:

- dnevni počitek minimalno 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju (3. člen)
- odmor za počitek za počitek delavca, ki dela več kot 6 ur na dan (4. člen)

⁵⁴Več o tem v dokumentu Prosto gibanje športnikov v EU, URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=URISERV:I35002&from=EN>.

⁵⁵Trener iz Slovenije mora v Nemčiji imeti enake možnosti zaposlitve in enake pogoje dela kot njegov nemški kolega.

⁵⁶Trener iz Španije lahko ustanovi s.p. v Sloveniji pod enakimi pogoji kot slovenski trener.

⁵⁷Trener, ki ima s.p. odprt v Sloveniji, lahko v Avstriji organizira nogometni tabor, ne da bi bil dolžan v Avstriji odpreti s.p.

⁵⁸ Npr. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, Direktiva Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, Direktiva Sveta z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem

- tedenski počitek minimalno 24 neprekinjenih ur za vsako 7-dnevno obdobje poleg 11 ur dnevnega počitka (5. člen)
- povprečno število delovnih ur ne sme preseči 48 ur na teden (6. člen)
- plačan dopust za vsaj 4 tedne na leto (7. člen)
- dodatno varstvo za nočno delo (8. do 12. člen)

V 18. členu direktive je določeno, da se lahko bodisi s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na nacionalni ali regionalni ravni, bodisi skladno s pravili, ki jih le ti določijo, s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na nižji ravni določi odstopanja od členov 3, 4, 5, 8 in 16. Vendar pa so odstopanja od teh členov dovoljena pod pogojem, da se delavcem dodeli enakovreden nadomestni počitek ali da se jim v izjemnih primerih, kadar zaradi objektivnih razlogov to ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

Pomembna je tudi Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjena med ETUCUNICE in CEEP. Bistveni določbi te direktive sta načelo nediskriminacije in ukrepi za preprečevanje veriženja pogodb za določen čas. Načelo nediskriminacije določa, da se delavce zaposlene za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov. Ukrepi, s katerimi se preprečuje veriženje pogodb za določen čas so naštet v določbi 5. Država lahko uvede enega ali več od naslednjih ukrepov: a) obnovitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je možna le, če obstajajo objektivni razlogi, ki upravičujejo obnovitev, b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb - čas in c) omejeno število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij. Slovenija je izbrala ukrepa a) in b), s tem ko ZDR-1 v drugem odstavku 55. člena določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Zahtevam direktive verjetno⁵⁹ sledi tudi ZŠpo-1, s tem ko v 60. členu določa, da lahko športnik ali strokovni delavec pri istem delodajalcu sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši od deset let. Pravo EU torej kljub temu, da ima EU le podporno pristojnost, pomembno posega na področje dela in zaposlovanja športnih trenerjev. Sicer so najpomembnejši pravni vir še vedno nacionalni zakoni, ki pa morajo upoštevati zahteve direktiv EU, ki včasih močno presegajo v svobodo države pri urejanju delovnopravnih vprašanj.

4.2 PRIPOROČILO MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA O DELOVNIH RAZMERJIH ŠT. 198

Najpomembnejše predpise s področja mednarodnega delovnega prava sprejema Mednarodna organizacija dela (MOD)⁶⁰. Na področju ugotavljanja obstoja delovnega razmerja je pomembno Priporočilo MOD o delovnih razmerjih št. 198 (v nadaljevanju; Priporočilo MOD št. 198)⁶¹, ki sicer ni zavezujoče, vendar lahko nudi oporo kot dodatno argumentacijsko orodje. Pomaga nam videti širšo sliko. Problemi delovnopravnega položaja športnih trenerjev so namreč podobni tudi v drugih dejavnostih.

⁵⁹ Vprašanje, ki se postavlja je, ali obdobje desetih let še zasleduje namen zaradi katerega je bila sprejeta direktiva – t.j. preprečitev zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas z veriženjem pogodb.

⁶⁰ Angleško International Labour Organisation (ILO)

⁶¹ Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006)

Priporočilo št. 198 je sad zavedanja, da je zaščita delavskih pravic v delovnopravnih zakonih, drugih predpisih in kolektivnih pogodbah običajno povezana z vprašanjem obstoja delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Vprašanje, kdo je in kdo ni v delovnem razmerju, je postalo problematično predvsem v zadnjih nekaj desetletjih kot rezultat velikih sprememb v sami organiziranosti delovnega procesa. Problem se kaže pri sprejemanju zakonodaje, ki skuša kar najboljše nasloviti te spremembe - torej pri odločitvah zakonodajalca v posameznih državah komu nuditi delovno pravno varstvo in v kakšnem obsegu naj se delovno varstvo nudi. Na podlagi desetletij prizadevanj za primerno ureditev in širitev delovno pravnega varstva za tiste ljudi, ki ga potrebujejo, sploh glede na spremembe v organiziranosti delovnega procesa v zadnjih desetletjih, je MOD leta 2006 sprejela Priporočilo št. 198, ki zajema:

- oblikovanje in izvajanje nacionalne politike s kontrolo v primernih časovnih intervalih in, če je potrebno, sprejemanje ustreznih zakonov in predpisov z namenom zagotovitve učinkovite zaščite za delavce, ki opravljajo delo v okviru delovnega razmerja;
- opredelitev z ustreznim seznamom meril ali je določeno razmerje delovno razmerje ali ni, glede na dejstva povezana s samim izvajanjem dela in oblikami plačila delavcu, ne glede na to kako je to razmerje opredeljeno v kateri koli pogodbi ali sporazumu sklenjenem med dvema strankama⁶²
- in vzpostavitev ustreznega mehanizma ali uporabo enega izmed že obstoječih mehanizmov za spremljanje dogajanja na trgu dela in organizacije dela tako, da bi lahko pripravili priporočila o sprejetju in izvajanju ukrepov, ki se nanašajo na delovno pravno varstvo.⁶³

V priporočilih MOD iz leta 2006 je pojem delovnega razmerja obravnavan zelo široko, da bi se omogočilo ukrepanje proti lažnemu samozaposlovanju. Za ugotovitev, ali delovno razmerje obstaja ali ne, se je treba osredotočiti predvsem na dejstva v zvezi z dejavnostmi zaposlenega in njegovim plačilom, ne glede na to, kako je razmerje opredeljeno, npr. v pogodbenih določbah. Skrito delovno razmerje obstaja, če delodajalec delavca obravnava tako, da prikrije njegov dejanski pravni status zaposlenega, in če lahko pogodbeni pogoji ogrozijo zaščito, do katere so zaposleni upravičeni.⁶⁴

V luči Priporočila št. 198 bo tako v našem primeru ugotavljanja ali gre pri nogometnih trenerjih oziroma trenerjih v športu na sploh za sodelovanje s klubom v obliki delovnega razmerja ali ne, bistveno vprašanje kakšno je dejansko stanje (vsebina dogovora in sodelovanja) med trenerjem in

⁶² Skladno s 13. točko drugega poglavja Priporočila so indikatorji obstoja delovnega razmerja naslednji: dejstvo, da se delo opravlja pod navodili in nadzorom druge osebe, da je delavec del procesa organizacije podjetja, da mora delavec delo opraviti osebno, da se delo opravlja v okviru določenega delovnega razporeda ali v vnaprej dogovorjenih določenih prostorih, delo traja določeno časovno obdobje in ima določeno kontinuiteto, da delo zahteva razpoložljivost delavca v določenem času ali da delo vključuje pripomočke, materiale ali drugo strojno opremo, ki so last naročnika dela, da delavec prejema periodično plačilo za delo, da takšen dohodek delavcu predstavlja glavni vir ali pretežni vir zaslužka, da se delavcu priznava pravica do tedenskega počitka (npr. za vikend) ali pravica do letnega dopusta in odsotnost poslovnega tveganja za delavca pri opravljanju dela. To vse so dejavniki, ki nakazujejo na to, da gre pri določenem delu za obstoj delovnega razmerja. Za več glej Priporočilo MOD št. 198, dostopno na:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

⁶³ Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, European Labour Law Network (ELLN), March 2013

⁶⁴ Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe (mnenje na lastno pobudo), številka 2013/C 161/03, poročevalec: Martin SIECKER

klubom.⁶⁵ Ne glede na to kako bosta trener in klub poimenovala njuno sodelovanje, bo potrebno pogledati na dejansko in vsebinsko obliko sodelovanja, kakšne so njune medsebojne pravice in obveznosti in glede na materijo sodelovanja ugotoviti ali gre za delovno razmerje, civilno pravno sodelovanja ali morda za kakšno drugo obliko sodelovanja, ki bo morala ali uživa delno delovno pravno varstvo.

Omenjeno pravilo, prednost obstoja dejstev pred poimenovanjem s strani pogodbenih strank, postavlja tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Skladno z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom ZDR-1. To pomeni, da tudi ZDR-1 dosledno spoštuje smernice Priporočila št. 198 in tako ne daje možnosti sklenitve različnih civilno pravnih sodelovanj med trenerjem in klubom, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Novi ZŠpo-1 tudi sledi takšni ureditvi in zahteva sklenitev delovnega razmerja s športniki in športnimi delavci, kadar so podani elementi delovnega razmerja. Preučevanje obstoja elementov delovnega razmerja bo res da specifično glede na vsak primer posebej, ampak tudi na splošno lahko začrtamo neke smernice ali gre za elemente delovnega razmerja med določenimi oziroma najbolj običajnimi oblikami sodelovanja med klubom in trenerjem, kar bomo tudi v našem projektu poskusili storiti.

Ob razpravi pri sprejemanju Priporočila št. 198 v okviru MOD in uvedbi kategorije kvazi-zaposlenih (ekonomsko odvisnih oseb) v različnih nacionalnih pravnih sistemih se je izpostavilo tudi vprašanje potrebnosti zagotavljanja delovno pravne zaščite vsem tistim osebam, ki opravljajo delo za drugo osebo, ne glede na obliko sodelovanja ali formalnega poimenovanja. Temeljna dilema v zvezi z razvojem sodobnega delovnega prava je tako, ali naj se ohrani razlikovanje med podrejenimi delavci na eni strani in samostojnimi pogodbeniki na drugi strani, ali pa naj delovno pravo ureja vsa razmerja, v katerih se opravlja delo.⁶⁶

⁶⁵Doktrina *Falsanominatio non nocet*. pa tako ali tako na splošno velja tudi v slovenskem pravnem redu, npr. glej sodbo VSL0071047 z dne 11.11.2015

⁶⁶Darja Senčur Peček, Kdo je delavec? Who is an employee?, Anali PAZU-Letnik 1, leto 2011, številka 2

5 NESKLADNOST ZŠPO-1 Z USTAVO IN PRAVOM EU?

Z Zšpo-1, še posebej z njegovimi delovnopravnimi določbami, so najbolj nezadovoljni v Sindikatu športnikov Slovenije (SŠS). Ob sprejemu zakona 30. maja 2017 je predsednik SŠS napovedal ustavno presojo zakona, zbiranje podpisov za začetek referendumskega postopka in odločilni veto državnega sveta. Prav tako naj bi obvestili Evropsko komisijo in Mednarodno organizacijo dela. Odločilni veto v državnem svetu ni bil izglasovan, prav tako je SŠS zamudil rok za začetek zbiranja podpisov za referendum o Zšpo-1.⁶⁷ Ostale možnosti (ustavna presoja, obvestitev Evropske komisije in obvestitev MOD) pa ostajajo na voljo. Vendar pa MOD nima pravnih mehanizmov, ki bi ob morebitni neskladnosti nacionalne zakonodaje z relevantnimi konvencijami zagotovili njihovo spoštovanje. Zato se bomo v tem delu na kratko opredelili do skladnosti delovnopravnih določb Zšpo-1 z Ustavo in pravom EU ter poskušali ugotoviti, kakšni so postopki, do katerih bi lahko prišlo pred Ustavnim sodiščem in Evropsko komisijo v zvezi z morebitno neskladnostjo. Skladnost s konvencijami MOD pa bomo pustili ob strani.

Ustavna presoja Zšpo-1

Da ustavno sodišče opravi vsebinsko presojo ustavnosti izpodbijane določbe zakona, je potrebno izpolniti določene procesne predpostavke. Z vidika procesnih predpostavk obstaja velika razlika med zahtevo in pobudo. Zahtevo lahko poda samo upravičeni predlagatelj. Med upravičene predlagatelje iz 23.a člena Zakona o Ustavnem sodišču (ZUstS)⁶⁸ spadajo tudi reprezentativni sindikati za območje države za posamezno dejavnost ali poklic. Vendar pa SŠS ni reprezentativen sindikat⁶⁹, zato lahko vloži le pobudo.

Pri pobudi je poleg drugih procesnih predpostavk (popolnost vloge, pristojnost Ustavnega sodišča in pravočasnost) potrebno izkazati pravni interes, ki je neposreden in konkreten. Konkretnost pomeni, da predlagatelj mora izkazati, da bi ugoditev pobudi privedla do spremembe njegovega pravnega položaja. Neposrednost pa je podana, kadar predpis neposredno posega v pravice, pravne interese oz. v pravni položaj pobudnika. Kadar predpis ne posega neposredno v pobudnikov pravni položaj, mora pobudnik najprej izčrpati vsa pravna sredstva zoper posamični akt, ki neposredno posega v njegov pravni položaj, nato pa hkrati z ustavno pritožbo vložiti pobudo za oceno ustavnosti.⁷⁰

V našem primeru je vprašljivo, ali je podan konkreten pravni interes SŠS, ker Zšpo-1 ne posega v njegov pravni interes, ampak pravni interes zaposlenih v športu. Vendar pa bi lahko pobudo vložil tudi eden od članov SŠS, ki bi na podlagi Zšpo-1 sklenil pogodbo o zaposlitvi. Zšpo-1 bi tako posegal konkretno v njegov pravni interes. Vendar pa bi moral izkazati tudi neposrednost pravnega interesa. 59. člen Zšpo-1 ne učinkuje neposredno, ampak le posredno prek pogodbe o zaposlitvi, ki je sklenjena na njegovi podlagi. Tako bi moral član SŠS najprej izčrpati vsa pravna sredstva zoper sodbo

⁶⁷ 12.a člen Zakona o referendumu in ljudski iniciativi (ZRLI): »Zahteva za razpis referenduma iz 12. člena tega zakona se vloži v sedmih dneh po sprejemu zakona.«

⁶⁸ Zakon o Ustavnem sodišču (ZUstS), Uradni list RS, št. 64/07 – uradno prečiščeno besedilo in 109/12.

⁶⁹ Seznam reprezentativnih sindikatov vodijo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ): http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatoev/

⁷⁰ Jadranka Sovdat, Praktikum za Ustavno procesno pravo, (2. spremenjena in dopolnjena izdaja) Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, str. 111-114.

delovnega sodišča, pred katerim bi uveljavljal svoje pravice iz pogodbe o zaposlitvi in zatrjeval protiustavnost zakona o športu, sodišče pa mu ne bi ugodilo.

Poleg pravnega interesa je pri pobudi (za razliko od zahteve) treba izkazati tudi to, da pobuda ni očitno neutemeljena in da je od odločitve Ustavnega sodišča pričakovati rešitev pomembnega pravnega vprašanja.⁷¹

Pri pobudi tako obstajajo pomembne prepreke, ki bi lahko onemogočile, da bi Ustavno sodišče meritorno odločalo o skladnosti ZŠpo-1 z Ustavo. Če bi pobudniku te prepreke uspelo premagati, potem bi dobil priložnost izkazati neustavnost ZŠpo-1.

V primeru meritorne presoje ZŠpo-1 bi se pobudnik verjetno skliceval na 14. člen Ustave, ki ureja enakost pred zakonom. Predvidevamo, da bi uveljavljali neenakopravno ureditev za področje športa v primerjavi z drugimi področji. Logika bi bila naslednja: zaposleni v športu so v bistveno enakem položaju kot zaposleni v drugih panogah, zato bi zakonodajalec moral za razlikovanje imeti utemeljen razlog, ki pa ga ni izkazal. Gre za predvidevanje, ki ga je treba natančneje preveriti in ugotoviti, kakšne so možnosti za uspeh presoje ustavnosti.

Prvi odstavek 14. člena Ustave določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Drugi odstavek pa določa, da so vsi pred zakonom enaki. Prvi odstavek pride v poštev, kadar zakonodajalec razlikuje na podlagi določene osebne okoliščine. V primeru zaposlovanja v športu se različno obravnavanje ne nanaša na nobeno osebno okoliščino, zato prvi odstavek 14. člena ne pride v poštev. Pobudnik bi se tako moral sklicevati na splošno enakost pred zakonom, ki jo ureja drugi odstavek 14. člena.

Načelo splošne enakosti pred zakonom po ustaljeni praksi Ustavnega sodišča⁷² »zavezuje zakonodajalca, da bistveno enake položaje obravnava enako [bistveno različne pa različno]. Če zakonodajalec bistveno enake položaje ureja različno [ali pa bistveno različne enako], mora za razlikovanje [ali pa enako obravnavo] obstajati razumen razlog, ki izhaja iz narave stvari.«⁷³ Ustavno sodišče je v takih primerih vzpostavilo t.i. test razumnosti, ki je sestavljen iz več pogojev. Prvič mora »razlikovanje [enako obravnavanje] služiti ustavno dopustnemu cilju [(namenu)]«, drugič »mora biti ta cilj [(namen)] v razumni povezavi s predmetom urejanja v predpisu« in tretjič »mora biti uvedeno razlikovanje primerno sredstvo za doseg tega cilja«. ⁷⁴ Za presojo o tem, katere podobnosti in razlike v položajih so bistvene, je torej treba izhajati iz predmeta pravnega urejanja. Poleg položajev, ki ju primerjamo med seboj, pomeni predmet pravnega urejanja tretji element primerjave (*tertium comparationis*) – to je vrednostno merilo primerjave, glede na katero dva položaja primerjamo med seboj.«⁷⁵

Zgornja pravna pravila, ki jih je vzpostavilo Ustavno sodišče, bi moral pobudnik aplicirati na položaj zaposlenih po zakonu o športu. Najprej se je treba vprašati, kaj je predmet urejanja, glede na

⁷¹ Glej 26. člen Zakona o Ustavnem sodišču.

⁷² Glej npr. odločbi U-I-147/12, 29. maj 2013, in U-I-85/14, 22. maj 2014.

⁷³ U-I-147/12, 29. maj 2013, §19.

⁷⁴ U-I-147/12, 29. maj 2013, §19.

⁷⁵ U-I-147/12, 29. maj 2013, §19.

katerega se potem ocenjuje bistveno podobnost oz. različnost položajev. Predmet urejanja, ki ga je treba vzeti v obzir, je delovnopравни položaj zaposlenih. Naslednje vprašanje je, ali gre pri zaposlovanju v športu za različen položaj kot pri zaposlovanju na drugih področjih. Po našem mnenju sta si delo, ki izpolnjuje elemente delovnega razmerja, in se opravlja na področju športa in delo, ki izpolnjuje elemente delovnega razmerja in se opravlja na drugih področjih, z vidika delovnopravnega položaja v bistvenem enaka. Če povemo drugače: če se nekdo na področju športa prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca je njegov položaj v bistvenem enak položaju osebe, ki se na nekem drugem področju prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Za delovnopравни položaj oz. pravice, ki jih posameznik pri opravljanju svojega dela ima (kar je predmet pravnega urejanja), je po našem mnenju bistvena danost elementov delovnega razmerja. Seveda obstajajo razlike v naravi dela med zaposlenim v športu in zaposlenimi na drugih področjih, vendar te razlike po našem mnenju z vidika predmeta pravnega urejanja niso bistvene.⁷⁶

Bistveno enake položaje je treba urejati v bistvenem enako. Ugotoviti je treba, ali ZŠpo-1 zadosti tej zahtevi. ZŠpo-1 delovnopравни položaj zaposlenih obravnava različno od ZDR-1, ker v 59. členu dopušča odstopanja od ZDR-1. Ne gre za malenkostna odstopanja, ampak za razlike, ki pomembno vplivajo na delovnopравни položaj zaposlenega (drugi odstavek 59. Člena ZŠpo-1). Te razlike smo opisali v poglavju 3.2 tega dokumenta.

Gre torej za ureditev dveh v bistvenem enakih položajev, ki sta urejena različno. V takem primeru je treba uporabiti test razumnosti, s katerim preverimo, ali je tako razlikovanje razumno in s tem ustavno dopustno. Najprej se preverja, ali razlikovanje služi ustavno dopustnemu cilju. Iz zakonodajnega gradiva smo razbrali cilj, ki ga je zakonodajalec v zvezi z drugim odstavkom 59. člena ZŠpo-1 navedel - prilagoditev delovnopravnega položaja specifikam v športu (časovna omejenost kariere poklicnih športnikov, odvisnost uspeha od celotne ekipe pri kolektivnih športih in vezanost delovnega časa na koledar tekmovalj panožnih športnih zvez, manjša podrejenost športnikov ter delavcev v športu z delodajalci). Prilagoditev specifikam v športu je sicer lahko ustavno dopustni cilj, vendar pa je vprašljivo, ali je obrazložitev, ki jo podaja predlagatelj zakona, zadostna in utemeljena.⁷⁷ Cilj mora biti v razumni povezavi s predmetom urejanja v predpisu. Predmet pravnega urejanja je delovnopравни položaj delavcev v športu. Verjetno lahko trdimo, da je prilagoditev delovnopravnega položaja specifikam v športu v razumni povezavi s predmetom pravnega urejanja. Nazadnje pa mora biti uvedeno razlikovanje primerno sredstvo za doseg tega cilja. Primernost sredstva za doseg cilja je podana, če se z izbranim sredstvom zasledovani cilj da doseči. Vprašati se je torej treba, ali drugačna ureditev delovnopravnega položaja v športu lahko odgovori na specifične dela v športu. Odgovor je verjetno pritrdilen.

Verjetno je torej, da bi ZŠpo-1 (oziroma njegov sporni 59. in 60. člen) prestopil presojo ustavnosti, če bi vlada (ali zakonodajalec) ustrezno utemeljila in obrazložila ustavno dopustni cilj, ki se ga z ukrepom zasleduje. Zavedamo se, da je bila naša preučitev izida morebitne ustavne presoje ZŠpo-1 pred

⁷⁶ Obstajajo pa tudi poklici, kjer je celo narava dela zelo podobna naravi dela nogometnega trenerja. Tak primer je učitelj športne vzgoje. Tako učitelj športne vzgoje kot nogometni trener z otroki izvajata športne aktivnosti, skrbita za njihov športni razvoj in jih vsaj do neke mere tudi vzgajata.

⁷⁷ V zvezi s tem odziv Zakonodajno-pravne službe- DZ Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Pojasnila v zvezi z mnenjem Zakonodajno-pravne službe k Predlogu zakona o športu 09.05.2017

Ustavnim sodiščem premalo poglobljena, da bi lahko z gotovostjo trdili, kakšen bi bil izid ustavne presoje. Bolj podrobna analiza bi presegala cilje našega projekta.

Postopek zaradi neizpolnitve obveznosti zaradi neskladnosti ZŠpo-1 s pravom EU

Obvestilo Evropske komisije, ki ga napovedujejo v SŠS, ima smisel le, če bi SŠS uspelo izkazati, da je ZŠpo-1 v neskladju s pravom EU. Zato je treba najprej preveriti, ali obstajajo argumenti, ki bi potrdili neskladnost delovnopravnih določb ZŠpo-1 s pravom EU.

Kot je bilo omenjeno v poglavju o pravu EU, področje dela in zaposlovanja ureja predvsem nacionalno pravo. Vendar pa obstajajo tudi direktive EU, ki so relevantne za to področje. To sta predvsem Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjena med ETUCUNICE in CEEP.

ZŠpo-1 urejanje delovnega časa ter zagotavljanje odmorov in počitkov (torej področje, ki ga ureja Direktiva 2003/88/ES) v 59. členu prepušča v svobodno urejanje pogodbenima strankama pogodbe o zaposlitvi. ZŠpo-1 ne vsebuje nobenih omejitev pogodbene svobode delavca in delodajalca na tem področju. To pomeni, da se lahko stranki dogovorita tudi o nižjem varstvu, kot ga nudita ZDR-1 in Direktiva 2003/88/ES. Lahko bi se npr. dogovorili, da trener nima pravice do odmora med delovnim časom, čeprav direktiva zahteva, da se vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, zagotovi pravico do odmora. Taka pogodbena svoboda je v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES, ki vzpostavlja minimalni standard, ki ga države morajo zagotoviti. Direktiva ne omogoča nižjega, dovoljuje pa višji standard varstva. Direktiva sicer vsebuje možnost, da se s kolektivnimi pogodbami določi odstopanje od nekaterih določil, če se delavcem dodeli enakovreden nadomestni počitek, vendar to ne pomeni, da je državam članicam dovoljeno področje, ki ga pokriva direktiva, urediti manj ugodno od ureditve, ki jo vsebuje direktiva.

ZŠpo-1 bi bil lahko v neskladju tudi z Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjena med ETUCUNICE in CEEP. Direktiva določa ukrepe, s katerimi se preprečuje veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Kot enega od možnih ukrepov določa najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb za določen čas. Ta ukrep v slovenski pravni red (poleg 55. člena ZDR-1) prenaša tudi ZŠpo-1, ki v 60. členu določa, da lahko športnik ali strokovni delavec pri istem delodajalcu sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši od desetih let. Vendar pa se v zvezi s tem poslavlja vprašanje, ali obdobje desetih let še zasleduje namen, zaradi katerega je bila sprejeta direktiva – t.j. preprečitev zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas z veriženjem pogodb. Zagotovo obstajajo dobri argumenti, s katerimi bi SŠS lahko izkazal, da namena s tako določbo ni mogoče doseči.

Neskladje oz. vsaj potencialno neskladje ZŠpo-1 s pravom EU torej obstaja. Z obvestilom oziroma zahtevo, v kateri se prijavijo kršitve prava EU⁷⁸, naslovljeno na Evropsko komisijo (EK), bi SŠS lahko dosegel, da bi EK v skladu s 258. členom PDEU proti Sloveniji sprožila postopek zaradi neizpolnitve obveznosti. Vendar pa je to njena diskrecijska pravica, kar pomeni, da EK proti Sloveniji ni dolžna ukrepati. Cilj postopka je varstvo splošnega interesa spoštovanja prava EU in ne interes posameznika

⁷⁸ Zahtevo se lahko vloži na obrazcu po elektronski poti; obrazec je dostopen na: http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/complaint_form_en.htm

ali interes EK. Ključno je torej, da posameznik prepriča EK, da je interes spoštovanja prava EU ogrožen in le-ta bo začela postopek.

Postopek se začne s tem, da Komisija pošlje državi članici pisni opomin, v katerem od nje zahteva, naj pojasni, zakaj obveznosti ni izpolnila, in naj odpravi kršitev. Če država članica kršitve ne odpravi, ji EK pošlje obrazloženo mnenje (*avis motivé, reasoned opinion*) v katerem določi rok za izpolnitev obveznosti. Če država ne izpolni obveznosti v roku, lahko EK na Sodišču Evropske unije (SEU) vložijo tožbo zaradi neizpolnitve obveznosti. Spet gre za diskrecijo EK, ki je nič ne zavezuje, kdaj bo vložila tožbo in ali se bo za to sploh odločila. V primeru, da sodišče pritrdi stališčem EK, izda ugotovitveno sodbo, s katero se ugotovi nezakonitost. Država tako mora izvršiti to sodbo in svoje pravo uskladiti s pravom EU. Način uskladitve je prepuščen državi. Če država tega ne stori, oziroma to stori neustrezno, EK pošlje pisni opomin in da državi možnost, da obrazloži, zakaj sodbe ni izvršila. V primeru, da država še vedno ne odpravi kršitve prava EU in obrazložitev EK ne prepriča, lahko na podlagi drugega odstavka 260. člena PDEU, EK vložijo tožbo na SEU zaradi nespoštovanja sodbe. Ponovno gre za diskrecijo EK. Sodišče obsodi državo članico na pavšalni znesek in/ali⁷⁹ denarno kazen. Sankcije se povečujejo dokler kršitev ni odpravljena.

⁷⁹ Za mnoge sporna interpretacija besedice »ali« v zadevi Sodišča EU C-304/02 z dne 12. julij 2005

6 Primerjalno pravna analiza zaposlovanja nogometnih trenerjev

6.1 NEMČIJA

V Nemčiji se za delovno pravna razmerja v športu uporablja splošno veljavna delovnopravna zakonodaja. Posebnega zakona o športu, ki bi kot *lex specialis* delovnopravni položaj deležnikov v športu urejal drugače, ne poznajo.⁸⁰ Športni trenerji svoje delo opravljajo na več podlagah: za ekipne športe je značilna pogodba o zaposlitvi za določen čas, pri posamičnih športih pa so trenerji pogosto samostojni podjetniki ali pa imajo sklenjene *podjemne pogodbe* (Dienstvertrag - Par. 611 ff. BGB), ki so še posebej značilne za osebne trenerje.⁸¹ Tako v amaterskem kot v profesionalnem športu pri trenerjih prevladujejo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogosto za obdobje enega leta.⁸²

Elementi delovnega razmerja niso predpisani z zakonodajo, ampak so jih razvila nemška sodišča. Za obstoj delovnega razmerja se zahteva, da oseba dela na podlagi pogodbe zasebnega prava in da mora v zameno za plačilo delati po navodilih delodajalca. Vsi profesionalni nogometaši so po nemškem pravu delavci.⁸³ Enako bi še toliko bolj morale veljati za trenerje, čeprav podatka, ki bi našo domnevo potrdil nismo našli.

Omembe vredna je tudi zadeva Müller, ki jo trenutno rešujejo nemška sodišča, in bi utegnila močno vplivati na nemški, če ne celo evropski nogomet. Temeljno vprašanje te zadeve je, ali specifičen položaj športa predstavlja utemeljen razlog, ki upravičuje sukcesivno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Sodišče prve stopnje je dosodilo v prid Heinza Müllerja, bivšega vratarja prvoligaša FSV Mainz 05 in določilo transformacijo pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas. Drugostopenjsko sodišče pa je sprejelo diametralno nasprotno stališče in dovolilo sukcesivno sklepanje pogodb za določen čas brez transformacije. Tožnik se je obrnil na zvezno delovno sodišče, ki pa o zadevi še ni odločilo.⁸⁴ Odločitev je pomembna ne le za nogometaše, ampak tudi za druge (predvsem) ekipne športnike in trenerje. Utegnila bi vplivati ne le na Nemčijo, ampak tudi na druge države članice EU, saj načelno prepoved sklepanja sukcesivnih pogodb o zaposlitvi za določen čas vsebuje Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP. Na podlagi te direktive so države članice dolžne preprečevati sukcesivno sklepanje pogodb za določen čas, vendar pa v ta namen lahko uporabijo

⁸⁰Czycholl; Kessler; Stefanova-Behlert; Stumpfrock: *How to protect the employer's interests after the termination of employment contracts – aspects of labour law in general and sports law in particular – National Report of Germany*, URL: <http://london.aija.org/wp-content/uploads/2015/07/8-National-Report-Germany-20150212.pdf>, str. 15.

⁸¹Schnee: *Study on the legal framework on employment contracts in 4 EU Member States (Germany, Spain, Great Britain and Italy) for sport workers not being professional sports men and women*, URL: http://www.cebrel.cz/dokums_raw/planet_labor_study.pdf, str. 11-17.

⁸²Prav tam, str. 13.

⁸³Czycholl, Kessler, Stefanova-Behlert, Stumpfrock: *How to protect the employer's interests after the termination of employment contracts – aspects of labour law in general and sports law in particular – National Report of Germany*, URL: <http://london.aija.org/wp-content/uploads/2015/07/8-National-Report-Germany-20150212.pdf>, str. 14 - 15.

⁸⁴Bolj podrobno o tej zadevi: Demeulemeester, Vantighem: *The legality of fixed-term employment contracts in European professional football – The Müller case and beyond*, URL: https://www.lawinsport.com/articles/employment-law/item/the-legality-of-fixed-term-employment-contracts-in-european-professional-football-the-mueller-case-and-beyond?category_id=113.

različne ukrepe. V Nemčiji je določeno, da je čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (oziroma več sukcesivnih pogodb o zaposlitvi za določen čas) lahko največ 2 leti⁸⁵. Kadar obstajajo utemeljeni objektivni razlogi, pa se od tega lahko odstopi. V zadevi Müller je drugostopenjsko sodišče te utemeljene objektivne razloge našlo v: negotovosti kluba glede časovnega okvira v katerem bo nogometaš lahko opravljal delo (možnost poškodb, prihod novega trenerja, kateremu igralec ne bo več ustrezal, razumevanje, stanje v ekipi), potrebi kluba, da konstantno spreminja ekipo (kupi nove igralce, dodaja igralce mladinskega pogona), potrebi javnosti po spremembah v igralskem kadru ... Dejstvo pa je, da obstajajo tudi proti argumenti in da stališče drugostopenjskega sodišča ni tako trdno kot se morda sprva zdi.⁸⁶

6.2 ŠPANIJA

Pravno ureditev na področju zaposlovanja v športu ureja Zakon o delavcih (1985), ki ga dopolnjuje Kraljevi dekret (1006/1985), ki velja posebej za športnike in strokovne športne delavce. Po Zakonu o delavcih so ključni elementi delovnega razmerja prostovoljno opravljanje dela, plačilo, odvisnost in nadrejenost delodajalca. Možne pogodbe so naslednje: za nedoločen čas, za določen čas, za izobraževanje in učenje, za prakso⁸⁷.

Glede na sodno prakso in Kraljevi dekret (1006/1985) v športu niso dovoljene pogodbe za določen čas, saj je njihovo delo preveč odvisno od rezultata, kar velja za trenerje, pomočnike trenerjev, koordinatorje in fizioterapevte. V to kategorijo ne spadajo maserji, klubski zdravniki, skrbniki igrišča in trenerji, katerih naloga je učenje, ki ni usmerjeno v tekmovanje.⁸⁸

Delovno razmerje profesionalnih nogometnih trenerjev se lahko prekine samo, če so izpolnjeni pogoji, določeni iz Zakona o delavcih ali iz Kraljevega dekreta, to je: sporazumno, s potekom pogodbe, s smrtjo, s hujšo poškodbo, z ekonomsko krizo v klubu in z upokojitvijo športnika.

6.3 DANSKA

Danska delovnoppravna zakonodaja velja za eno od najbolj fleksibilnih v Evropi, zanjo je značilna močna vloga sindikatov, ki se pogajajo z delodajalci o pogojih dela, zato niti ne obstaja univerzalnega pravnega akta, ki bi pokrival splošna določbe o delu. Eno od bistvenih načel danskega delovne zakonodaje je načelo »flexsecurity.« Tako je npr. zaposlene zelo enostavno odpustiti, kajti enotnega in univerzalnega zakona, ki ureja delovno razmerje, torej prekinitev delovnega razmerja, odpravnine, obstoj in dolžino odpovednega roka, ni.

Delovna razmerja v Kraljevini Danski so urejena z več akti, najpomembnejši so naslednji⁸⁹:

⁸⁵Enako določbo ima tudi naš ZDR-1 (drugi odstavek 55. člena ZDR-1).

⁸⁶Demeulemeester, Vantghem: *The legality of fixed-term employment contracts in European professional football – The Müller case and beyond*, URL: https://www.lawinsport.com/articles/employment-law/item/the-legality-of-fixed-term-employment-contracts-in-european-professional-football-the-mueller-case-and-beyond?category_id=113.

⁸⁷Zakon o delavcih (1985), núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618, BOE-A-1985-17108, dostopno na: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>

⁸⁸Koldo Irurzun Ugalde. Estudio sobre la actividad desarrollada en los clubs y entidades deportivas sin animo de lucro. Guía sobre la regularización laboral y del voluntariado en el deporte base, 2005.

⁸⁹Evald, Employment Relationship at National Level: Denmark, v: *Regulating Employment Relationships in Professional Football: A comparative Analysis*, Sports Law and Policy Centre, 2014, str. 116-117

Zakonom št. 240 iz marca 2010 o delodajalčevih obveznostih obvestitve o pogojih iz pogodbe oziroma delovnega razmerja⁹⁰, katerega bistvo je, da mora delodajalec pisno obvestiti o pogojih delovnega razmerja delavca. Te pogoji so na primer kraj dela, ime delodajalca, opis dela, začetek dela, kako je z dopustom, odpoved pogodbe, plačilo, delovni čas in podobno. Zakon velja za vsako delo, ki traja več kot en mesec, delo pa se opravlja več kot osem ur na teden, kar pomeni, da zaobjame tudi trenerje. Po tem zakonu mora delodajalec obvestiti trenerja tudi o kakršnihkoli sponzorskih pogodbah, pravicah na podobi, disciplinskih postopkih ipd. Kazen za nespoštovanje zakona je finančna globa.

Zakon št 81 s 3. februarja 2009 o pravnem razmerju med delodajalcem in zaposlenim ("salaried employees")⁹¹ je poseben akt, ki ureja samo razmerja zaposlenih, ki opravljajo pisarniško ali tehnično delo oziroma nadzorujejo delo drugih. Kljub odsotnosti sodne prakse Evald meni, da trenersko delo samo po sebi ne spada v krog teh oseb, velja pa za tiste trenerje, ki vodijo oz. koordinirajo delo drugih npr. pomočnikov.⁹² Bistvo zakona je, da dogovori med delodajalcem in delavcem, ki odstopajo od določ zakona in so v škodo trenerja, niso veljavni.

Zakon št. 1177 z 9. oktobra 2015 o dopustu⁹³, podobno kot zakon št. 81 določa, da dogovor o dopustu med strankama, ki odstopa od določbe zakona v škodo zaposlenega, ni veljaven. Vsak zaposleni ima pravico do pet tednov dopusta, od tega najmanj 15 zaporednih dni dopusta med majem in oktobrom.

Zakon št. 1349 z 16. decembra 2008 o prepovedi diskriminacije⁹⁴.

Medtem, ko za profesionalne igralce obstaja posebna standardna pogodba, pripravljena s strani danske nogometne zveze (DBU), nogometni trenerji nimajo take pogodbe. Razmerje med trenerji in klubi tako urejajo omenjeni delovnopravni akti, pravna načela in določbe v njihovih individualnih pogodbah.⁹⁵ Neuspešnost ekipe je pogost razlog odpovedi sodelovanja, pri čemer je pogodba lahko prekinjena na dva načina. Prvič, na podlagi določb Zakona št. 81 ali pa na podlagi kršitve pogodbe. Omenjeni akt, ki kot rečeno ne pokriva vseh trenerjev, določa minimalni odpovedni rok, opredeljuje kdaj je odpoved utemeljena, kdaj ima trener pravico do nadomestila in podobno. Trener, ki je hkrati koordinator, ima enomesečni odpovedni rok oziroma trimesečni, če pride do odpovedi po šestih mesecih dela v klubu, v primeru odpovedi s strani delodajalca. Če pogodbo odpoved delavec, ima trener enomesečni odpovedni rok. Če je trener zaposlen v klubu več kot eno leto, mora biti odpoved razumno utemeljena glede na trenerjevo vedenje ali okoliščine kluba. V primeru neupravičene odpovedi mora klub plačati trenerju nadomestilo. Prekinitev pogodbe iz razloga slabih športnih rezultatov je upravičen razlog.⁹⁶

Če trener krši pogodbo, lahko klub odpove pogodbo brez odpovednega roka, hkrati pa je upravičen do nadomestila za škodo, ki jo je trener s svojo kršitvijo povzročil. V primeru nezakonite odsotnosti s

⁹⁰Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet [1](#)LBK nr 240 af 17/03/2010

⁹¹Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, LBK nr 81 af 03/02/2009

⁹²Evald, Halgreen, *SportsLaw in Denmark*, WoltersKluwer, 2016, Del II, pog. 2, 55

⁹³Lov om ferie, LBK nr 1177 af 09/10/2015

⁹⁴Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., LBK nr 1349 af 16/12/2008

⁹⁵Evald, Halgreen, *SportsLaw in Denmark*, WoltersKluwer, 2016, Del II, pog. 2, 56

⁹⁶Evald, Halgreen, *SportsLaw in Denmark*, WoltersKluwer, 2016, Part II, ch. 2, 57-58

treninga ali samovoljnega odhoda s treninga ima klub pravico do nadomestila najmanj v višini polovice mesečnega plačila trenerja.⁹⁷

Po statutu DBU o sporih med trenerji in klubi odloča arbitražno sodišče DBU, zato sodne prakse na temo delovnega razmerja praktično ni.⁹⁸

Na Danskem med drugim obstaja Sindikat nogometnih trenerjev (DTU), ki je član Evropskega združenja zvez nogometnih trenerjev (AEFCA) in ima okoli 1500 članov. Članom sindikat med drugim nudi tudi pravno pomoč. Po podatkih pravnega svetovalca DTU, velik del trenerjev, sploh tistih iz manjših klubov, plačilo dobiva preko navideznih stroškov, ki jih imajo v zvezi z opravljanjem treningov, medtem ko samo delo trenerja opravljajo »prostovoljno«. Neobdavčeni dodatki/nadomestila, ki jih lahko nogometni klubi plačajo prostovoljnemu delavcu (manager, trener) določa danski davčni organ. V letu 2017 mednje spadajo naslednji stroški: stroški telefona in interneta: do 2.350,00 DKK na leto, administrativni stroški do 1.400 DKK na leto, nakup in vzdrževanje športnih oblačil največ 1.950 DKK na leto, za delo športnega sodnika največ 250 DKK na tekmo (največ 500 DKK na dan), transportni stroški (višina je odvisna od prevoznega sredstva ter skupne vsote prevoženih kilometrov), dodatni stroški za obroke na enodnevni prireditvi izven kraja treniranja, ki trajajo najmanj 5 ur, nočitve in dnevnice. Plačilo stroškov ni predmet obdavčitve, trenerji pravzaprav opravljajo delo na črno. Prav zaradi "prostovoljne" narave te zaposlitve obstaja problem nepredvidljivega odpuščanja brez odpovedanega roka in brez nadomestila.⁹⁹ Do opravljanja dela (nogometnega) trenerja se je opredelil tudi danski davčni organ (SKAT), ki je v svojih Pravnih smernicah 2017-1 objavil obrazložitev, da se za prostovoljne delavce v organizaciji, ki jim pripada povrnitev teh stroškov, štejejo predvsem trenerji, sodniki in koordinatorji. Izpostavili pa so tudi, da so dohodek trenerjev in koordinatorjev v organizacijah, ki so plačani, obdavči po splošnih pravilih o obdavčenju plač.¹⁰⁰

Po podatkih DBU je na Danskem 2.428 trenerjev, ki imajo eno od licenc za nogometnega trenerja (M2, UEFA-M, UEFA-C, UEFA-B, UEFA-A, UEFA-PRO, UEFA Elite Youth A Licence), od tega ima 617 trenerjev licenco UEFA-A in 118 UEFA-Pro licenco. DBU ocenjuje, da je na Danskem od 250-300 nogometnih trenerjev, ki se z nogometom ukvarjajo profesionalno, torej jim zaslužek iz dela nogometnega trenerja predstavlja glavni oziroma izključni dohodek. Omenjeni trenerji po besedah predstavnika DBU v večini niso člani sindikatov, temveč se sami pogajajo s klubi o pogojih dela. Povsem običajno je, da si pri tem tako klubi kot trenerji pomagajo z odvetniki. Trenerji, ki sklenejo delovno razmerje, so obdavčeni enako kot ostali zaposleni po danski zakonodaji. Pogodbe se večinoma sklepajo za dve sezoni. Sogovornik z DBU je omenil, da če se pogodba prekine pred iztekom obdobja, za katerega je bila sklenjena, ima trener določen odpovedani rok oziroma prejme odpravnino v višini preostalih še neizplačanih plač do konca dogovorjenega obdobja ali pa celo znesek, ki je višji od tega.¹⁰¹

⁹⁷Consolidation Act No. 81 of 3 February 2009 on the Legal Relationship between Employers and Salaried Employees, section 4.

⁹⁸Evald, Employment Relationship at National Level: Denmark, v: *Regulating Employment Relationships in Professional Football: A comparative Analysis*, Sports Law and Policy Centre, 2014, str. 125

⁹⁹Carl Nicolaisen, pravni svetovalec DTU, osebna korespondenca, 21.2.2017

¹⁰⁰SKAT, Den juridiske vejledning 2017-1, C.A.3.4.13 U lønnede medhjælpere mv. eller ulønnede bestyrelsesmedlemmer i foreninger

¹⁰¹Petrom Rudbæk, tehnični direktor DBU, osebna korespondenca, 22.2.2017

DIF, danski olimpijski komite in športna zveza, ki je krovna organizacija športnih zvez na Danskem, (članica je tudi DBU) je pripravila vzorec pogodbe o sodelovanju med športnimi trenerji in športnimi organizacijami. Pripravili so več različni vzorcev, tako za trenerje, ki delo opravljajo prostovoljno, kot tudi odplačno ter pogodbo v angleščini. DTU je vzorec pogodbe objavila na svojih spletnih straneh in spodbuja uporabo vzorca pogodbe, saj poudarja, da jih večkrat kontaktirajo trenerji, ki niso sklenili pisne pogodbe in imajo težave pri izterjavi plačila oziroma niso dogovorjeni o nadaljevanju dela po koncu sezone. Načeloma je običajno, da se pogajanja o nadaljevanju sodelovanja med klubom in trenerjem začnejo s prvim junijem.¹⁰² Predstavnik DBU je medtem izpostavil, da se pogajanja pri profesionalnih trenerjih začnejo približno pol leta pred iztekom pogodbe, veliko trenerjev pa ima določbe o tem vključene že v sami pogodbi. Tudi DBU deli mnenje, da je vzorec pogodbe dober, vendar pa profesionalni trenerji velikokrat potrebujejo bolj individualne in specifične pogodbe, za to se za uporabo vzorca redkeje odločajo.¹⁰³

DBU je pripravila tudi Statut amaterskega nogometa, kjer so določena pravila, kdaj se določen trener šteje kot amaterski. Zato, da nogometni trener obdrži status amaterskega trenerja, razen prejemkov določenih v statutu, za svoje delo ne sme prejemati nobenih plačil nagrad ali druge vrste nadomestil.¹⁰⁴ Trener, brez da bi izgubil amaterski status, lahko prejme: največ 36,000 DKK bruto v koledarskem letu, če nima licence, največ 60,000 DKK bruto, če ima licenco DBU B1 (ali primerljivo licenco), največ 75,000 DKK bruto, če ima licenco DBU M1 (ali primerljivo licenco), največ 90,000 DKK bruto, če ima licenco DBU B (ali primerljivo licenco)¹⁰⁵, največ 150,000 DKK bruto, če ima licenco DBU A (ali primerljivo licenco)¹⁰⁶, največ 225,000 DKK bruto, če ima licenco DBU P (ali primerljivo licenco).¹⁰⁷ Poleg tega vsem pripadajo tudi potni oziroma drugi stroški, ki jih vsako leto določi danski davčni organ in so neobdavčeni (opredeljeno zgoraj).¹⁰⁸

6.4 HRVAŠKA

Na Hrvaškem je delovnopравни položaj trenerjev urejen z Zakonom v športu, ki je bil sprejet januarja 2007. Ta zakon ne vsebuje definicije katere trenerje lahko kategoriziramo kot profesionalne oziroma vrhunske trenerje. Po analogiji gre za trenerja, ki skupaj s športnikom dosega vrhunske rezultate na mednarodnih tekmovanjih (npr. na svetovnem prvenstvu) v profesionalnem in amaterskem športu. Poleg Zakona o športu, delovnopравни položaj trenerja na Hrvaškem ureja Zakon o delu (Zakon o radu) in Obligacijski zakonik (Zakon o obveznih odnosih). V hrvaškem nogometu je status delno urejen s Pravilnikom o statusu trenerjev, ki je bil sprejet s strani izvršnega odbora HNS.¹⁰⁹

¹⁰²Carl Nicolaisen, pravni svetovalec DTU, osebna korespondenca. 21.2.2017

¹⁰³Peter Rudbæk, tehnični direktor DBU, osebna korespondenca, 22.2.2017

¹⁰⁴ DBU, Amatørbestemmelser for fodbold, § 1.

¹⁰⁵ustreza UEFA-B licenci

¹⁰⁶ustreza UEFA-A licenci

¹⁰⁷ustreza UEFA-PRO licenci

¹⁰⁸DBU, Amatørbestemmelser for fodbold, § 4.

¹⁰⁹Primorac, Vuković: *Pravni položaj vrhunskog trenera u hrvatskom sportnom pravu*, Zb.Prav.fak. Sveuč.Rij. (1991), v. 34, št.2, str. 995

Položaj trenerja po hrvatskem Zakonu o športu

Po 5. členu hrvatskega Zakona o športu¹¹⁰ so trenerji fizične osebe, tako kot športniki, osebe, ki so usposobljene za delo v športu, managerji in uradne osebe, ki sodelujejo na športnih tekmovanjih. Vse te osebe so iz delovnoppravnega vidika v športu enakovredne in se njihov položaj rešuje na podoben način. V 9. členu Zakona o športu so definirane pristojnosti in naloge trenerja. Trener je oseba, ki pripravlja in izvaja trenažni proces, športno rekreacijo ali izobraževanje v športu. Trener mora biti strokovno usposobljen najmanj z nazivom prvostopenjskega trenerja skladno s posebnim predpisom. Zakon v tem členu določa, kdo sploh lahko opravlja trenerski posel. Ključni pogoj je izobrazba oziroma potrdilo o strokovni usposobljenosti, ki jo trener pridobi z usposabljanjem na krovni organizaciji posamezne športne panoge.

Urejenost trenerskega področja z akti HNS

Temeljni akt hrvatske nogometne zveze je tako kot v primeru NZS statut. Z vidika urejanja položaja trenerjev v hrvatskem nogometu pa je avtonomni predpis Pravilnik o statusu trenerjev (Pravilnik)¹¹¹, ki je bil sprejet avgusta leta 2012. Trenerji so po 1. členu Pravilnika razvrščeni v štiri kategorije, ki so določene s strani FIFE in UEFA in veljajo za vse nogometne zveze po svetu. Te kategorije so: Trener PRO, trener A, trener B in trener C. 2. člen pravilnika trenerje loči na profesionalne in amaterske. Pravilnik nalaga obveznost zbiranja trenerskih pogodb medobčinskim zvezam (Županijski nogometni savezi) oz. HNS, in sicer po ključu organizatorja tekmovanja (medobčinske zveze imajo poverjena nižje ligaška tekmovanja). Drugi odstavek 7. člena Pravilnika govori, da se HNS na pobudo Združenja hrvatskih klubov 1. in 2. lige, obvezuje objaviti obrazec oziroma tipsko pogodbo o profesionalnem in amaterskem treniranju. Omenjena obrazca vključujeta pravni minimum pravic trenerja, ki se s pogodbo ne morejo zmanjšati. Poleg tega so s pravilnikom predpisani tudi načini prenehanja veljavnosti pogodbe, in sicer:

- 1) s pretekom pogodbe
- 2) z razveljavitvijo ali prekinitvijo s strani Arbitražnega sodišča HNS (pristojno za reševanje sporov)
- 3) z enostransko prekinitvijo ali sporazumnim dogovorom

Pravilnik v 10. členu določa tudi, kateri pogoji morajo biti izpolnjeni, če želi trener skleniti dogovor o sodelovanju z drugim klubom pred iztekom pogodbe. Poleg tega pravilnik v 12. členu določa, da je v primeru sporov med klubom in trenerjem, za njihovo reševanje pristojno Arbitražno sodišča HNS.

¹¹⁰Zakon o športu, „Narodne novine“, broj: 71/06, 150/08 (Uredba), pročišćeni tekst zakona NN 71/06, 150/08, 124/10, 124/11, 86/12, 94/13, 85/15 in 19/16 z dne 09.08.2015.

¹¹¹HNS, Pravilnik o statusu trenera, URL: http://hns-cff.hr/files/documents/old/155-Pravilnik_o_statusu_trenera.pdf.

Tipski pogodbi: Pogodba o profesionalnem treniranju in pogodba o treniranju

HNS se je s Pravilnikom obvezal pripraviti in objaviti obrazec oziroma tipsko pogodbo o sodelovanju med klubom in trenerjem profesionalcem ali amaterjem. Svojo obveznost je izpolnil z objavo dveh tipskih pogodb: pogodbe o profesionalnem treniranju in pogodbe o treniranju. Pravice in obveznosti trenerja profesionalca in trenerja amaterja so različne, kar je logično, saj gre za različno naravo pogodbe. Profesionalni trener lahko s klubom sklene pogodbo o profesionalnem treniranju ali pogodbo o delu. 3. člen tipske pogodbe trenerja profesionalca določa osnovne obveznosti trenerja, ki so skladne z nalogami naštetimi v Zakonu o športu. Poleg tega tipska pogodba zajema druge obveznosti trenerja do kluba (pojavljanje v javnosti, nošenje klubske opreme, itd.), način izplačevanja nadomestila in kraj, kjer trener opravlja svojo dejavnost.¹¹²

S podpisom pogodbe o profesionalnem treniranju se pogodbeni stranki dogovorita o trajanju pogodbe in višini nadomestila za opravljanje trenerskega dela. Z 9. členom so določeni načini prekinitve sodelovanja s trenerjem. Z vidika socialne varnosti trenerja je pomemben predvsem del, ki določa upravičenost do odškodnine v višini 25% zneska od dneva sporazumne prekinitve pogodbe do konca trajanja pogodbe. Ta znesek trener prejme ob prekinitvi pogodbe v primeru, ko zaradi napredovanja njegove ekipe v višji rang tekmovanja ne izpolnjuje več pogojev oziroma nima več ustrezne licence za vodenje ekipe. V primeru izpada v nižji rang tekmovanja, ki ga vodijo medobčinske zveze, lahko klub enostransko prekine pogodbo s profesionalnim trenerjem, pri čemer trener ni upravičen do odškodnine. Obe strani se s pogodbo zavezuje, da bosta spore reševali sporazumno ali preko Arbitražnega sodišča HNS. Za reševanje vprašanj, ki niso določena s to pogodbo se uporabljajo predpisi Pravilnika in drugi predpisi HNS, splošni akti kluba in subsidiarno Zakon o športu. Skratka, profesionalni trener v primeru sklenitve pogodbe ni delavec v klubu, ampak nastopa kot fizična oseba, ki samostojno opravlja športno dejavnost in je vpisan v register športnih dejavnosti.¹¹³

S pogodbo o amaterskem treniranju se klub poleg izplačila plače obvezuje odvesti davek in plačati dajatve za trenerja, s katerim je bila sklenjena pogodba. Amaterska pogodba ne vsebuje »klavzule« po kateri ima klub pravico prekiniti pogodbo, v primeru izpada v nižji rang tekmovanja na ravni medobčinskih zvez. Poleg tega pri amaterski pogodbi ni subsidiarne uporabe predpisov Zakona o športu, ampak samo predpisov Obligacijskega zakonika.¹¹⁴

¹¹²HNS, Obrasci: Ugovor o profesionalnom i amaterskem treniranju, URL:<http://hns-cff.hr/hns/propisi-i-dokumenti/>, str. 1-3.

¹¹³Prav tam.

¹¹⁴Prav tam.

7 ANALIZA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA DELOVNEGA MENTORJA Z VIDIKA OBSTOJA ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA

7.1 TRENUTNI DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ DELOVNEGA MENTORJA

Da bi ekipa študentov dobila kar najbolj avtentičen pogled na delo našega delovnega mentorja, nogometnega trenerja samostojnega podjetnika, katerega pravni položaj ta projekt izboljšuje, je bilo ključno najprej pridobiti njegovo mnenje o trenutnem delovnopravnem in dejanskem položaju. Zato je delovni mentor pripravil kratek opis svojega dela, s katerim se nadaljuje naše poročilo.

»V nogometnem klubu sem kot samostojni podjetnik pogodbeno vezan za določeno obdobje (eno leto). Glede na to, da imam kot profesionallec v klubu kar nekaj obveznosti (vodenje dveh selekcij in izvajanje individualnih treningov), moj aktivni čas na igrišču povprečno znaša 95 pedagoških ur (treningi, tekmovanja). Poleg izvajanja treningov za pripravo na posamezno enoto porabim 1 uro. Za mesečno beleženje prisotnosti, analizo opravljenega dela in ostale administracije (mesečna poročila, sprotna organizacija, statusi športnikov, priprave, mednarodni turnirji...) porabim približno 4 ure. Vzporedno z navedenimi podatki, je prisotna tudi vsakodnevna komunikacija z ostalimi strokovnimi delavci v klubu in starši otrok, kar je težko časovno opredeliti.

V mojem primeru povprečni delavni dan zgleda tako, da v dopoldanskem času pripravim načrt za posamezno enoto, opravim nujne telefonske pogovore, kjer poizkušam s sodelavci rešiti probleme, ki se pojavljajo sproti. Čas, ki mi ostane, poizkušam izkoristiti za raziskovanje novosti v nogometu (branje strokovne literature, preučevanje nogometnih treningov, tekem, opazovanje delovanja drugih ekip, komunikacija z ostalimi trenerji ...). Poleg tega v dopoldanskem času dvakrat na teden izvajam individualne treninge. Popoldne sledi večurno izvajanje treningov na igrišču, zvečer pa opravim še krajšo analizo dnevnega dogajanja.

Trenersko delo ima svoje prednosti, vendar so prisotne tudi slabosti povezane z usklajevanjem osebnega/družinskega življenja. V svojem primeru, poleg delovnih obveznosti, vsakodnevno zjutraj otroke pospremim v vrtec in jih ponovno vidim sredi dneva, ko jih grem iskat, če mi čas to dovoljuje. Zvečer jih redkokdaj vidim zaradi poznega prihoda domov. S partnerko imava nasproten urnik, tako da se dnevno za kratek čas vidiva zjutraj, mogoče sredi dneva (izmenjava si varstvo otrok), in potem zopet v večernih urah. Prednost je, da lahko v primeru zdravstvenih težav otrok, otroci lahko dopoldne ostanejo pri meni doma in zato partnerki večinoma ni potrebno izkoriščati bolniške odsotnosti iz dela. V primeru, da to ni mogoče, poiščeva druge rešitve. Narava mojega in dela partnerke nam omogoča, da obdobje, ko treningov ni (zimski, poletni premor) izkoristimo za skupen dopust, vendar smo omejeni na določen termin. Slabost je tudi, da zaradi popoldanskih obveznosti velikokrat nisem prisoten pri popoldanskemu preživljanju časa družine in posledično izpustim, tudi kakšno prireditve-dogodek, ki se odvija v vrtcu. Zaradi tega vsak prosti dan, ki ga imam, poizkušam čim bolj izkoristiti z družino in za lastne dejavnosti, ki me veselijo.

Moja osebna izkušnja s statusom samostojnega podjetnika (s. p.) je zelo pozitivna. Res je, da je vse odvisno od doslednosti in plačilne odgovornosti delodajalca, toda zaenkrat v tem smislu še nisem imel slabe izkušnje. Kot s. p. Imam do dopolnjenega šestega leta starosti enega otroka, pravico uveljavljati znižano plačilo prispevkov. Prav tako sem lahko ob rojstvu otrok uveljavil pravico 15 dni

plačnega očetovskega dopusta. Glede bolniške nimam izkušenj, saj smo si v primeru odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov kolegi vedno priskočili na pomoč in tako ni bilo posebnega problema tudi glede izplačila delodajalca. Problem se je pokazal pri najemu stanovanjskega kredita, saj so pogodbe kratkoročne (v najboljšem primeru tri leta) in banke na podlagi tega niso hotele ponuditi kredita. Kot s. p. moram mesečno plačevati prispevke za: pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo, zaposlovanje. Pripravo nalogov, knjigovodstvo in letni obračun (bilanca) mi ureja računovodski servis, sam moram poskrbeti za izdajo računov delodajalcu, izpolnjevanje potnih nalogov (ti prinašajo največ stroškov, ki jih imam), shranjevanje računov, ki gredo v stroške s. p.-ja, in redno dostavljanje dokumentov računovodskemu servisu. Davčno osnovo ugotavljam na podlagi dejanskih prihodkov in odhodkov. Za administracijo in vodenje s.p.-ja vzporedno porabim približno 6 ur na mesec, stroški z računovodskim servisom mesečno znašajo približno 60 eur.

Moje delo je, vsake toliko časa, nadzorovano s strani vodje mladinskega pogona. Pri strokovnem delu na igrišču moram slediti smernicam, ki so v skladu s filozofijo strokovnega vodstva, vendar imam svobodo pri izbiri vaj.

7.2 POVZETEK VSEBINE POGODBE DELOVNEGA MENTORJA Z NOGOMETNIM KLUBOM

Delovni mentor nam je v pregled poslal pogodbe, ki jih je imel sklenjene z nogometnimi klubi. Za namene projekta smo se osredotočili na zadnjo veljavno. Gre za pogodbo, ki mu jo je klub posredoval po elektronski pošti, vendar je trener nikoli ni podpisal. Čeprav pogodba ni bila podpisana, pa daje okvir, ki nam pomaga razumeti, kakšno je v konkretnem primeru razmerje med trenerjem in klubom. Zato je ta pogodba podlaga za preučevanje delovnopravnega položaja delovnega mentorja.

V uvodnih členih pogodbe je opredeljeno, da se trener zavezuje za štiriletno treniranje dveh selekcij. Dejansko je trener zavezan za enoletno sodelovanje, predmet pogodbe pa je treniranje dveh selekcij.

V pogodbi so opredeljene naloge trenerja ter obveznosti kluba. Pogodba se dotakne še obveznosti v zvezi z odnosi z mediji, določa pa tudi, da si vse stroške trener krije sam, da sam plačuje davke in prispevke ter da v primeru bolezni ali poškodb sam zagotovi zamenjavo.

7.3 ARGUMENTI ZA (NE)OBSTOJ ELEMENTOV DELOVNEGA RAZMERJA

Da bi prišli do kar najbolj pravilnega zaključka glede obstoja elementov delovnega razmerja v primeru delovnega mentorja, smo se odločili poiskati argumente, ki utemeljujejo obstoj delovnega razmerja in argumente, ki jim nasprotujejo. Po posameznih elementih delovnega razmerja smo soočili argumente za eno in drugo stran in na koncu na podlagi tehtanja vseh argumentov sprejeli odločitev o (ne)obstoju delovnega razmerja.

Kot že navedeno, elemente delovnega razmerja določa ZDR-1 v 4. členu. Delovno razmerje obstaja, če gre za prostovoljno vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, pri čemer delo opravlja odplačno, osebno, nepretrgano ter po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Vendar se vsako delo, ki ga posameznik ali trener v športu opravlja, še ne šteje za delovno razmerje, ampak mora subjekt, ki opravlja delo, kumulativno izpolnjevati vse elemente delovnega razmerja. Če eden od elementov delovnega razmerja ni podan, potem delovno razmerje ne obstaja.

7.3.1 Nepretrgano opravljanje dela

Pogodba delovnega mentorja določa, da se pogodba sklepa za obdobje štirih let, in sicer od 1. januarja do 30. junija vsako leto z možnostjo podaljšanja. Gre torej za dolgoročno sodelovanje, kar nakazuje, da je izpolnjen element nepotrganega opravljanja dela. Vendar pa iz opisa dela, ki ga je pripravil delovni mentor izhaja, da je pogodbeno vezan le za obdobje enega leta. Po zaključku sezone je delovni mentor do začetka nove sezone prost, torej pri njem vsako leto prihaja do prekinitve dela. V primeru nogometnih trenerjev prihaja do krajših prekinitev dela med koncem nogometne sezone in začetkom nove, običajno v mesecu juliju in avgustu. Trajanje prekinitve je odvisno od kluba do kluba in starosti moštva. Vendar pa te prekinitve po našem mnenju niso take narave, da bi kazale na to, da trener ne opravlja dela nepretrgano. Prekinitve ob koncu sezone je bolj podobna dopustu, katerega glavni namen je, da se delavec odpočije in si nabere novih moči. Poleg tega pa že samo enoletno sodelovanje trenerja s klubom utemeljuje element nepretrganosti dela. Če pa bi prihajalo do pogostejših prekinitev dela, potem ne bi bil izpolnjen pogoj nepretrganega opravljanja dela. Vendar pa so te prekinitve dela drugačne narave, kot je na primer prekinitve dela zaradi bolezni ali poškodbe. Pri nogometnem treniranju je delo trenerja vpeto v potek tekmovalne sezone, ki poteka kontinuirano. To pomeni, da trenerji sredi sezone ne morejo svojega dela prekiniti in ga nadaljevati šele čez čas. Morebiti bi lahko pretrgano opravljanje dela utemeljevali pri selektorjih državnih reprezentanc. V nogometu namreč tekom sezone obstaja več reprezentančnih premorov. Če bi bilo izkazano, da selektor svoje delo opravlja zgolj v teh obdobjih, bi šlo za pretrgano opravljanje dela. Vendar pa v praksi selektorji delajo nepretrgano, saj morajo spremljati igranje svojih varovancev in igralcev ekip, proti katerim bodo igrali naslednje tekme, pripraviti taktiko ipd.

Po zgornjem razmisleku je torej jasno, da je v primeru delovnega mentorja podano nepretrgano opravljanje dela.

7.3.2 Prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces

Delavec postane z vključitvijo v podjetje njegov sestavni del, delodajalec pa ima dolžnost, da zagotavlja delovna sredstva, material, prostor, potreben kapital, delo drugih delavcev... Delovni mentor ne opravlja dela s svojimi delovnimi sredstvi, saj je v njegovi pogodbi določena obveznost, da lastnino naročnika in kluba (nepremičnine, inventar, športna oprema in druge premičnine) uporablja kot dober gospodar in na tem premoženju ne povzroča škode. Delo v prevladujoči meri opravlja v prostorih delodajalca, pri razporejanju terminov treningov pa je odvisen od zasedenosti igrišč. Delovni mentor je po pogodbi zavezan spoštovati splošne in druge akte ter pravilnike kluba, delovati mora tako, da s svojimi ravnanji (tudi v zasebnem življenju) ščiti ugled in interes kluba ter spoštuje avtoriteto vodilnih funkcionarjev in sklenjene sponzorske pogodbe. Vse navedeno kaže na to, da je delovni mentor s sklenitvijo pogodbe prostovoljno postal del organiziranega delovnega procesa, ki ga sam ne vodi in ne upravlja.

7.3.3 Osebno opravljanje dela

Delavec, ki je v delovnem razmerju, delo opravlja sam, osebno in ne more svojih delovnih nalog prenesti na tretjo osebo, kot to običajno lahko stori izvajalec pri podjemni pogodbi. Osebna narava dela se kaže predvsem v členu pogodbe, ki določa: "Pogodbene stranke ne smejo pravic in obveznosti iz te pogodbe prenesti na novo osebo, razen v primeru pisnega soglasja vseh" in v določilu, da mora v primeru bolezni ali poškodbe - torej v izjemnih okoliščinah, priskrbeti zamenjavo, ki bo primerljiva njemu. Slednja določba sicer ni značilna za klasično delovno razmerje, kjer mora delodajalec poskrbeti, da so nadomesti začasno odsotnega delavca. Vendar sama po sebi še ne more utemeljiti,

da ni podan element osebnega opravljanja dela. Zadnji del te določbe je celo argument za osebno opravljanje dela, saj govori o zamenjavi, ki je primerljiva njemu samemu tj. trenerju.

Postavlja se sicer bolj teoretično vprašanje, ali bi bil obstoj delovnega razmerja izključen, če bi iz razmerja med trenerjem in klubom ali klavzul v pogodbi izhajalo, da je klubu pomemben zgolj rezultat (npr. napredovanje članske ekipe v naslednjem letu v prvo ligo, ne bi pa bilo pomembno, kako bo to trener dosegel – samostojno, s pomočjo tretjih oseb ali pa z delegiranjem vodenja trenerskih zadev tretji osebi, on pa bo ekipo vodil le formalno). V takem primeru bi lahko zatrjevali, da ne gre za osebno opravljanje dela in da predmet pogodbe ni delo/aktivnost, ampak rezultat. Tako razmerje bi kazalo na obligacijo rezultata in ne obligacijo prizadevanja, sploh če je plačilo trenerja odvisno od doseženega rezultata¹¹⁵. Bistvena razlika med delovnim razmerjem in pogodbo civilnega prava je ravno v obligacijski vsebini pogodbe. Pri pogodbi civilnega prava gre običajno za obligacijo rezultata, medtem ko ima delavec pri pogodbi o zaposlitvi obligacijo prizadevanja. Vendar pa je tako razmerje v praksi izjemno malo verjetno oziroma neverjetno. Čeprav bi bilo v pogodbi zapisano, da mora trener s svojo ekipo napredovati v višji rang tekmovanja ali pa da mora ob koncu sezone zasedati eno od mest v zgornjem delu lestvice, to ne pomeni, da gre za obligacijo rezultata. Trener ima še vedno obligacijo prizadevanja – daje na razpolago svojo delovno aktivnost, ki je sicer usmerjena v doseg rezultata, vendar ni predmet pogodbe ta rezultat, ampak njegovo prizadevanje za doseg tega rezultata. Poleg tega doseg rezultata . tj. napredovanja sploh ni izključno v njegovi moči. Izjemoma bi pod ostrimi in verjetno neživiljenjskimi predpostavkami, kot so bile predstavljene zgoraj, lahko utemeljevali neosebno opravljanje dela, vendar si tako situacijo drugje kot v teoriji težko zamislimo.

Pri presoji tega elementa je pomembno tudi, kdo nosi poslovno tveganje. Za podjemno pogodbo je značilno, da poslovno tveganje nosi izvajalec dela, pri pogodbi o zaposlitvi pa to tveganje ostaja na delodajalcu in se ne prenaša na delavca. V primeru nogometnih trenerjev poslovno tveganje nosijo klubi. Neuspeh kluba lahko zmanjša možnosti pridobitve sponzorskih sredstev, zniža število vpisanih otrok v nogometno šolo itd. kar močno vpliva na poslovno sposobnost kluba. Vodstvo kluba mora skrbeti za upravljanje z denarnimi sredstvi, pridobivanjem poslovnih partnerjev itd., kar pomeni, da je poslovalno tveganje kluba, odgovornost vodstva kluba in ne posameznega trenerja. Nobeden od teh dogodkov neposredno ne vpliva na položaj trenerja na drugačen način, kot v klasičnem gospodarskem sektorju – možnost znižanja plačila ali odpuščanje iz poslovnega razloga. Neposredno trener ni odgovoren in pristojen za samo poslovanje kluba. Torej, trener pri opravljanju svojega dela na nosi poslovnega tveganja v večji meri kot običajni delavci. To pa je glavni razlikovalni element med podjemno pogodbo, kjer je naročniku pomemben zgolj končni rezultat in delovnim razmerjem, kjer gre za obligacijo prizadevanja.

Delovni mentor torej delo opravlja osebno, saj ga ne more poveriti drugemu brez soglasja kluba, prav tako pa ne nosi poslovnega tveganja, kot je to značilno za podjemno pogodbo, kjer narava dela ni osebna in se delo lahko poveri drugi osebi. Podan je torej element osebnega opravljanja dela.

7.3.4 Opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca

Najbolj kompleksen je element navodil in nadzora delodajalca. Ugotoviti je potrebno, ali gre pri trenerju za dajanje navodil delodajalca in organizacijo delovnega procesa s strani delodajalca ali pa

¹¹⁵S tem ni mišljen dodatek za delovno uspešnost, ampak bi bilo celotno plačilo ali njegov pretežen del vezan na rezultat.

vse to opravlja po svojih zamislih in odločitvah delavec (trener) sam. Pri tem je potrebno biti pozoren tudi na to, kako intenziven nadzor s strani kluba se izvaja nad trenerjem. V primerih, ko bo trener popolnoma svoboden pri organizaciji in načinu dela, razporejanju svojega delovnega časa ter organizaciji dela po svojih lastnih zamislih in idejah s strani kluba pa ne bo deležen nadzora, bo to kazalo na elemente civilno pravne pogodbe, kjer sta si pogodbeni stranki med seboj prirejeni. Za delovno razmerje je ključno, da delavec s strani nadrejenega kontinuirano pridobiva navodila v zvezi s tem, kako in na kakšen način naj opravlja delo v delovnem procesu. Sama organizacija poteka delovnega procesa pa je namreč pri pogodbi o zaposlitvi na strani delodajalca.

Vsebina razmerja, ki kaže na to, da delovni mentor opravlja delo po navodilih in nadzorom delodajalca, je razvidna iz več točk v pogodbi delovnega mentorja, kjer so podrobneje definirane obveznosti trenerja. To so: delovni mentor si niti ne organizira sam dela, niti si samostojno ne razporeja delovnega časa, pri delu je dolžan spoštovati navodila in sklepe, ki jih sprejme vodstvo kluba, s svojim delom odgovarja vodstvu kluba, vezan je na navodila strokovnega vodje mladinskega pogona ter dolžan obiskovati delovne sestanke, vodji mladinskega pogona mora pisno poročati o talentiranih igralcih, po navodilih vodstva kluba je dolžan redno pošiljati mesečna poročila o poteku aktivnosti in izvršenih obveznostih, v skladu s sklepi strokovnega sveta kluba mora pripraviti letni program dela, načrte treningov, pisna poročila in analize za svojo ekipo, omejen je pri izbiri športnih oblačil, v skladu z navodili vodstva kluba je zavezan sodelovati pri reklamnih aktivnostih kluba, prav tako pa je na splošno dolžan upoštevati in se ravnati po navodilih vodstva kluba.

Osebna podrejenost se kaže tudi v nezmožnosti, da trener enostransko odpove pogodbo, ki jo nasprotno lahko klub odpove iz kateregakoli razloga. Delovni mentor opravlja delo le za enega »naročnika«. V pogodbi je tudi izrecno določeno, da mora biti prost vseh obveznosti do drugih konkurenčnih klubov, kar trenerjem onemogoča, da hkrati opravljajo delo v drugih klubih in ga v veliki meri postavlja v podrejen položaj.

Vendar pa iz delovnega mentorja ter pogodbe izhaja tudi, da sam pripravi letni program dela, načrtov in treningov ter sam organizira in vodi treninge in tekme. Delovni mentor je torej pri organizaciji dela do neke mere samostojen. Sam oblikuje vsebinski potek treningov, sam odloča, kdaj si bo vzel čas za načrtovanje treningov, sam sestavi letni program treningov.

V vsakem konkretnem primeru je treba pretehtati, ali prevladajo elementi samostojnosti ali nadzora in navodil. Bolj kot bo trener pri svojem delu samostojen in svoboden pri določanju načina in tehnike treniranja, same organizaciji poteka dela in manj kot bo moral poročati klubu o svojem delu ter jim pisati poročila in analize, bolj bo to kazalo na elemente civilno pravnega razmerja in ne na delovno razmerje.

V našem primeru do neke mere sicer obstaja samostojnost pri delu delovnega mentorja. Vendar pa je delovni mentor v bistvenem delu svoje aktivnosti podvržen nadzoru in navodilom delodajalca. Res je, da klub ne kontrolira vseh vidikov njegovega dela, vendar element opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca tega niti ne zahteva. Obstoj tega elementa delovnega razmerja je še toliko bolj upravičen, če upoštevamo, da je v današnjem zahodnem svetu vedno manj klasičnih (tovarniških) delavcev, ki bi svoje delo opravljali brez kakršnekoli samoiniciativnosti in samostojnosti, ampak bi zgolj upoštevali navodila nadrejenih. Če bi ta element delovnega razmerja zahteval nadzor in dajanje navodil v zvezi z vsemi vidiki dela delavca, bi delovno pravo izgubilo svoj pomen, saj bi se varstvo pogodbe o zaposlitvi omejilo na zelo ozek krog delovno aktivnega prebivalstva.

7.3.5 Odplačno opravljanje dela

Pri plačilu gre za najmanj sporni element, saj je delo, ki ga opravlja delovni mentor plačano s strani kluba do 20. dne v mesecu. Torej gre za plačilno razmerje, ki je primerljivo plačilnemu razmerju pri pogodbi o zaposlitvi, zato je tudi ta element delovnega razmerja podan.

7.3.6 Sklep

Elementi delovnega razmerja so podani. Delovni mentor bi torej v skladu s 13. členom ZDR-1 moral imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Iz vsega navedenega lahko sklepamo, da gre v primeru delovnega mentorja za »prikrito samozaposlitev«, sodišče pa v takšnih primerih delavcem prizna delovno razmerje za nedoločen čas. Kljub temu pa smo za potrebe teorije in drugih primerov sodelovanja nogometnega trenerja s klubom, preučili še druge argumente, ki bi lahko vplivali na sklep o obstoju delovnega razmerja.

7.3.7 DRUGI ARGUMENTI ZA (NE)OBSTOJ DELOVNEGA RAZMERJA

Slovenska sodišča so že ugotovila, da so v primeru dela nogometnih trenerjev izpolnjeni vsi elementi obstoja delovnega razmerja.¹¹⁶ Prav tako je o primerljivi zadevi izdal odločbo tudi Delovni inšpektor. Inšpektorat za delo Republike Slovenije je v eni od slovenskih panožnih zvez pri nadzoru odredil prepoved opravljanja dela nekaterih delavcev na podlagi pogodbe civilnega prava, saj je ugotovil, da narava in pogoji dela teh delavcev vsebuje vse elemente delovnega razmerja¹¹⁷

Delovni mentor pogodbe ni podpisal. Za obstoj delovnega razmerja ni pomembno, ali je prišlo do sklenitve pisne pogodbe. Delovno razmerje v našem primeru obstaja, čeprav stranki pogodbe pisne pogodbe nikoli nista podpisali. Če stranki namreč nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena ZDR-1, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (četrti odstavek 17. člena ZDR-1).

Na obstoj delovnega razmerja ne vpliva niti dejstvo vpisa v razvid zasebnih športnih delavcev. Tudi, če bi delovni mentor delo opravljal kot zasebni športni delavec, to obstoja delovnega razmerja ne bi izključevalo.¹¹⁸ V sodbi VIII Ips 321/2009 z dne 6. septembra 2011 je Vrhovno sodišče namreč poudarilo, »da se formalni status samostojnega novinarja in delavca v delovnem razmerju pojmovno ne izključujeta, saj tega ne preprečuje posebna ureditev položaja samostojnih novinarjev. Zato ni ovir, da samostojni novinar, ki je vpisan v razvid samostojnih novinarjev, ne bi mogel skleniti tudi pogodbe o zaposlitvi (oziroma ni ovire tudi za priznanje delovnega razmerja) kot pogodbe o trajnem razmerju. Veljavna zakonodaja tega ne prepoveduje, ZDR pa ne glede na formalno obliko razmerja vzpostavlja celo domnevo delovnega razmerja, če obstajajo elementi tega razmerja.«¹¹⁹ Mutatis mutandis zgornje stališče Vrhovnega sodišča velja tudi za zasebnega športnega delavca, ki je vpisan v razvid zasebnih športnih delavcev, saj sta si položaja samostojnega novinarja in zasebnega športnega delavca v bistvenem podobni.

V primeru delovnega mentorja so elementi delovnega razmerja sicer podani. Vendar pa delovno razmerje formalno ne obstaja, saj delovni mentor delo opravlja na podlagi statusa samostojnega podjetnika. Če se delo opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava, preko študentskega servisa, s. p. itd., med delavcem in delodajalcem pa ni soglasja o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, se delovno

¹¹⁶Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 34/2011 z dne 17. februarja 2011

¹¹⁷ Odločba Inšpektorata za delo Republike Slovenije št. 06112-518/2015 z dne 22.9.2015

¹¹⁸V zvezi s tem glej poglavje XXXXXXX (tam kjer govorimo o zasebnem športnem delavcu)

¹¹⁹Sodba Vrhovnega Sodišča VIII Ips 321/2009 z dne 6. septembra 2011.

razmerje lahko vzpostavi šele pred sodiščem oziroma sklenitev pogodbe o zaposlitvi naloži delovni inšpektor. V zvezi s tem se pojavlja vprašanje, kakšno vlogo ima pri izbiri podlage dela volja pogodbenih strank.

Če si delavec že od samega začetka želi delo opravljati prek pogodbe o zaposlitvi, a ga delodajalec noče zaposliti, situacija ni sporna. Pred sodiščem bo delavec brez večjih težav dosegel priznanje obstoja delovnega razmerja. Drugačna pa je situacija, ko je delodajalec indiferenten do tega, na kateri podlagi se bo delo opravljalo. »Delavcu« pove, koliko sredstev ima zanj na razpolago, odločitev o podlagi opravljanja dela pa prepusti njemu. »Delavec« se odloči za sodelovanje prek statusa samozaposlene osebe (s. p.), ker se mu izbira takšnega položaja ekonomsko bolj splača, kar bo prikazano v 9. poglavju tega poročila. V takem primeru se postavi vprašanje, ali naj v primeru spora med delavcem podjetnikom in delodajalcem sodišče ugotovi obstoj delovnega razmerja. Delavec je zaradi lastnih koristi pristal na status samozaposlene osebe, zdaj pa zaradi nesoglasij z delodajalcem hoče pred sodiščem izkazati obstoj delovnega razmerja. »Delavec« se torej vede dvolično. Najprej z delodajalcem kršita drugi odstavek 13. člena ZDR-1, ki izrecno določa, da v kolikor obstajajo elementi delovnega, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, nato pa pred sodiščem uveljavlja obstoj delovnega razmerja, ki ga sam do nedavnega ni hotel, ampak se je izrecno odločil za ekonomsko ugodnejši status samostojnega podjetnika. Njegovo vedenje bi sodišče verjetno upoštevalo, vprašanje pa je, ali sodišče lahko ob dejstvu, da so izpolnjeni elementi delovnega razmerja, odstopi od dolžnosti¹²⁰, da ugotovi obstoj delovnega razmerja. Ravnanja delavca, ki očitno kaže na vedenje *venire contra factum proprium* sodišče ne more kar spregledati. Upoštevati je namreč treba namen drugega odstavka 13. člena, ki je v tem, da se zaščiti delavca. Če pa delavec te zaščite zaradi lastnih koristi (višjega plačila) noče, potem se zdi jasno, da sodišče ni poklicano delavca zaščititi.

Zgoraj opisano stališče se zdi logično, vendar se v sodni praksi do sedaj še ni pojavilo. Sodišča namreč ne priznavajo nobene vloge avtonomiji strank. Odvetnica mag. Klavdija Erjavec piše, da je »glede na sodno prakso torej jasno, da v vseh primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja in, ko izvajalec po pogodbi civilnega prava na sodišču zahteva ugotovitev dejanskega obstoja delovnega razmerja, sodišče takemu zahtevku ugodi«¹²¹. Vrhovno sodišče sicer volji strank pušča odprta vrata s tem, ko pravi, da »pri opredelitvi enega ali drugega razmerja ni odločilna volja strank, čeprav to ne pomeni, da v nekaterih primerih tudi volje ne bi bilo mogoče upoštevati«¹²². Sodna praksa, ki ne upošteva volje strank, je varnejša možnost. Če bi namreč dali preveliko težo volji strank, potem bi se delovni spori skoncentrirali okrog dejanskih okoliščin ugotavljanja resnične volje strank, kar je seveda problematično, saj je vprašljivo dokazovanje te volje. Poleg tega pa bi taka praksa omogočala najrazličnejše zlorabe. Prav tako pa je zgoraj opisana situacija, ko delavec in delodajalec s kršitvijo zakona prosto izbirata podlago za delo, posledica nezadostnega nadzora s strani inšpektorata za delo. Če bi pred sodiščem prevladala volja strank, ki krši določbo drugega odstavka 13. člena ZDR-1, se postavlja vprašanje, v čem je sploh smisel delovnega prava, če pa ima pred njim prednost volja strank, ki je tipični element civilnega prava. To so razlogi, zakaj naša sodišča vztrajajo pri tem, da avtonomija strank v delovnem pravu ni upoštevna.

¹²⁰Ta obveznost izhaja iz drugega odstavka 12. člena ZDR-1.

¹²¹Klavdija Erjavec, *Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje* Odvetnik št. 2/2015, str. 12.

¹²²Sklep VIII Ips 129/2006 z dne 18. 12. 2007

V kolikor obstoj vseh elementov delovnega razmerja v konkretnem primeru delovnega mentorja ne bi bil povsem prepričljiv, verjamemo, da gre v primeru Partnerja 1 za ekonomsko odvisno osebo.

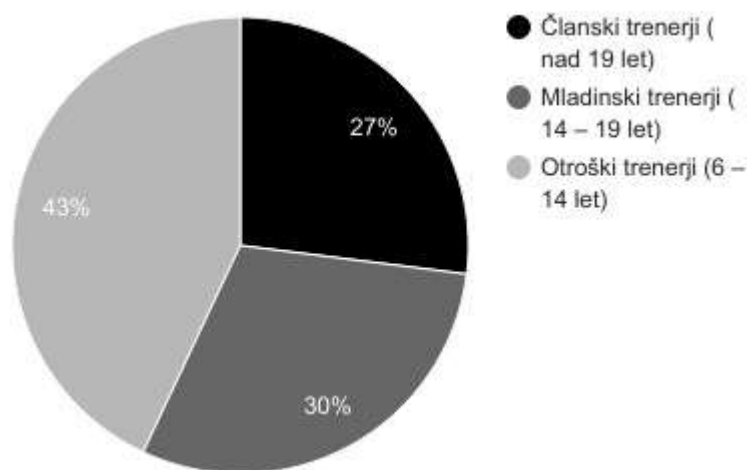
Ekonomsko odvisno osebo ZDR-1 opredeljuje kot samozaposleno osebo, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev.

Za ekonomsko odvisnost gre, če samozaposlena oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. Za razliko od "pravih" samozaposlenih oseb, ekonomsko odvisne osebe ne nastopajo prosto na trgu dela, ampak pretežno osebno opravljajo delo le za enega naročnika. ZDR-1 ne definira, kdo se šteje za »samozaposleno osebo« zato ni jasno, ali v ta krog oseb spadajo zgolj samozaposlene osebe z registrirano dejavnostjo (s. p. po Zakonu o gospodarskih družbah - ZGD-1) oziroma osebe, ki svojo dejavnost opravljajo kot samostojen poklic (npr. odvetniki, samostojni novinarji) in so vpisane v register samostojnih dejavnosti, ali pa zajema tudi osebe, ki opravljajo delo v okviru civilnopravnega razmerja, vendar nimajo t. i. statusa samozaposlene osebe. Teoretiki menijo, da je potrebno besedno zvezo »samozaposlena oseba« razumeti v najširšem smislu in pozivajo na čimprejšnjo podrobnejšo definicijo.

Ekonomsko odvisne osebe uživajo omejeno delovnopravno varstvo. V skladu z določbo 214. člena ZDR-1 jim je zagotovljeno varstvo, ki se nanaša na prepoved diskriminacije, na upoštevanje minimalnih odpovednih rokov, na prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih razlogov, na zagotavljanje plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika, na obveznost plačila davkov in prispevkov ter na uveljavljanje odškodninske odgovornosti. Ekonomsko odvisne samozaposlene osebe uživajo tudi varstvo po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, ki zagotavlja sistem varnega in zdravega dela vsem, ki delo opravljajo na kakršnikoli pravni podlagi ali so v delovnem procesu le navzoči. Potrebno je poudariti, da to omejeno delovnopravno varstvo po zakonu pripade ekonomsko odvisni osebi le, če ta po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta obvesti naročnika o pogojih pod katerimi deluje, hkrati pa mu posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja ekonomske odvisnosti. Gre za princip »samo-ujeljavitve ekonomske odvisnosti« od naročnika. Kljub temu pa, če tudi ekonomsko odvisna samozaposlena oseba obvesti naročnika, da je ekonomsko odvisna oseba, to ne vpliva na njegovo pravico, da vloži tožbo na ugotovitev obstoja delovnega razmerja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

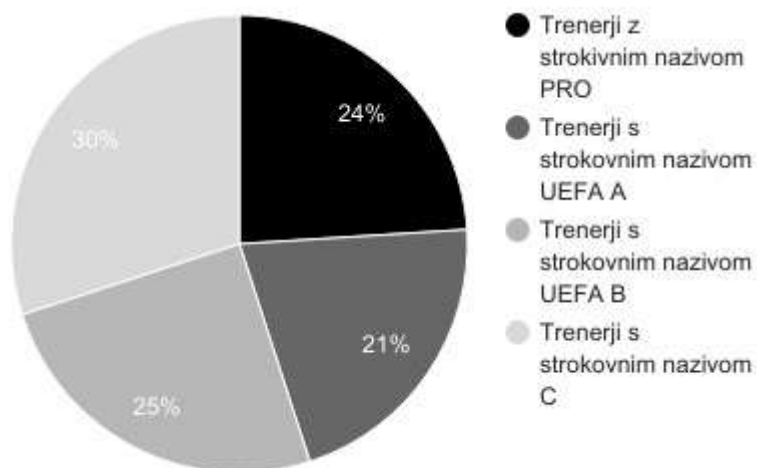
8 STANJE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV – Rezultati ankete Zveze nogometnih trenerjev Slovenije (2013)

V Sloveniji glede na podatke, ki jih je v anketi leta 2013 pridobila Zveza nogometnih trenerjev Slovenije, deluje okrog 1400 nogometnih trenerjev. Anketo je izpolnilo 80% vseh aktivnih trenerjev. Med njimi se jih največ (43%) ukvarja s treniranjem otrok (6 – 14 let), ki jim s 30% sledijo trenerji mladinskih selekcij (14 – 19 let). Najmanj, 27%, je trenerjev članskih ekip (Graf 2).



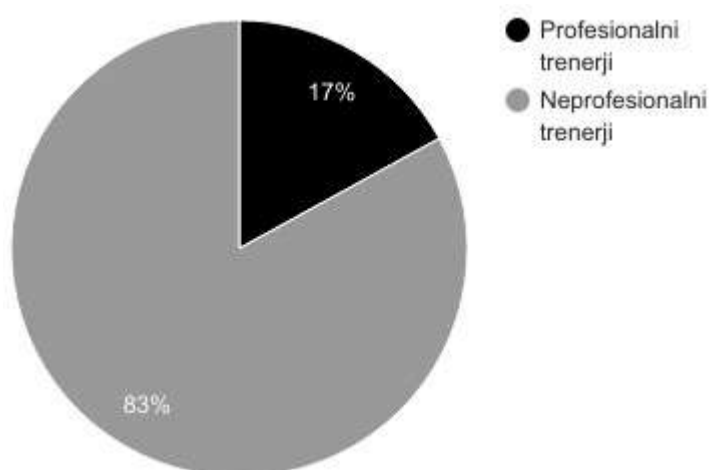
Graf 2: Delež trenerjev, ki delujejo v otroških, mladinskih in članskih selekcijah.

Trenerji za delovanje na svojem področju potrebujejo določen nivo trenerske usposobljenosti. Izobraževanja in podeljevanje licenc so v domeni ZNTS. Ravni izobrazbe si od najnižje proti najvišji sledijo v naslednjem zaporedju: C, UEFA B, UEFA A, PRO in UEFA PRO. Strošek najvišje izobrazbe glede na trenutno stanje doseže vrednost 5.385,00 evrov. Celotno šolanje obsega 510 ur, kar predstavlja približno dve tretjini obsega ur enega letnika univerzitetnega študijskega programa. Analiza podatkov iz ankete ZNTS pokaže, da ima 24% trenerjev naziv PRO ali UEFA PRO, 21% jih ima naziv UEFA A in 25% naziv UEFA B. Največ trenerjev, 30%, ima naziv C (Graf 3).



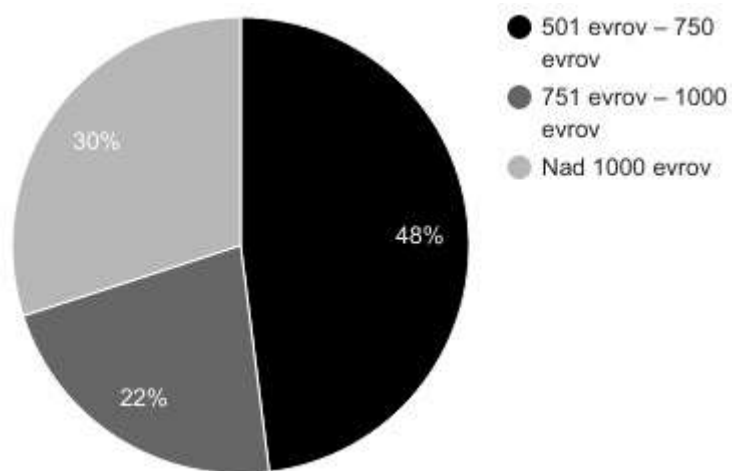
Graf 3: Strokovna usposobljenost nogometnih trenerjev.

Profesionalnih nogometnih trenerjev, ki se s tem delom tudi preživljajo je glede na analizo 17%. Iz zbranih podatkov tako sklepamo, da je takšnih primerov v Sloveniji približno 240 (Graf 4).



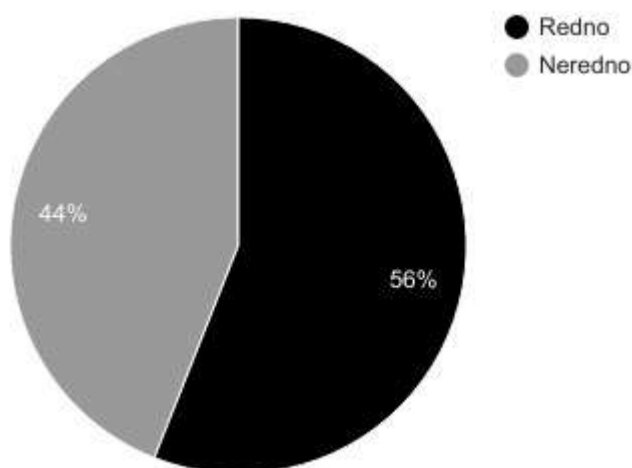
Graf 4: Delež profesionalnih nogometnih trenerjev.

Velik delež med njimi jih prejema manj, kot je zagotovljena minimalna plača. Največ, skoraj polovica, jih prejema neto znesek med 501 in 750 evrov. Približno petina trenerjev prejme med 750 in 1000 evrov. Približno tretjina jih prejema več kot 1000 evrov neto (Graf 5).



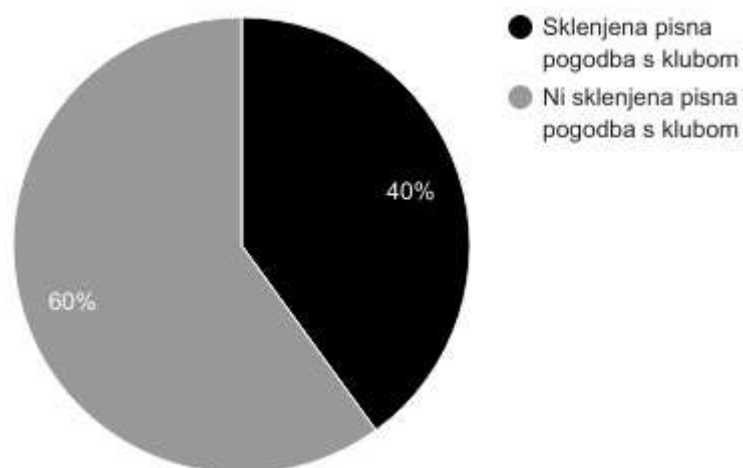
Graf 5: Višina neto mesečnih dohodkov profesionalnih nogometnih trenerjev

Že dejstvo, da velik delež profesionalnih trenerjev prejema nižji neto znesek od zjamčene minimalne plače, kaže na slabo urejenost področja. Naslednji argument, ki kaže na slabo urejenost okolja za delovanje trenerjev je podatek, da skoraj polovica vseh anketiranih trenerjev svojega plačila za delo ne prejema redno (Graf 6).



Graf 6: Rednost prejemanja plačil

Zadnji podatek, ki ga navajamo, sega v področje sklepanja pogodb. Le dve petini trenerjev ima s klubom sklenjeno pisno pogodbo, medtem ko ostali svoje delo opravljajo na podlagi ustnega dogovora (Graf 7).



Graf 7: Delež pisno sklenjenih pogodb.

8.1 Sklep

Če povzamemo rezultate, lahko ugotovimo, da je področje izobraževanja trenerjev urejeno dobro in se ga velik delež tudi udeležuje. 70% trenerjev ima namreč višjo pridobljeno izobrazbo od C. Ostala področja po našem mnenju niso dobro urejena, na kar kažejo neredno prejemanje plačila za delo, majhen delež sklenjenih pisnih pogodb in velik delež trenerjev z manjšo plačo od zakonske minimalne.

9 EKONOMSKI VIDIKI ZAPOSLOVANJA NOGOMETNIH TRENERJEV: Ali se delo na podlagi pogodbe civilnega prava res splača?

Po pridobljeni trenerski izobrazbi si trener poišče klub, kjer si uredi svoj status za opravljanje dejavnosti. Če za trenutek pustimo ob strani obstoj elementov delovnega razmerja in obveznost iz drugega odstavka 13. člena ZDR-1¹²³, ima trener na voljo štiri podlage za opravljanje dela: podjemna pogodba, samostojni podjetnik in pogodba o zaposlitvi.

9.1 Podjemna pogodba

Podjemno pogodbo oziroma pogodbo o delu skleneta podjemnik (trener) in naročnik (klub). S pogodbo se trener zaveže, da bo opravil določeno delo, klub pa, da bo za to plačal.

Za sklenitev podjemne pogodbe zakon ne predpisuje nobene oblike in je lahko sklenjena tudi le ustno. V izogib kasnejšim nesporazumom in morebitnem »pozabljanju« dogovorjenega je najbolje, da je pogodba sklenjena v pisni obliki.¹²⁴[1]

V kalkulaciji, ki se nahaja v spodnji tabeli smo za podjemno pogodbo, ki jo trener sklene s klubom predpostavljali, da je trener obvezno zavarovan za polni delovni čas (zaradi lažje primerjave s pogodbo o zaposlitvi – poln delovni čas). V tem primeru je količnik za preračun iz neto v bruto 1,375. Edini prispevek, ki ga plača delojemalec je prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki znaša 6,36% bruto zneska podjemne pogodbe. Normirani stroški znašajo 10% zneska bruto pogodbe, dohodnina pa 25%. Obveznosti na bruto plačilo, ki jih plača delodajalec, pa so prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (8,85%), prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicni bolezni (0,53%) in posebni davek (25%).¹²⁵

9.2 Samostojni podjetnik (s.p.)

Samostojni podjetnik (s.p.) je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Samostojni podjetnik je lahko le posamezna fizična oseba.

Oseba, ki se registrira kot s.p. ali kot zasebni športni delavec, in ni obvezno zavarovana iz naslova delovnega razmerja za polni delovni čas ali za več kot polovico polnega delovnega časa, se mora obvezno zavarovati kot s.p. ali zasebni športni delavec (15. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)¹²⁶), in sicer za polni delovni čas. Takšna obveznost obstaja od prijave v Poslovni register Slovenije – Ajpes dalje in sicer ne glede na to, koliko ur tedensko ali dnevno bo kot podjetnik opravljal delo in koliko dohodka bo s tem dosegel. Prijava v zavarovanje iz naslova

¹²³Obstoj elementov delovnega razmerja se presoja pred sodiščem oziroma ob inšpekcijskem nadzoru v klubu, zato v praksi tudi, če obstajajo elementi delovnega razmerja, trenerji ne sklepajo vedno pogodb o zaposlitvi.

¹²⁴Prožna mladina, Podjemna pogodba, URL: <http://www.proznamladina.si/podjemna-pogodba-2>.

¹²⁵Data, Prispevki podjemna pogodba, URL: <http://data.si/avtorska-podjemna-obcasno-delo/>.

¹²⁶Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUIF-B, 95/14 – ZUIF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15.

opravljanja dejavnosti za manj kot polni delovni čas (npr. 4 ure) je možna samo, če je podjetnik oz. zasebni športni delavec za preostali delovni čas v delovnem razmerju.¹²⁷

V skladu s 4. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (ZPSV)¹²⁸ zavezanci, ki nimajo plač, plačujejo naslednje prispevke:

- prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje
- prispevek za starševsko varstvo in
- prispevek za zaposlovanje od osnove, od katere plačujejo prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec¹²⁹

V spodnji tabeli je izračun neto plače trenerja, ki je samostojni podjetnik normiranec, kar je trenutno najpogostejša podlaga za opravljanje dela trenerja v slovenskem športu.

9.3 Pogodba o zaposlitvi

Z vidika trenerja najboljša možnost ureditve trenerskega statusa v klubih je sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Slednja trenerju zagotavlja večjo socialno varnost in velik del plačila prispevkov s strani delodajalca (poleg zagotovljene socialne varnosti – zdravstveno zavarovanje in pokojninska doba). Na drugi strani pa je za delodajalca (klub) ta možnost najmanj ugodna oziroma finančno najbolj obremenjujoča. V primeru pogodbe o zaposlitvi del prispevkov in dohodnino plača delojemalec (zdravstveno zavarovanje, pokojninsko zavarovanje, zaposlovanje, starševsko varstvo). Delodajalec poleg navedenih delno plačanih prispevkov plača še prispevek za poškodbe pri delu.¹³⁰

V kalkulacijo zneska pogodbe o zaposlitvi nismo všteli malice in potnih stroškov, ki sta neobdavčena (neto plača je lahko še nekoliko višja).

Prispevki od bruto plače delavcev (plača delojemalec):

- zdravstveno zavarovanje (6,36%)
- pokojninsko zavarovanje (15,5%)
- zaposlovanje (0,14%)
- starševsko varstvo (0,10%)
- Delojemalcu plača dohodnino v obliki akontacije v višini 20%. Skupni socialni prispevki, ki jih plača delojemalec znašajo 22,10% bruto zneska.
- Prispevki delodajalca (osnova je bruto plača):
- prispevki delodajalca za PIZ (8,85%)

¹²⁷Mercina, *Samostojni podjetnik*, URL: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/katero-obliko-podjetja-izbrati/samostojni-podjetnik-s.p>.

¹²⁸Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV), Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP-1, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1.

¹²⁹Vincek, *Izračun prispevkov za samostojne podjetnike*, URL: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/izracun-prispevkov-za-samostojne-podjetnike>.

¹³⁰Blatnik, *Nasvet tedna: Stopnje prispevkov za socialno varnost – obračun plač*, URL: <https://www.racunovodja.com/printCL.asp?cl=8653>.

- prispevki delodajalca za zdravstvo (6,56%)
- prispevki delodajalca za zaposlovanje (0,06%)
- prispevki delodajalca za poškodbe (0,53%)
- prispevek delodajalca za starševsko varstvo (0,10%)
- Skupni prispevki delodajalca na plačo znašajo 16,10% zneska bruto zneska pogodbe.¹³¹

Kalkulacija (delodajalec ima na voljo 2.000 evrov za trenerja – bruto dohodek)

Vrsta dela	Podjemna pogodba	Pogodba o zaposlitvi	s.p. normiranec
Bruto znesek pogodbe	1.487,60 €	1.722,65 €	2.000,00 €
Prispevki	94,61 €	380,56 €	330,15 €
Normirani stroški	148,76 €	/	/
Dohodnina	311,06 €	214,35€ (akontacija)	80,00 €
Neto dohodek	1081,93 €	1.127,74 €	1.589,85 €
Vsi prispevki na bruto	139,53 €	277,35 €	/
Posebni davki (25 %)	371,90 €	/	/
Strošek delodajalca	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €

Tabela 2: Izračun plače glede na obliko dela, vir: lastni izračun

Z rdečo stroški delodajalca, ki se prištejejo bruto znesku pogodbe.

Ugotavljamo, da je s.p. normiranec s finančnega vidika najugodnejša opcija za delojemalca. Izračun je bil izveden ob predpostavki, da ima delodajalec omejen in v vsakem izmed treh oblik zaposlitve na voljo enak »bruto bruto« znesek. Podjemna pogodba je najmanj ugodna, zato jo v nadaljnji dolgoročni primerjavi ekonomskih podlag za delo trenerja izključujemo.

Pogodba o zaposlitvi je v primerjavi z normiranim s.p.-jem, kljub občutno nižjemu neto znesku plače, ugodnejša z vidika zagotavljanja socialne varnosti (regres, plačan letni dopust, pokojninsko in invalidsko zavarovanje).

9.4 Dolgoročna ekonomska primerjava prejemkov trenerja (s.p. vs. pogodba o zaposlitvi)

Ker nas zanima kateri način zaposlitve je z ekonomskega vidika dolgoročno najustreznejši v primeru nogometnega trenerja smo na podlagi spodnjih predpostavk pripravili kalkulacijo. Pri tem smo v izračun vključili povprečno plačo nogometnega trenerja samostojnega podjetnika in znesek pokojnine, ki je odvisna od tega koliko prispevkov je bilo tekom trenerske kariere vplačanih v

¹³¹ Blatnik, Nasvet tedna: *Stopnje prispevkov za socialno varnost – obračun plač*, URL: <https://www.racunovodja.com/printCL.asp?cl=8653>.

pokojninsko blagajno. Samostojni podjetniki si pogosto obračunavajo minimalno plačo. Na ta način sicer plačajo nižje prispevke tekom zaposlitve, a je zato pokojninska osnova izredno nizka, kar se po koncu delovne dobe odraža v prejemanju minimalne pokojnine. Zaradi visokih prispevkov vse več vodilnih kadrov ustanavlja s.p. in prek njih opravlja delo za podjetje. Minimalna pokojnina ni dovolj za dostojno življenje, zato je priporočljivo, da s.p.-jevci dodatno varčujejo za obdobje po upokojitvi.

Neto sedanje vrednost prejemkov samostojnega podjetnika smo primerjali z redno zaposlenim v podjetju. Za tega smo predpostavili, da ima bruto plačo 1.700 evrov oziroma 1.100 evrov neto, celotni strošek delodajalca pa je po plačilu prispevkov 2.000 evrov. Mesečno zaposleni skupaj z delodajalcem v pokojninsko blagajno vplača dobrih 650 evrov. Če bi se upokojil po trenutno veljavni pokojninski zakonodaji, ki za izračun pokojnine upošteva približno 57 odstotkov povprečne neto plače v najboljših skupnih 20 letih, bi njegova pokojnina znašala dobrih 640 evrov.

9.4.1 Izračun (Priloga 3)

Predpostavke izračuna NSV s.p. vs. pogodba o zaposlitvi:

- 1) 40 letna delovna doba
- 2) efektivna obrestna mera (EAR) znaša 5%
- 3) še 15 let prejema pokojnino (pogodba o zaposlitvi)
- 4) delodajalec ima 2000 evrov za zaposlenega - neto znesek plače se ne spreminja
- 5) neto letni prihodki, ki so konstantni (skozi leta se ne spreminjajo)
- 6) izračun pokojnine = 57% povprečne plače najboljših 20 let (v primeru 40-letne delovne dobe pri moškem)
- 7) s.p. si izplačuje minimalno plačo in plačuje minimalne prispevke v pok. blagajno, po koncu delovne dobe pa dobiva minimalno pokojnino v višini 430 evrov mesečno

Izračun neto sedanje vrednosti prihodkov v primeru s.p.-ja oziroma pogodbe o zaposlitvi, ob upoštevanju zgornjih predpostavk, nam pove, da je neto sedanja vrednost v primeru s.p.-ja približno 335.000 evrov, medtem ko je slednja v primeru pogodbe o zaposlitvi 245.000 evrov (POZOR: pri tem niso upoštevane ugodnosti zaposlitve s pogodbo o zaposlitvi - regres, plačani dopust, bolniška, in drugo, kar prinaša določeno gotovost v življenje posameznika).

SKLEP: Diskontiranje neto zneskov, ki jih trener prejme preko s.p. oziroma pogodbe o zaposlitvi kažejo na to, da se na dolgi rok s finančnega vidika bolj splača delo opravljati preko s.p.-ja (ob upoštevanju zgornjih predpostavk). Samostojni podjetnik normiranec si skozi delovno dobo izplačuje minimalno plačo, zato je tudi njegova pokojnina minimalna.

9.5 Ekonomska analiza nogometnih trenerjev v sistemu normiranih odhodkov

»Za lažje razumevanje pojma normiranih odhodkov je treba najprej opredeliti pojem dejanskih odhodkov. Dejanski odhodki so odhodki, ki v resnici nastanejo. Normirani odhodki pa so odhodki, za katere pravni sistem pod določenimi pogoji šteje, da so nastali v določeni višini, ne glede na nastanek

in višino dejanskih odhodkov.«¹³² Fizičnim osebam, ki opravljajo dejavnost, je pod določenimi pogoji omogočeno, da se, namesto za sistem dejanskih odhodkov, odločijo za sistem normiranih odhodkov, ki ga imenujemo tudi *sistem pavšalne obdavčitve*. V takem primeru se pri izračunu davčne osnove upoštevajo normirani odhodki v višini 80% prihodkov, davčna osnova za fizične osebe, ki opravljajo dejavnost pa znaša 20%.¹³³ Dejanskih odhodkov ne upoštevamo.¹³⁴

Za opravljanje dela nogometnih trenerjev, ki z nogometnim klubom sodelujejo kot samostojni podjetniki, bo bolj primerno ugotavljanje davčne obveznosti skozi sistem normiranih odhodkov, ker ima pri delu zelo malo dejanskih odhodkov, saj vse morebitne odhodke krijejo nogometni klubi (s čimer si zmanjšajo svojo davčno obveznost). Slednje je tudi razlog, da se osredotočam zgolj na sistem normiranih odhodkov.

»Sistem normiranih odhodkov lahko fizične osebe uveljavljajo, kadar gre za dohodke iz dejavnosti. A *contrario*, kadar gre za drugovrsten dohodek (npr. dohodek iz zaposlitve), pogoji za uveljavljanje sistema normiranih odhodkov niso izpolnjeni in sistem ni aplikativen. »Za dohodek iz dejavnosti se šteje dohodek, dosežen z *neodvisnim samostojnim opravljanjem dejavnosti*, ne glede na namen in rezultat opravljanja dejavnosti. Opravljanje dejavnosti pomeni opravljanje vsake podjetniške, kmetijske ali gozdarske dejavnosti, poklicne dejavnosti ali druge neodvisne samostojne dejavnosti, vključno z izkoriščanjem premoženja in premoženjskih pravic.«¹³⁵

»Postavlja se vprašanje, ali že sama pravno-organizacijska oblika, ki je nosilec dejavnosti, odločilno vpliva na to, o kateri vrsti dohodka govorimo. Samostojni podjetniki so fizične osebe, ki načeloma dosegajo dohodke z *neodvisnim samostojnim opravljanjem dejavnosti*.¹³⁶ Načeloma torej gre za dohodke iz dejavnosti. Vendar pa težko zastopamo stališče, da so vsi dohodki, ki so pridobljeni v okviru dejavnosti samostojnega podjetnika dohodki iz dejavnosti. Taka razlaga 46. člena ZDoh-2 bi omogočala zlorabe. V primeru, da samostojni podjetnik pridobiva dohodke, ki ustrezajo definiciji katerega od »drugovrstnih dohodkov«¹³⁷, se bo ta dohodek obdavčil po pravilih, ki veljajo za te dohodke.«¹³⁸

ZDoh-2 definira dohodek iz zaposlitve v 35. členu: » Za dohodek iz zaposlitve se šteje dohodek, prejet na podlagi pretekle ali sedanje zaposlitve.¹³⁹ Za zaposlitev se šteje vsako odvisno pogodbeno razmerje, v katerega vstopa fizična oseba pri opravljanju fizičnega ali intelektualnega dela, vključno z

¹³² Mohor Fajdiga, Sistem normiranih odhodkov v slovenski davčni zakonodaji, 2016

¹³³ Davčna osnova od dohodka iz delovnega razmerja je dohodek iz 37. člena ZDoh-2, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačevati delojemalec. Davčna osnova od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja, je vsak posamezni dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačati delojemalec in za normirane stroške v višini 10% dohodka. Poleg normiranih stroškov je mogoče uveljavljati tudi dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev

¹³⁴ Prav tam

¹³⁵ Prav tam

¹³⁶ Zakon o gospodarskih družbah-1 podjetnika definira kot »fizično osebo, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja«.

¹³⁷ Ko govorim o *drugovrstnih dohodkih* imam v mislih naslednje vrste dohodkov: dohodek iz zaposlitve, dohodek iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti, dohodek iz oddajanja premoženja v najem in iz prenosa premoženjske pravice, dohodek iz kapitala in drugi dohodki.

¹³⁸ Mohor Fajdiga, Sistem normiranih odhodkov v slovenski davčni zakonodaji, 2016

¹³⁹ Prvi odstavek 35. člena ZDoh-2

opravljanjem storitev in ustvarjanjem ali izvedbo avtorskega dela, ne glede na čas trajanja.¹⁴⁰ Za odvisno pogodbeno razmerje se šteje:

1. delovno razmerje in

2. vsako drugo pogodbeno razmerje, ki glede nadzora in navodil v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, načina opravljanja dela ali storitev, plačila za opravljeno delo ali storitev, zagotavljanja sredstev in pogojev za opravljanje dela ali storitev in drugih pravic ter odgovornosti fizične osebe in delodajalca kaže na odvisno pogodbeno razmerje med delodajalcem in fizično osebo.«¹⁴¹

V primeru, da se nogometni klub in trener dogovorita, da bo trener odprl s.p. zaradi bolj ugodne davčne obravnave in višjega neto zneska »plače« in gre za opravljanje dela, kjer so dejansko izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja oziroma pogodbeno razmerje, ki ustreza zakonski definicije iz druge točke tretjega odstavka 35. člena ZDoh-2, pomeni, da gre v tem primeru za dohodek iz zaposlitve in ne za dohodek iz dejavnosti. Posledično sistem normiranih odhodkov ni aplikativen, dohodki pa se obdavčijo po pravilih za dohodke iz zaposlitve.

Iz Analize statusa trenerjev v nogometnih klubih iz leta 2013 izhaja, da večina trenerjev dela v klubih honorarno, natančneje 85,31 %. Slabih 15 % trenerjev ima redno zaposlitev v klubu. Analiza žal ne vsebuje podatka o deležu trenerjev, ki delo opravljajo v pravnoorganizacijski obliki podjetnika. Verjetno pa lahko kljub temu predpostavimo, da med trenerji, ki delajo v klubih honorarno prevladujeta podjetna pogodba ter delo v pravnoorganizacijski obliki podjetnika.

9.6 Izračun kreditne sposobnosti samostojnega podjetnika v primerjavi z redno zaposlenim

O deprivilegiranem položaju nogometnih trenerjev, ki imajo odprt s.p. in so prijavljeni v sistem normiranih odhodkov, je mogoče govoriti tudi pri presojanju kreditne sposobnosti za pridobitev stanovanjskega kredita, zlasti v primerjavi z redno zaposlenimi nogometnimi trenerji. Pri presojanju kreditne sposobnosti, je bankam v interesu, da si čim bolj zmanjšajo kreditno tveganje kreditojemalca, pridobivanje dohodka na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi (za nedoločen čas) pa predstavlja prav to.

V nadaljevanju so prikazane razlike pri izračunu kreditne sposobnosti nogometnega trenerja, ki deluje kot samostojni podjetnik v primerjavi z nogometnim trenerjem, ki je redno zaposlen za nedoločen čas. Izračun kreditne sposobnosti je realen in ga je pripravila ena od slovenskih bank.

Bistveno za pridobitev kreditne sposobnosti pri podjetniku v sistemu normiranih odhodkih, je da ima s.p. odprt vsaj tri leta. Pri redno zaposlenemu čas trajanja delovnega razmerja ni pomemben, ključno je, da delo opravlja na podlagi sklenjene pogodbe za nedoločen čas, saj zaposleni za določen čas nimajo kreditne sposobnosti za pridobitev stanovanjskega kredita. V naslednji fazi banka preveri dohodke in odhodke kreditojemalca, katerih vsota mora na mesečni ravni presegati minimalno plačo. Pri oceni kreditne sposobnosti kreditojemalcev je upoštevan družinski proračun (dejanski odhodki in prihodki gospodinjstva), poleg prihodkov od plač kot del rednih mesečnih dohodkov, se upoštevajo tudi drugi zanesljivi dohodki (rente, najemnine, stalne potne stroške deloma ipd.). Pri izračunu

¹⁴⁰ Drugi odstavek 35. člena ZDoh-2

¹⁴¹ Tretji odstavek 35. člena ZDoh-2

kreditne sposobnosti podjetnika v sistemu normiranih odhodkov smo predpostavljali, da njegovi letni prilivi znašajo 50.000 € (mesečno približno 4167 €), kar predstavlja tudi zakonsko določeno zgornjo mejo.¹⁴² Pri presoji kreditne sposobnosti lahko banka upošteva zgolj 30 % letnih dohodkov normiranca, od česar se odštejejo realni odhodki. Upoštevali smo pavšalne odhodke, ki jih vzame v kalkulacijo banka v primeru, da stranka sama ne navede odhodkov. Nasprotno pa se v osnovo za presoji kreditne sposobnosti zaposlenega za nedoločen čas šteje mesečna neto plača, zmanjšana za realne odhodke. Za izračun smo vzeli 1500 € mesečne neto plače in tudi v tem primeru odšteli pavšalne odhodke, kar predstavlja najnižjo osnovo za pridobitev stanovanjskega kredita. Glede na izračun, je podjetnik v sistemu normiranih odhodkov kreditno sposoben za pridobitev 65.000 € stanovanjskega kredita, zaposleni za nedoločen čas pa 100.000 €. V obeh primerih smo upoštevali najdaljšo dobo odplačevanja kredita, to je 25 let.

Iz Analize statusa trenerjev v nogometnih klubih iz leta 2013 izhaja, da 30 % profesionalnih nogometnih trenerjev prejema višje mesečne dohodke od 1000 €, kar pomeni, da večina trenerjev ni kreditno sposobnih. Za pridobitev stanovanjskega kredita bi moral trener, ki ima odprt s.p. in je prijavljen v sistemu normiranih odhodkov, imeti najmanj 30.000 € letnih dohodkov, kar pomeni 2500 € mesečnih dohodkov. Po drugi strani pa je redno zaposlen za nedoločen čas kreditno sposoben že z 1500 € neto mesečne plače. Iz povedanega izhaja, da so nogometni trenerji, ki imajo odprt s.p. in ne pridobivajo dohodkov iz opravljanja drugih dejavnosti (poleg nogometnega treniranja) v izrazito deprivilegiranem položaju glede pogojev za pridobitev ter višine stanovanjskega kredita.

¹⁴² Tretji odstavek 48. člena ZDoh-2 kot pogoj za upoštevanje normiranih odhodkov določa, da letni prihodki iz dejavnosti, ugotovljeni po pravilih o računovodenju, ne smejo presegati 50.000 evrov

IZRAČUN KREDITNE SPOŠ		0
Gospodinjstvo 1	mesečno*	Gospodinjstvo 2
Kreditorejmalci/poroki		Kreditorejmalci/poroki
otroški in soc. dodatek	25 let	otroški in soc. dodatek
Celotni doh. Kreditorejmalca	1.250,00	
- najemnina	0,00 najemnina	
- ogrevanje (69)	69,00 ogrevanje	
- elektrika (29)	30,00 elektrika	
- obratovalni stroški	0,00 obratovalni stroški	
- radio/televizija (29)	29,00 radio/televizija	
- telefon (29)	29,00 telefon	
- zavarovanje	0,00 zavarovanje	
- življenjsko zavarovanje	0,00 življenjsko zavarovanje	
- zdravstveno zavarovanje	29,00 zdravstveno zavarovanje	
- nezgodno zavarovanje	0,00 nezgodno zavarovanje	
- požarno zavarovanje	20,00 požarno zavarovanje	
zavar.motor.voz. (34)	34,00 druga zavarovanja	
- bencin, javni transport(59)	60,00 bencin, javni transport	
- vzdrževanje m.voz. (46)	46,00 vzdrževanje	
- garaža	0,00 garaža	
- obroki leasinga	0,00 obroki leasinga	
- cerkveni davek	0,00 cerkveni davek	
- ostali obroki za kredite	0,00 ostali obroki za kredite	
- varčevanje	0,00 varčevanje	
- preživnina	0,00 preživnina	
- vrtec	0,00 vrtec	
- življenjski stroški	351,00 življenjski stroški	
- ostalo	0,00 ostalo	
- fiktivni obroki	420,00	
rezerva	133,00 rezerva	

Kredit

višina kredita vklj. medv.riziko 65.000,00

Berechnungsbasis 65.000,00

Fiktivrate 420,00

Trajanje kredita

Obrestna mera

priliv letni
50.000 € x 30%

15.000 € / 12

= 1.250

25 let

Slika 1 Izračun kreditne sposobnosti podjetnika v sistemu normiranih odhodkov

plačilo

IZRAČUN KREDITNE SPOŠ		
Gospodinjstvo 1	mesečno*	Gospodinjstvo 2
Kreditorejmalci/poroki		Kreditorejmalci/poroki
otroški in soc. dodatek	25 let	otroški in soc. dodatek
Celotni doh. Kreditorejmalca	1.500,00	
- najemnina	0,00	najemnina
- ogrevanje (69)	69,00	ogrevanje
- elektriika (29)	30,00	elektriika
- obratovalni stroški	0,00	obratovalni stroški
- radio/televizija (29)	29,00	radio/televizija
- telefon (29)	29,00	telefon
- zavarovanje	0,00	zavarovanje
- življenjsko zavarovanje	0,00	življenjsko zavarovanje
- zdravstveno zavarovanje	29,00	zdravstveno zavarovanje
- nezgodno zavarovanje	0,00	nezgodno zavarovanje
- požarno zavarovanje	20,00	požarno zavarovanje
zavar.motor.voz. (34)	34,00	druga zavarovanja
- bencin, javni transport(59)	60,00	bencin, javni transport
- vzdrževanje m.voz. (46)	46,00	vzdrževanje
- garaža	0,00	garaža
- obroki leasinga	0,00	obroki leasinga
- cerkveni davek	0,00	cerkveni davek
- ostali obroki za kredite	0,00	ostali obroki za kredite
- varčevanje	0,00	varčevanje
- preživnina	0,00	preživnina
- vrtec	0,00	vrtec
- življenjski stroški	351,00	življenjski stroški
- ostalo	0,00	ostalo
- fiktivni obroki	650,00	
rezerva	153,00	rezerva

Odhodki naj bodo vneseni brez predznakov: fiktivni obrok bo izračunan avtomatsko.

Kredit

višina kredita vklj.medv.riziko

Berechnungsbasis

Fiktivrate

Trajanje kredita

Obrestna mera

Slika 2 Izračun kreditne sposobnosti zaposlenega za nedoločen čas

10 OBRAZLOŽITEV VSEBINE TIPSKE POGODBE

V okviru projekta smo si zadali tudi, da pripravimo tipski pogodbi o zaposlitvi za nogometne trenerje. Med izvajanje projekta je bil sprejet tudi novi Zakon o športu, na podlagi katerega smo tudi pripravili pogodbi. Pripravili smo dve pogodbi, in sicer pogodbo za določen čas in pogodbo za nedoločen čas. Naša odločitev za dve pogodbi je predvsem ta, da je narava dela nekaterih trenerjev, zlasti tistih, ki delujejo v mlajših selekcijah taka, da terja določeno kontinuiteto, stabilnost ter dolgoročno sodelovanje, kar je v interesu otrok, kluba in trenerjev. Po drugi strani pa je delo določenih trenerjev, predvsem tisti v višjih selekcijah, vezano le na eno sezono, bolj kratkoročnega značaja in pogojeno z zadovoljstvom kluba ter rezultati vodenja. Z mislijo na tako situacijo smo pripravili pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Nogometni klubi in nogometni trenerji so seveda prosti pri izbiri, katera pogodba jim glede na njihov položaj najbolj ustreza.

Nadejamo se, da bosta tipski pogodbi dobili uporabno vrednost ter bosta dostopni čim širši publiki, upamo, da tudi s podporo Nogometne zveze Slovenije in ostalih institucij, ki delujejo na področju nogometa.

Za lažje razumevanje vsebine tipske pogodbe je v nadaljevanju podrobneje obrazloženo besedilo členov ter njihov namen.

V ležečem tisku so napisana navodila za sklepanje pogodbe in predlogi za pogodbene stranke, prazno črtovje pa je namenjeno dopolnitvi pogodbe.

10.1 Naslov pogodbe in poimenovanje pogodbenih strank

Na podlagi 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, UL RS 21/13, 78/13 - popr. in 47/15 - ZZSDT) in 59. ter 60. člena Zakona o športu (ZŠpo-1, UL RS, 29/17)

delodajalec _____, davčna številka _____, ki ga zastopa
(predsednik/generalni sekretar ...) _____,

(v nadaljevanju: nogometni klub)

in

delavec _____, rojen _____, stanujoč
_____, davčna številka _____,

(v nadaljevanju: nogometni trener)

(skupaj: pogodbeni stranki)

skleneta

POGODBO O ZAPOSLOTVI NOGOMETNEGA TRENERJA

Tipsko pogodbo smo poimenovali »Pogodba o zaposlitvi nogometnega trenerja«. Pri odločitvi za ime smo kar nekaj časa kolebali, ali naj pri naslovu pogodbe uporabimo termin »pogodba o zaposlitvi«, saj smo bili v dvomu, če ne bi taka pogodba že zaradi imena odvrnila nogometne klube, ki se trenutno otepajo sklepanja pogodb o zaposlitvi. Na koncu smo se odločili, da termin uporabimo, saj smo sklenili, da je bolj važno, da nogometni klub in nogometni trener vesta, kaj sklepata in kakšne pravne narave je razmerje med njima.

Pri poimenovanju pogodbenih strank pa smo se odločili za nasproten koncept. Na podlagi pogodb, ki nam jih je v analizo poslal NZS, smo ugotovili, da sta termin »nogometni klub« in »nogometni trener« kot poimenovanje pogodbenih strank, uveljavljena termina pri sklepanju pogodb, in sicer ne glede na vrsto pogodbe. Prav zato smo se odločili, da termina uporabimo tudi mi. Da je nogometni klub delodajalec, nogometni trener pa delavec definiramo v uvodu pogodbe.

Naslov in poimenovanje pogodbenih strank je enako tako za pogodbo o zaposlitvi nogometnega trenerja za določen čas, kot tudi za nedoločen čas.

10.2 Pogodba o zaposlitvi nogometnega trenerja za določen čas

I. člen Splošno

S to pogodbo nogometni trener in nogometni klub sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Pogodbo stranki sklepata na podlagi 59. in 60. člena ZŠpo-1. Pogodba se sklene za _____ (*polni delovni čas, krajši delovni čas*).

Nogometni trener je ob podpisu pogodbe seznanjen z vsebino ZDR-1, ZŠpo-1 in splošnih aktov nogometnega kluba. Seznanjen je tudi z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi nogometnega trenerja in nogometnega kluba, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Nogometni trener s podpisom te pogodbe potrjuje, da je pisni predlog pogodbe o zaposlitvi prejel dne _____ (*vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo*).

V 1. členu pogodba vsebuje temeljne informacije. Prvi odstavek določa, da gre za pogodbo o zaposlitvi za določen oziroma nedoločen čas. S tem pogodba izključi možnost, da bi stranki zmotno mislili, da gre za podjemno pogodbo. Prvi odstavek strankam prepušča izbiro med delom za polni in delom za krajši delovni čas. Določena je tudi pravna podlaga pogodbe – 59. in 60. člen ZŠpo-1.

V drugem odstavku so zapisani relevantni pravni akti, ki (poleg te pogodbe) urejajo pravni položaj pogodbenih strank. Pogodba nato naslovi tudi druga vprašanja, ki opredeljujejo pravni položaj delavca (vsebina dela, pogoji dela, pravice in obveznosti pogodbenih strank), a niso zapisana v relevantnih pravnih aktih. Nekatera od teh vprašanj ureja ta pogodba, veliko pa jih pogodba prepušča dogovoru med strankama.

Tretji odstavek klub sili v to, da trenerju pogodbo v podpis izroči vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo. S tem se daje trenerju možnost, da se s pogodbo seznani, jo temeljito prebere, preuči in poskuša pridobiti nasvet, če meni, da pogodbe ni razumel. Določba je izraz zavedanja, da trenerji praviloma nimajo pravnega znanja, ki bi jim omogočalo popolno razumevanje pogodbe.

II. člen Nastop dela

Nogometni trener nastopi delo dne _____ (datum nastopa dela).

Drugi člen določa datum nastopa dela. Brez tega določila bi lahko prišlo do nesporazuma, kdaj se delo začne opravljati.

III. člen Delovno mesto

Nogometni trener opravlja delo na delovnem mestu _____ (glavni trener/
pomočnik trenerja selekcije oz. selekcij – določi selekcijo – / vodja mladinskega pogona).

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

(kratek opis dela in pristojnosti nogometnega trenerja)

Ker gre za pogodbo o zaposlitvi, za katero je značilno, da delavec opravlja delo na določenem delovnem mestu, 3. člen kluba nalaga, da določi delovno mesto, na katerem bo trener delal. Delodajalec mora namreč sprejeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem je vsako delovno mesto opredeljeno in opisano.

IV. člen Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi

Pogodba se sklene za čas od _____ do _____.

Nogometni klub je dolžan najkasneje tri mesece pred potekom pogodbe, obvestiti trenerja o morebitnem njunem nadaljnjem sodelovanju ali nesodelovanju oziroma začeti pogajanja o sklenitvi morebitne nove pogodbe o zaposlitvi. Če nogometni klub tri mesece pred potekom pogodbe ne obvesti nogometnega trenerja morebitnem nadaljnjem sodelovanju, se šteje, da se pogodba podaljša še za obdobje enega leta.

V prvem odstavku 4. člena pogodbe o zaposlitvi za določen čas pogodbeni stranki določita trajanje pogodbe. Drugi odstavek istega člena pogodbe za določen čas v razmerje med trenerjem in klubom vnaša večjo predvidljivost. Zahteva namreč, da se pogodbeni stranki najkasneje tri mesece pred potekom pogodbe sestaneta in se pogovorita o nadaljnjem sodelovanju. V praksi se je namreč dogajalo, da je klub trenerja puščal v negotovosti glede »podaljšanja pogodbe«. To je problematično, ker se v športu pogodbe praviloma sklepa za določeno število sezon. Če klub šele na koncu sezone trenerju sporoči, da nima namena podaljšati pogodbe, potem je trener v težkem položaju, ker mora v zelo kratkem času najti novega delodajalca. Ta določba pa trenerju omogoča, da je s prenehanjem oz. nadaljevanjem sodelovanja seznanjen vsaj 3 mesece preden mu pogodba preneha.

V. člen Kraj opravljanja dela

Nogometni trener opravlja delo na športnih objektih v uporabi nogometnega kluba. V primeru tekmovanj in priprav se kraj opravljanja dela lahko spremeni v skladu s predhodnimi navodili nogometnega kluba.

V 5. členu pogodbe za določen čas je določen kraj opravljanja dela. Praviloma je kraj stalen (športni objekti, ki jih uporablja klub). V času priprav in tekmovanj, pa je kraj lahko tudi drugačen. Vendar pa mora klub spremembo kraj opravljanja dela sporočiti trenerju dovolj zgodaj, da se le-ta na to lahko pripravi.

VI. člen Delovni čas

Delovni čas je sestavljen iz priprave, izvedbe in analize treningov ter tekem v skupnem trajanju _____ ur tedensko (v primeru polnega delavnega časa napišite 40 ur), od tega največ ____ (vpišite število treningov tedensko) treningov tedensko. Delovni čas se lahko spremeni v skladu z dogovorom med strankama te pogodbe.

Pred začetkom posamezne sezone nogometni klub pripravi okvirni razpored delovnih obveznostih nogometnega trenerja.

6. člen pogodbe za določen čas ureja delovni čas. Pogodbeni stranki sami določita število ur, ki jih delavec opravi tedensko. Pogodba poleg izvedbe treningov predvideva tudi njihovo pripravo in analizo, ki sta prav tako pomembni, čeprav se v praksi dogaja, da trenerji ta dva elementa svojega dela izpuščajo ali pa ju opravijo površno. Zaradi njune pomembnosti za kvaliteto treningov, ki omogoča razvoj igralcev, smo ju vključili v pogodbo. Poleg tega pa je klub dolžan pripraviti okvirni razpored delovnih obveznostih trenerja, v katerem se določi, koliko ur tedensko trener porabi za pripravo, koliko za analizo in koliko za izvedbo treningov in tekem. Seveda gre za okvirno število ur, ki se tekom sezone lahko prilagaja zahtevam delovnega procesa.

VII. člen Plačilo

Nogometni trener je upravičen do plače v fiksnem znesku _____ (vpišite znesek) EUR bruto mesečno.

Plača se obračuna in izplača za koledarski mesec. Plača se nogometnemu trenerju izplača vsak mesec najkasneje do _____. (vpišite dan) v mesecu za pretekli mesec na njegov bančni račun _____ (vpišite številko TRR) odprt pri banki _____ (vpišite ime banke).

(Predlog: Nogometni trener je upravičen do nagrade v skladu z internim aktom nogometnega kluba v primeru _____ (uvrstitev v višjo ligo, nesorazmeren napredek ekipe glede na druge ekipe v ligi)

Sedmi člen pogodbe določa plačilo za opravljeno delo. Klub in trener se v 7. členu Pogodbe dogovorita o višini mesečne plače v bruto znesku. Lahko se dogovorita tudi za neto znesek mesečne plače.

Drugi odstavek 7. člena pogodbe za določen čas določa, da obračunsko obdobje plače traja 1 mesec. To pomeni, da trener prejme plačilo za opravljeno delo enkrat mesečno, za vsak mesec, ko je opravljal delo. Pri tem se stranki v drugem odstavku dogovorita tudi do katerega dne v mesecu za prejšnji mesec se bo izplačala plača npr. do 18. dne za pretekli mesec ter določita bančni račun kamor bo klub nakazal plačo.

Tretji odstavek 7. člena pa ponuja tudi možnost dogovora glede plačila dodatka k plači za uspešno delo trenerja. Kot stimulacija se tako lahko klub zaveže trenerju plačati določeno vsoto denarja ob doseženem določenem uspehu, npr. trener prejem dodatno plačilo v višini x EUR za doseženo zmago, ali x EUR za uvrstitev v višjo ligo ali x EUR za doseženo 1. mesto v ligi/turnirju ipd.

VIII. člen Odsotnost z dela in zagotavljanje zamenjave ob upravičeni odsotnosti z dela

V primeru, da nogometni trener posameznega dne ne more opravljati delovnih obveznosti iz te pogodbe, mora o tem obvestiti _____ (vstaviti odgovorno osebo) takoj, ko je to mogoče, vendar pa najkasneje do _____. ure zjutraj tega dne.

V času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni v zvezi z delom, nogometnemu trenerju pripada nadomestilo v višini 80% plače v preteklem mesecu, v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe v zvezi z delom trenerju pripada nadomestilo v višini 100% plače v preteklem mesecu.

Zagotavljanje zamenjave je primarno obveznost trenerja. V primeru, da sam zamenjave ni sposoben zagotoviti, o tem nemudoma obvesti _____. (vstaviti odgovorno osebo).

Kadar trener zaradi bolezni oziroma drugih nepredvidljivih objektivnih razlogov ne more opravljati svojega dela npr. treninga, mora o tem takoj, ko je mogoče obvestiti odgovorno osebo, ki jo klub določi v prvem odstavku 8. člena pogodbe za določen čas. Klub in trener se tudi dogovorita najkasneje do katere ure v dnevnu mora trener obvestiti odgovorno osebo, da tisti dan ne bo mogel opravljati dela oziroma koliko dni zaradi svoje odsotnosti ne bo mogel opravljati dela.

Kadar je trener upravičeno odsoten z dela zaradi nekega dogodka, ki se ni zgodil v času njegovega delovnega časa (npr. bolezen, prometna nesreča, naravna katastrofa...) je na podlagi drugega odstavka 8. člena Pogodbe upravičen do 80% plačila, ki bi ga prejel, če bi takrat opravljal delo. Če se dogodek, ki onemogoča opravljanje dela, trenerju zgodi v času, ko opravlja svoje obveznosti iz pogodbe za določen čas, je upravičen do 100% nadomestila plače za čas odsotnosti.

Na podlagi tretjega odstavka 8. člena pogodbe za določen čas, je trener sam dolžan najti ustrezno zamenjavo za opravljanje njegovega dela v času njegove odsotnosti ter tako poskrbeti za nemoten poteka dela. Trener najbolje ve v kakšnem položaju je njegova ekipa in kakšna je situacija na treningih, tako bo najlažje sam obrazložil kolegu in podal napotke kako naj treningi/delo poteka v času njegove odsotnosti. V primeru, ko trener takšne ustrezne zamenjave ne more najti sam, o tem obvesti osebo, ki jo klub in trener določita v tretjem odstavku 8. člena pogodbe za določen čas ter tako odgovornost najti ustrezno zamenjavo preide na klub.

IX. člen Povračila stroškov

Klub se zavezuje, da bo nogometnemu trenerju kril stroške prevoza na delo in z dela ter prehrane med delom. Povračila stroškov nogometni klub izplača mesečno skupaj s plačo.

Skladno z devetim členom pogodbe za določen čas se klub in trener dogovorita o povračilu stroškov, ki jih bo klub mesečno izplačeval trenerju poleg plače. Trenerju pri opravljanju svojega dela nastajajo potni stroški s prevozom na delo in z dela (treninge, tekme itd.) ter stroški za malico. Če se klub in

trener ne dogovorita drugače, velja povračilo stroškov za prevoz in malico do višine, ki jo določa Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06 in 76/08). Stroške klub plača trenerju vsak mesec, hkrati z izplačilom plače.

X. člen Povračilo stroškov seminarjev in izobraževanj

Nogometni trener sam skrbi za veljavnost trenerske licence. Nogometni klub pokrije nogometnemu trenerju stroške trenerskih seminarjev in izobraževanj, ki so potrebni za veljavnost trenerske licence.

Na podlagi 10. člena pogodbe za določen čas si trener in klub razdelita stroške, ki trenerju nastanejo v zvezi s pridobivanjem in vzdrževanjem trenerske licence. In sicer, trener se sam zaveže, da bo skrbel in kril stroške glede podaljševanja veljavnosti trenerske licence. Klub pa se zaveže pokriti stroške, ki trenerju nastanejo z obiskovanjem potrebnih seminarjev in izobraževanj v zvezi z njegovim delom oziroma tistih, ki so potrebni za ohranjanje veljavnosti trenerske licence.

XI. člen Letni dopust

Redni letni dopust nogometnega trenerja znaša _____ (vpišite število dni, bodite pozorni na zakonski minimum).

Nogometni trener izrablja dopust po dogovoru z nogometnim klubom. Redni letni dopust izrablja

_____ (navedite način in rok izrabljanja letnega dopusta, npr. dva tedna zaporedoma med zimskim premorom in dva tedna med poletnim premorom, v času trajanja tekmovalne sezone je dopust mogoče izkoristiti na način, ki ne ovira delovnega procesa)

V 11. členu pogodbe za določen čas se klub in trener dogovorita koliko dni v letu znaša dopust trenerja. Minimalno število dni dopusta se določi skladno s 159. členom ZDR-1 tako, da se množi število delovnih dni trenerja v tednu, s številom 4, saj mora dopust znašati minimalno 4 tedne v letu, sorazmerno glede na število delovnih dni, ki jih ima trener v običajnem tednu. To pomeni, če ima trener običajno 4 treninge na teden ter v soboto in nedeljo tekme, znaša minimalna dolžina letnega dopusta 24 dni (6 delovnih dni x 4).

Pri tem je potrebno vzeti v obzir tudi individualni položaj trenerja, njegovo starost, zdravje, število otrok itd., ker mu iz tega naslova pripadajo dodatni dnevi dopusta. Trener ima tako skladno s četrtilim odstavkom 159. člena ZDR-1 pravico do dodatnega dneva dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15. let. Trener, ki je starejši od 55 let, ima pravico še do treh dodatnih delovnih dni dopusta.

Vsota vseh dni dopusta do katerih je trener upravičen, ter morda še nekaj dodatnih dni dopusta, se potem zapiše v prvem odstavku 11. člena pogodbe za določen čas.

V drugem odstavku klub in trener določita natančneje kako in kdaj bo trener izrabil letni dopust. Zaradi boljše organizacije dela in zmožnosti trenerja, da vnaprej planira izrabo letnega dopusta, predlagamo, da se trener in klub čim bolj natančno dogovorita o izrabi letnega dopusta. Glede na sam potek dela oziroma glede na razpored nogometnega koledarja predlagamo, da dva tedna dopusta zapored trener izkoristi enkrat v času zimskega premora in enkrat v času poletnega premora.

Klub in trener pa se naj dogovorita, na kakšen način je možno izrabiti dopust tudi med potekom tekmovalne sezone.

XII. člen Obveznosti nogometnega trenerja

Ta pogodba trenerja za čas njenega trajanja obvezuje;

- da delo opravlja vestno, pravočasno, kakovostno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca
- da se pripravi, organizira in vodi treninge in tekme, na način, ki bo omogočal najboljši nogometni razvoj posameznikov
- da v skladu z navodili vodje mladinskega programa obiskuje in aktivno sodeluje na delovnih sestankih in sestankih strokovnega sveta kluba
- da pripravi letni program dela, načrte treningov, pisna poročila in analize treningov za svojo ekipo v skladu s sklepi strokovnega sveta ter posreduje mesečna pisna poročila o poteku aktivnosti in izvršenih obveznostih do 10. dne v mesecu za pretekli mesec
- da pri svojem delu spoštuje navodila in sklepe, ki jih v zvezi z izvajanjem programa dela sprejema vodstvo kluba
- da se seznani in spoštuje akte nogometnega kluba ter spoštuje pravila nogometne igre ter druga veljavna pravila FIFA, UEFA in NZS
- da se vzdrži vsakega ravnanja, ki bi lahko materialno ali moralno škodovalo nogometnemu klubu njegovim poslovnim interesom
- da v skladu z navodili vodstva kluba sodeluje pri promocijskih aktivnostih kluba
- da skrbi za svoje strokovno izobraževanje, ki je potrebno za ohranitev trenerske licence
- da med delovnim časom uporablja oblačila ter obutev proizvajalcev, ki jih določi klub
- da spremlja talentirane igralce v drugih klubih in o tem poroča vodji mladinskega pogona oz. vodji skavting službe
- da v roku ___ dni po prenehanju te pogodbe izvrši primopredajo osebi, ki jo določi vodstvo kluba
- da uporablja lastnino nogometnega kluba (nepremičnine, inventar, športna oprema in druge premičnine) kot dober gospodar
- da kot zaupne varuje vse podatke, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela in bi klubu povzročili znatno škodo, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Predlogi: -analiza igralcev, nogometne stave, odnos z mediji

V 12. členu pogodbe za določen čas se nogometni klub in trener dogovorita kakšne so obveznosti trenerja pri opravljanju njegovega dela v času veljavnosti pogodbe ter obveznosti po prenehanju pogodbe. Navedene obveznosti trenerja v 12. členu pogodbe za določen čas so klasične obveznosti, ki jih zahteva večina klubov v Sloveniji in tujini. Klub in trener naj v dvanajsti alineji prvega odstavka

12. člena te pogodbe določita število dni, v katerih mora trener predati delo drugemu trenerju, ko preneha z opravljanjem dela.

Po želji lahko klub in trener določita tudi drugo vrsto obveznosti, ki jih mora trener izpolnjevati pri svojem delu. Pri tem naj bodita pozorna na sorazmernost obveznosti trenerja do kluba in kluba do trenerja ter se naj izogibata nemogočim ali težko izvedljivim obveznostim. Glede na interese vsakega kluba zase, tako določita klub in igralec v zadnjih alinejah še druge obveznosti, ki se klubu zdijo potrebne za nemoteno in vestno opravljanje dela trenerja.

XIII. člen Obveznosti nogometnega kluba

- Nogometni klub se zaveže redno izplačevati plačo, določeno s to pogodbo.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko nogometni trener nemoteno izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.
- Nogometni klub zagotavlja športna in druga oblačila.
- Nogometni klub je dolžan nogometnemu trenerju zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred diskriminacijo in ogrožanjem dostojanstva na delovnem mestu.
- Nogometni klub je dolžan varovati osebne podatke nogometnega trenerja.
- Nogometni klub je dolžan spoštovati druge obveznosti po veljavnih predpisih in morebitnih zavezujočih kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca
- _____

V 13. členu Pogodbe se klub in trener sporazumeta o tem, kakšne bodo obveznosti kluba do trenerja. Določi se, da bo klub redno plačeval trenerju plačo, mu zagotavljal delo in zagotavljal nemotene delovne pogoje, skrbel za varnost in zdravje pri delu itd. Glede na interese in potrebe, lahko klub in trener določita še druge obveznosti, ki jih bo klub moral izpolnjevati do trenerja.

XIV. člen Disciplinska in odškodninska odgovornost

Nogometni trener je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po veljavni delavni zakonodaji in _____ (vstavite splošni akt nogometnega kluba, ki določa disciplinsko in odškodninsko odgovornost, če obstaja).

14. člen ureja disciplinsko in odškodninsko odgovornost nogometnega trenerja. Zakon o športu sicer določa, da se lahko nogometni trener in nogometni klub prosto dogovorita glede disciplinske odgovornosti, vendar smo mnenja, da veljavni ZDR-1 ureja to vprašanje primerno tako z vidika nogometnega trenerja, kot tudi nogometnega kluba. Nogometni trener je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, sicer je disciplinsko odgovoren. Ključno se nam zdi, da disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja nogometnega trenerja.

O odškodninski odgovornosti nogometnega trenerja in nogometnega kluba pa govorimo v zvezi s povračilom za povzročeno škodo pri delu ali v zvezi z delom. Nogometni trener je dolžan povrniti škodo, če jo je povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti. Nogometni klub je po splošnih pravilih civilnega prava dolžan povrniti škodo delavcu, ki mu je bila povzročena pri delu ali v zvezi z delom.

Vseeno pa dopuščamo možnost, da nogometni klub sprejme splošni akt v katerem podrobneje določi odškodninsko in disciplinsko odgovornost, vendar je dolžan pri takšnem urejanju držati pravila, da v škodo delavca ni dopustno krčenje pravic, ki jih delavcu zagotavlja delovnopravna zakonodaja (t.i. pravni standard *in favorem laboratoris*).

XV. člen Prenos pravic in obveznosti

Pogodbeni stranki pravic in obveznosti iz te pogodbe ne smeta prenesti na tretjo osebo, razen v primeru predhodnega pisnega soglasja pogodbenih strank.

15. člen je posledica osebne narave pogodbe o zaposlitvi. Delovno razmerje je strogo osebno razmerje, kar pomeni, da delavec ne more pooblastiti tretje osebe za opravljanje dela. Po drugi strani pa tudi delodajalec ne sme prenesti svojih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na tretjo osebo. Temeljna predpostavka delovnega razmerja je medsebojno zaupanje delavcem med delodajalcem, ki ga v pomembni meri sooblikuje stroga osebnost razmerja. Izjemoma pa lahko nogometni trener oziroma nogometni klub preneseta svoje pravice in obveznosti iz te pogodbe ob predhodnem soglasju nasprotne pogodbene stranke. Menimo, da takšen prenos pravic in obveznosti ne zmanjšuje medsebojnega zaupanja.

XVI. člen Konkurenčna prepoved

Nogometni trener v obdobju trajanja te pogodbe, ne sme brez pisnega soglasja nogometnega kluba za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja nogometni klub ali ravnati na drug način, ki bi za nogometni klub pomenili konkurenco.

16. člen ureja konkurenčno prepoved, ki nogometnega trenerja v času trajanja pogodbe omejuje pri opravljanju del in sklepanju poslov, ki jih dejansko opravlja nogometni klub oziroma ravnati na način, ki bi za nogometni klub pomenil konkurenco. Konkurenčna prepoved je zakonska, kar pomeni, da učinkuje s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ex lege. V tem se kaže podrejenost delovnega razmerja, v katerem je delavec dolžan skrbeti za interese delodajalca in mu biti lojalen, česar posledica je tudi prepoved konkurence. Po drugi strani pa ravno skrb za interese delodajalca in lojalnost pomenita, da ravnanja, ki jih delodajalec predhodno odobri in četudi povzročajo negativne konkurenčne vplive, ne pomenijo kršitve konkurenčne prepovedi. Menimo, da jo je kljub ex lege veljavi smiselno vključiti v pogodbo, saj se postavlja vprašanje koliko trenerjev bi se drugače zavedalo zakonske prepovedi konkurence v razmerju do nogometnega kluba.

XVII. člen Sporazumno prenehanje pogodbe

Pogodba lahko preneha s pisnim sporazumom, ki ga podpišeta obe pogodbeni stranki in v katerem opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe.

Če s sporazumom ni drugače določeno, sporazumno prenehanje pogodbe nastopi dan po podpisu tega sporazuma. V sporazumu stranki pisno lahko določita tudi morebitne pravice in obveznosti po prenehanju pogodbe.

17. člen določa sporazumno prenehanje pogodbe med nogometnim klubom in nogometnim trenerjem in sodi med določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, kjer nogometni trener in nogometni klub nista nujno vezana na določbe ZDR-1. Bistveno je, da gre za prenehanje delovnega razmerja pred potekom časa za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Nogometni trener in nogometni klub v pisnem sporazumu opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe, zlasti morebitni odpovedni rok, pravico do odpravnine in druge pravice socialne varnosti. V primeru,

da je sporazum sklenjen ustno, je neveljaven, kar pomeni, da delovno razmerje še naprej velja. Sporazum je sklenjen takrat, ko ga podpišeta delodajalec in delavec. Nogometni trener pa se mora zavedati, da v primeru takšnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

V kolikor se nogometni trener in nogometni klub v sporazumu o prenehanju pogodbe o zaposlitvi ne dogovorita za prenehanje pogodbe z odpovednim rokom, delovno razmerje preneha dan po podpisu sporazuma.

XVIII. člen Enostranska prekinitev pogodbe – odpoved v pisni obliki

1. Stranki lahko kadarkoli enostransko odpovesta pogodbo s trimesečnim odpovednim rokom, pri čemer nogometni klub izplača nogometnemu trenerju odpravnino v višini enomesečne plače.
2. Nogometni klub lahko enostransko odpove pogodbo nogometnemu trenerju brez odpovednega roka, če nogometnemu trenerju izplača odpravnino v višini treh mesečnih plač.
3. Nogometni klub lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in brez izplačila odpravnine, če nogometni trener huje krši pogodbene obveznosti ali disciplinska pravila nogometnega kluba. Za hujše kršitve pogodbenih obveznosti veljajo denimo:
 - neopravičena odsotnost s treninga, tekme ali drugega dogodka, ki je del delovne obveznosti trenerja po tej pogodbi
 - dajanje v javnost izjav, ki močno škodujejo ugledu kluba
 - kršitev poslovne tajnosti pogodbe
 - kršitev konkurenčne prepovedi
 - naklepno neupoštevanje jasnih in razumnih navodil kluba v zvezi z obveznostmi iz te pogodbe
 - povzročitev hujše materialne ali nematerialne škode nogometnemu klubu
 - druga huda kršitev obveznosti iz te pogodbe
4. Nogometni trener lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in z odpravnino treh mesečnih plač, če nogometni klub huje krši svoje pogodbene obveznosti. Hujša kršitev pogodbenih obveznosti je podana, če nogometni klub:
 - več kot 30 dni zamuja s izplačilom plače
 - ne zagotovi okolja, ki bi nogometnega trenerja ščitil pred trpinčenjem, diskriminacijo oziroma ogrožanjem dostojanstva
 - na drug način hudo krši obveznosti iz te pogodbe
5. V primeru lažje kršitve pogodbe pogodbeni stranka pisno opozori nasprotno stranko, da bo v primeru ponovne kršitve pogodbo odpovedala. V primeru ponovne enake kršitve v obdobju 6 mesecev, lahko stranka odpove pogodbo brez odpovednega roka. Prenehanje pogodbe nastopi dan po vročitvi pisne odpovedi.

18. člen se vsebinsko uvršča med določbe, ki jih zakon o športu prepušča pogodbeni svobodi nogometnega trenerja in nogometnega kluba. Bistveno je, da ne gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s potekom časa za katerega je bila sklenjena pogodba, ampak se pogodba odpoveduje po volji ene od pogodbenih strank.

Zaradi specifičnosti nogometa kot športne panoge menimo, da ureditev enostranskega prenehanja delovnega razmerja v veljavni zakonodaji ni primerna. Nogometnemu klubu za odpoved pogodbe ni potrebno navajati utemeljenih razlogov (kot to ureja ZDR-1) in lahko nogometnemu trenerju kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju trimesečnega odpovednega roka, vendar

mora kot protiutež nogometnemu trenerju izplačati odpravnino v višini enomesečne plače. Nogometnega trenerja kot šibkejšo stranko z določbo varujemo pred nenadno izgubo zaposlitve, saj mu trimesečni odpovedni rok omogoča, da se privadi na nov položaj, poleg tega pa mu je nogometni klub dolžan izplačati še tri mesečne plače in odpravnino v višini ene mesečne plače, nasprotno pa je trener dolžan delo za nogometni klub opravljati do izteka odpovednega roka. Drugi odstavek 17. člena nogometnemu klubu omogoča, da nogometnemu trenerju odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, vendar mu je v zameno dolžan izplačati odpravnino v višini treh mesečnih plač s čimer se varuje položaj nogometnega trenerja. Menimo, da višina odpravnine in dolžina odpovednega roka nista odvisni od dolžine delovnega razmerja.

V tretjem odstavku je urejena možnost, ki je vsebinsko podobna institutu izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Nogometni klub lahko v primeru hujše kršitve pogodbenih obveznosti s strani nogometnega trenerja odpove pogodbo brez odpovednega roka in izplačila odpravnine. Menimo, da je ureditev primerna, saj so naštetje kršitve hujše narave, ki onemogočajo opravljanje dela v delovnem razmerju do izteka odpovednega roka in v celoti rušijo medsebojno zaupanje med pogodbenima strankama, ki je predpostavka za obstoj delovnega razmerja. V tem primeru je nogometni trener tisti, ki je s svojim ravnanjem povzročil prenehanje delovnega razmerja, zato ni upravičen do izplačila odpravnine.

Četrty odstavek omogoča nogometnemu igralcu, da v primeru hujše kršitve s strani nogometnega kluba, odpove pogodbeno razmerje brez odpovednega roka, kot šibkejša stranka pa je v zameno upravičen do izplačila odpravnine v višini treh mesečnih plač. Institut je vsebinsko podoben institutu izredne odpovedi s strani delavca.

V petem odstavku se ureja lažja kršitev pogodbenih obveznosti s strani ene izmed pogodbenih strank. Bistveno za lažjo kršitev je, da ne ruši medsebojnega zaupanja med nogometnim trenerjem in nogometnim klubom v tej meri, da je onemogočeno nadaljnje opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi oziroma je ogrožen obstoj delovnega razmerja samega. Temu primerno so sankcije blažje, saj sta stranki dolžni opozoriti nasprotno stranko na kršitev, nista pa upravičeni do enostranske odpovedi pogodbe (v tem primeru velja pravilo iz prvega odstavka tega člena). Kljub temu pa lahko stranka enostransko odpove pogodbo v primeru ponovne enake kršitve v šestih mesecih od opozorila brez odpovednega roka. Odpoved učinkuje dan po vročitvi pisne odpovedi.

XIX. člen Neutemeljeni odpovedni razlogi

Nogometni klub ne sme odpovedati pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov. Kot neutemeljeni odpovedni razlogi se štejejo: rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo in drugi razlogi, ki se po veljavni delovni zakonodaji neutemeljeni.

Neutemeljene razloge ZDR-1 taksativno našteva v 90. členu in omejujejo svobodo nogometnega kluba, da enostransko odpove pogodbo tudi v primeru, če niso podani utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe, ki onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (v skladu z 18. členom te pogodbe). Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,

- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju.

V primeru, da nogometni klub odpove pogodbo iz neutemeljenih odpovednih razlogov, lahko nogometni trener uveljavlja ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev, pred pristojnim delovnim sodiščem.

XX. člen Poslovna tajnost

Pogodba je zaupne narave in predstavlja poslovno skrivnost. Brez pisnega soglasja obeh pogodbenih strank je prepovedano posredovati vsebino te pogodbe ali njenega dela tretjim osebam.

Gre za standardno vsebino pogodbe o zaposlitvi, da morata stranki varovati zaupne podatke.

XXI. člen Reševanje sporov

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore reševala sporazumno, na miren, spoštljiv in pošten način. V primeru, da to ne bo uspešno, se spor rešuje pred pristojnim organom NZS oziroma pred pristojnim sodiščem.

21. člen določa, da bosta stranki spore reševala sporazumno, na miren in spoštljiv način, kljub temu pa je pomembno, da strankama s to določbo ni odvzeta pravica do sodnega varstva. Smisel je, da se stranki pred začetkom sodnega spora oziroma sporom pred pristojnim organom NZS, poskusita sporazumno dogovoriti in pri tem spoštujeta osebnost in dostojanstvo nasprotni stranke in ravnata v skladu z načelom vestnosti in poštenja.

XXII. člen Spremembe in dopolnitve

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi.

Gre za standardno vsebino pogodbe o zaposlitvi.

XXIII. člen Končne določbe

Ta pogodba predstavlja edini in končni dogovor med strankama, ki nadomešča vse predhodne dogovore, obljube, sporazume in druge izjave, ki na vsebino te pogodbe ne vplivajo, ne glede na to, ali so bile izražene ustno ali pisno, eksplicitno ali implicitno. Pravice in obveznosti pogodbenih strank

iz delovnega razmerja, ki niso izrecno urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z veljavno delovno zakonodajo in avtonomnimi pravnimi viri.

Ta pogodba je sestavljena v ____ enakih izvodih, od katerih prejme vsak od sopogodbenikov po ____ izvod, en izvod pa je namenjen Nogometni zvezi Slovenije.

Pogodba začne veljati začne, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Končne določbe vsebujejo:

- klavzulo, ki določa, da kakršnikoli morebitni prejšnji oz. naknadni dogovori med nogometnim klubom in nogometnim trenerjem nimajo nobenega učinka. Vse spremembe in dopolnitve morajo biti sklenjene kot aneks k pogodbi.
- določbo, da se za vse, kar ni urejeno s pogodbo, uporablja Zakon o delovnih razmerjih in ostala delovna zakonodaja ter avtonomni pravni akti, kamor spadajo morebitne kolektivne pogodbe ter pravni akti Nogometne zveze Slovenija
- podatek o številu in prejemniku izvodov pogodbe
- začetek veljavnosti pogodbe

10.3 Pogodba o zaposlitvi nogometnega trenerja za nedoločen čas

I. člen Splošno

Nogometni trener in nogometni klub sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Skleneta jo za _____ (*polni delovni čas, krajši delovni čas*).

Nogometni trener je ob podpisu pogodbe seznanjen z vsebino ZDR-1, ZŠpo-1 in splošnimi akti nogometnega kluba. Seznanjen je tudi z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi nogometnega trenerja in nogometnega kluba, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Nogometni trener s podpisom te pogodbe potrjuje, da je pisni predlog pogodbe o zaposlitvi prejel dne _____ (*vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo*).

V 1. členu pogodba vsebuje temeljne informacije. Prvi odstavek določa, da gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. S tem pogodba izključi možnost, da bi stranki zmotno mislili, da gre za pogodbo civilnega prava. Prvi odstavek strankam prepušča izbiro med delom za polni in delom za krajši delovni čas. Določena je tudi pravna podlaga pogodbe – 59. in 60. člen ZŠpo-1.

V drugem odstavku so zapisani relevantni pravni akti, ki (poleg te pogodbe) urejajo pravni položaj pogodbenih strank. Pogodba nato naslovi tudi druga vprašanja, ki opredeljujejo pravni položaj delavca (vsebina dela, pogoji dela, pravice in obveznosti pogodbenih strank), a niso zapisana v relevantnih pravnih aktih. Nekatera od teh vprašanj ureja ta pogodba, veliko pa jih pogodba prepušča dogovoru med strankama.

Tretji odstavek klub sili v to, da trenerju pogodbo v podpis izroči vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo. S tem se daje trenerju možnost, da se s pogodbo seznani, jo temeljito prebere, preuči in poskuša pridobiti nasvet, če meni, da pogodbe ni razumel. Določba je izraz zavedanja, da trenerji praviloma nimajo pravnega znanja, ki bi jim omogočalo popolno razumevanje pogodbe.

II. člen Nastop dela

Nogometni trener nastopi delo dne _____ (*datum nastopa dela*).

Drugi člen določa datum nastopa dela. Brez tega določila bi lahko prišlo do nesporazuma, kdaj se delo začne opravljati.

III. člen Delovno mesto

Nogometni trener opravlja delo na delovnem mestu _____ (*glavni trener/ pomočnik trenerja selekcije oz. selekcij – določi selekcijo – / vodja mladinskega pogona*).

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

(*kratak opis dela in pristojnosti nogometnega trenerja*)

Ker gre za pogodbo o zaposlitvi, za katero je značilno, da delavec opravlja delo na določenem delovnem mestu, 3. člen kluba nalaga, da določi delovno mesto, na katerem bo trener delal. Delodajalec mora namreč sprejeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem je vsako delovno mesto opredeljeno in opisano.

IV. člen Kraj opravljanja dela

Nogometni trener opravlja delo na športnih objektih v uporabi nogometnega kluba. V primeru tekmovanj in priprav se kraj opravljanja dela lahko spremeni v skladu s predhodnimi navodili nogometnega kluba.

V 4. členu pogodbe za nedoločen čas je določen kraj opravljanja dela. Praviloma je kraj stalen (športni objekti, ki jih uporablja klub). V času priprav in tekmovanj, pa je kraj lahko tudi drugačen. Vendar pa mora klub spremembo kraj opravljanja dela sporočiti trenerju dovolj zgodaj, da se le-ta na to lahko pripravi.

V. člen Delovni čas

Delovni čas je sestavljen iz priprave, izvedbe in analize treningov ter tekem v skupnem trajanju _____ ur tedensko (v primeru polnega delavnega časa napišite 40 ur), od tega največ ____ (vpišite število treningov tedensko) treningov tedensko. Delovni čas se lahko spremeni v skladu z dogovorom med strankama te pogodbe.

Pred začetkom posamezne sezone nogometni klub pripravi okvirni razpored delovnih obveznostih nogometnega trenerja.

5. člen pogodbe za nedoločen čas ureja delovni čas. Pogodbeni stranki sami določita število ur, ki jih delavec opravi tedensko. Pogodba poleg izvedbe treningov predvideva tudi njihovo pripravo in analizo, ki sta prav tako pomembni, čeprav se v praksi dogaja, da trenerji ta dva elementa svojega dela izpuščajo ali pa ju opravijo površno. Zaradi njune pomembnosti za kvaliteto treningov, ki omogoča razvoj igralcev, smo ju vključili v pogodbo. Poleg tega pa je klub dolžan pripraviti okvirni razpored delovnih obveznostih trenerja, v katerem se določi, koliko ur tedensko trener porabi za pripravo, koliko za analizo in koliko za izvedbo treningov in tekem. Seveda gre za okvirno število ur, ki se tekom sezone lahko prilagaja zahtevam delovnega procesa.

VI. člen Plačilo

Nogometni trener je upravičen do plače v fiksnem znesku _____ (vpišite znesek) EUR bruto mesečno.

Plača se obračuna in izplača za koledarski mesec. Plača se nogometnemu trenerju izplača vsak mesec najkasneje do _____. (vpišite dan) v mesecu za pretekli mesec na njegov bančni račun _____ (vpišite številko TRR) odprt pri banki _____ (vpišite ime banke).

(Predlog: Nogometni trener je upravičen do nagrade v skladu z internim aktom nogometnega kluba v primeru _____ (uvrstitev v višjo ligo, nesorazmeren napredek ekipe glede na druge ekipe v ligi)

Šesti člen pogodbe določa plačilo za opravljeno delo. Klub in trener se v 6. členu pogodbe za nedoločen čas dogovorita koliko bo znašala višina mesečne plače v bruto znesku. Lahko se dogovorita tudi za neto znesek mesečne plače.

Drugi odstavek 6. člena pogodbe za nedoločen čas določa, da obračunsko obdobje plače traja 1 mesec. To pomeni, da trener prejme plačilo za opravljeno delo enkrat mesečno, za vsak mesec, ko je opravljal delo. Pri tem se stranki v drugem odstavku dogovorita tudi do katerega dne v mesecu za prejšnji mesec se bo izplačala plača npr. do 18. dne za pretekli mesec ter določita bančni račun kamor bo klub nakazal plačo.

Tretji odstavek 6. člena pa ponuja tudi možnost dogovora glede plačila dodatka k plači za uspešno delo trenerja. Kot stimulacija se tako lahko klub zaveže trenerju plačati določeno vsoto denarja ob doseženem določenem uspehu, npr. trener prejem dodatno plačilo v višini x EUR za doseženo zmago, ali x EUR za uvrstitev v višjo ligo ali x EUR za doseženo 1. mesto v ligi/turnirju ipd.

VII. člen Odsotnost z dela in zagotavljanje zamenjave ob upravičeni odsotnosti z dela

V primeru, da nogometni trener posameznega dne ne more opravljati delovnih obveznosti iz te pogodbe, mora o tem obvestiti _____ (vstaviti odgovorno osebo) takoj, ko je to mogoče, vendar pa najkasneje do _____. ure zjutraj tega dne.

V času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni v zvezi z delom, nogometnemu trenerju pripada nadomestilo v višini 80% plače v preteklem mesecu, v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe v zvezi z delom trenerju pripada nadomestilo v višini 100% plače v preteklem mesecu.

Zagotavljanje zamenjave je primarno obveznost trenerja. V primeru, da sam zamenjave ni sposoben zagotoviti, o tem nemudoma obvesti _____. (vstaviti odgovorno osebo).

Kadar trener zaradi bolezni oziroma drugih nepredvidljivih objektivnih razlogov ne more opravljati svojega dela npr. treninga, mora o tem takoj, ko je mogoče obvestiti odgovorno osebo, ki jo klub določi v prvem odstavku 7. člena pogodbe za nedoločen čas. Klub in trener se tudi dogovorita najkasneje do katere ure v dnevu mora trener obvestiti odgovorno osebo, da tisti dan ne bo mogel opravljati dela oziroma koliko dni zaradi svoje odsotnosti ne bo mogel opravljati dela.

Kadar je trener upravičeno odsoten z dela zaradi nekega dogodka, ki se ni zgodil v času njegovega delovnega časa (npr. bolezen, prometna nesreča, naravna katastrofa...) je na podlagi drugega odstavka 7. člena Pogodbe upravičen do 80% plačila, ki bi ga prejel, če bi takrat opravljal delo. Če se dogodek, ki onemogoča opravljanje dela, trenerju zgodi v času, ko opravlja svoje obveznosti iz pogodbe za nedoločen čas, je upravičen do 100% nadomestila plače za čas odsotnosti.

Na podlagi tretjega odstavka 7. člena pogodbe za nedoločen čas je trener sam dolžan najti ustrezno zamenjavo za opravljanje njegovega dela v času njegove odsotnosti ter tako poskrbeti za nemoten poteka dela naprej. Trener najbolje ve v kakšnem položaju je njegova ekipa in kakšna je situacija na treningih, tako bo najlažje sam obrazložil kolegu in podal napotke kako naj treningi/delo poteka v času njegove odsotnosti. V primeru, ko trener takšne ustrezne zamenjave ne more najti sam, o tem obvesti osebo, ki jo klub in trener določita v tretjem odstavku 7. člena te pogodbe ter tako odgovornost najti ustrezno zamenjavo preide na klub.

VIII. člen Povračila stroškov

Klub se zavezuje, da bo nogometnemu trenerju kril stroške prevoza na delo in z dela ter prehrane med delom. Povračila stroškov nogometni klub izplača mesečno skupaj s plačo.

Skladno z 8. členom te pogodbe se klub in trener dogovorita o povračilu stroškov, ki jih bo klub mesečno izplačeval trenerju poleg plače. Trenerju pri opravljanju svojega dela nastajajo potni stroški s prevozom na delo in z dela (treninge, tekme itd.) ter stroški za malico. Če se klub in trener ne dogovorita drugače, velja povračilo stroškov za prevoz in malico do višine, ki jo določa Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06 in 76/08). Stroške klub plača trenerju vsak mesec, hkrati z izplačilom plače.

IX. člen Povračilo stroškov seminarjev in izobraževanj

Nogometni trener sam skrbi za veljavnost trenerske licence. Nogometni klub pokrije nogometnemu trenerju stroške trenerskih seminarjev in izobraževanj, ki so potrebni za veljavnost trenerske licence.

Na podlagi 9. člena pogodbe za nedoločen čas si trener in klub razdelita stroške, ki trenerju nastanejo v zvezi s pridobivanjem in vzdrževanjem trenerske licence. In sicer, trener se sam zaveže, da bo skrbel in kril stroške glede podaljševanja veljavnosti trenerske licence. Klub pa se zaveže pokriti stroške, ki trenerju nastanejo z obiskovanjem potrebnih seminarjev in izobraževanj v zvezi z njegovim delom oziroma tistih, ki so potrebni za ohranjanje veljavnosti trenerske licence.

X. člen Letni dopust

Redni letni dopust nogometnega trenerja znaša _____ (vpišite število dni, bodite pozorni na zakonski minimum).

Nogometni trener izrablja dopust po dogovoru z nogometnim klubom. Redni letni dopust izrablja

_____ (navedite način in rok izrabljanja letnega dopusta, npr. dva tedna zaporedoma med zimskim premorom in dva tedna med poletnim premorom, v času trajanja tekmovalne sezone je dopust mogoče izkoristiti na način, ki ne ovira delovnega procesa)

V 10. členu pogodbe za nedoločen čas se klub in trener dogovorita koliko dni v letu znaša dopust trenerja. Minimalno število dni dopusta se določi skladno s 159. členom ZDR-1 tako, da se množi število delovnih dni trenerja v tednu, s številom 4, saj mora dopust znašati minimalno 4 tedne v letu, sorazmerno glede na število delovnih dni, ki jih ima trener v običajnem tednu. To pomeni, če ima trener običajno 4 treninge na teden ter v soboto in nedeljo tekme, znaša minimalna dolžina letnega dopusta 24 dni (6 delovnih dni x 4).

Pri tem je potrebno vzeti v obzir tudi individualni položaj trenerja, njegovo starost, zdravje, število otrok itd., ker mu iz tega naslova pripadajo dodatni dnevi dopusta. Trener ima tako skladno s četrtnim odstavkom 159. člena ZDR-1 pravico do dodatnega dneva dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15. let. Trener, ki je starejši od 55 let, ima pravico še do treh dodatnih delovnih dni dopusta.

Vsota vseh dni dopusta do katerih je trener upravičen, ter morda še nekaj dodatnih dni dopusta, se potem zapiše v prvem odstavku 10. člena pogodbe za nedoločen čas.

V drugem odstavku klub in trener določita natančneje kako in kdaj bo trener izrabil letni dopust. Zaradi boljše organizacije dela in zmožnosti, da trener vnaprej planira izrabo dopusta, predlagamo, da se trener in klub čim bolj natančno dogovorita o izrabi letnega dopusta. Glede na sam potek dela oziroma glede na razpored nogometnega koledarja predlagamo, da 2 tedna dopusta zapored trener izkoristi enkrat v času zimskega premora in enkrat v času poletnega premora. Klub in trener pa se naj dogovorita, na kakšen način je možno izrabiti dopust tudi med potekom tekmovalne sezone.

XI. člen Obveznosti nogometnega trenerja

Ta pogodba trenerja za čas njenega trajanja obvezuje;

- da delo opravlja vestno, pravočasno, kakovostno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca
- da se pripravi, organizira in vodi treninge in tekme, na način, ki bo omogočal najboljši nogometni razvoj posameznikov
- da v skladu z navodili vodje mladinskega programa obiskuje in aktivno sodeluje na delovnih sestankih in sestankih strokovnega sveta kluba
- da pripravi letni program dela, načrte treningov, pisna poročila in analize treningov za svojo ekipo v skladu s sklepi strokovnega sveta ter posreduje mesečna pisna poročila o poteku aktivnosti in izvršenih obveznostih do 10. dne v mesecu za pretekli mesec
- da pri svojem delu spoštuje navodila in sklepe, ki jih v zvezi z izvajanjem programa dela sprejema vodstvo kluba
- da se seznani in spoštuje akte nogometnega kluba ter spoštuje pravila nogometne igre ter druga veljavna pravila FIFA, UEFA in NZS
- da se vzdrži vsakega ravnanja, ki bi lahko materialno ali moralno škodovalo nogometnemu klubu njegovim poslovnim interesom
- da v skladu z navodili vodstva kluba sodeluje pri promocijskih aktivnostih kluba
- da skrbi za svoje strokovno izobraževanje, ki je potrebno za ohranitev trenerske licence
- da med delovnim časom uporablja oblačila ter obutev proizvajalcev, ki jih določi klub
- da spremlja talentirane igralce v drugih klubih in o tem poroča vodji mladinskega pogona oz. vodji skavting službe
- da v roku __ dni po prenehanju te pogodbe izvrši primopredajo osebi, ki jo določi vodstvo kluba
- da uporablja lastnino nogometnega kluba (nepremičnine, inventar, športna oprema in druge premičnine) kot dober gospodar
- da kot zaupne varuje vse podatke, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela in bi klubu povzročili znatno škodo, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Predlogi: -analiza igralcev, nogometne stave, odnos z mediji

V 11. členu pogodbe za nedoločen čas se klub in trener dogovorita kakšne so obveznosti trenerja pri opravljanju njegovega dela v času veljavnosti pogodbe ter obveznosti po prenehanju pogodbe. Navedene obveznosti trenerja v 11. členu pogodbe za nedoločen čas so klasične obveznosti, ki jih zahteva večina klubov v Sloveniji in tujini. Klub in trener naj v dvanajsti alineji prvega odstavka 11. člena te pogodbe določita število dni, v katerih mora trener predati delo drugemu trenerju, ko preneha z opravljanjem dela.

Po želji lahko klub in trener določita tudi drugo vrsto obveznosti, ki jih mora trener izpolnjevati pri svojem delu. Pri tem naj bodita pozorna na sorazmernost obveznosti trenerja do kluba in kluba do trenerja ter se naj izogibata nemogočim ali težko izvedljivim obveznostim. Glede na interese vsakega kluba zase, tako določita klub in igralec v zadnjih alinejah še druge obveznosti, ki se klubu zdijo potrebne za nemoteno in vestno opravljanje dela trenerja.

XII. člen Obveznosti nogometnega kluba

- Nogometni klub se zaveže redno izplačevati plačo, določeno s to pogodbo.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko nogometni trener nemoteno izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.
- Nogometni klub zagotavlja športna in druga oblačila.
- Nogometni klub je dolžan nogometnemu trenerju zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred diskriminacijo in ogrožanjem dostojanstva na delovnem mestu.
- Nogometni klub je dolžan varovati osebne podatke nogometnega trenerja.
- Nogometni klub je dolžan spoštovati druge obveznosti po veljavnih predpisih in morebitnih zavezujočih kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca
- _____
- _____
- _____

V 12. členu Pogodbe se klub in trener sporazumeta o tem, kakšne bodo obveznosti kluba do trenerja. Določi se, da bo klub redno plačeval trenerju plačo, mu zagotavljal delo in zagotavljal nemotene delovne pogoje, skrbel za varnost in zdravje pri delu itd. Glede na interese in potrebe, lahko klub in trener določita še druge obveznosti, ki jih bo klub moral izpolnjevati do trenerja.

XIII. člen Disciplinska in odškodninska odgovornost

Nogometni trener je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po veljavni delavni zakonodaji in _____ (vstavite splošni akt nogometnega kluba, ki določa disciplinsko in odškodninsko odgovornost, če obstaja).

13. člen ureja disciplinsko in odškodninsko odgovornost nogometnega trenerja. Zakon o športu sicer določa, da se lahko nogometni trener in nogometni klub prosto dogovorita glede disciplinske odgovornosti, vendar smo mnenja, da veljavni ZDR-1 ureja to vprašanje primerno tako z vidika nogometnega trenerja, kot tudi nogometnega kluba. Nogometni trener je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, sicer je disciplinsko odgovoren. Ključno se nam zdi, da disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja nogometnega trenerja.

O odškodninski odgovornosti nogometnega trenerja in nogometnega kluba pa govorimo v zvezi s povračilom za povzročeno škodo pri delu ali v zvezi z delom. Nogometni trener je dolžan povrniti škodo, če jo je povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti. Nogometni klub je po splošnih pravilih civilnega prava dolžan povrniti škodo delavcu, ki mu je bila povzročena pri delu ali v zvezi z delom.

Vseeno pa dopuščamo možnost, da nogometni klub sprejme splošni akt v katerem podrobneje določi odškodninsko in disciplinsko odgovornost, vendar je dolžan pri takšnem urejanju držati pravila, da v škodo delavca ni dopustno krčenje pravic, ki jih zagotavlja delovnopravna zakonodaja (t.i. pravni standard *in favorem laboratoris*).

XIV. člen Prenos pravic in obveznosti

Pogodbeni stranki pravic in obveznosti iz te pogodbe ne smeta prenesti na tretjo osebo, razen v primeru predhodnega pisnega soglasja pogodbenih strank.

14. člen je posledica osebne narave pogodbe o zaposlitvi. Delovno razmerje je strogo osebno razmerje, kar pomeni, da delavec ne more pooblastiti tretje osebe za opravljanje dela. Po drugi strani pa tudi delodajalec ne sme prenesti svojih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na tretjo osebo. Temeljna predpostavka delovnega razmerja je medsebojno zaupanje med delavcem in delodajalcem, ki ga v pomembni meri sooblikuje stroga osebnost razmerja. Izjemoma pa lahko nogometni trener oziroma nogometni klub preneseta svoje pravice in obveznosti iz te pogodbe ob predhodnem soglasju nasprotni pogodbene stranke. Menimo, da takšen prenos pravic in obveznosti ne zmanjšuje medsebojnega zaupanja.

XV. člen Konkurenčna prepoved

Nogometni trener v obdobju trajanja te pogodbe, ne sme brez pisnega soglasja nogometnega kluba za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja nogometni klub ali ravnati na drug način, ki bi za nogometni klub pomenili konkurenco.

15. člen ureja konkurenčno prepoved, ki nogometnega trenerja v času trajanja pogodbe omejuje pri opravljanju del in sklepanju poslov, ki jih dejansko opravlja nogometni klub oziroma ravnati na način, ki bi za nogometni klub pomenil konkurenco. Konkurenčna prepoved je zakonska, kar pomeni, da učinkuje s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ex lege. V tem se kaže podrejenost delovnega razmerja, v katerem je delavec dolžan skrbeti za interese delodajalca in mu biti lojalen, česar posledica je tudi prepoved konkurence. Po drugi strani pa ravno skrb za interese delodajalca in lojalnost pomenita, da ravnanja, ki jih delodajalec predhodno odobri in četudi povzročajo negativne konkurenčne vplive, ne pomenijo kršitve konkurenčne prepovedi. Menimo, da jo je kljub ex lege veljavi smiselno vključiti v pogodbo, saj se postavlja vprašanje koliko trenerjev bi se drugače zavedalo zakonske prepovedi konkurence v razmerju do nogometnega kluba.

XVI. člen Sporazumno prenehanje pogodbe

Pogodba lahko preneha s pisnim sporazumom, ki ga podpišeta obe pogodbeni stranki in v katerem opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe.

Če s sporazumom ni drugače določeno, sporazumno prenehanje pogodbe nastopi dan po podpisu tega sporazuma. V sporazumu stranki pisno lahko določita tudi morebitne pravice in obveznosti po prenehanju pogodbe.

16. člen določa sporazumno prenehanje pogodbe med nogometnim klubom in nogometnim trenerjem in sodi med določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, kjer nogometni trener in nogometni klub nista nujno vezana na določbe ZDR-1. Bistveno je, da gre za prenehanje delovnega razmerja pred potekom časa za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Nogometni trener in nogometni klub v pisnem sporazumu opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe, zlasti morebitni odpovedni rok, pravico do odpravnine in druge pravice socialne varnosti. V primeru, da je sporazum sklenjen ustno, je neveljaven, kar pomeni, da delovno razmerje še naprej velja. Sporazum je sklenjen takrat, ko ga podpišeta delodajalec in delavec. Nogometni trener pa se mora zavedati, da v primeru takšnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

V kolikor se nogometni trener in nogometni klub v sporazumu o prenehanju pogodbe o zaposlitvi ne dogovorita za prenehanje pogodbe z odpovednim rokom, delovno razmerje preneha dan po podpisu sporazuma.

XVII. člen Enostranska prekinitev pogodbe – odpoved v pisni obliki

1. Stranki lahko kadarkoli enostransko odpovesta pogodbo s trimesečnim odpovednim rokom, pri čemer nogometni klub izplača nogometnemu trenerju odpravnino v višini enomesečne plače.
2. Nogometni klub lahko enostransko odpove pogodbo nogometnemu trenerju brez odpovednega roka, če nogometnemu trenerju izplača odpravnino v višini treh mesečnih plač.
3. Nogometni klub lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in brez izplačila odpravnine, če nogometni trener huje krši pogodbene obveznosti ali disciplinska pravila nogometnega kluba. Za hujše kršitve pogodbenih obveznosti veljajo denimo:
 - neopravičena odsotnost s treninga, tekme ali drugega dogodka, ki je del delovne obveznosti trenerja po tej pogodbi
 - dajanje v javnost izjav, ki močno škodujejo ugledu kluba
 - kršitev poslovne tajnosti pogodbe
 - kršitev konkurenčne prepovedi
 - naklepno neupoštevanje jasnih in razumnih navodil kluba v zvezi z obveznostmi iz te pogodbe
 - povzročitev hujše materialne ali nematerialne škode nogometnemu klubu
 - druga huda kršitev obveznosti iz te pogodbe
5. Nogometni trener lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in z odpravnino treh mesečnih plač, če nogometni klub huje krši svoje pogodbene obveznosti. Hujša kršitev pogodbenih obveznosti je podana, če nogometni klub:
 - več kot 30 dni zamuja s izplačilom plače
 - ne zagotovi okolja, ki bi nogometnega trenerja ščitil pred trpinčenjem, diskriminacijo oziroma ogrožanjem dostojanstva
 - na drug način hudo krši obveznosti iz te pogodbe
6. V primeru lažje kršitve pogodbe pogodbeni stranka pisno opozori nasprotno stranko, da bo v primeru ponovne kršitve pogodbo odpovedala. V primeru ponovne enake kršitve v obdobju 6 mesecev, lahko stranka odpove pogodbo brez odpovednega roka. Prenehanje pogodbe nastopi dan po vročitvi pisne odpovedi.

17. člen se vsebinsko uvršča med določbe, ki jih zakon o športu prepušča pogodbeni svobodi nogometnega trenerja in nogometnega kluba. Bistveno je, da ne gre za prenehanje pogodbe o

zaposlitvi s potekom časa za katerega je bila sklenjena pogodba, ampak se pogodba odpoveduje po volji ene pogodbene stranke.

Zaradi specifičnosti nogometa kot športne panoge menimo, da ureditev enostranskega prenehanja delovnega razmerja v veljavni zakonodaji ni primerna. Nogometnemu klubu za odpoved pogodbe ni potrebno navajati utemeljenih razlogov (kot to ureja ZDR-1) in lahko nogometnemu trenerju kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju trimesečnega odpovednega roka, vendar mora kot protiutež nogometnemu trenerju izplačati odpravnino v višini enomesečne plače. Nogometnega trenerja kot šibkejšo stranko z določbo varujemo pred nenadno izgubo zaposlitve, saj mu trimesečni odpovedni rok omogoča, da se privadi na nov položaj, poleg tega pa mu je nogometni klub dolžan izplačati še tri mesečne plače in odpravnino v višini ene mesečne plače, nasprotno pa je trener dolžan delo za nogometni klub opravljati do izteka odpovednega roka. Drugi odstavek 17. člena pa nogometnemu klubu omogoča, da nogometnemu trenerju odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, vendar mu je v zameno dolžan izplačati odpravnino v višini treh mesečnih plač, s čimer se varuje položaj nogometnega trenerja. Menimo, da višina odpravnine in dolžina odpovednega roka nista odvisni od dolžine delovnega razmerja.

V tretjem odstavku je urejena možnost, ki je vsebinsko podobna institutu izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Nogometni klub lahko v primeru hujše kršitve pogodbene obveznosti s strani nogometnega trenerja odpove pogodbo brez odpovednega roka in izplačila odpravnine. Menimo, da je ureditev primerna, saj so našteje kršitve hujše narave, ki onemogočajo opravljanje dela v delovnem razmerju do izteka odpovednega roka in v celoti rušijo medsebojno zaupanje med pogodbenima strankama, ki je predpostavka za obstoj delovnega razmerja. V tem primeru je nogometni trener tisti, ki je s svojim ravnanjem povzročil prenehanje delovnega razmerja, zato ni upravičen do izplačila odpravnine.

Četrty odstavek pa omogoča nogometnemu igralcu, da v primeru hujše kršitve s strani nogometnega kluba, odpove pogodbeno razmerje brez odpovednega roka, kot šibkejša stranka pa je v zameno upravičen do izplačila odpravnine v višini treh mesečnih plač. Institut je vsebinsko podoben institutu izredne odpovedi s strani delavca.

V petem odstavku se ureja lažja kršitev pogodbenih obveznosti s strani ene izmed pogodbenih strank. Bistveno za lažjo kršitev je, da ne ruši medsebojnega zaupanja med nogometnim trenerjem in nogometnim klubom v tej meri, da je onemogočeno nadaljnje opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi oziroma je ogrožen obstoj delovnega razmerja samega. Temu primerno so sankcije blažje, saj sta stranki dolžni opozoriti nasprotno stranko na kršitev, nista pa upravičeni do enostranske odpovedi pogodbe (v tem primeru velja pravilo iz prvega odstavka tega člena). Kljub temu pa lahko stranka enostransko odpove pogodbo v primeru ponovne enake kršitve v šestih mesecih od opozorila brez odpovednega roka. Odpoved učinkuje dan po vročitvi pisne odpovedi.

XVIII. člen Neutemeljeni odpovedni razlogi

Nogometni klub ne sme odpovedati pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov. Kot neutemeljeni odpovedni razlogi se štejejo: rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo in drugi razlogi, ki se po veljavni delovni zakonodaji neutemeljeni.

Neutemeljene razloge ZDR-1 taksativno našteva v 90. členu in omejujejo svobodo nogometnega kluba, da enostransko odpove pogodbo tudi v primeru, da niso podani utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe, ki onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (v skladu s 17. členom te pogodbe). Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju.

V primeru, da nogometni klub odpove pogodbo iz neutemeljenih odpovednih razlogov, lahko nogometni trener uveljavlja ugotovitev nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev, pred pristojnim delovnim sodiščem.

XIX. člen Poslovna tajnost

Pogodba je zaupne narave in predstavlja poslovno skrivnost. Brez pisnega soglasja obeh pogodbenih strank je prepovedano posredovati vsebino te pogodbe ali njenega dela tretjim osebam.

Gre za standardno vsebino pogodbe o zaposlitvi, da morata stranki varovati zaupne podatke.

XX. člen Reševanje sporov

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore reševala sporazumno, na miren, spoštljiv in pošten način. V primeru, da to ne bo uspešno, se spor rešuje pred pristojnim organom NZS oziroma pred pristojnim sodiščem.

20. člen določa, da bosta stranki spore reševala sporazumno, na miren in spoštljiv način, kljub temu pa je pomembno, da strankama s to določbo ni odvzeta pravica do sodnega varstva. Smisel je, da se stranki pred začetkom sodnega spora oziroma sporom pred pristojnim organom NZS, poskusita

sporazumno dogovoriti in pri tem spoštujeta osebnost in dostojanstvo nasprotne stranke in ravnata v skladu z načelom vestnosti in poštenja.

XXI. člen Spremembe in dopolnitve

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi.

Gre za standardno vsebino pogodbe o zaposlitvi.

XXII. člen Končne določbe

Ta pogodba predstavlja edini in končni dogovor med strankama, ki nadomešča vse predhodne dogovore, obljube, sporazume in druge izjave, ki na vsebino te pogodbe ne vplivajo, ne glede na to, ali so bile izražene ustno ali pisno, eksplicitno ali implicitno. Pravice in obveznosti pogodbenih strank iz delovnega razmerja, ki niso izrecno urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z veljavno delovno zakonodajo in avtonomnimi pravnimi viri.

Ta pogodba je sestavljena v ____ enakih izvodih, od katerih prejme vsak od sopogodbenikov po ____ izvod, en izvod pa je namenjen Nogometni zvezi Slovenije.

Pogodba začne veljati začne, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Končne določbe vsebujejo:

- klavzulo, ki določa, da kakršnikoli morebitni prejšnji oz. naknadni dogovori med nogometnim klubom in nogometnim trenerjem nimajo nobenega učinka. Vse spremembe in dopolnitve morajo biti sklenjene kot aneks k pogodbi.
- določbo, da se za vse, kar ni urejeno s pogodbo, uporablja Zakon o delovnih razmerjih in ostala delovna zakonodaja ter avtonomni pravni akti, kamor spadajo morebitne kolektivne pogodbe pravni Nogometne zveze Slovenija
- podatek o številu in prejemniku izvodov pogodbe
- začetek veljavnosti pogodbe

11 SKLEP

Namen projekta Delovnopравни položaj športnih trenerjev s poudarkom na nogometu je bil, da se ugotovi dejansko stanje na delovno pravnem področju (zlasti) nogometnih trenerjev in se glede na njihove potrebe skladno z zakonodajo predlaga ustrezne rešitve. Oboje smo s projektom dosegli. Najprej smo se osredotočili na vprašanje ali pri nogometnih trenerjih, ki se ukvarjajo s treniranjem profesionalno, obstajajo elementi delovnega razmerja. V pomoč nam je bil podan opis dejanske situacije delovnega mentorja in njegova ustna komunikacija, ankete izvedene na nogometnih trenerjih ter pogodbe o nogometnem treniranju, pridobljene s strani NZS in iz tujine. Pri preučitvi vseh pomembnih dejstev smo prišli do zaključka, da pri trenerjih, ki opravljajo trenersko dejavnost kot svoj glavni poklic, obstajajo vsi elementi delovnega razmerja in s tem obveznost sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Čeprav gre res za specifično delo na področju športa, še vedno v bistvenem vsebinskem delu nogometni trener opravlja svoje delo osebno, proti plačilu, kontinuirano ter pod nadzorom in navodili kluba.

Za najbolj sporen element pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja se je izkazalo »delo po navodilih in nadzorom« delodajalca tj. kluba. Po preučitvi posameznih členov pogodb in izpolnjenih anket s strani trenerjev ter tudi sodni praksi oz. sodbi v kateri je bilo odločeno, da gre pri nogometnem trenerju za delovno razmerje, smo prišli do zaključka, da klub izvaja nadzor nad trenerjem in mu daje navodila glede opravljanja dela v takšni meri, da še vedno obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. Obstajajo namreč tudi drugi poklici, kjer je delavec malce bolj svoboden pri opravljanju svojega dela glede nadzora in navodil delodajalca, pa ima še vedno sklenjeno delovno razmerje npr. profesor na fakulteti, zato smo mnenja, da je področje nogometnih trenerjev v jedru še vedno takšno, da obstaja zahteva po sklenitvi delovnega razmerja.

V času projekta je bil sprejet novi Zakon o športu, ki je tudi potrdil našo tezo, da gre pri delu nogometnih trenerjev sicer za malce bolj specifičen delovni položaj, vendar pa še vedno obstajajo vsi elementi delovnega razmerja in je potrebno med trenerjem in klubom skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, odvisno od dejanskega stanja. Sprejemanje nove zakonodaje na področju športa smo spremljali ves čas projekta, tako da so vse ugotovitve in zaključki skladni z novo zakonodajo.

Za uporabnost našega projekta v vsakdanji praksi nogometnih trenerjev, smo pripravili dve tipski pogodbi o zaposlitvi za nogometno treniranje. Priprave vsebine pogodbe smo se lotili tako, da smo najprej izvedli primerjalno delovnopravno analizo ureditve nogometnih trenerjev po drugih državah ter pregledali relevantne mednarodne dokumente s področja delovnega položaja trenerjev v športu oz. na področju mednarodnega delovnega prava. Pregledali smo tudi nekaj tujih pogodb o nogometnem treniranju, ki so nam omogočile enkratni vpogled v vsebinsko in strukturno zasnovo delovno pravnih pogodb v tujini.

Na podlagi vseh ugotovljenih dejstev in skladno s slovensko pravno ureditvijo, smo tako pripravili pogodbo o zaposlitvi za nogometno treniranje za nedoločen in za določen čas. Pri tem je potrebno izpostaviti, da novi Zakon o športu omogoča športnemu delavcu in klubu veliko večjo pogodbeno svobodo in fleksibilnost na različnih področjih delovnega razmerja, kot v primerjavi s klasičnim delovnim razmerjem po Zakonu o delovnem razmerju (ZDR-1). Zakonodajalec je s tem želel vzpodbuditi in prilagoditi sklepanje pogodb o zaposlitvi na področju športa in glede možnosti

ureditve pravic in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi, športnikom ter športnim delavcem podelil ugodnejši položaj kot običajnim delavcem po ZDR-1. Pri tem se postavlja vprašanje, ali je takšno razlikovanje ustavno skladno, kar smo tekom projekta tudi podrobneje obravnavali in razčlenili.

Pri preučevanju razlogov, zakaj je na področju športa tako malo sklenjenih pogodb o zaposlitvi, kljub temu, da obstajajo elementi delovnega razmerja in obstaja zakonska obveza po sklenitvi delovnega razmerja, smo se ozrli tudi na ekonomske in družbene vidike sklepanja pogodbe o zaposlitvi v športu.

Pri tem smo ugotovili, da po ekonomskem izračunu pri fiksno pripravljanem mesečnem znesku kluba za posameznega trenerja, trener prejme višje neto mesečno izplačilo, če opravlja svoje delo kot samostojni podjetnik. Vendar pa je trener kot samostojni podjetnik v slabšem položaju glede na obseg socialnih pravic, ki jih je deležen ter na drugih družbenih področjih kot je npr. zmanjšana kreditna sposobnost, kar smo tudi potrdili s konkretnim izračunom ene izmed slovenskih bank. Pri tem ugotavljamo, da želja po čim višjem vidnem neto mesečnim dohodkom na bančnem računu prevladuje in bistveno vpliva na to, da je interesa med klubi in trenerji pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi zelo malo, kar pa želimo z našim projektom spremeniti in na podlagi ugotovljenih dejstev ozavestiti športno javnost, da je zakonsko obvezno in na splošno družbeno bolj koristno sklepanje pogodb o zaposlitvi, bodisi za določen čas ali nedoločen čas, kot opravljanje dela na podlagi civilno pravnih pogodb.

Zaradi vseh omenjenih razlogov, smo tako izdelali dva osnutka pogodbe o zaposlitvi nogometnih trenerjev in jih kot priložo priložili končnemu poročilu. S tem želimo vzpodbuditi klube in trenerje k večjemu interesu za sklepanje pogodb o zaposlitvi kadar obstajajo elementi delovnega razmerja ter klubom in trenerjem omogočiti enostavni dostop do pogodbe o zaposlitvi, ki je skladna z zahtevami vseh pravnih predpisov in primerjalno pravna podobna pogodbam, ki jih sklepajo tudi ostali trenerji v tujini. Pri tem sta pogodbi o zaposlitvi nogometnih trenerjev izdelani tako, da se v delih, kjer zakon dopušča svobodo dogovora, trener in klub lahko po svojih željah in potrebah sporazumeta o vsebini pogodbe o zaposlitvi. Upamo, da bosta pogodbi redno uporabljeni v vsakdanji praksi sklepanja delovnih razmerij med klubi in trenerji.

12 LITERATURA IN VIRI

12.1 Pravo EU

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003o določenih vidikih organizacije delovnega časa

Direktiva Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje

Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC

Direktiva Sveta z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem

12.2 Zakonodaja RS

Zakon o športu (ZŠpo-1), Uradni list RS, št. 29/17.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

Zakon o športu, Uradni list RS, št. 22/98, 97/01 – ZSDP, 15/03 – ZOPA in 29/17 – ZŠpo-1

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15 z dne 14.12.2012

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV), Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP-1, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1.

Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15 in 63/16 z dne 16.11.2006

12.3 Tuja zakonodaja

Danska

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet¹LBK nr 240 af 17/03/2010

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, LBK nr 81 af 03/02/2009

Lov om ferie, LBK nr 1177 af 09/10/2015

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., LBK nr 1349 af 16/12/2008

Consolidation Act No. 81 of 3 February 2009 on the Legal Relationship between Employers and Salaried Employees

DBU, Amatørbestemmelser for fodbold, URL:

https://www.dbu.dk/turneringer_og_resultater/love_og_regler/landsdaekkende_turneringer/amatørbestemmelserne

Hrvaška

Zakon o sportu, „Narodne novine“, broj: 71/06, 150/08 (Uredba), pročišćeni tekst zakona NN 71/06, 150/08, 124/10, 124/11, 86/12, 94/13, 85/15 in 19/16 z dne 09.08.2015.

HNS, Pravilnik o statusu trenera, URL: http://hns-cff.hr/files/documents/old/155-Pravilnik_o_statusu_trenera.pdf

Španija

Zakon o delavcih, núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618, BOE-A-1985-17108, URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>, 24.4.2017

12.4 Strokovni članki

Erjavec , K.: Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje, Odvetnik, št. 70/2015, str. 12, 13.

Podlipnik, J.: Status športnika v moštvenem športu primerjalnopravno in v slovenski zakonodaji, Podjetje in delo - 2006, številka 1, str. 187, GV Založba, d.o.o., 17.2.2006

Darja Senčur Peček, Kdo je delavec? Who is an employee?, Anali PAZU-Letnik 1, leto 2011, številka 2

Schnee: *Study on the legal framework on employment contracts in 4 EU Member States (Germany, Spain, Great Britain and Italy) for sportworkers not being professional sports men and women*, URL: http://www.cebre.cz/dokums_raw/planet_labor_study.pdf

Czycholl, Kessler, Stefanova-Behlert, Stumpfrock: *How to protect the employer's interests after the termination of employment contracts – aspects of labour law in general and sport law in particular – National Report of Germany*, URL: <http://london.aija.org/wp-content/uploads/2015/07/8-National-Report-Germany-20150212.pdf>

Demeulemeester, Vantghem: *The legality of fixed-term employment contracts in European professional football – The Müller case and beyond*, URL: https://www.lawinsport.com/articles/employment-law/item/the-legality-of-fixed-term-employment-contracts-in-european-professional-football-the-mueller-case-and-beyond?category_id=113.

Evald, Employment Relationship at National Level: Denmark, v: *Regulating Employment Relationships in Professional Football: A comparative Analysis*, Sports Law and Policy Centre, 2014

Primorac, Vuković: *Pravni položaj vrhunskog trenera u hrvatskom sportnom pravu*, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991), v. 34, št.2, str. 995

Klavdija Erjavec, *Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje* *Odvetnik* št. 2/2015, str. 12.

12.5 Monografije

Štelcer, N.: *Veliki komentar ZDR-1*, str. 19, 20, Poslovna založba MB, Maribor 2014

Tičar, L.: *Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?*, str. 22, 23, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012

Evald, Halgreen, *Sports Law in Denmark*, Wolters Kluwer, 2016

Jadranka Sovdat, *Praktikum za Ustavno procesno pravo*, (2. spremenjena in dopolnjena izdaja) Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, str. 111-114.

12.6 Slovenska sodna praksa, upravne odločbe

Odločba Ustavnega sodišča RS U-I-147/12, 29. maj 2013

Odločba Ustavnega sodišča RS U-I-85/14, 22. maj 2014

Sklep VS VIII Ips 129/2006 z dne 18. 12. 2007

Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 35/2008 z dne 10. 2. 2009.

Sodba Vrhovnega Sodišča VIII Ips 321/2009 z dne 6. septembra 2011.

Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006 z dne 18. decembra 2007.

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 34/2011 z dne 17. februarja 2011

Sodba Delovnega sodišča Pd 2/2010 z dne 28. oktobra 2010

Odločba Inšpektorata za delo Republike Slovenije št. 06112-518/2015 z dne 22.9.2015

12.7 Tuja sodna praksa

Labour Court of Appeal Antwerp, A.R. 2009/AH/199 + A.R. 2009/AH/280, 22 June 2010,

Jugement du Tribunal de Commerce du Hainaut, division Charleroi, A/16/00141, 19 January 2017

12.8 Tipske pogodbe

HNS, Obrasci: Ugovor o profesionalnom i amaterskem treniranju, URL:<http://hns-cff.hr/hns/propisi-i-dokumenti/>, str. 1-3.

DIF, Standardkontrakt Englesk, URL: http://www.dif.dk/da/foreningsliv/jura_og_raadgivning

12.9 Drugi viri

- Vlada RS: Predlog Zakona o športu (ZŠpo-1), 1691-VII, 22.12.2016, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE4672C28A5EA59BC1258092004D49D9&db=pre_zak&mandat=VII&tip=doc, 1.6.2017
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Navodilo, URL: http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_sport/zasebno_delo_v_sportu_zasebni_sportni_delavci_in_poklicni_sportniki/, 11.5.2017
- Zapis seje 27. redne seje Odbora za izobraževanje, znanost, šport in mladino DZ RS z dne 10.5.2017, URL: <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/seje/evidenca?mandat=VII&type=magdt&uid=CFB0ADBFF0AF82D4C125812500255E93>, 12.6.2017
- Sindikat športnikov Slovenije: Gradivo za javno predstavitev mnenj k Predlogu zakona o športu 05.04.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258092004159CF&db=kon_zak&mandat=VII, 12.6.2017
- Zakonodajnoppravna služba Državni zbor Republike Slovenije, M N E N J E o Predlogu zakona o športu (ZŠpo-1), druga obravnava, EPA 1691-VII, 24.4.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258092004159CF&db=kon_zak&mandat=VII, 12.6.2017
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Pojasnila v zvezi z mnenjem Zakonodajno-pravne službe k Predlogu zakona o športu 09.05.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811B003D2AAF&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017
- Slovenska demokratska stranka, Amandma (K 59. členu) 04.05.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811600463305&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017
- Slovenska demokratska stranka, Amandma (K 60. členu) 04.05.2017, URL: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C125811600464B52&db=kon_zak&mandat=VII&tip=doc, 12.6.2017
- Odbor za izobraževanje, znanost, šolstvo in mladino, Poročilo - Dopolnjen predlog zakona 12.05.2017, URL: <http://imss.dz-rs.si/imis/35a8f51e095fddf675f8.pdf>, 12.6.2017
- MDDSZ, Seznam reprezentativnih sindikatov, URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/, 20.6.2017
- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006)
- Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, European Labour Law Network (ELLN), marec 2013
- Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe (mnenje na lastno pobudo), številka 2013/C 161/03, poročevalec Martin SIECKER

SKAT, Den juridiske vejledning 2017-1, C.A.3.4.13 Ulønnede medhjælpere mv. eller ulønnede

Fajdiga Mohor, Sistem normiranih odhodkov v slovenski davčni zakonodaji, seminarska naloga, Pravna fakulteta, 2016

12.10 Ustni viri

Carl Nicolaisen, pravni svetovalec DTU, osebna korespondenca, 21.2.2017

Peter Rudbæk, tehnični direktor DBU, osebna korespondenca, 22.2.2017

12.11 Internetni viri

Data, *Prispevki podjetna pogodba*, URL: <http://data.si/avtorska-podjemna-obcasno-delo/>, 7.3.2017

Prožna mladina, *Podjemna pogodba*, članek na Prožna mladina, februar 2013, URL: <http://www.proznamladina.si/podjemna-pogodba-2>, 8.3.2017

Vincek, *Izračun prispevkov za samostojne podjetnike*, članek na Mladi podjetnik, 1.2.2017, URL: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/izracun-prispevkov-za-samostojne-podjetnike>, 8.3.2017

Blatnik, *Nasvet tedna: Stopnje prispevkov za socialno varnost – obračun plač*, članek na Računovodja, 16.6.2016 URL: <https://www.racunovodja.com/printCL.asp?cl=8653>, 8.3.2017

Mercina, *Samostojni podjetnik*, članek na Mladi podjetnik, 1.10.2015, URL: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/katero-obliko-podjetja-izbrati/samostojni-podjetnik-s.p.>, 9.3.2017

Ugalde, K., I., Guia sobre la regularizacion laboral y del voluntariado en el deporte base, junij 2015, URL: http://www.gipuzkoakirolak.eus/documents/205722/281203/kirol_eskola_guia_deporte_base_cas.pdf/25774a7d-4b3f-45bb-bd6b-489c40c58f54, 14.4. 2017

13 PRILOGE

Priloga 1: Tipska pogodba za določen čas

Na podlagi 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, UL RS 21/13, 78/13 - popr. in 47/15 - ZZSDT) in 59. ter 60. člena Zakona o športu (ZŠpo-1, UL RS, 29/17)

delodajalec _____, davčna številka _____, ki ga zastopa
(predsednik/generalni sekretar ...) _____,

(v nadaljevanju: nogometni klub)

in

delavec _____, rojen _____, stanujoč
_____, davčna številka _____,

(v nadaljevanju: nogometni trener)

(skupaj: pogodbeni stranki)

skleneta

POGODBO O ZAPOSLOTVI NOGOMETNEGA TRENERJA

I. člen Splošno

S to pogodbo nogometni trener in nogometni klub sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Pogodbo stranki sklepata na podlagi 59. in 60. člena ZŠpo-1. Pogodba se sklene za _____ (polni delovni čas, krajši delovni čas).

Nogometni trener je ob podpisu pogodbe seznanjen z vsebino ZDR-1, ZŠpo-1 in splošnih aktov nogometnega kluba. Seznanjen je tudi z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi nogometnega trenerja in nogometnega kluba, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Nogometni trener s podpisom te pogodbe potrjuje, da je pisni predlog pogodbe o zaposlitvi prejel dne _____ (vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo).

II. Člen Nastop dela

Nogometni trener nastopi delo dne _____ (datum nastopa dela).

III. člen Delovno mesto

Nogometni trener opravlja delo na delovnem mestu _____ (glavni trener/
pomočnik trenerja selekcije oz. selekcij – določi selekcijo – / vodja mladinskega pogona).

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

_____ (kratek opis dela in pristojnosti nogometnega trenerja)

IV . člen Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi

Pogodba se sklene za čas od _____ do _____.

Nogometni klub je dolžan najkasneje tri mesece pred potekom pogodbe, obvestiti trenerja o morebitnem njunem nadaljnjem sodelovanju ali nesodelovanju oziroma začeti pogajanja o sklenitvi morebitne nove pogodbe o zaposlitvi. Če nogometni klub tri mesece pred potekom pogodbe ne obvesti nogometnega trenerja morebitnem nadaljnjem sodelovanju, se šteje, da se pogodba podaljša še za obdobje enega leta.

V. člen Kraj opravljanja dela

Nogometni trener opravlja delo na športnih objektih v uporabi nogometnega kluba. V primeru tekmovanj in priprav se kraj opravljanja dela lahko spremeni v skladu s predhodnimi navodili nogometnega kluba.

VI. člen Delovni čas

Delovni čas je sestavljen iz priprave, izvedbe in analize treningov ter tekem v skupnem trajanju _____ ur tedensko (v primeru polnega delavnega časa napišite 40 ur), od tega največ _____ (vpišite število treningov tedensko) treningov tedensko. Delovni čas se lahko spremeni v skladu z dogovorom med strankama te pogodbe.

Pred začetkom posamezne sezone nogometni klub pripravi okvirni raspored delovnih obveznosti nogometnega trenerja.

VII. člen Plačilo

Nogometni trener je upravičen do plače v fiksnem znesku _____ (vpišite znesek) EUR bruto mesečno.

Plača se obračuna iz izplača za koledarski mesec. Plača se nogometnemu trenerju izplača vsak mesec najkasneje do _____. (vpišite dan) v mesecu za pretekli mesec na njegov bančni račun _____ (vpišite številko TRR) odprt pri banki _____ (vpišite ime banke).

(Predlog: Nogometni trener je upravičen do nagrade v skladu z internim aktom nogometnega kluba v primeru _____ (uvrstitev v višjo ligo, nesorazmeren napredek ekipe glede na druge ekipe v ligi)

VIII. člen Odsotnost z dela in zagotavljanje zamenjave ob upravičeni odsotnosti z dela

V primeru, da nogometni trener posameznega dne ne more opravljati delovnih obveznosti iz te pogodbe, mora o tem obvestiti _____ (vstaviti odgovorno osebo) takoj, ko je to mogoče, vendar pa najkasneje do _____. ure zjutraj tega dne.

V času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni v zvezi z delom, nogometnemu trenerju pripada nadomestilo v višini 80% plače v preteklem mesecu, v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe v zvezi z delom trenerju pripada nadomestilo v višini 100% plače v preteklem mesecu.

Zagotavljanje zamenjave je primarno obveznost trenerja. V primeru, da sam zamenjave ni sposoben zagotoviti, o tem nemudoma obvesti _____. (vstaviti odgovorno osebo).

IX. člen Povračila stroškov

Klub se zavezuje, da bo nogometnemu trenerju kril stroške prevoza na delo in z dela ter prehrane med delom. Povračila stroškov nogometni klub izplača mesečno skupaj s plačo.

X. člen Povračilo stroškov seminarjev in izobraževanj

Nogometni trener sam skrbi za veljavnost trenerske licence. Nogometni klub pokrije nogometnemu trenerju stroške trenerskih seminarjev in izobraževanj, ki so potrebni za veljavnost trenerske licence.

XI. člen Letni dopust

Redni letni dopust nogometnega trenerja znaša _____ (vpišite število dni, bodite pozorni na zakonski minimum).

Nogometni trener izrablja dopust po dogovoru z nogometnim klubom. Redni letni dopust izrablja

_____ (navedite način in rok izrabljanja letnega dopusta, npr. dva tedna zaporedoma med zimskim premorom in dva tedna med poletnim premorom, v času trajanja tekmovalne sezone je dopust mogoče izkoristiti na način, ki ne ovira delovnega procesa)

XII. člen Obveznosti nogometnega trenerja

Ta pogodba trenerja za čas njenega trajanja obvezuje,

- da delo opravlja vestno, pravočasno, kakovostno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca
- da se pripravi, organizira in vodi treninge in tekme, na način, ki bo omogočal najboljši nogometni razvoj posameznikov
- da v skladu z navodili vodje mladinskega programa obiskuje in aktivno sodeluje na delovnih sestankih in sestankih strokovnega sveta kluba
- da pripravi letni program dela, načrte treningov, pisna poročila in analize treningov za svojo ekipo v skladu s sklepi strokovnega sveta ter posreduje mesečna pisna poročila o poteku aktivnosti in izvršenih obveznostih do 10. dne v mesecu za pretekli mesec
- da pri svojem delu spoštuje navodila in sklepe, ki jih v zvezi z izvajanjem programa dela sprejema vodstvo kluba
- da se seznani in spoštuje akte nogometnega kluba ter spoštuje pravila nogometne igre ter druga veljavna pravila FIFA, UEFA, NZS

- da se vzdrži vsakega ravnanja, ki bi lahko materialno ali moralno škodovalo nogometnemu klubu njegovim poslovnim interesom
- da v skladu z navodili vodstva kluba sodeluje pri promocijskih aktivnostih kluba
- da skrbi za svoje strokovno izobraževanje, ki je potrebno za ohranitev trenerske licence
- da med delovnim časom uporablja oblačila ter obutev proizvajalcev, ki jih določi klub
- da spremlja talentirane igralce v drugih klubih in o tem poroča vodji mladinskega pogona oz. vodji skavting službe
- da v roku __ dni po prenehanju te pogodbe izvrši primopredajo osebi, ki jo določi vodstvo kluba
- da uporablja lastnino nogometnega kluba (nepremičnine, inventar, športna oprema in druge premičnine) kot dober gospodar
- da kot zaupne varuje vse podatke, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela in bi klubu povzročili znatno škodo, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.
- _____
- _____
- _____
- _____

Predlogi: -analiza igralcev, nogometne stave, odnos z mediji

XIII. člen Obveznost nogometnega kluba

- Nogometni klub se zaveže redno izplačevati plačo, določeno s to pogodbo.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko nogometni trener nemoteno izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.
- Nogometni klub zagotavlja športna in druga oblačila.
- Nogometni klub je dolžan nogometnemu trenerju zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred diskriminacijo in ogrožanjem dostojanstva na delovnem mestu.
- Nogometni klub je dolžan varovati osebne podatke nogometnega trenerja.
- Nogometni klub je dolžan spoštovati druge obveznosti po veljavnih predpisih in morebitnih zavezujočih kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca
- _____
- _____
- _____

XIV. člen Disciplinska in odškodninska odgovornost

Nogometni trener je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po veljavni delavni zakonodaji in _____ (vstavite splošni akt nogometnega kluba, ki določa disciplinsko in odškodninsko odgovornost, če obstaja).

XV. člen Prenos pravic in obveznosti

Pogodbeni stranki pravic in obveznosti iz te pogodbe ne smeta prenesti na tretjo osebo, razen v primeru predhodnega pisnega soglasja pogodbenih strank.

XVI. člen Konkurenčna prepoved

Nogometni trener v obdobju trajanja te pogodbe, ne sme brez pisnega soglasja nogometnega kluba za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja nogometni klub ali ravnati na drug način, ki bi za nogometni klub pomenili konkurenco.

XVII. člen Sporazumno prenehanje pogodbe

Pogodba lahko preneha s pisnim sporazumom, ki ga podpišeta obe pogodbeni stranki in v katerem opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe.

Če s sporazumom ni drugače določeno, sporazumno prenehanje pogodbe nastopi dan po podpisu tega sporazuma. V sporazumu stranki pisno lahko določita tudi morebitne pravice in obveznosti po prenehanju pogodbe.

XVIII. člen Enostranska prekinitev pogodbe – odpoved v pisni obliki

1. Stranki lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo s trimesečnim odpovednim rokom, pri čemer nogometni klub izplača nogometnemu trenerju odpravnino v višini enomesečne plače.
2. Nogometni klub lahko enostransko odpove pogodbo nogometnemu trenerju brez odpovednega roka, če nogometnemu trenerju izplača odpravnino v višini treh mesečnih plač.
3. Nogometni klub lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in brez izplačila odpravnine, če nogometni trener huje krši pogodbene obveznosti ali disciplinska pravila nogometnega kluba. Za hujše kršitve pogodbenih obveznosti veljajo denimo:
 - neopravičena odsotnost s treninga, tekme ali drugega dogodka, ki je del delovne obveznosti trenerja po tej pogodbi
 - dajanje v javnost izjav, ki močno škodujejo ugledu kluba
 - kršitev poslovne tajnosti pogodbe
 - kršitev konkurenčne prepovedi
 - naklepno neupoštevanje jasnih in razumnih navodil kluba v zvezi z obveznostmi iz te pogodbe
 - povzročitev hujše materialne ali nematerialne škode nogometnemu klubu
 - druga huda kršitev obveznosti iz te pogodbe
4. Nogometni trener lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in z odpravnino v višini treh mesečnih plač, če nogometni klub huje krši svoje pogodbene obveznosti. Hujša kršitev pogodbenih obveznosti je podana, če nogometni klub:
 - več kot 30 dni zamuja s izplačilom plače
 - ne zagotovi okolja, ki bi nogometnega trenerja ščitil pred trpinčenjem, diskriminacijo oziroma ogrožanjem dostojanstva
 - na drug način hudo krši obveznosti iz te pogodbe

5. V primeru lažje kršitve pogodbe pogodbeni stranka pisno opozori nasprotno stranko, da bo v primeru ponovne kršitve pogodbo odpovedala. V primeru ponovne enake kršitve v obdobju 6 mesecev, lahko stranka odpove pogodbo brez odpovednega roka. Prenehanje pogodbe nastopi dan po vročitvi pisne odpovedi

XIX. člen Neutemeljeni odpovedni razlogi

Nogometni klub ne sme odpovedati pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov. Kot neutemeljeni odpovedni razlogi se štejejo: rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo in drugi razlogi, ki se po veljavni delovni zakonodaji neutemeljeni.

XX. člen Poslovna tajnost

Pogodba je zaupne narave in predstavlja poslovno skrivnost. Brez pisnega soglasja obeh pogodbenih strank je prepovedano posredovati vsebino te pogodbe ali njenega dela tretjim osebam.

XXI. člen Reševanje sporov

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore reševala sporazumno, na miren, spoštljiv in pošten način. V primeru, da to ne bo uspešno, se spor rešuje pred pristojnim organom NZS oziroma pred pristojnim sodiščem.

XXII. člen Spremembe in dopolnitve

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi.

XXIII. člen Končne določbe

Ta pogodba predstavlja edini in končni dogovor med strankama, ki nadomešča vse predhodne dogovore, obljube, sporazume in druge izjave, ki na vsebino te pogodbe ne vplivajo, ne glede na to, ali so bile izražene ustno ali pisno, eksplicitno ali implicitno. Pravice in obveznosti pogodbenih strank iz delovnega razmerja, ki niso izrecno urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z veljavno delovno zakonodajo in avtonomnimi pravnimi viri.

Ta pogodba je sestavljena v ____ enakih izvodih, od katerih prejme vsak od sopogodbениkov po ____ izvod, en izvod pa je namenjen Nogometni zvezi Slovenije.

Pogodba začne veljati začne, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

V _____, dne _____

NOGOMETNI TRENER

Žig

..... NOGOMETNI KLUB:

.....

Priloga 2: Tipska pogodba za nedoločen čas

Na podlagi 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, UL RS 21/13, 78/13 - popr. in 47/15 - ZZSDT) in 59. člena Zakona o športu (ZŠpo-1, UL RS, 29/17)

delodajalec _____, davčna številka _____, ki ga zastopa
_____ (vpišite funkcijo zastopnika),

(v nadaljevanju: nogometni klub)

in

delavec _____, rojen _____, stanujoč
_____, davčna številka _____,

(v nadaljevanju: nogometni trener)

(skupaj: pogodbeni stranki)

skleneta

POGODBO O ZAPOSLOTVI NOGOMETNEGA TRENERJA

I. člen Splošno

Nogometni trener in nogometni klub sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Skleneta jo za _____ (polni delovni čas, krajši delovni čas).

Nogometni trener je ob podpisu pogodbe seznanjen z vsebino ZDR-1, ZŠpo-1 in splošnimi akti nogometnega kluba. Seznanjen je tudi z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi nogometnega trenerja in nogometnega kluba, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Nogometni trener s podpisom te pogodbe potrjuje, da je pisni predlog pogodbe o zaposlitvi prejel dne _____ (vsaj tri dni pred predvideno sklenitvijo).

II. člen Nastop dela

Nogometni trener nastopi delo dne _____ (datum nastopa dela).

III. člen Delovno mesto

Nogometni trener opravlja delo na delovnem mestu

_____ (glav
ni trener/ pomočnik trenerja selekcije oz. selekcij – določi selekcijo – / vodja mladinskega pogona).

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

_____ (kratek opis dela in pristojnosti nogometnega trenerja).

IV. člen Kraj opravljanja dela

Nogometni trener opravlja delo na športnih objektih v uporabi nogometnega kluba. V primeru tekmovanj in priprav se kraj opravljanja dela lahko spremeni v skladu s predhodnimi navodili nogometnega kluba.

V. člen Delovni čas

Delovni čas je sestavljen iz priprave, izvedbe in analize treningov ter tekem v skupnem trajanju _____ ur tedensko (v primeru polnega delavnega časa napišite 40 ur), od tega največ _____ (vpišite število treningov tedensko) treningov tedensko. Delovni čas se lahko spremeni v skladu z dogovorom nogometnega trenerja in nogometnega kluba.

Pred začetkom posamezne sezone nogometni klub pripravi okvirni razpored delovnih obveznostih nogometnega trenerja.

VI. člen Plačilo

Nogometni trener je upravičen do plače v fiksnem znesku _____ (vpišite znesek) EUR bruto mesečno.

Plača se obračuna in izplača za koledarski mesec. Plača se nogometnemu trenerju izplača vsak mesec najkasneje do _____. (vpišite dan) v mesecu za pretekli mesec. Plača se nogometnemu trenerju izplača na njegov bančni račun _____ (vpišite številko TRR) odprt pri banki _____ (vpišite ime banke).

(Predlog: Nogometni trener je upravičen do nagrade v skladu z internim aktom nogometnega kluba v primeru _____ (uvrstitev v višjo ligo, nesorazmeren napredek ekipe glede na druge ekipe v ligi)

VII. člen Odsotnost z dela in zagotavljanje zamenjave ob upravičeni odsotnosti z dela

V primeru, da trener posameznega dne ne more opravljati delovnih obveznosti iz te pogodbe, mora o tem obvestiti _____ (vstaviti odgovorno osebo) takoj, ko je to mogoče, vendar pa najkasneje do _____ ure zjutraj tega dne.

V času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni v zvezi z delom, nogometnemu trenerju pripada nadomestilo v višini 80% plače v preteklem mesecu, v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe v zvezi z delom trenerju pripada nadomestilo v višini 100% plače v preteklem mesecu.

Zagotavljanje zamenjave je primarno obveznost trenerja. V primeru, da sam zamenjave ni sposoben zagotoviti, o tem nemudoma obvesti _____. *(vstaviti odgovorno osebo).*

VIII. člen Povračila stroškov

Klub se zavezuje, da bo trenerju kril stroške prevoza na delo in z dela ter prehrane med delom. Povračila stroškov nogometni klub izplača mesečno skupaj s plačo.

IX. člen Povračilo stroškov seminarjev in izobraževanj

Delojemalec sam skrbi za veljavnost trenerske licence. Delodajalec pokrije delojemalcu stroške trenerskih seminarjev in izobraževanj, ki so potrebni za veljavnost trenerske licence, ki jo potrebuje za delo na dogovorjenem delovnem mestu.

X. člen Letni dopust

Redni letni dopust nogometnega trenerja znaša _____ *(vpišite število dni, bodite pozorni na zakonski minimum).*

Nogometni trener izrablja dopust po dogovoru z nogometnim klubom. Redni letni dopust izrablja _____

_____ *(navedite način in rok izrabljanja letnega dopusta, npr. dva tedna zaporedoma med zimskim premorom in dva tedna med poletnim premorom, v času trajanja tekmovalne sezone je dopust mogoče izkoristiti na način, ki ne ovira delovnega procesa)*

XI. člen Obveznosti nogometnega trenerja

Ta pogodba trenerja za čas njenega trajanja obvezuje,

- da delo opravlja vestno, pravočasno, kakovostno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca
- da se pripravi, organizira in vodi treninge in tekme, na način, ki bo omogočal najboljši nogometni razvoj posameznikov
- da v skladu z navodili vodje mladinskega programa obiskuje in aktivno sodeluje na delovnih sestankih in sestankih strokovnega sveta kluba
- da pripravi letni program dela, načrte treningov, pisna poročila in analize treningov za svojo ekipo v skladu s sklepi strokovnega sveta ter posreduje mesečna pisna poročila o poteku aktivnosti in izvršenih obveznostih do 10. dne v mesecu za pretekli mesec
- da pri svojem delu spoštuje navodila in sklepe, ki jih v zvezi z izvajanjem programa dela sprejema vodstvo kluba
- da se seznani in spoštuje akte nogometnega kluba ter spoštuje pravila nogometne igre ter druga veljavna pravila FIFA, UEFA, NZS

- da se vzdrži vsakega ravnanja, ki bi lahko materialno ali moralno škodovalo nogometnemu klubu njegovim poslovnim interesom
- da v skladu z navodili vodstva kluba sodeluje pri promocijskih aktivnostih kluba
- da skrbi za svoje strokovno izobraževanje, ki je potrebno za ohranitev trenerske licence
- da med delovnim časom uporablja oblačila ter obutev proizvajalcev, ki jih določi klub
- da spremlja talentirane igralce v drugih klubih in o tem poroča vodji mladinskega pogona oz. vodji skavting službe
- da v roku __ dni po prenehanju te pogodbe izvrši primopredajo osebi, ki jo določi vodstvo kluba
- da uporablja lastnino nogometnega kluba (nepremičnine, inventar, športna oprema in druge premičnine) kot dober gospodar
- da kot zaupne varuje vse podatke, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela in bi klubu povzročili znatno škodo, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.
- _____

Predlogi: -analiza igralcev, nogometne stave, odnos z mediji

XII. člen Obveznost nogometnega kluba

- Nogometni klub se zaveže redno izplačevati plačo, določeno s to pogodbo.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko nogometni trener nemoteno izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- Nogometni klub mora nogometnemu trenerju zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.
- Nogometni klub zagotavlja športna in druga oblačila.
- Nogometni klub je dolžan nogometnemu trenerju zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred diskriminacijo in ogrožanjem dostojanstva na delovnem mestu.
- Nogometni klub je dolžan varovati osebne podatke nogometnega trenerja.
- Nogometni klub je dolžan spoštovati druge obveznosti po veljavnih predpisih in morebitnih zavezujočih kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca
- _____

XIII. člen Disciplinska in odškodninska odgovornost

Nogometni trener je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po veljavni delavnopravni zakonodaji in _____ (vstavite splošni akt nogometnega kluba, ki določa disciplinsko in odškodninsko odgovornost, če obstaja).

XIV. člen Prenos pravic in obveznosti

Pogodbeni stranki pravic in obveznosti iz te pogodbe ne smeta prenesti na tretjo osebo, razen v primeru predhodnega pisnega soglasja pogodbenih strank.

XV. člen Konkurenčna prepoved

Nogometni trener v obdobju trajanja te pogodbe, ne sme brez soglasja nogometnega kluba za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja nogometni klub ali ravnati na drug način, ki bi za nogometni klub pomenil konkurenco.

XVI. člen Sporazumno prenehanje pogodbe

Pogodba lahko preneha s pisnim sporazumom, ki ga podpišeta obe pogodbeni stranki in v katerem opredelita medsebojne obveznosti po prenehanju pogodbe.

Če s sporazumom ni drugače določeno, sporazumno prenehanje pogodbe nastopi dan po podpisu tega sporazuma.

XVII. člen Enostranska odpoved pogodbe

1. Stranki lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo s trimesečnim odpovednim rokom, pri čemer nogometni klub izplača nogometnemu trenerju odpravnino v višini enomesečne plače.
2. Klub lahko enostransko odpove pogodbo nogometnemu trenerju brez odpovednega roka, če nogometnemu trenerju izplača odpravnino v višini treh mesečnih plač.
3. Nogometni klub lahko enostransko odpove pogodbo brez odpovednega roka in brez izplačila odpravnine, nogometni trener huje krši pogodbene obveznosti ali disciplinska pravila nogometnega kluba. Za hujše kršitve pogodbenih obveznosti veljajo denimo:
 - neopravičena odsotnost s treninga, tekme ali drugega dogodka, ki je del delovne obveznosti trenerja po tej pogodbi
 - dajanje izjav v javnosti, ki močno škodujejo ugledu kluba
 - kršitev poslovne tajnosti pogodbe
 - kršitev konkurenčne prepovedi
 - naklepno neupoštevanje jasnih in razumnih navodil kluba v zvezi z obveznostmi iz te pogodbe
 - povzročitev hujše materialne ali nematerialne škode nogometnemu klubu
 - druga huda kršitev obveznosti iz te pogodbe
4. Nogometni trener lahko odpove to pogodbo brez odpovednega roka in z odpravnino v višini treh mesečnih plač, če nogometni klub huje krši svoje pogodbene obveznosti. Hujša kršitev pogodbenih obveznosti je podana, če nogometni klub:
 - več kot 30 dni zamuja s izplačilom plače
 - ne zagotovi okolja, ki bi nogometnega trenerja ščitil pred trpinčenjem, diskriminacijo oziroma ogrožanjem dostojanstva
 - na drug način hudo krši obveznosti iz te pogodbe
5. V primeru lažje kršitve pogodbe pogodbena stranka pisno opozori nasprotno stranko, da bo v

primeru ponovne kršitve pogodbo odpovedala. V primeru ponovne enake kršitve v obdobju 6 mesecev, lahko stranka odpove pogodbo brez odpovednega roka. Prenehanje pogodbe nastopi dan po vročitvi pisne odpovedi

XVIII. člen Neutemeljeni odpovedni razlogi

Nogometni klub ne sme odpovedati pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov. Kot neutemeljeni odpovedni razlogi se štejejo: rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo in drugi razlogi, ki se po veljavni delovni zakonodaji neutemeljeni.

XIX. člen Poslovna tajnost

Pogodba je zaupne narave in predstavlja poslovno skrivnost. Brez pisnega soglasja obeh pogodbenih strank je prepovedano posredovati vsebino te pogodbe ali njenega dela tretjim osebam.

XX. člen Reševanje sporov

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore reševala sporazumno, na miren, spoštljiv in pošten način. V primeru, da to ne bo uspešno, se spor rešuje pred pristojnim organom NZS oziroma pred pristojnim sodiščem.

XXI. člen Spremembe in dopolnitve

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi.

XXII. člen Končne določbe

Ta pogodba predstavlja edini in končni dogovor med strankama, ki nadomešča vse predhodne dogovore, obljube, sporazume in druge izjave, ki na vsebino te pogodbe ne vplivajo, ne glede na to, ali so bile izražene ustno ali pisno, eksplicitno ali implicitno.

Pravice in obveznosti pogodbenih strank iz delovnega razmerja, ki niso izrecno urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z veljavno delovno zakonodajo in avtonomnimi pravnimi viri.

Ta pogodba je sestavljena v ____ enakih izvodih, od katerih prejme vsak od sopogodbениkov po ____ izvod, en izvod pa je namenjen Nogometni zvezi Slovenije.

Pogodba začne veljati začne, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

V _____, dne _____

NOGOMETNI TRENER

Žig

.....

NOGOMETNI KLUB:

.....

Priloga 3: Pogodba HNS o profesionalnem treniranju nogometa

N.K. _____ iz _____, (u daljnjem tekstu: Klub), zastupan

po _____

i

_____ iz _____, s adresom _____ (u daljnjem tekstu: Trener)

zaključili su temeljem članka 9. i 22. Zakona o sportu i članka 5. Pravilnika o statusu trenera sljedeći

UGOVOR O PROFESIONALNOM TRENIRANJU

Članak 1.

Ovaj se ugovor zaključuje u cilju angažiranja Trenera na poslovima trenera _____ momčadi Kluba, te se njime utvrđuju međusobna prava i obveze.

Članak 2.

Ugovorne strane utvrđuju da Trener posjeduje zvanje _____ trenera, te da je, sukladno odredbama članka 22.. Zakona o športu, upisan u registar sportskih djelatnosti koje se obavljaju samostalnim radom

Članak 3.

Trener će za Klub obavljati poslove vođenja _____ momčadi na utakmicama, planiranja i sprovođenja cjelokupnog trenažnog procesa, vođenja priprema momčadi te ostalih aktivnosti vezanih uz nastup momčadi u natjecanjima.

Trener će obavljati i poslove _____

Članak 4.

Trener se obvezuje da će sudjelovati u svim promotivnim i promidžbenim aktivnostima Kluba bez dodatne naknade, da će nositi odjeću Kluba na utakmicama, treninzima i službenim putovanjima s momčadi.

Članak 5.

Trener će poslove iz članka 3. ovog ugovora obavljati u sjedištu Kluba, na klupskom igralištu, na svim igralištima na kojima nastupa momčad Kluba koju trenira, u mjestu priprema momčadi, kao i na drugim mjestima, a po potrebi posla.

Članak 6.

Klub se obvezuje da će za obavljanje poslova iz članka 3. ovog ugovora kao naknadu Treneru isplatiti iznos od _____. Porez na dodanu vrijednost nije uračunat u navedeni iznos, već se obračunava temeljem odgovarajućih zakonskih odredbi.

Za obavljene poslove iz članka 3. ovog ugovora Trener će Klubu ispostavljati račun za svaku naknadu, a Klub se obvezuje obaviti plaćanje po računu najkasnije 15 dana od dana zaprimanja računa.

Članak 7.

Trener se obvezuje da će posao obavljati osobno, po pravilima struke, onako kako je ugovoreno i ulažući sve svoje sposobnosti i znanja.

Članak 8.

Ovaj ugovor sklapa se na vrijeme od _____.

Članak 9.

Ovaj ugovor prestaje važiti protekom vremena na koje je zaključen, sporazumnim raskidom, te poništenjem ili raskinućem od strane Arbitražnog suda HNS-a.

Trener je suglasan da se ovaj ugovor sporazumno raskine ako se Klub kvalificira u stupanj natjecanja za koji je propisima Hrvatskog nogometnog saveza (u daljnjem tekstu: HNS) određeno da poslove za obavljanje kojih je zaključen ovaj ugovor može obavljati samo trener koji ima višu stručnu spremu od one koju Trener posjeduje. U tom slučaju je Klub obavezan isplatiti Treneru, ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, 25% iznosa koji bi Treneru bio isplaćen do isteka razdoblja na koji je ovaj ugovor zaključen.

U slučaju da Klub ispadne u stupanj natjecanja na razini županije, ovaj se ugovor sporazumno raskida, a Klub je obavezan prema Treneru ispuniti samo obveze koje su dospjele do trenutka raskida

Članak 10.

Trener i Klub utvrđuju sljedeće: _____

Članak 11.

Ugovorne strane obvezuju se da će se za vrijeme trajanja ovog ugovora pridržavati odredbi Statuta HNS-a, Pravilnika o statusu nogometnih trenera i drugih propisa HNS-a, te općih akata Kluba.

Članak 12.

Ugovorne strane će sve eventualne sporove iz ovog ugovora rješavati sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost Arbitražnog suda HNS-a.

Članak 13.

Na pitanja koja nisu određena ovim ugovorom primijenit će se odredbe Pravilnika o statusu trenera i drugih propisa HNS-a, opći akti Kluba, te supsidijarno odredbe Zakona o športu i Zakona o obveznim odnosima..

Članak 14.

Ovaj Ugovor u znak prihvatanja obe strane potpisuju u pet identičnih primjeraka, od kojih po dva primjerka zadržava svaka strana, a jedan primjerak tijelo HNS-a, odnosno županijskog nogometnog saveza (u daljnjem tekstu: ŽNS) koje ovjerava ugovor.

Svaki list ovog ugovora parafriraju obe ugovorne strane i ovjerava nadležno tijelo HNS-a odnosno ŽNS-a.

Sve promjene ovog ugovora valjane su samo ako su učinjene u pisanoj formi i ovjerene od nadležnog tijela HNS-a, odnosno ŽNS-a

Članak 15.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa, a prema trećima proizvodi učinke od dana ovjere od strane nadležnog tijela HNS-a, odnosno ŽNS-a

U _____, _____ godine

Trener

Klub

Ovjerava

Priloga 4: Pogodba HNS o profesionalnem treniranju nogometa

N.K. _____ iz _____, (u daljnjem tekstu: Klub), zastupan

po _____

i

_____ iz _____, s adresom _____ (u daljnjem tekstu: Trener)

zaključili su temeljem članka 590. Zakona o obveznim odnosima, članka 9. Zakona o sportu i članka 5. Pravilnika o statusu trenera sljedeći

UGOVOR O TRENIRANJU

Članak 1.

Ovaj se ugovor zaključuje u cilju angažiranja Trenera na poslovima trenera _____ momčadi Kluba, te se njime utvrđuju međusobna prava i obveze.

Članak 2.

Ugovorne strane utvrđuju da Trener posjeduje zvanje _____ trenera.

Članak 3.

Trener će za Klub obavljati poslove vođenja _____ momčadi na utakmicama, planiranja i sprovođenja cjelokupnog trenažnog procesa, vođenja priprema momčadi te ostalih aktivnosti vezanih uz nastup momčadi u natjecanjima.

Trener će obavljati i poslove _____

Članak 4.

Trener se obvezuje da će sudjelovati u svim promotivnim i promidžbenim aktivnostima Kluba bez dodatne naknade, da će nositi odjeću Kluba na utakmicama, treninzima i službenim putovanjima s momčadi.

Članak 5.

Trener će poslove iz članka 3. ovog ugovora obavljati u sjedištu Kluba, na klupskom igralištu, na svim igralištima na kojima nastupa momčad Kluba koju trenira, u mjestu priprema momčadi, ako i na drugim mjestima, a po potrebi posla.

Članak 6.

Klub se obvezuje da će za obavljanje poslova iz članka 3. ovog ugovora kao naknadu Treneru isplatiti iznos od _____.

Klub će uz isplatu naknade ispuniti sve zakonske i druge obveze koje proizlaze iz isplate temeljem ovog ugovora (porez, prirez, doprinosi i ostala davanja)

Članak 7.

Trener se obvezuje da će posao obavljati osobno, po pravilima struke, onako kako je ugovoreno i ulažući sve svoje sposobnosti i znanja.

Članak 8.

Ovaj ugovor sklapa se na vrijeme od _____ .

Članak 9.

Ovaj ugovor prestaje važiti protekom vremena na koje je zaključen, sporazumnim raskidom ili poništenjem ili raskinućem od strane Arbitražnog suda HNS-a

Trener je suglasan da se ovaj ugovor sporazumno raskine ako se Klub bude kvalificirao u stupanj natjecanja za koji je propisima Hrvatskog nogometnog saveza (u daljnjem tekstu: HNS) određeno da poslove za obavljanje kojih je zaključen ovaj ugovor može obavljati samo trener koji ima višu stručnu spremu od one koju Trener posjeduje. U tom slučaju je Klub obavezan isplatiti Treneru, ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, 25% iznosa koji bi Treneru bio isplaćen do isteka razdoblja na koji je ovaj ugovor zaključen.

Članak 10.

Trener i Klub utvrđuju sljedeće: _____

Članak 11.

Ugovorne strane obvezuju se da će se za vrijeme trajanja ovog ugovora pridržavati odredbi Statuta HNS-a, Pravilnika o statusu nogometnih trenera i drugih propisa HNS-a, te općih akata Kluba

Članak 12.

Ugovorne strane će sve eventualne sporove iz ovog ugovora rješavati sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost Arbitražnog suda HNS-a.

Članak 13.

Na pitanja koja nisu određena ovim ugovorom primijenit će se odredbe Pravilnika o statusu trenera i drugih propisa HNS-a, opći akti Kluba, te suspendirano odredbe Zakona o obveznim odnosima.

Članak 14

Ovaj Ugovor u znak prihvatanja obe strane potpisuju u pet identičnih primjeraka, od kojih po dva primjerka zadržava svaka strana, a jedan primjerak tijelo HNS odnosno županijskog nogometnog saveza (u daljnjem tekstu: ŽNS) koje ovjerava ugovor.

Svaki list ovog ugovora parafiraju obe ugovorne strane i ovjerava nadležno tijelo HNS-a odnosno ŽNS-a.

Članak 15.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa, a prema trećima proizvodi učinke od dana ovjere od strane nadležnog tijela HNS-a, odnosno ŽNS-a.

U _____, _____ godine

Trener

Klub

Ovjerava

Priloga 5: Pogodba o treniranju danskega olimpijskega komiteja

STANDARD CONTRACT 1

Contract of Employment (salaried coach)

By signing of this contract the board of

_____ (hereafter called the club)

Address: _____

Name:

_____ (hereafter called the coach)

Address: _____

Civil reg.

No. : _____

Employment Conditions:

§ 1 Time of employment

The coach takes up his appointment on _____ and leaves on _____ without further notice. The employment is therefore on fixed-term.

In case that one of the parties breaches the contract and/or supplements to the contract, the other party is entitled to cancel the contract with immediate effect..

Any renegotiations of this contract must begin on _____ at the latest and be finished no later than _____.

§ 2 Tasks and areas of responsibility

1. The coach must train and lead the following team/terms:

The coach must within the agreed financial terms and under the responsibility of the board prepare the teams mentioned in this clause as good as possible. Beside this, reference is made to the appendix to this contract which more specific states the tasks of the coach.

The coach must not without approval from the club obtain another paid job similar to this i.e. training rival teams.

§ 3 Place of employment

The primary place of employment is the normal training facilities of the club. Beside this the coach must expect to do a part of his work in connection with matches played in other places etc.

§ 4 Working Hours

2. The working hours of the coach is as starting point the fixed training hours, tournament matches, competitions etc. Beside this the coach can expect to do some work at home in form of preparation to training and matches.

The average working hours per week is expected to be _____.

§ 5 Holidays

Holidays are agreed when the coach starts his employment, always provided that he is entitled to holidays according to the rules in the Holidays Act.

§ 6 Salary

3. The coach's salary amounts to a total of DKK _____ per year.

The agreed salary is paid at the end of the month with DKK _____ per month, so that the salary is at the coach's disposal the last workday of every month.

Besides the salary, holiday money is paid according the rules in force cf. The Holidays Act and is paid through the "feriegiro" (*holiday account*).

4. The club pays the coach's telephone bill.
5. The yearly salary is negotiated every year in _____ (month) the first time on the _____.

§ 7 Tax-exempted remuneration

6. The club remunerates the coach's cartages to games, competitions etc. To an extent where it, according to the Income Tax Act, can be paid as remuneration. The remuneration amounts to the rates for mileage allowance laid down by the Assessment Council, which at present is DKK _____ per km. for the first 20,000 km and thereafter DKK _____ per km.
7. In connection with trips that requires accommodation the coach receives remuneration according to the rules laid down by the Assessment Council and the rates in force at the present time regarding trips in Denmark and abroad. After preceding agreement with the club, the coach may choose to have the expenses covered as outlay as per account rendered cf. § 8, 1.
8. In connection with payment of tax-free remuneration, out-lays etc. The coach must present an itemized account according cf. The form regarding tax free remuneration of the National Olympic Committee and Sports Confederation of Denmark.
9. The tax free remuneration and out-lays are paid together with the salary according to an agreement between the club and the coach.
10. The mentioned tax free remuneration in this §, 1 and 2 can during this period of agreement at highest amount to DKK _____.

§ 8 Outlay as per account rendered

11. The club reimburse/pays as per account rendered the expenses of the coach (e.g. travel-, food- and accommodation expenses) in connection with his transport for the club.
12. The club reimburse/pays after preceding agreement necessary expenses to appliances, literature, postage, office supplies, meetings etc.

§ 9 Other obligations of the club

Besides the agreed remuneration cf. §§ 7 and 8 the club undertakes to the following:

§ 10 The coach's competence to enter into an agreement with a third party

The coach cannot without previous approval commit the club financially in connection with a third party.

§ 11 Sponsor Agreements etc.

13. The coach is under obligation to wear the clothes and use the equipment which the club makes available.
14. The coach cannot enter into individual sponsorships without the approval of the executive board.

§ 12 Legal Provisions

Moreover, the Salaried Employees Act and the Holidays Act is applicable as regards the contractual relation between the coach and the club.

_____ the _____

_____ the _____

The Club

The Coach

Priloga 6: Dolgoročna ekonomska primerjava prejemkov trenerja (s.p. vs. pogodba o zaposlitvi)

Izračun NSV s.p.

	CF (s.p.)
1. leto plača	19.080,00
2. leto plača	19.080,00
3. leto plača	19.080,00
4. leto plača	19.080,00
5. leto plača	19.080,00
6. leto plača	19.080,00
7. leto plača	19.080,00
8. leto plača	19.080,00
9. leto plača	19.080,00
10. leto plača	19.080,00
11. leto plača	19.080,00
12. leto plača	19.080,00
13. leto plača	19.080,00
14. leto plača	19.080,00
15. leto plača	19.080,00
16. leto plača	19.080,00
17. leto plača	19.080,00
18. leto plača	19.080,00
19. leto plača	19.080,00
20. leto plača	19.080,00
21. leto plača	19.080,00
22. leto plača	19.080,00
23. leto plača	19.080,00
24. leto plača	19.080,00
25. leto plača	19.080,00
26. leto plača	19.080,00
27. leto plača	19.080,00
28. leto plača	19.080,00
29. leto plača	19.080,00
30. leto plača	19.080,00
31. leto plača	19.080,00
32. leto plača	19.080,00
33. leto plača	19.080,00
34. leto plača	19.080,00
35. leto plača	19.080,00
36. leto plača	19.080,00
37. leto plača	19.080,00
38. leto plača	19.080,00
39. leto plača	19.080,00
40. leto plača	19.080,00

1. leto pokojnina	5.160,00
2. leto pokojnina	5.160,00
3. leto pokojnina	5.160,00
4. leto pokojnina	5.160,00
5. leto pokojnina	5.160,00

6. leto pokojnina	5.160,00
7. leto pokojnina	5.160,00
8. leto pokojnina	5.160,00
9. leto pokojnina	5.160,00
10. leto pokojnina	5.160,00
11. leto pokojnina	5.160,00
12. leto pokojnina	5.160,00
13. leto pokojnina	5.160,00
14. leto pokojnina	5.160,00
15. leto pokojnina	5.160,00

NPV (s.p.)=	335.003,20 €
--------------------	---------------------

Izračun NSV pogodba o zaposlitvi

	CF (Pogodba o zaposlitvi)
1. leto plača	13.560,00
2. leto plača	13.560,00
3. leto plača	13.560,00
4. leto plača	13.560,00
5. leto plača	13.560,00
6. leto plača	13.560,00
7. leto plača	13.560,00
8. leto plača	13.560,00
9. leto plača	13.560,00
10. leto plača	13.560,00
11. leto plača	13.560,00
12. leto plača	13.560,00
13. leto plača	13.560,00
14. leto plača	13.560,00
15. leto plača	13.560,00
16. leto plača	13.560,00
17. leto plača	13.560,00
18. leto plača	13.560,00
19. leto plača	13.560,00
20. leto plača	13.560,00
21. leto plača	13.560,00
22. leto plača	13.560,00
23. leto plača	13.560,00
24. leto plača	13.560,00
25. leto plača	13.560,00
26. leto plača	13.560,00
27. leto plača	13.560,00
28. leto plača	13.560,00
29. leto plača	13.560,00
30. leto plača	13.560,00
31. leto plača	13.560,00
32. leto plača	13.560,00
33. leto plača	13.560,00
34. leto plača	13.560,00
35. leto plača	13.560,00
36. leto plača	13.560,00

37. leto plača	13.560,00
38. leto plača	13.560,00
39. leto plača	13.560,00
40. leto plača	13.560,00

1. leto pokojnina	7.729,20
2. leto pokojnina	7.729,20
3. leto pokojnina	7.729,20
4. leto pokojnina	7.729,20
5. leto pokojnina	7.729,20
6. leto pokojnina	7.729,20
7. leto pokojnina	7.729,20
8. leto pokojnina	7.729,20
9. leto pokojnina	7.729,20
10. leto pokojnina	7.729,20
11. leto pokojnina	7.729,20
12. leto pokojnina	7.729,20
13. leto pokojnina	7.729,20
14. leto pokojnina	7.729,20
15. leto pokojnina	7.729,20

NPV (pogodba o zaposlitvi)=	244.073,03 €
------------------------------------	---------------------