

The journal has had 7 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. Part B item 1223 (26.01.2017).
1223 Journal of Education, Health and Sport eISSN 2391-8306 7

© The Author (s) 2017;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial

use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

The authors declare that there is no conflict of interests regarding the publication of this paper.

Received: 22.03.2017. Revised 23.03.2017. Accepted: 24.03.2017.

An outline of the problem of employing athletes by sport clubs in Poland

Zarys problematyki zatrudniania zawodników przez kluby sportowe w Polsce

Daria Pałucka

Katedra Prawa Europejskiego, Wydział Prawa i Administracji,
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Key words: athlete, professional sports, sports club, employment

Słowa kluczowe: zawodnik, sport profesjonalny, klub sportowy, zatrudnieni

Abstract

The purpose of this article is to outline the problem of employing athletes by sports clubs in Poland. For the conditions of employment of athletes, the legal form under which the work is performed is very important. In addition, the internal organization rules of sport associations play a vital role in influencing the content of professional contracts. The article attempts to present the characteristics of hiring employees in the employee and non-employee form.

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest zarysowanie problematyki zatrudniania zawodników przez kluby sportowe w Polsce. Dla warunków zatrudniania zawodników istotne znaczenia ma forma prawna na podstawie której odbywa się świadczenie pracy. Ponadto istotne znaczenie odgrywają przepisy wewnątrzorganizacyjne związków sportowych, które wpływają na treść kontraktów zawodniczych. W artykule podjęto próbę przedstawienia cech charakterystycznych dla zatrudniania zawodników w formie pracowniczej oraz pozapracowniczej.

Wstęp

Profesjonalizacja i komercjalizacja sportu przyczyniła się do „zerwania” z polityką tworzenia fikcyjnych etatów dla zawodników, celem umożliwienia im wyczynowego uprawiania sportu i partycypowania we współzawodnictwie międzynarodowym przeznaczonym dla amatorów¹. Profesjonalni zawodnicy zajmujący się dyscyplinami zespołowymi, czy dyscyplinami indywidualnymi, które ze względu na charakter rywalizacji wymagają „zgrania” drużynowego (np. kolarstwo), są zatrudniani przez kluby sportowe. Problem zatrudniania zawodników jest wielopłaszczyznowy. Poza przepisami powszechnie obowiązującymi istotne znaczenie odgrywają bowiem uregulowania organizacji sportowych, wpływające na treść stosunków prawnych podmiotów z nimi związanych (np. zawodników, trenerów, klubów sportowych).

Formy prawne umów zatrudnienia zawodników

Obecnie obowiązująca ustawa o sporcie (u.s.) nie zawiera regulacji dotyczących zatrudniania zawodników przez kluby sportowe². Ustawa o kulturze fizycznej w pierwotnym brzmieniu stanowiła natomiast, iż do uzyskania statusu zawodnika profesjonalnego konieczne jest uprawianie sportu wyłącznie na podstawie umowy o pracę i otrzymywanie z tego tytułu wynagrodzenia³. W związku z tym, profesjonalne uprawianie sportu przesądzało o formie prawnej zatrudnienia, nie dając podmiotom zatrudniającym wyboru pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym (na podstawie stosunku pracy) a pozapracowniczym (na podstawie stosunku cywilnoprawnego). Wraz z wejściem w życie przepisów ustawy o kulturze fizycznej należało definitywnie zerwać z polityką fikcyjnych stosunków pracy zawodnika z zakładem pracy i rozpocząć upowszechnianie odpowiadającego rzeczywistości stosunku pracy pomiędzy zawodnikiem a klubem sportowym. Z jednej strony, dzięki „narzuceniu” formy pracowniczego zatrudnienia, zawodnicy i kluby sportowe zostali objęci katalogiem praw i obowiązków wynikającym z przepisów prawa pracy. Natomiast ustawodawca nie uwzględnił specyfiki pracy wykonywanej przez zawodników. W wielu dyscyplinach świadczenie pracy na podstawie stosunku zatrudnienia pracowniczego jest niemożliwe. Mimo, iż zawodnicy reprezentują barwy konkretnego klubu i realizują wskazane założenia taktyczne to praca przez nich wykonywana nie odpowiada cechą stosunku pracy i jest to nieodpowiednia forma

¹ Zob. A. Kijowski, *Status prawny pracownika wykonującego czynności zawodnika sportowego*, Nowe Prawo 1982/9-10, s. 63 - 66.

² Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. z 2016 r., poz. 176 ze zm.).

³ Ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz.U. z 1996 r., nr 25, poz. 113).

zatrudnienia zarówno z punktu widzenia zawodnika jak i klubu sportowego. Nowelizacja ustawy o kulturze fizycznej doprowadziła do rozszerzenia katalogu podstaw zatrudniania zawodników o umowy cywilnoprawne⁴. Była to reakcja ustawodawcy na praktyki zawierania przez kluby sportowe umów o pracę opiewających na możliwe jak najniższe kwoty wynagrodzenia i zawierania dodatkowo umów o charakterze cywilnoprawnym⁵.

Wobec braku regulacji ustawowej determinującej, tak jak ustawa o kulturze fizycznej z 1996 r., charakter prawny umowy zatrudnienia pomiędzy zawodnikiem a klubem sportowym, strony dysponują pewnym zakresem swobody kształtowania łączącego go stosunku prawnego. Podstawa prawna zatrudnienia zawodnika jest uzależniona od wielu czynników, w tym od rodzaju dyscypliny sportu. W przypadku dyscyplin zespołowych można mówić o zatrudnieniu pracowniczym, natomiast w przypadku indywidualnych bardziej odpowiednie wydaje się zatrudnieniu o charakterze pozapracowniczym. Do czynników wpływających na wybór podstawy prawnej zatrudnienia należy zaliczyć te, które mają ogólny charakter, dotyczą bowiem nie tylko stosunków pomiędzy zawodnikiem a klubem sportowym, związane są z uwarunkowaniami ekonomicznymi (np. wysokość kosztów zatrudniania pracowników), czy z trudnościami w realizacji standardów wyznaczonych przez prawo pracy (np. określonej ilości dni urlopu wypoczynkowego). W rzeczywistości to klub sportowy, jako pracodawca, ma głos decydujący w zakresie wyboru formy zatrudnienia zawodnika, co w konsekwencji może doprowadzić do powszechności statusu cywilnoprawnego⁶.

Członkostwo klubów sportowych w polskich związkach sportowych (art. 8 ust. 1 u.s.) oraz konieczność posiadania przez zawodników licencji sportowych oznacza obowiązek przestrzegania regulacji o charakterze wewnątrzorganizacyjnym polskich związków sportowych. Te regulacje pozostają natomiast w zgodzie ze standardami wyznaczanymi przez właściwe międzynarodowe organizacje sportowe. Regulacje o charakterze wewnątrzwiązkowym wpływają na swobodę kontraktową stron, co dotyczy zarówno stosunku pracy jak i stosunku cywilnoprawnego.

Przepis art. 353¹ k.c. stanowi, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego⁷. Swoboda kontraktowa w prawie pracy ma różne podstawy prawne. Zgodnie z art. 10 § 1 k.p. każdy ma prawo do

⁴ Ustawa z dnia 4 listopada 1999 r. o zmianie ustawy o kulturze fizycznej (Dz. U. z 1999 r., nr 96, poz. 1106).

⁵ W. Cajselski, *Treść profesjonalnych kontraktów sportowych*, Sport Wyczynowy 2001/1-2, s. 93-94.

⁶ Z. Kubot, *Status zatrudnienia sportowców profesjonalnych* [w:] *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015, s. 359.

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.)

swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu⁸. Przepis art. 11 k.p. stanowi, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Uzupełnieniem swobody kontraktowej w prawie pracy jest wspomniany art. 353¹ k.c., stosowany na podstawie art. 300 k.p.⁹. Wpływ na swobodę kontraktową w prawie pracy ma zasada uprzywilejowania pracownika, zgodnie z którą strony nie mogą wprowadzić do umowy postanowień, które byłyby mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 §1 k.p.)¹⁰.

Wpływ regulacji wewnątrzwiązkowych jest widoczny zarówno w aspekcie nawiązywania i rozwiązywania stosunku zatrudnienia pomiędzy klubem i zawodnikiem oraz w zakresie kształtowania jego treści. Swobodę nawiązywania oraz dobrowolnego rozwiązywania stosunku zatrudnienia ogranicza w szczególności praktyka pobierania opłat w związku ze zmianą klubu przez zawodnika. Opłaty uiszczane są przez klub pozyskujący zawodnika na rzecz klubu odstępującego. Najbardziej kontrowersyjny wydaje się obowiązek uiszczenia należności wówczas, gdy stosunek prawny pomiędzy zawodnikiem a klubem odstępującym wygaś. Opłaty te najczęściej występują pod nazwą ekwiwalentów za wyszkolenie. Ekwiwalent ma rekompensować klubowi jego wkład w wyszkolenie zawodnika. Uznanie przez TSUE, iż przepisy federacji sportowych wymagające uiszczenia przez kluby pozyskujące „wolnego zawodnika” ekwiwalentu za wyszkolenie za naruszające zasadę swobodę przepływu pracowników doprowadziło do tego, że praktyka międzynarodowych organizacji sportowych (w szczególności FIFA) uległa pewnym modyfikacjom, co znalazło odzwierciedlenie w przepisach statutowo - regulaminowych polskich związków sportowych i wpływa pośrednio także na „transfery krajowe”¹¹.

Przepisy polskich związków sportowych ograniczają ilość klubów reprezentowanych przez zawodnika w trakcie jednego sezonu rozgrywkowego. Wprowadzają w tym zakresie zasadę reprezentowania jednego klubu w czasie trwania jednego sezonu. Zdarza się, że powyższe ograniczenie aktualizuje się wraz z rozegraniem przez zawodnika chociażby jednego meczu w sezonie. Kolejna zmiana barw klubowych jest możliwa, gdy klub pozyskujący i odstępujący zawarły w tym przedmiocie

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.).

⁹ Por. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 104-105.

¹⁰ Takie postanowienia, jak również postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 i 3 k.p.).

¹¹ Zob. Wyrok TSUE w sprawie *Bosmana*, 415/93.

porozumienie¹². Naruszenie zasady reprezentowania barw jednego klubu może skutkować pociągnięciem zawodnika do odpowiedzialności dyscyplinarnej i nałożeniem kary zawieszenia możliwości uczestniczenia we współzawodnictwie organizowanym przez polski związek sportowy.

Natomiast swoboda kształtowania treści ograniczana jest przez postanowienia wprowadzające wymaganie przestrzegania ustalonych zasad z zakresu stosunków zatrudnienia. Należy wskazać na rozwiązanie przyjęte przez PZPN, wymagające od stron stosunku zatrudnienia przestrzegania wymogów wskazanych przez uchwałę zarządu PZPN dotyczącą wymagań dla standardowych kontraktów zawodników. Uchwała dzieli postanowienia kontraktu na te, które pod rygorem nieważności kontraktu muszą znaleźć się w jego treści (są to postanowienia dotyczące daty rozpoczęcia i zakończenia kontraktu oraz wynagrodzenia przysługującego zawodnikowi). Ponadto kontrakt musi zawierać m.in. dotyczące danych zawodnika, klubu, poufności, co do postanowień kontraktu. Natomiast, zgodnie z uchwałą, kontrakt powinien zawierać postanowienia dotyczące zobowiązań stron do m.in. podnoszenia kwalifikacji zawodnika, określenia zasad wykorzystywania wizerunku zawodnika, aktywnego uczestnictwa zawodnika w treningach, czy poddawania się przez zawodnika badaniom lekarskim i przestrzegania przepisów antydopingowych¹³. Zgodnie z art. 2 ust. 1 wszelkie postanowienia kontraktu sprzeczne z treścią wskazanej uchwały lub z celami i zasadami uprawiania piłki nożnej są nieważne. Gdy natomiast nieważnością dotknięta jest tylko część kontraktu, kontrakt pozostaje w mocy co do pozostałej części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością kontrakt nie zostałby zawarty. Powyższy zapis świadczy o wprowadzeniu przez PZPN hierarchii regulacji dotyczących obszaru zatrudniania zawodników. Wynika z niej, iż umowa pomiędzy zawodnikiem a klubem ma charakter podrzędny wobec postanowień wspomnianej uchwały i powinna być niesprzeczna z jej treścią.

Pracowniczy a pozapracowniczy charakter stosunku zatrudnienia

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania

¹² Przepisy Sportowo – Organizacyjne Polskiego Związku Piłki Siatkowej na sezon 2016/2017, dostępne na stronie internetowej <http://www.pzps.pl/Przepisy-Sportowo-Organizacyjne.html> (dostęp z dnia 15 września 2017 r.).

¹³ Uchwała z dnia 27 marca 2015 roku Zarządu Polskiego Związku Piłki Nożnej - *Minimalne wymagania dla standardowych kontraktów zawodników w sektorze zawodowej piłki nożnej*, dostępna na stronie internetowej: <https://www.pzpn.pl/federacja/aktualnosci/2015-03-27/minimalne-wymagania-dla-standardowych-kontraktow-zawodnikow> (dostęp z dnia 15 września 2017 r.).

pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to dobrowolny stosunek prawny, o charakterze zobowiązaniowym, zachodzący pomiędzy dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu – pracodawcy, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie, wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie sportowca profesjonalnego, w szczególności w dyscyplinach zespołowych, jest przykładem stosunku pracy dobrowolnie podporządkowanej¹⁴. Osiąganie wysokich wyników przez drużyny sportowe jest możliwe tylko, gdy funkcjonuje ona jako kolektyw indywidualności. Podporządkowanie zawodnika klubowi sportowemu jest w tym przypadku koniecznością. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobligowany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zawodnik może być zobowiązany do wykonywania poleceń wydawanych przez więcej niż jednego trenera (np. trenera odpowiedzialnego za przygotowanie fizyczne oraz trenera zajmującego się przygotowaniem technicznym zawodnika). Polecenia wydawane zawodnikowi muszą dotyczyć pracy. Mogą być wydawane w rozmaitej formie (nakazów, zakazów itd.), ustnie albo pisemnie. Zawodnicy są zatrudniani ze względu na ich indywidualne i unikalne zdolności, które są wykorzystywane przez klub sportowy podczas rywalizacji sportowej. Dążenie klubu sportowego do osiągnięcia wysokich wyników wiąże się z koniecznością stworzenia drużyny składającej się z jak najlepiej przygotowanych zawodników, z tego względu szczególnie nacisk kładzie się na osobiste świadczenie pracy przez zawodników. Gorsza dyspozycja przyczynia się do „odsunięcia zawodnika na dalszy plan” i może skutkować np. utratą miejsca w podstawowym składzie drużyny i wprowadzeniem w jego miejsce lepiej dysponowanego gracza.

Z zatrudnieniem cywilnoprawnym mamy do czynienia wówczas, gdy ukształtowany wolą stron stosunek prawny nie przejawia cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Nieuzasadnione wydaje się więc stwierdzenie, że dla zatrudnienia zawodników przez kluby sportowe odpowiednią formą, ze względu na specyfikę świadczonej przez zawodnika pracy, są wyłącznie umowy cywilnoprawne. Wykorzystanie stosunku cywilnoprawnego będzie zasadne, gdy charakter świadczonej przez zawodnika

¹⁴ A. Kijowski, *Ubezpieczenia społeczne w sporcie* [w:] *Ubezpieczenia w sporcie*, A. Wąsiewicz (red.), Poznań 1996, s. 130.

pracy nie spełnia przesłanek koniecznych do uznania, że pomiędzy stronami występuje zatrudnienie prawnopracownicze.

Wśród cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia należy wskazać na umowę o świadczenie usług, do której odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące umowy zlecenie. Wykorzystywanie umów cywilnoprawnych do zatrudniania zawodników przez kluby sportowe znajduje uzasadnienie w przypadku dyscyplin o indywidualnym charakterze (np. tenis, strzelectwo), gdzie zawodnik w zdecydowanym stopniu sam decyduje o rozłożeniu planu treningowego, a także w pewnej mierze o tym, w jakich rozgrywkach będzie występował. Nie budzi wątpliwości, iż szeroko pojęte reprezentowanie barw klubu przez zawodnika może zostać uznane za usługę i być wykonywane w ramach umowy świadczenia usług (np. jako umowa o świadczenie usług na rzecz klubu sportowego). Samodzielność zawodnika świadczącego pracę w ramach cywilnoprawnego stosunku zatrudnienia może uzasadniać stwierdzenie, iż ingerencja klubu sportowego w sposób świadczenia przez zawodnika usług będzie dotyczyła przede wszystkim reprezentowania klubu w rozgrywkach i aktywności marketingowo promocyjnej. W tych obszarach zawodnik będzie związany wskazówkami udzielanymi przez klub oraz trenera, jako osoby reprezentującej.

W trakcie trwania stosunku zatrudnienia może pojawić się potrzeba zmiany sposobu świadczenia usługi przez zawodnika. Można wskazać na sytuację, w której zawodnik jest zmuszony do odstąpienia od reprezentowania klubu we wskazanych przez klub rozgrywkach. Przyczyną powyższej sytuacji może być np. czasowa niedyspozycja zawodnika, czy przyczyny leżące po stronie organizatora współzawodnictwa np. nieodpowiednie zabezpieczenie terenu rozgrywek, narażające zawodników na niebezpieczeństwo. W tej sytuacji zawodnik mógłby przystąpić do rozgrywek organizowanych w innym czasie, bądź do takich organizowanych przez inny podmiot. Doszłoby w tym przypadku do odstąpienia od sposobu spełnienia świadczenia wskazanego przez usługodawcę – partycypowania w konkretnych rozgrywkach, uzasadnionego nagłym zdarzeniem i biorąc pod uwagę interes klubu sportowego – nienarażania zawodnika na kontuzję i jednocześnie uzyskanie pewnych profitów związanych z jego uczestnictwem w innych rozgrywkach, co uzasadniałoby przypuszczenie, że klub zgodziłby się na powyższe rozwiązanie. Zgodnie bowiem z art. 737 k.c. odstąpienie od nakazanego w umowie (albo poprzez udzielone wskazówki) sposobu wykonania umowy, bez zgody usługodawcy jest możliwe tylko wtedy, gdy wystąpią okoliczności nieznane usługodawcy, a uzasadniające

zmianę sposobu wykonania usługi (usług) i jest prawdopodobne, że usługodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby był świadomy zmiany okoliczności.

W stosunkach cywilnoprawnych zasadą jest, iż żądanie osobistego świadczenia przez dłużnika na rzecz wierzyciela może mieć miejsce, gdy wynika to z treści czynności prawnej, ustawy albo z właściwości świadczenia (art. 356 §1 k.c.). W przypadku umów o świadczenie usług, na podstawie art. 738 §1 k.c. w zw. z art. 750 k.c. usługodawca może powierzyć wykonanie usługi osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy, zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony ze względu na okoliczności. Zastępowanie przez osobę trzecią ma więc charakter wyjątkowy, jednak w przeciwieństwie do stosunku pracy jest dopuszczalne. W przypadku zatrudniania zawodników nie wydaje się, aby strony korzystały z powyższej instytucji, bowiem osobiste świadczenie pracy przez zawodnika jest kluczowe dla klubu sportowego. Jak już zostało wspomniane, o zatrudnieniu zawodnika decydują jego wyjątkowe zdolności, które mają przyczynić się do sukcesów osiągniętych przez klub sportowy. Wprowadzenie przez strony klauzuli zastępstwa przeczyłoby celom wyznaczanym przez klub i zawodników, skoncentrowanym na osiąganiu jak najlepszych lokat.

Cechą wspólną dla stosunku pracy i cywilnoprawnego zatrudnienia w formie umowy o świadczenie usług jest obowiązek starannego działania pracownika (usługodawcy). Pracownik jest zobowiązany do starannego działania, wymaganego na konkretnym stanowisku, czy koniecznym do wykonywania pewnego zawodu. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobowiązany jednocześnie do sumiennego i starannego wykonywania pracy. Oznacza to, że przy wykonywaniu pracy ma się cechować dokładnością oraz dbałością o jej jakość. Na ocenę pracy nie powinien wpływać efekt końcowy (rezultat pracy). W stosunkach cywilnoprawnych staranne działanie oceniane jest przez pryzmat art. 355 § 1 k.c., czyli starannego działania ogólnie wymaganego w stosunkach danego rodzaju. Zasadnicza różnica pomiędzy obowiązkiem pracownika a obowiązkiem zatrudnionego na podstawie stosunku cywilnoprawnego polega na tym, iż praca wykonywana przez pracownika poza przesłanką staranności musi spełniać również przesłankę sumienności, stanowiącą odpowiedni stosunek psychiczny pracownika wobec procesu świadczenia pracy jak i pracodawcy i powinna być oceniana indywidualnie, zgodnie z predyspozycjami pracownika. Zawodnicy są oceniani głównie przez pryzmat osiągniętych sukcesów, natomiast przez zatrudniających także na podstawie pracy podczas treningów. Obowiązkiem zawodnika pozostającego w stosunku zatrudnienia z klubem sportowym jest sumienne i staranne wykonywanie pracy, która polega przede wszystkim

na uczestnictwie rozgrywkach, treningach i również we wszelkich aktywnościach promocyjno – marketingowych klubu. Rażące niedbalstwo zawodnika, niedołożenie przez niego wymaganej staranności w wykonywaniu ciężących na nim obowiązków może stanowić przyczynę do rozwiązania stosunku pracy przez klub sportowy z winy zawodnika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Natomiast w zatrudnieniu cywilnoprawnym może stanowić naruszenie postanowień umownych i uzasadniać wypowiedzenie umowy przez klub, bez obowiązku naprawienia wynikłej w związku z wypowiedzeniem szkody (art. 746 § 1 k.c.).

Uwagi końcowe

Wystąpienie w stosunku prawnym pomiędzy zawodnikiem a klubem sportowym cech takich jak podporządkowanie, czy konieczność osobistego świadczenia pracy pozwala przypuszczać, że świadczona praca odbywa się na podstawie stosunku pracy. Stosunek zatrudnienia zawodnika różni się od „zwykłych” stosunków pracy. Przy kształtowaniu treści stosunku pracy konieczne wydaje się więc uwzględnienie rodzaju pracy wykonywanej przez profesjonalnych zawodników.

Potrzeby rynku skupionego przede wszystkim na działalności usługowej przyczyniają się do występowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Problem ten dotyczy także zatrudniania zawodników, którym kluby sportowe „chętniej” oferują formy zatrudnienia pozapracowniczego. Treść stosunku zatrudnienia, niezależnie od jej podstawy prawnej, napotyka ograniczenia ze strony polskich związków sportowych, które „wykorzystując” zależność licencyjną klubów i zawodników mają znaczny wpływ na postanowienia umów łączących te dwa podmioty. Z jednej strony można mówić o ingerencji polskich związków sportowych w dwustronne stosunki prawne i ich wpływie na swobodę kontraktową stron. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę fakt, iż zawodnik jest przeważnie „słabszą stroną” w relacji z klubem sportowym, wpływ polskich związków sportowych może przyczyniać się do rozszerzenia katalogu przysługujących mu praw.

Bibliografia

1. Cajselski W., *Treść profesjonalnych kontraktów sportowych*, Sport Wyczynowy 2001/1-2
2. Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010
3. Kijowski A., *Status prawny pracownika wykonującego czynności zawodnika sportowego*, Nowe Prawo 1982/9-10
4. Kijowski A., *Ubezpieczenia społeczne w sporcie [w:] Ubezpieczenia w sporcie*, A. Wąsiewicz (red.), Poznań 1996
5. Kubot Z., *Statusy zatrudnienia sportowców profesjonalnych [w:] System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, K.W Baran (red.), Warszawa 2015
6. Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014
7. Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. z 2016 r., poz. 176 ze zm.)
8. Ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz.U. z 1996 r., nr 25, poz. 113)
9. Ustawa z dnia 4 listopada 1999 r. o zmianie ustawy o kulturze fizycznej (Dz. U. z 1999 r., nr 96, poz.1106)
10. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.)
11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.).
12. Wyrok TSUE w sprawie sprawie *Bosmana*, 415/93
13. Przepisy Sportowo – Organizacyjne Polskiego Związku Piłki Siatkowej na sezon 2016/2017, dostępne na stronie internetowej <http://www.pzps.pl/Przepisy-Sportowo-Organizacyjne.html>
14. Uchwała z dnia 27 marca 2015 roku Zarządu Polskiego Związku Piłki Nożnej - Minimalne wymagania dla standardowych kontraktów zawodników w sektorze zawodowej piłki nożnej, dostępna na stronie internetowej: <https://www.pzpn.pl/federacja/aktualnosci/2015-03-27/minimalne-wymagania-dla-standardowych-kontraktow-zawodnikow>.