Dr. sc. Andrijana Bilić
asistentica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu

Vanja Smokvina, mag. iuris
znanstveni novak Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci

UGOVORI IZMEĐU PROFESIONALNIH NOGOMETAŠA I KLUBOVA - UGOVORI RADNOG ILI GRAĐANSKOG PRAVA?

UDK: 347.4:796 (4)
Pregledni rad
Primljeno: 1.09.2012.

Odnos profesionalnih nogometaša i njihovih klubova često biva različito definiran. U pojedinim državama riječ je o radnopravnom, a u drugim o građanskopravnom odnosu. U navedenom radu autori iznose tezu da ugovor zaključen između profesionalnog nogometaša s jedne strane i njegova kluba s druge strane, ima elemente radnopravnog odnosa, pogotovo u kontekstu europskog (radnog) prava. Navedeno autori razrađuju izučavanjem sudske prakse Europskog suda u Luksemburgu, mnogobrojnih akata tzv. „mekog prava EU", komparativnopravne usporedbe pojedinih država EU (Italije, Velike Britanije i Njemačke), te prakse Arbitražnog suda za sport (CAS) i nadležnih FIFA tijela. Analiza samog radnog odnosa i njegove transformacije iznimno je bitan čimbenik koji pomaže u definiranju odnosa profesionalnog nogometaša kao radnika s jedne strane i profesionalnih nogometnih klubova kao poslodavaca s druge strane. U radu autori iznose svoje viđenje problematike definiranja odnosa sportaša i klubova u obliku ugovora građanskog prava, analizom nedostataka takvog definiranja, te iznose svoje prijedloge *de lege ferenda*.

Ključne riječi: *ugovor o radu, ugovor građanskog prava, nogomet, profesionalni igrač, radni odnos.*

1. UVOD

Za sadržaj ovoga rada iznimno je važno definirati radnopravni status profesionalnih sportaša, poglavito u kolektivnim sportovima, kao što je nogomet. Nacionalna zakonodavstva svojim heteronomnim normama, kao i nacionalni sportski savezi svojim autonomnim normama različito uređuju odnose sportaša i klubova. Iz tog je razloga nužno utvrditi je li odnos profesionalnih sportaša, kojima je bavljenje sportom isključiva djelatnost kojom osiguravaju egzistenciju, s klubom radnopravne (odnos subordinacije, parasubordinacije ili odnosa sličnog radnom) ili građanskopravne, odnosno trgovačkopravne naravi. Naime, zamjena ugovora o radu ugovorima privatnog prava i izjednačavanje nogometa sa slobodnim profesijama, a igrače sa samozaposlenim osobama ima svoje izvorište u pokušaju pronalaženja prikladnih mjera u odgovoru na probleme vezane uz plaćanje doprinosa za socijalno i zdravstveno osiguranje nogometaša. Međutim,

nameću se dva pitanja:

- Može li se nogomet uopće, prema svojoj naravi smatrati slobodnom profesijom usprkos postojanju pravnih mogućnosti za takvo tretiranje?
- Jesu li ugovori privatnog prava i status samozaposlenih osoba za nogometaše kompatibilni sa hrvatskim pravom, FIFA regulativom i Acquis communitaireom s obzirom na činjenicu ulaska Republike Hrvatske u članstvo Europske unije (dalje: EU)?

2. TRANSFORMACIJA I IDENTIFIKACIJA RADNOG ODNOSA

Standardni radni odnos označava društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se temelji na njihovom sporazumu (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi), kojim se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalozima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaće) za obavljeni rad. Za vrijeme trajanja radnog odnosa obje strane se obvezuju na poštivanje normi predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu koje reguliraju njihov međusobni odnos. U ovom odnosu radnik i poslodavac su asimetrično postavljeni. Poslodavac je onaj koji nosi glavne odgovornosti i rizike poslovanja, te upravo temeljem gospodarskog i organizacijskog autoriteta, odlučuje o poslovima koji će se izvršavati, te načinu postizanja radne učinkovitosti. S druge strane, radnik može ponuditi samo svoju osobnu sposobnost i profesionalne kvalifikacije. Stoga je gospodarska i organizacijska ovisnost postala glavnom karakteristikom odnosa između poslodavca i radnika.[1]

U većini sustava, država je postala implicitna treća stranka ugovora o radu sa zadaćom kanaliziranja rizika nesigurnosti kojima je izložena radna snaga. Navedeno se postiže kroz radničko zaštitno zakonodavstvo te sustav socijalnog osiguranja, koristeći pri tom doprinose za socijalnu sigurnost i sredstva od poreza na dobit čime osigurava javna sredstva za djelovanje socijalnih službi. Kompleksno međudjelovanje ovih različitih mehanizama upravljanja ogledalo se u pravnoj formi ugovora o radu. Dio objašnjenja ove situacije leži u njegovom evolucijskom karakteru, tj. njegovoj mogućnosti prilagodbe na promjene koje sa sobom nose gospodarski odnosi i politički imperativi.

Unutar modela države blagostanja, radni odnos postaje odnos kojem se nastoji postići kompromis između ekonomske ovisnosti i socijalne zaštite. Budući da se radnik podvrgao moći poslodavca, zauzvrat dobiva jamstvo temeljnih i nužnih uvjeta za sudjelovanje u društvu. Povećanjem ekonomskog pritiska, bez istovremene kompenzacije spomenute sigurnosti, temeljni sporazum koji je počivao na spomenutom kompromisu, doveden je u pitanje. Postignuti kompromis bio je kompleksan i ekstenzivno postavljen. S jedne strane, uključivao je subordinaciju, koja je omogućavala poslodavcu diskrecijsko pravo u donošenju

[1] **ILO**, Contract Labour, Report VI (1), International Labour Conference, 85. session, Geneva, 1997.

odluka izvan onih utvrđenih u ugovoru o radu, a koje su se odnosile na izvršenje sadržaja istog, dok je s druge strane, pod utjecajem globalizacije i povećanog ekonomskog pritiska, sigurnost posla dovedena u pitanje.

Subordinacijom[2] je radnik podvrgnut nalozima, uputama i kontroli poslodavca u organizaciji i obavljanju rada. Sadržaj tradicionalnog pojma subordinacije[3] ispoljava se kroz: neodvojivost obveze rada od osobe radnika; ovisnost i podvrgavanje radnika volji poslodavca u pogledu rasporeda na rad i obavljanja rada; ovlaštenja poslodavca da samostalno odlučuje o vrsti rada, upravljanju, tehničkoj i komercijalnoj organizaciji, financijskom poslovanju poduzeća; inicijativu poslodavca pitanjima procesa rada; pravo poslodavca na kontrolu; ovlaštenja poslodavca da pokreće i odlučuje o pitanjima disciplinske odgovornosti u slučaju povrede radnih dužnosti radnika; vezanost radnika da svoj posao obavlja *lege artis* i sukladno pravnim normama koje uređuju njegovu djelatnost.[4]

Bez obzira radi li se o pravnoj (radnik je podvrgnut uputama i nalozima poslodavca) ili ekonomskoj subordinaciji (radnik je ekonomski ovisan o poslodavcu u pogledu organizacije rada), postoje različiti stupnjevi te subordinacije. Stupanj subordinacije ovisi, u prvom redu, o statusu radnika, koji je u ovisnosti o društveno-ekonomskom i pravnom položaju radnika prigodom njegova stupanja u radni odnos. U ovisnosti o položaju radnika u radnom odnosu izmjenjivat će se u različitom omjeru elementi subordinacije, koordinacije i integracije.

Subordinacija, kao jedan od bitnih elemenata radnopravnog odnosa, predstavlja temeljni, (a u nekim zemljama i jedini) kriterij razlikovanja subordiniranog rada (ugovora o radu) i autonomnog rada (obligacijskih ugovora koji za svoj predmet imaju ljudski rad). Radnici koji su u subordiniranom radnom odnosu podvrgnuti su nalozima i kontroli poslodavca, koji tu svoju moć crpi iz heteronomnih i autonomnih normi te iz činjenice što je „gospodar" posla te time nositelj rizika poslovanja. Pod utjecajem svijesti o nejednakosti pregovaračkih pozicija radnika i poslodavca došlo je do ograničenja slobode ugovaranja stranaka, i to najviše putem zakonske regulative i kolektivnih ugovora, kako bi se zaštitila temeljna

---

[2] **MOREAU, M. A.**, Deregulation and labour law: French Report, Bulletin of Comparative Labour Relations, volume 38, Kluwer Law International, Hague, London, Boston, 2000., str. 46.

[3] „Čimbenici koji, između ostalog, služe kao indikatori statusa radnika su: poduzeće očekuje od radnika da uvijek bude spreman prihvatiti novu zadaću; individua nije slobodna odbiti obaviti posao koji od njega zahtijeva poduzeće; individua je u određenoj mjeri integrirana u organizacijsku strukturu poduzeća; vrijeme koje individua utroši na obavljanje zadaće za poduzeće potroši značajan dio njegove radne sposobnosti, te odgovor na pitanje u kojem opsegu status ovakve individue odgovara statusu osobe čiji status kao radnika nije upitan." **WEISS, M.,** The Future of Individual Employment Contract in Germany, u The Employment contract in Transforming Labour Relations, Kluwer law international, 1995., str. 33.

[4] O sadržaju tradicionalnog pojma pravne subordinacije vidi: **TINTIĆ, N.**, Radno i socijalno pravo, knjiga II, Narodne novine, Zagreb, 1972., str. 360.; **VALLEBONA, A.**, Instituzioni di diritto del lavoro, II, il rapporto di lavoro, Giappichelli G. editore, Torino, 2000. str. 1.-7..; **ICHINO**, Il contratto di lavoro, Dott. A. Giuffrē Editore, Milano, 2000., str., 256.; **NICHOLINI, P.**, Manuale di diritto del lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2000., str. 41.; **CAMERLINCK, G. H.**, Droit du travail, le contrat de travail, Dalloz, Paris, 1982. str., 58.-60..; **WEISS, M., SCHMIDT, M.**, Labour law and industrial relations in Germany, Kluwer law international, 2000., str. 43.

prava pojedinaca od nepoželjnih socijalnih posljedica koje nastaju kao rezultat djelovanja sila koje vladaju na tržištu rada.

Za razliku od radnika koji su autonomni u obavljanju svoga rada, subordinirani radnici ulaze u okvir radničko zaštitnog zakonodavstva kroz propise zaštite radnika i socijalne sigurnosti, bilo putem legislativne akcije ili posredno kroz kolektivne ugovore.[5] Osim toga, radno pravo umanjuje odgovornost radnika za pogreške koje počini u izvršavanju obveza iz ugovora o radu. Za štetu prouzročenu poslodavcu radniku se, temeljem zasnovanog radnog odnosa, presumira obična nepažnja (*culpa levis*), za koju ne odgovara. Odgovara samo temeljem dokazane krivnje, a teret dokaza je na poslodavcu. S druge strane, osoba koja za naručitelja obavlja poslove, primjerice, temeljem ugovora o djelu (građanskopravnog ugovora) te mu pri tom prouzroči štetu, odgovara po načelu presumirane krivnje, tj. teret dokaza je na izvođaču djela koji mora dokazati da je šteta nastala i bez njegove krivnje. Te osobe odgovaraju i za običnu nepažnju i na njima leži teret dokazivanja.[6] Iz navedenog je razvidan nepovoljniji položaj autonomnih radnika u odnosu na osobe u radnom odnosu.

U osiguravanju navedenih prava radniku poslodavac ima određena financijska izdvajanja. Upravo zbog toga javljaju se zlouporabe, u smislu izigravanja zasnivanja radnog odnosa. Posljedično državni proračun i javni fondovi ostaju bez dijela prihoda. Za poslodavce koji zakonito zapošljavaju, ovakav vid angažiranja radne snage za obavljanje privremenih, odnosno povremenih poslova znači nelojalnu konkurenciju na tržištu zbog nižih cijena koje mogu ponuditi poslodavci koji angažiraju radnu snagu temeljem nekog građanskopravnog ugovora, koji za svoj predmet imaju ljudski rad.

Najveća razlika između spomenutih kategorija radnika je u sustavu socijalne zaštite u primjenjivosti mjera socijalne zaštite i plaćanja doprinosa za socijalno i mirovinsko osiguranje. Naime, autonomni radnici nisu osigurani u slučaju nezaposlenosti, mirovine koje se osiguravaju kroz vladin sustav su mnogo niže. Što se tiče plaćanje doprinosa za socijalnu zaštitu iznosi koji se uplaćuju za radnike su mnogo viši nego za autonomne radnike, ali ih uplaćuju poslodavci.[7]

Prethodno izloženo predstavlja najvažnije razloge zbog kojih se naglašava važnost identifikacije subordiniranog rada. Problem valjane identifikacije subordiniranog rada čini složenijim širenje fenomena subordiniranih radnika koji

[5] Time uživaju u: sigurnosti zaposlenja; zabrani diskriminacije u pogledu rase, religije, nacionalnosti, spola, godina života, invaliditeta; prava na plaću (koja se u pravilu isplaćuje najmanje jednom mjesečno), pravu na naknadu plaće; pravu na obvezno zdravstveno osiguranje; pravu na doplatak za djecu; pravu zaštite na radu; pravu na osposobljavanje i usavršavanje za rad; pravu sudjelovanja u odlučivanju; pravu na mirovinsko i invalidsko osiguranje; materijalnom osiguranju u slučaju nezaposlenosti koje se sastoji u novčanoj naknadi; pravu na mirovinsko i invalidsko osiguranje, doplatku za djecu, novčanoj pomoći, naknadama, jednokratnoj novčanoj pomoći, naknadi putnih i selidbenih troškova; zaštiti od nepravednog ili nepravodobnog otkazivanja.

[6] Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine br., 35/05, 41/08), čl. 262.

[7] **SCHNEIDER, M.**, A Juridical Approach to the notion of Indipendent Labour. A Critical Study of the French And German Systems, u The International Jornal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 16/4, Kluwer Law International, 2000., str. 337.-347.

nisu obuhvaćeni sustavom radničko-zaštitnog zakonodavstva uslijed postojanja jednog ili kombinacije sljedećih čimbenika (situacija): područje primjene prava je preusko ili se takvim interpretira; pravo je nedostatno ili nejasno formulirano što područje njegove primjene čini nejasnim; radni odnos je prikriven; radni odnos objektivno je neodređen što dovodi u pitanje stvarno postojanje radnog odnosa; radni odnos stvarno postoji, ali je nejasno tko je poslodavac, koja prava ima radnik te tko je odgovoran za njihovo ostvarenje te nedostatno pridržavanje i provedba zakonskih odredbi.[8]

Navedeni čimbenici doprinose povećanju nesigurnosti i siromaštva radnika. Također nepovoljno utječu na kompetitivnost i održivost poduzeća. Pod njihovim utjecajem relevantnost radnog prava, i na nacionalnoj, i na međunarodnoj razini postaje upitna. Izravno potkopavaju zaštitu neautonomnih radnika koji su u stvarnosti zaposlenici, ali zbog navedenih čimbenika ne mogu biti kao takvi prepoznati. Nedostatak ili nedostatna zaštita ima određene nepovoljne posljedice na radnike i članove njihovih obitelji. Odsustvo prava radnika ima negativne učinke na interese poduzeća, kao i društva u cjelini. Ovakva situacija više pogađa žene nego muškarce.

Radnici pogođeni ovakvom situacijom ne samo da ne ostvaruju prava koja im jamči radno pravo, već imaju poteškoća u osiguranju zaštite kompetentnih inspekcija rada ili kod traženja naknade štete pred nadležnim sudovima. U sferi socijalne sigurnosti radnici iz spomenute kategorije nalaze se na rubu ili primaju manje povoljne povlastice od radnika koji su identificirani kao zaposlenici. Nedostatak pravne sigurnosti rezultira sudskim odlukama kojima se radnici iz kategorije samozapošljavanja klasificiraju kao ovisni zaposlenici, što ima značajne ekonomske posljedice za poduzeća. S druge strane rad bez stabilnosti ili mogućnosti napretka može dovesti do toga da radnici gube odanost prema svom poslodavcu, što u konačnici pridonosi povećanoj i skupoj fluktuaciji radne snage. Nedostatna zaštita radnika ima velik utjecaj na financijsku sferu, u smislu neplaćenih socijalnih doprinosa i poreza.[9]

Ideja o radnicima koji dobivaju sigurnost i stabilnost zaposlenja time što se pridržavaju propisa i zahtjeva organizacije, odnosno poslodavca za kojeg rade, dok s druge strane samozaposlene osobe razmjenjuju sigurnost za mogućnost udjela u profitu uz pomoć eventualnih poreznih subvencija, je postala irelevantna za radnike u ovom položaju. Naime, s jedne strane jedna trećina radne populacije se smatra isključena, ne samo iz implicitnog ugovora o radu koji im pruža sigurnost, već i iz kategorija kojima radničko zakonodavstvo pruža zaštitu. Za mnoge od njih je mogućnost zarade sigurnog i stabilnog prihoda putem radnog odnosa prilično neostvariva. Štoviše, mnogi od njih su klasificirani kao samozaposlene osobe za potrebe radnog prava, ali kao ovisni radnici u svrhu poreznog i nacionalnog

[8] Detaljnije: **BILIĆ, A.**, Transformacija radnopravnog odnosa, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 32, (2011.) br. 2, str. 755.-794.

[9] **UNITED STATES GENERAL ACCOUNTING OFFICE**: Contigent workers: Income and benefits lag behind those of rest of workforce, GAO/HEHS-00-76, June 2000, dostupno na: http://gao.gov/new.items/he00076.pdf, (10.9.2012.)

osiguranja, čime im se osporava fiskalna podrška.

Problem je, u stvarnosti, više institucionalnog, nego tehnološkog karaktera te je u određenoj mjeri generirao institucionalni odgovor u formi koncepta „radnika", koji široko odgovara pojmovima građanskog prava, kao što je pojam „parasubordinacija". Spomenuti koncept „radnika" obuhvaća naizgled samozaposlene radnike, kojima, iako nedostaje ugovor o radu utemeljen na „uzajamnosti obveza", izvorno ne posluju za svoj račun. Dugoročna implikacija za korištenjem ovog koncepta može ići za ukidanjem tradicionalnih granica između radnika i samozaposlenih osoba, ostavljajući izvan primjene radnog prava samo neovisne poduzetnike. Ovakvo rješenje nije imalo za cilj de-socijalizaciju radnog odnosa, već, upravo suprotno, proširenje logike socijalne zaštite na određene oblike samozaposlenih.

2.1. Definiranje koncepta „radnika" u europskom pravu

U razlikovanju subordiniranog od autonomnog rada valja poći od definicije koncepta radnika. Budući da zakonodavstva, nacionalna, kao i zakonodavstvo Europske unije [10], ne daju dostatno jasnu i preciznu definiciju koncepta radnika, sudska praksa, najprije anglosaksonska, pa kasnije i ona kontinentalnoga pravnog sustava razvila je nekoliko testova za razlikovanje subordiniranog od autonomnog radnika.[11]

Razvijeni testovi[12] odnose se na mnoštvo činjeničnih okolnosti ključnih u identifikaciji subordiniranog rada, odnosno rada koji se obavlja temeljem ugovora o radu. Riječ je o sljedećim testovima: test aktualne kontrole (nadzora)[13], test

[10] Na razini Europske zajednice postavljalo se pitanje treba li koncept radnika u kontekstu europskih mjera definirati prema konceptu definiranom na europskoj razini ili definiranje treba prepustiti dotičnoj državi članici u kojoj se određena europska mjera ima primijeniti. Mišljenja su podijeljena. Budući da ni europsko radno zakonodavstvo ne definira pojam radnika, definiranje je prepušteno Europskom sudu pravde (dalje: ES). *„Radnik je osoba koja se obvezuje prema nalozima i uputama poslodavca za njega i pod njegovim nadzorom obavljati određeni posao u zamjenu za plaću"*. Ovakvu definiciju pojma radnika postavio je ES u presudi C-179/90, *Merci convenzionali porto di Genova SpA v Siderurgica Gabrielli SpA*, ECR [1991] I-5889, te C-66/85 *Lawrie-Blum v Land Baden-Würtemberg*, ECR [1986] 2121.

[11] **SCHNEIDER, M.**, A Juridical Approach to the notion of Indipendent Labour. A Critical Study of the French and German Systems, o. c., str. 338.-339.

[12] O testovima za identifikaciju subordiniranog rada vidi: **BROOKS, B., ENGELS, C.**, General Overview, u: Employd or Self-employed, BROOKS, B., ENGELS, C., (Ur.), Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 24, 1992., str. 4.-5.

[13] Prema ovom testu poslodavac je osoba koja stvarno vrši nadzor (kontrolu) nad radom radnika. Nadzor može vršiti izravno ili intervencijom nadglednika. Za ovaj se test traži stvaran nadzor od strane poslodavca, a ne puka mogućnost vršenja nadzora. Sukladno kontrolnom testu, (Short *v* J. & W. Henderson Ltd. (1946.), *74 L.T. 417; 62 T.L.R. 427, H.L.}*, u navedenom predmetu Lord Thankerton želio je ustvrditi ima li putativni poslodavac moć odabira radnika, pravo nadzora nad načinima vršenja rada te pravo suspenzije i otkazivanja radnog odnosa. Prema njegovom mišljenju ukoliko su ovi čimbenici prisutni ako radnik prima plaću ili neki drugi oblik novčane naknade, može se govoriti o radnom odnosu (**DAINTY, A., GREEN, S., BAGIHOLE, B.**, People and culture in construction, a reader, Sponresearch, 2007., str. 57.). Samo ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti može biti riječi o ugovoru o radu: moć i mogućnost odabira radnika, pravo nadzora načina na koji radnik obavlja posao i pravo suspenzije i otkaza. Ovaj test može biti pogodan za identifikaciju položaja radnika kod velikog broja radnika „plavih ovratnika" koji rade u velikim industrijama pod izravnim nadzorom svojih nadređenih. No, prema ovom

mogućnosti vršenja kontrole (nadzora),[14] organizacijski (integracijski) test[15], test ekonomske ovisnosti[16], test uzajamne obveznosti[17] te hibrid test[18]. Međutim, ni jedna od tih činjenica, istaknuta u spomenutim testovima sama po sebi nije dostatna za njegovu valjanu identifikaciju.

Koncept pojma „radnika" u pravu EU razlikuje se od onoga kako ga pojedine države članice definiraju.[19] To je bio stav Europskog suda pravde (dalje: ES) u

testu velik broj radnika ostao bi izvan okvira ovakve definicije (posebice onih koji su u obavljanju svog posla u većoj mjeri autonomni, odnosno koji su slabijim intezitetom subordinirani poslodavcu). Upravo zbog izloženog ovaj test nije pogodan, posebice danas uz pojavu novih oblika rada.

[14] Tradicionalni kontrolni test postao je neprimjeren za zaštitu radnika čija ih tehnička stručnost *prima facie* čini neovisnima u poduzeću. Upravo zbog toga sudovi su razvili novi test prema kojem je za identifikaciju rada kao subordiniranog rada (dakle riječ je o ugovoru o radu) odlučna mogućnost vršenja kontrole nad radom radnika. Kontrola koja danas postoji na modernom tržištu radne snage zasigurno je manje osobna i birokratska u odnosu na prirodu koju je imala u XIX. stoljeću, ali u svakom slučaju zato ne manje bitna pri razlikovanju radnopravnog odnosa koji se zasniva ugovorom o radu i drugih oblika obavljanja rada. Testovi aktualne kontrole i mogućnosti kontrole tijekom vremena se nisu pokazali pogodnima, posebice kada su u pitanju bili radnici koji su radili prema organizacijskim potrebama poduzeća, kao što su kućni radnici (engl. *home workers*), povremeni radnici (engl. *temporary workers*), prigodni radnici (engl. *casual workers*) itd.

[15] Prema *organizacijskom (integracijskom) testu* na temelju ugovora o radu rad radnika čini integralni dio poslovanja poslodavca. (Više: DEAKIN, S., MORRIS, G.S., Labour law, Butterworths, 1998., str. 162.). Kod ugovora o uslugama rad koji osoba obavlja obavljen je za poslovanje, ali ne kao sastavni dio poslovanja, već kao njegov dodatak (Stevenson, Jordan & Harrison *v* MacDonald & Evans (1952.) 1 TLR 211, 111, ibid. str. 162.) Ovaj test može biti koristan u pojašnjavanju položaja radnika uprave i profesionalnih radnika. Manje je pogodan za „vanjske radnike", čiji je rad često sastavni dio poslovanja poslodavca, bez da su radnici zaposleni kod tog poslodavca. Razvidno je da ni ovaj test nije u potpunosti primjenjiv, barem kad su u pitanju prigodni radnici (engl. *casual workers*).

[16] Ovaj test polazi od temeljnog razloga zbog kojeg je radno pravo počelo postojati, a to je potreba da se ograniči moć poslodavca uslijed nejednakosti pregovaračkih pozicija radnika i poslodavca i činjenice da egzistencija radnika ovisi o plaći koju zaradi obavljajući rad za poslodavca. Test ekonomske ovisnosti postavlja pitanje obavlja li radnik posao za svoj račun kao poduzetnik ili radi za račun drugog koji onda preuzima na sebe rizik gubitka profita u poslovanju. Da bi se radilo o ugovoru o radu potrebno je kumulativno ispunjenje sljedećih uvjeta: radnik se obvezuje da će za određenu plaću ili naknadu za poslodavca obavljati određeni posao sukladno svom znanju i sposobnostima, radnik se eksplicitno ili implicitno slaže da će se u obavljanju tog posla podvrći kontroli poslodavca do te mjere da će u odnosu na poslodavca biti u podređenom položaju. Ovaj test, osim što nije apsolutno neophodan, ne predstavlja dostatan kriterij kojim bi se određena osoba mogla identificirati kao subordinirani radnik. (Sudske presude pri čijem je donošenju vodilja bio test ekonomske ovisnosti primjerice su: Market Investigations Ltd *v* Minister of Social Security (1969.) 2 QB 173; Hall *v* Lorimer (1994.) IRLR 127 (**DEAKIN, S., MORRIS, G.S** , o.c., str. 162.-164.).

[17] *Test uzajamne obveznosti* postavlja pitanje uzajamnog obećanja ispunjenja obveza kroz vremenski period, a koje proizlaze iz radnog odnosa. Naime, ugovor o radu u svojoj osnovi obuhvaća obvezu obavljanja posla za poslodavca, koji se zauzvrat obvezuje isplatiti plaću, dok se daljnja obveza sastoji od uzajamnog obećanja budućeg djelovanja. Test uzajamne obveznosti korišten je u presudama: Airfix Footwear Ltd. *v* Cope (1978.) ICR 1221; Nethemere Ltd *v* Taverna & Gardiner ((1984.) IRLR 240, 246 (**DEAKIN, S., MORRIS, G.S.,** o.c., str. 164., 166.).

[18] Sudovi najčešće primjenjuju *hibrid test*, odnosno kompilaciju prethodno nabrojenih testova. Suci će prigodom odlučivanja o postojanju ugovora o radu uzeti u obzir ekonomsku ovisnost radnika, vršenje stvarnog nadzora od strane poslodavca nad radom radnika. Ako uporabom ovih dvaju testova ne dođu do afirmativnog rezultata (tj. da se radi o radnom odnosu), ispitat će mogućnost vršenja nadzora poslodavca nad radom radnika, te integriranost radnika u organizaciji poslodavca.

[19] **STEINER, J., WOODS, L.**, EU Law, Oxford University Press, Oxford, 2009., str. 465.

predmetu *Hoekstra,*[20] jer je postojala bojazan da bi države članice zakonskim reguliranjem pojma „radnika migranata" mogle isključiti pojedine kategorije osoba od odredaba Ugovora o funkcioniranju Europske unije (dalje: UFEU)[21] koje im jamče određena prava, gdje iz samog sadržaja njegovih odredbi koje reguliraju pitanje slobode kretanja radnika ne proizlazi drugačije. Štoviše, korištenje elemenata poput „zaposlenje i naknada za rad"[22] dokazuju da Ugovor pojmu „radnika" daje značenje koncepta prava Unije.

Europsko pravo razlikuje dva temeljna aspekta pojma radnika, i to: formalni aspekt, ovisno o tome je li riječ o osobi koja je u radnom odnosu ili samozaposlenoj osobi, te ekonomski aspekt, koji se odnosi na prirodu, trajanje i kvalitetu rada.[23] ES je kroz svoju sudsku praksu pomogao u razjašnjenju spomenute dvojbe. Tako je u predmetu *Lawrie-Blum*[24] ustvrdio osnovne karakteristike radnika: da tijekom određenog vremenskog razdoblja obavlja određene poslove koji imaju određenu ekonomsku vrijednost za drugog i prema njegovim uputama, a za što zauzvrat dobije naknadu za rad (engl. *remuneration*). Osoba koja je bila samozaposlena u državi članici prije no što je postala nezaposlena, ne može se smatrati „radnikom" u svjetlu čl. 45. UFEU-a.[25] Bitan je stav ES da se pojam „radnik", jer definira svrhu gospodarske slobode kretanja radnika što je od presudnog značenja za EU, mora tumačiti ekstenzivno, a ne restriktivno što proizlazi iz samoga teksta Ugovora.[26] Slijedom toga, uživanje i zaštitu svojih prava na slobodu kretanja uživaju i radnici koji imaju radni odnos s nepunim radnim vremenom (engl. *part-time*). Iako su se mnoge države članice opirale ekstenzivnom tumačenju pojma radnika radi straha da će se mobilnost radnika konzumirati samo zbog stjecanja, odnosno ostvarivanja određenih socijalnih prava, ES nije isključio radnike s nepunim radnim vremenom, budući da bi na taj način bile i osobe koje traže zaposlenje u punom radnom vremenu, no moraju prihvatiti ono u nepunom zbog nedostatka drugih poslova.[27]

---

[20] Odluka C-75/63, *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, ECR [1964] 177, 184.

[21] Ugovor o funkcioniranju EU (Treaty on the functioning of the EU), consolidated version, OJ C 83, 30.3.2010.

[22] Tekst čl. 45. UFEU-a (bivši čl. 39. UEZ-a) sadrži navedene pojmove (engl. *employment and remuneration*).

[23] **STEINER, J., WOODS, L.**, EU Law, o.c., str. 465.

[24] Odluka C-66/85, *Lawrie-Blum v Land Baden-Würtemberg*, ECR [1986] 2121, t. 17. U predmetu se radilo o osobi britanskog državljanstva koja se javila za obavljanje poslova pripravništva u Saveznoj Republici Njemačkoj, no odbijen joj je zahtjev iz razloga što nije bila njemačka državljanka. Protiv takve odluke tužiteljica je ustala tužbom smatrajući da joj se na taj način zbog diskriminacije na temelju državljanstva onemogućuje uživanje slobode kretanja radnika zajamčene tadašnjim čl. 48. UEZ-a, te Uredbom Vijeća br. 1612/68. Savezna Republika Njemačka kao tužena strana je tvrdila da tužiteljica kao pripravnica ne potpada pod definiciju radnika. U postupku je utvrđeno da tužiteljica obavljala svoj rad u trajanju od 11 sati tjedno, te joj je priznat status radnice u smislu europskog prava. Vidi i odluku C-85/96, *Maria Martinez Sala v Freiestaat Bayer,* ECR [1998] I-2691, t. 32.

[25] Odluka C-15/90, *David Maxwell Middleburgh v Chif Adjudication Officer* [1991] ECR 4655, t. 13.

[26] Odluka C-53/81, *Levin v Staatssecretaris van Justitie*, ECR [1982] 1035, t. 13. i 14.

[27] **CRAIG, P., DE BURCA, G.,** Text, Cases and Materials, Oxford University Press, Oxford, 2008. str. 749.-750.

Naime, u predmetu *Kempf* [28] Sud je istaknuo da su radnici koji rade s nepunim radnim vremenom i čija su primanja ispod razine nužne za preživljavanje, također radnici u svjetlu prava Unije. Zadržavaju status radnika, čak i ako podnesu zahtjev za novčanom pomoći iz javnih fondova kojima bi to, uz njihovu plaću, bio dodatan izvor prihoda nužan za preživljavanje. U predmetu *Trojani,* ES je istaknuo da "*sui generis* priroda radnopravnog odnosa temeljem nacionalnog prava, razina produktivnosti određene osobe, izvor prihoda iz kojih se isplaćuje naknada za rad ili ograničena razina naknade za rad, ne mogu biti mjerodavni pri određivanju je li neka osoba radnik u svjetlu europskog prava."[29]

Pojam radnik (engl. *worker*) iz čl. 45. UFEU-a, u svjetlu sudske prakse ES obuhvaća pojam radnika u širem smislu, uključujući i pojam zaposlenika (engl. *employed person*), te bez obzira o kojem je obliku odnosa riječ, vezano uz promjenjivu strukturu i zahtjeve tržišta rada, bitno je da navedeni pojam zadovoljava formulu iz odluka *Levin* i *Lawrie-Blum*, a na nacionalnom je sudu utvrditi karakter odnosa. Navedeno, zahvaljujući raznolikosti radnopravnih sustava država članica, svakako implicira mnoga različita tumačenja.[30]

U *Bijeloj knjizi o socijalnoj politici* se ističe da je podizanje radnopravnih standarda i prava radnika važan dio dostignuća Unije u području socijalne politike, a cilj je osigurati da uspostava jedinstvenog tržišta neće rezultirati pritiscima za umanjenjem radnopravnih standarda ili dovesti do nejednakosti u natjecanju.[31] I u okviru zakonodavne djelatnosti Međunarodne organizacije rada važna je *Preporuka br. 198 o radnom odnosu* koja potiče države članice da "*jamče učinkovitu zaštitu radnika koji rad obavljaju u okviru radnog odnosa*", te ih "*savjetuje da njihove nacionalne politike trebaju uključiti mjere u borbi protiv onih oblika radnih odnosa kojima se prikriva pravi status radnika, uslijed situacija kojima ugovorni odnosi onemogućuju radnike u uživanju zaštite koja im pripada*".[32]

Zaključno, može se reći da je radnik bilo koja osoba koja obavlja ekonomske

---

[28] Odluka C-139/85, *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie* ECR [1986] 1741, t. 15. U navedenom predmetu se radilo o podučavanju glazbe koje je tjedno iznosilo 12 sati.

[29] Odluka, C-456/02, *Trojani v Centre public d'aide sociale*, ECR [2004] I-7573, t. 17.

[30] **O'LEARY, S.**, Free movement of persons and services, str. 499.-545., str. 526. i 527. u CRAIG, P., DE BURCA, G., The Evolution of EU Law, Oxford University Press, Oxford, 2011. U predmetu C-14/09, *Hava Genc v Land Berlin*, ECR [2010] I-000, , t.: 9., 19., 21.-28., 33. ES je istaknuo da je nužni sastojak radnog odnosa da za određeno vremensko razdoblje osoba pruža usluge za i prema uputama druge osobe (subordinacija), a za uzvrat kao kontraprestaciju svojega rada dobiva naknadu. Činjenica da neka osoba prima izrazito nisku naknadu (175 €: 25% minimuma za preživljavanje) i radi izrazito malo sati (5,5 sati tjedno: 14% radnog vremena utvrđenog kolektivnim ugovorom) samo po sebi nije dovoljno da bi se utvrdilo da se ne radi o radnom odnosu, ako postoje drugi pokazatelji koji idu u prilog tvrdnji da se radi o profesionalnom odnosu koji je stvaran i istinski. Također, tužiteljici je u ugovoru o radu određeno 28 dana plaćenog dopusta, pravo na naknadu za rad u slučaju bolesti te je sam ugovor o radu podvrgnut kolektivnom ugovoru. Povrh svega, radilo se o turskoj državljanki koja ima temeljem Odluke 1/80 Vijeća o pridruživanju EEZ-Turska, pravo u statusu radnice na uživanje zaštite od diskriminacije u odnosu na građane EU.

[31] COM (94) 333, White Paper on Social Policy, glava III.

[32] ILO Employment Relationship Recommendation No. 198, 2006, dostupno: http://www.ilo.org/ilolex/ cgi-lex/convde.pl?R198, (15.3.2012.).

aktivnosti[33] na učinkovit i stvaran način uz isključenje onih malih značaja da se slijedom toga tretiraju kao isključivo beznačajne i sekundarne. Bit radnopravnog odnosa je, sukladno sudskoj praksi ES da osoba za određeno vremensko razdoblje obavlja određenu djelatnost za drugu osobu i prema njenim uputama[34] te zauzvrat

[33] U sudskoj praksi ES utvrđeno je da se odredbe o slobodi kretanja radnika, poslovnog nastana i pružanja usluga mogu primijeniti isključivo u slučaju kada postoji ekonomska aktivnost (Vidi odluke ES koje se odnose na sport, C-36/74, *Walrave and Koch v Association Union Cycliste Internazionale*, ECR [1974] 1405, t. 4.; C-13/76, *Gaetano Donà v Mario Mantero,* ECR [1976] 1333, t. 12.; C-415/93, *Union Royale Belge des Societés de Football Association and other v Bosman*, ECR [1995] I-4921, t. 73.; odnosno odluke iz drugih područja C-196/87 *Steymann v. Staatsecretaris van Justitie*, ECR [1988] 6159, t. 9. i C-221/89, *Factortame*, ECR [1991] I-3905, t. 21.) Rezoniranje ES u pogledu pojma „ekonomske aktivnosti" je od izuzetne važnosti za pitanje sportaša, jer upravo „ekonomska aktivnost" određeno pitanje u pogledu sportaša i sporta podvrgava pravu EU. Kada govorimo o slobodi kretanja radnika, sukladno sudskoj praksi ES, u odluci *Levin, o.c., t. 17.*, utvrđeno je da *„područje primjene pravila o slobodi kretanja radnika pokrivaju samo one aktivnosti koje su stvarne i učinkovite (*engl. *genuine i effective) uz isključenje aktivnosti koje su na tako niskoj skali da je riječ o aktivnosti koja je popratna i pomoćna, a ista se pravila odnose samo na one osobe koje poduzimanju ili žele poduzimati ekonomsku aktivnost*". U predmetu *Steymann, o.c., t. 12.-14.* utvrđeno je da, iako na prvi pogled izgleda da je riječ o neplaćenom radu mjerodavna je ekonomska djelatnost ukoliko vjerska zajednica, o kojoj je riječ u predmetu, obavlja određenu uslugu koja za članove te zajednice predstavlja neizravan *quid pro quo* za stvarni i učinkovit rad. U predmetu *Raulin* ES iznosi stajalište prema kojem ukoliko se utvrdi da je riječ o stvarnoj i učinkovitoj aktivnosti, a ne onoj popratnog ili pomoćnog karaktera, ostaje na nacionalnom sudu utvrditi činjenično stanje. Stoga je trajanje aktivnosti osobe kojoj se treba utvrditi status radnika bitan čimbenik u utvrđivanju prave prirode predmetne aktivnosti. Pri tom je također nužno uzeti u obzir sve aktivnosti zaposlenja navedene osobe u državi domaćina, ali ne i one poduzete u drugim država članicama (Odluka C-357/89, *Raulin v Minister van Justitie Onderwijs en wetenschappen*, ECR [1993] I-1027, t. 13., 15 i 19.)

[34] Osnovna definicija radnog odnosa iz čl. 45. UFEU-a jest da za određeno vremensko razdoblje osoba obavlja usluge za drugu osobu i prema njenim uputama, a za što zauzvrat dobiva naknadu. Slijedom toga svaka djelatnost koju osoba obavlja izvan odnosa subordinacije mora biti klasificirana kao aktivnost koju poduzima samozaposlena osoba, u svjetlu čl. 56. UFEU-a (Odluka C-107/94, *P. H. Asscher v Staatssecretaris van Financiën*, ECR [1996] I-3089, t. 25. i 26.). Tako je ES u predmetu *Lawrie-Blum* istaknuo da je tijekom čitavog razdoblja pripravništva učitelj pripravnik bio u subordiniranom položaju zbog toga što je slijedio upute i bio pod nadzorom uprave škole kojoj je dodijeljen, jer je ona bila ta koja je utvrđivala koje će poslove obavljati, kao i njegovo radno vrijeme te je bio dužan slijediti date upute. U pogledu definicije samozaposlene osobe najbolji je izvor odluka *Jany (*Odluka C-268/99, *Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie*, ECR [2001] I-8615, t. 70.) u kojoj je utvrđeno da je riječ o samozaposlenoj osobi ukoliko su ispunjeni sljedeći kriteriji: radi se o odnosu izvan odnosa subordinacije u pogledu izbora poslova (aktivnosti), uvjeta rada i uvjeta plaćanja naknade, posao se obavlja pod samostalnom odgovornošću te osobe kojoj za obavljeni posao izravno i u punom iznosu, ovdje se misli na bruto iznos, pripada naknada.

dobiva naknadu za rad[35] [36]. Ne treba unaprijed isključiti iz pojma radnika ni osobu koja, primjerice, ima pravo na postotak od uspjeha u poslovanju, čija se plaća računa na kolektivnoj osnovi, koja sama sebi određuje radno vrijeme i ima ovlast biranja svojih suradnika.[37] Važno je uzeti u obzir i neuobičajenu prirodu i ograničeno trajanje usluga koje osoba pruža temeljem svojeg ugovora o radu, a koje su povremenog karaktera, kao i okolnost da osoba mora biti na raspolaganju poslodavcu ukoliko je pozove na rad.[38]

3. SPORTAŠI - SPECIFIČNA KATEGORIJA RADNIKA

Nakon što je prethodno dana analiza radnopravnog odnosa, u nastavku rada će se razraditi teza da su profesionalni nogometaši specifična kategorija

[35] Načelo slobode kretanja radnika ima za posljedicu ukidanje svih oblika diskriminacije na temelju državljanstva u pogledu zaposlenja, naknade za rad i ostalih uvjeta rada i zaposlenja. Engleski naziv „*remuneration*" u svjetlu terminologije radnog prava valja koristiti i prevoditi kao „naknada za rad", a ne kao „plaća", jer se pojmovi „plaća" i „naknada za rad" razlikuju. Naime, naknada za rad je širi pojam od pojma plaće, koja se u teoriji definira kao kontraprestacija prestaciji rada, dok naknada to nužno ne mora biti, npr. naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Izvorni tekst UFEU-a na talijanskom jeziku koristi pojam „*retribuzione*" što odgovara generalnom pojmu „naknade za rad", a jedan od njegovih elemenata je i „pagha ili stipendio", što bi odgovaralo hrvatskom pojmu „plaće". Izvorni tekst UFEU-a na talijanskom jeziku, dostupno na: http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ%3AC%3A2010%3A083%3ASOM%3AIT%3AHTML, (1.7.2012.), kao i: **DEL PUNTA, R.,** Diritto del lavoro, Giuffre editore, Milano, 2010., str. 449.). Tekst UFEU na slovenskom jeziku koristi pojam „*plačilo*", koji prema nekim autorima u slovenskoj pravnoj teoriji također osim plaće uključuje i druge vrste naknada, pa se razlikuje ono koje radniku pripada za obavljeni rad temeljem ugovora o radu (*plačilo v ožjem smislu*), za razliku od naknada koje pripadaju radniku na temelju samog statusa kao radnika (naknade plaće, otpremnine, regres za godišnji odmor itd.) i koje predstavljaju naknadu u širem smislu (*plačilo v širšem smislu).* Vidi tekst UFEU na slovenskom jeziku, dostupan na: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ: C:2010:083:0047:0200:SL:PDFlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:SL:PDF, (1.7.2012.); kao i **KORPIČ HORVAT, E.**, Plačilo za delo, u SENČUR PEČEK, BELOPAVLOVIČ, KALČIČ (Ur.), Zakon o delovnih razmerjih, GV Založba, Ljubljana, 2008., str. 598.), dok drugi autori smatraju da je bolje koristiti pojam „plaća" u širem značenju, tako da uključuje sve naknade (*plačila*) koje radnik primi od poslodavca na temelju njegova zaposlenja kod poslodavca, a uključuju i socijalne prestacije koje pripadaju radniku i omogućuju njemu i njegovoj obitelji dostojan život, **KRESAL, B.,** Pravna ureditev plače, Bonex založba, Ljubljana, 2001., str. 189. Izložena teza razvidna je i u službenom prijevodu na hrvatski jezik čl. 45. Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju s Hrvatske s EU (Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između RH i Europskih zajednica i njihovih država članica, NN Međ. ug. br. 14/01; OJ 2005, L26/3.) u kojemu se koristi pojam „naknada za rad" umjesto pojma „plaće". S druge strane, valja skrenuti pozornost da se pojam „*remuneration*" u nekim izvorima radnog prava ipak prevodi kao „plaća" i to u službenom prijevodu Konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO, OIT) br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, u **UČUR, M., LALETA, S.,** Konvencije MOR-a s komentarom, TIM Press, Pravni fakultet Rijeka, Zagreb, 2007., str. 218.-222., Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, **NOVAK, M., KONČAR, P., BUBNOV ŠKOBERNE, A.** (Ur), GV Založba, Ljubljana, 2006.; vidi: Konvencija MOR-a br. 100 (1951.) o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, (NN Međ. ugovori, 6/95 i 3/2000) (*Convention No. 100 concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value*), dostupno i na http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100, (7.3.2012.) Bitno je naglasiti da „naknada za rad" kako ju shvaća ES ne mora biti u obliku novca, već može biti i određena na drugi način.

[36] **CRAIG, P., DE BURCA, G.,** EU Law, o.c., str. 748.; vidi odluku C-197/86, *Brown v Secretary of State for Scotland*, ECR [1988] 3205, t. 21., kao i odluku C-337/97, *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, ECR [1999] I-3289, t. 13.

[37] Odluka C-3/87, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate ltd.*, ECR [1989] I-4459, t. 36.

[38] Odluka C-357/89, *Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, ECR [1992] I-1027, t. 14.

radnika. Blanpain smatra se da je presudom *Bosman* postalo jasno da je došao kraj „trgovini ljudima" koju su provodili klubovi i savezi sa svojim radnicima-igračima, te je postalo jasno da su sportaši radnici kao i ostali, sa svojim obvezama, ali i pravima.[39] Institucije EU odnos sportskih klubova i sportaša definiraju na način da su klubovi poslodavci, a sportaši radnici, što znači da su oboje subjekti radnog prava, kao i da se primjenjuje radno pravo kada je riječ o ugovoru među njima.[40] Profesionalni sport ne treba gledati kroz model sportaša koji su „medijske zvijezde" s astronomskim dohotkom, već kroz sportaše u globalu. Radni vijek, karijera sportaša ovisi o mnoštvu čimbenika, što objektivnih što subjektivnih, i u mnogo čemu pridonosi specifičnosti njihovog radnog odnosa. Karijera uključuje ne samo postupke i slijed učenja tehnike u radu već i progresivnu percepciju cijelog sustava i mogućih mjesta u tom sustavu, kao i prateće promjene u shvaćanju rada, ali i samoga sebe u odnosu na rad.[41] Sportaši se najčešće bave isključivo sportom iz razloga što se ne znaju baviti ničim drugim.[42]

UEFA pak je mišljenja da je europski nogomet u pogledu kretanja radne snage i integracija jedan od najnaprednijih sektora u društvu, slaže se s kozmopolitskom prirodom sporta, ali smatra da svi moderni trendovi nisu dobri te da europski sportski svijet ne smije ići putem koji je išao onaj SAD-a.[43]

Radnik (zaposlena osoba) je ona osoba koja obavlja rad u položaju subordinacije nekoj drugoj vlasti (engl. *authority*) i plaćena je za to, tj. prima više od onoga što su njeni stvarni troškovi za taj rad. U sportu se navedena definicija odnosi na sve sportaše, u momčadskim sportovima, pa i na one koji su amateri i koji žele postati profesionalci te namjeravaju sklopiti ugovor.[44]

Česte su kritike da sportaši ne mogu biti radnici, jer ne ispunjavaju elemente koji bi ih svrstali u kategoriju radnika te da je njihovo radno vrijeme izuzetno kratkog trajanja. No, kako je prethodno navedeno, ES je u pogledu trajanja radnog tjedna jasno istaknuo da radni tjedan od jedanaest[45] ili dvanaest radnih sati[46] također predstavlja ekonomsku aktivnost, i to istinsku i stvarnu. Stoga nije sporno da sportaši obavljaju ekonomsku aktivnost, ukoliko su za svoj rad i usluge plaćeni. S duge strane, sportaši u pojedinačnim sportovima poput tenisa, boksa ili biljara nisu definirani kao radnici, jer iako mogu biti zastupani ili vođeni od strane nekog agenta ili trenera i podliježu pravilima sporta u kojem se natječu, oni

[39] **BLANPAIN, R.**, The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under international, European and Belgian national and regional law, Kluwer Law International, The Hague, 2003., str. XV.

[40] **MARTINS, R. B.,** European Legal Football Match Heading for Extra Time, The International Sports Law Journal, vol. 4. (2004.) br. 3.-4., str. 17.-30, str. 19.

[41] **HUGES, E. C.,** Men and their work, Glencoe Illinois, The Free Press, 1958., str. 295.

[42] **KIMMAGE, P.,** Full time: The secret life of Tony Cascarino as told to Paul Kimmage, London, Simon and Schuster, 2000., str. 6.

[43] UEFA, Investing in Local Training of Players iz 2005. godine, dostupno na: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefa/UEFAMedia/273606_DOWNLOAD.pdf , (2.7.2012.)

[44] **BLANPAIN, R.**, The Legal Status of Sportsmen..., o.c., str. 69. i 70.

[45] Odluka *Lawrie-Blum*, o.c.

[46] Odluka *Kempf*, o.c.

sami pregovaraju u svoje ime oko natjecanja u kojemu će sudjelovati ili ih u tome zastupa agent, ali ne i naknade koju će ostvariti za pružanje određenih usluga.[47]

Zbog nedovoljno kvalitetnog reguliranja statusa profesionalnih sportaša,[48] posebice s aspekta radnog prava, pojavljuju se, posebice u državama istočne Europe primjeri standardiziranih ugovora kojim se igrači stavljaju u nezavidniju situaciju u odnosu na klubove, a kojima se plaća određuje u 10% utvrđenog i 90% varijabilnog iznosa, ovisno o rezultatima koje pak procjenjuje klub; nema ugovorne sigurnosti u slučaju ozljeda ili bolesti; nema zdravstvenog i mirovinskog osiguranja igrača; mogućnost kažnjavanja igrača putem jednostranih odluka kluba u rasponu je od 10% - 100% plaće itd.[49] Upravo je zbog toga jedan od temeljnih ciljeva socijalnog dijaloga u europskom nogometu između predstavnika klubova s jedne strane (ECA i EPFL), sindikata nogometaša s druge strane (FIFPro Europa), uz sudjelovanje UEFA-e i Europske komisije, postići konsenzus oko sadržaja ugovora o radu profesionalnih nogometaša.[50] Upravo 2012. godinu možemo s aspekta europskog sportskog radnog prava smatrati „povijesnom" jer je socijalni dijalog iznjedrio prvi sporazum socijalnih partnera oko minimalnih zajamčenih elemenata ugovora nogometaša.[51]

---

[47] **BLACKSHAW, I.**, The Professional Athlete – Employee or Enterpreneur?, International Sports Law Journal, vol. 6. (2006.) br. 3.-4., str. 91.-95., str. 92.

[48] U Češkoj je, primjerice, Visoki upravni sud po prvi puta presudio da je ugovor između profesionalnog hokejaša i kluba, iako se sportaš pozivao da je njegov ugovor o profesionalnom igranju ugovor građanskoga prava, zapravo ugovor o radu i da se naknada prijevoznih troškova koju mu klub isplaćuje oporezuje kao i ona na koju ima pravo osoba u radnom odnosu. To je za radnika-sportaša povoljnije u odnosu na ugovor građanskoga prava. Ipak, sud je naglasio da je ugovor građanskoga prava, uslijed nepostojanja zakonske osnove kojom bi se regulirao status profesionalnih sportaša s aspekta radnog prava, zakonski temelj reguliranja njihova statusa do donošenja novih zakonskih rješenja u kontekstu zakona o radu. FIFPro Press release: Czech Court states: The Sportsmen are workers, dostupno na: http://www.fifpro.org/news/news_details/1807 (2.1.2012.).

[49] **FIFPRO** Press release: You can always change a bizare standard contract, dostupno na: http://www.fifpro.org/news/news_details/1693, (2.1.2012.).

[50] Opširnije o socijalnom dijalogu u profesionalnom nogometu vidi u: **SIEKMANN, R.**, Possible Participation of EPFL and G-14 in a Social Dialogue, str. 401.-456., u GARDINER, S., PARRISH, R., SIEKMANN, R. (Ur.), EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009.; **SIEKMANN, R.**, Labour Law, the Provision of Services, Transfer Rights and Social Dialogue in Professional Football in Europe, Entertainement and Sports Law Journal, vol. 4. (2006.) br. 1., ISSN 1748-944X.; **PARRISH, R.**, Social Dialogue in European Professional Football, European Law Journal, vol. 17. (2011.) br. 2., str. 213.-229.; **MARTINS, R. B.**, Agenda for a Social Dialogue in the European Professional Football Sector, str. 345.- 400., u GARDINER, S., PARRISH, R., SIEKMANN, R. (Ur.), EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009.;

[51] Social partners in professional football signed their first Agreement setting minimum contract requirements for players, in Brussels, dostupno na: http://ec.europa.eu/sport/news/20120420_en.htm (10.7.2012.). Sporazum se primjenjuje na sve države članice UEFA-e, njih 53. Ugovor mora biti u pisanoj formi; mora imati podatke o strankama, mjestu i vremenu zaključenja; odredbe o trajanju ugovora; igrač i klub imaju jednako pravo na produljenje ugovora ili otkaz ugovora (naime česti su slučajevi ugovornih odredbi koje isključivo klubovima omogućuju jednostrano produljenje ugovora); u pogledu mjerodavnog prava za ugovor mjerodavno je pravo države u kojoj je klub registriran, osim ukoliko stranke drugačije ne ugovore, s time da igrač ne može biti onemogućen u uživanju onih prava koja mu jamči pravo države u kojoj je registriran klub i koja ne mogu biti derogirana; ugovor mora imati odredbe o plaći i drugim naknadama i bonusima, zdravstvenom osiguranju i medicinskoj njezi za ozljede i bolesti, kao i odredbe o mirovinskom i socijalnom osiguranju igrača (kako je određeno pravom države registracije kluba ili

Pri utvrđivanju činjenice je li riječ o sportašu profesionalcu ili amateru nužno je status pojedinog sportaša utvrditi od slučaja do slučaja. Naime, ne može se svim sportovima diljem EU dati jednaki status kada je poznato da, npr. neki nogometaši u talijanskoj trećoj ligi mogu biti profesionalci, dok u Luksemburgu u prvoligaškom klubu mogu igrati igrači amateri.[52] Također, kada govorimo o profesionalnim sportašima u statusu radnika jasno je da oni primaju naknadu u obliku trajne plaće, kojoj se pridodaju još razni bonusi, a sve u skladu s ugovorom o radu kojega sportaš ima s klubom. S druge strane, profesionalni sportaši u pojedinačnim sportovima, koji se kategoriziraju kao samozaposlene osobe, najčešće će biti definirani kao pružatelji usluga u smislu odredaba o slobodi kretanja, a oni svoja financijska sredstva ostvaruju iz više izvora (primjerice, visina primanja ovisi o poziciji u natjecanju koju postignu, jer npr. igrač tenisa koji igra finale nekog turnira zaradi po nekoliko stotina puta više novca od igrača koji sudjeluje samo u prvom kolu;[53] čak se i samo sudjelovanje ponekad nagrađuje od strane organizatora), te iako se ne može u potpunosti jamčiti da će ti sportaši ostvariti redovna primanja, ne može im se zanijekati ekonomski karakter.

3.1. Sportaši kao radnici ili pružatelji usluga?

Prilikom definiranja sportaša u svjetlu njihova pravnog statusa u europskom pravu postavlja se pitanje jesu li oni radnici ili pružatelji usluga, odnosno spadaju li pod gospodarsku slobodu kretanja radnika ili pružanja usluga?[54] Kako je prethodno istaknuto, ukoliko sportaši ne spadaju pod gospodarsku slobodu kretanja radnika, sukladno čl. 57. UFEU, svrstava ih se pod gospodarsku slobodu pružanja usluga, kako je utvrdio i Nezavisni odvjetnik Warner u predmetu *Walrave i Koch*.[55] No, bez obzira na to, precizna narav pravnog odnosa temeljem kojega se navedene sportske usluge obavljaju nije od većeg značaja, budući da pravila o zabrani diskriminacije obuhvaćaju i rad i usluge, a razlika među njima je postojanje ugovora o radu.[56] U

drugim mjerodavnim pravom, odnosno kolektivnim ugovorom), odmor (prvenstveno godišnji), odredbe koje su specifične za sportaše – zabrane klađenja i dr.; odredbe o ponašanju igrača (npr. da će slijediti upute trenera ili ovlaštenih osoba, da će paziti na zdravlje i dr.); a po jedan primjerak ugovora mora pripasti igraču, a jedan se mora dostaviti nacionalnom savezu na potvrdu. Zanimljivo je da je za Sloveniju (kao i Bugarsku, Rumunjsku, Grčku/Cipar, Mađarsku i Poljsku; za razliku od drugih država EU u kojima je radnopravni status nogometaša kvalitetnije uređen) predviđeno da navedeni Sporazum stupi na snagu u roku od 2 ili 3 godine od potpisivanja.

[52] **VAN DEN BOGAERT, S.,** Practical Regulation of the Mobility of Sportsmen in the EU Post Bosman, Kluwer Law International, The Hague, 2005., str. 46.-47.

[53] Primjerice na teniskom turniru u Wimbledonu 2011. godine sudionik prvog kola je zaradio 14,500 GBP, dok je osvajač turnira zaradio 1.150.000 GBP, dostupno na: http://www.wimbledon.com/pdf/2012-prizemoney-breakdown.pdf, (12.9.2012.).

[54] Skreće se pozornost da u ovom kontekstu ne spominjemo slobodu poslovnog nastana. Razlog leži u činjenici što u svim predmetima o kojima je odlučivao ES, nikada sportaši nisu razmatrani u svjetlu gospodarske slobode poslovnog nastana, a po definiciji su pružatelji usluga jer razlika između poslovnog nastana i pružanja usluga se temelji na trajnosti pružanja usluga. Naime, kada je riječ o trajnom temelju (stalno, trajno i putem stalnog poslovnog nastana) bit će riječ o slobodi poslovnog nastana.

[55] Mišljenje Nezavisnog odvjetnika Warnera u predmetu *Walrave i Koch*, o.c., str. 1425.

[56] Odluka *Walrave i Koch*, o.c., t. 7.-25.

predmetu *Donà* pred ES, Nezavisni se odvjetnik Trabucchi u pogledu navedenog razlikovanja očitovao na način da je *„u odnosu između sportaša i kluba, prevlast elementa naplatnog zaposlenja nad sportskim elementom vrlo jasna kada je riječ o biciklizmu u kojemu neki od sudionika igraju sekundarnu i subordiniranu ulogu, a u slučaju momčadi u nogometu toga nema. Igrači imaju profesionalni ili polu-profesionalni status koji ih stavlja u položaj radnika nasuprot klubu*".[57] U odluci *Bosman*, zahtjev za prethodnim pitanjem se odnosio upravo na čl. 39. UEZ-a (sada čl. 45. UFEU-a), a ne i na čl. 49. UEZ-a, a ES je u svojoj odluci u pogledu čl. 39. UEZ-a istaknuo da se taj članak primjenjuje na pravila sportskih udruženja poput Belgijskog nogometnog saveza, FIFA-e i UEFA-e, koja determiniraju uvjete temeljem kojih profesionalni sportaši mogu ući u odnos zaposlenja.[58] Nezavisni odvjetnik Lenz je pak istaknuo da je *„ispravno smatrati da su profesionalni nogometaši koji su aktivni u nogometu radnici u smislu odredbi koje uređuju taj pojam, ali konačan ishod ne bi bio drugačiji ukoliko bi se analiziralo s aspekta čl. 49. UEZ-a. U pogledu odredaba nacionalnog prava nije važno na koji su način definirani sportaši, važno je da li te odredbe ometaju međugraničnu ekonomsku aktivnost i ako da, jesu li opravdane.*"[59] Također, naglašava da *„se ne isključuje mogućnost razlikovanja s obzirom na opravdanja radi li se diskriminatornoj ili nediskriminatornoj prirodi pravila, a činjenica trajne ili privremene aktivnosti u drugoj državi članici također može opravdati različitost, s obzirom na postojeću judikaturu ES-a.*"[60]

Kako je prethodno izneseno, profesionalni sportaši u momčadskim sportovima su definirani radnicima u smislu čl. 45. UFEU-a, pogotovo ako se uzme u obzir trajnost obavljanja rada, jer čl. 57(2). UFEU-a u pogledu slobode pružanja usluga stavlja naglasak na „privremeno obavljanje", a profesionalni sportaši u pravilu potpisuju ugovore na razdoblje od jedne do pet godina, no ipak je moguće da u nekim sportovima klub angažira nekog sportaša za svega nekoliko utakmica, te bi u tom slučaju u obzir mogle doći odredbe ugovora o slobodi pružanja usluga.[61] Profesionalni sportaši sudjeluju u radu utemeljenom na visokom stupnju radnih vještina i sposobnosti, iako, s obzirom na svoju formu zaposlenja može se slobodno reći da se zbog svojih specifičnosti razlikuje od ostalih radnih odnosa poput onih u industriji, s obzirom na duljinu karijere koja u prosjeku traje svega oko osam i pol godina.[62] Može se slobodno reći, kako tvrdi Spielerman,[63] da je

[57] Mišljenje Nezavisnog odvjetnika Trabucchia u predmetu *Donà*, o.c., str. 1343.

[58] Odluka *Bosman*, o.c., t. 87.

[59] Mišljenje Nezavisnog odvjetnika Lenza u predmetu *Bosman*, o.c., t. 134.

[60] Mišljenje Nezavisnog odvjetnika Lenza u predmetu *Bosman*, o.c., t. 200.

[61] **VAN DEN BOGAERT, S.,** Practical Regulation..., o.c., str. 54.

[62] **RODERICK, M.,** The Work of Professional Football, a labour of love?, Routlegde, Oxon, 2006.., str. 23. Iako ima i suprotnih analiza, koje tvrde da manje od 10% igrača ima karijeru dulju od 10 godina. **FRICK, B.,** The Football Players' Labour Market: Empirical Evidence from the Major European Leagues, Scottish Journal of Political Economy, vol. 54. (2007.) br. 3., str. 422.- 446., str. 436.

[63] **SPIELEMANN, S.,** Careers, labour market structure, and socioeconomic achievement, American Journal of Sociology, (1977.) br. 83., str. 551.-593., str. 559

kod sportaša prisutna *„linija karijere koja je, kao nigdje drugdje, najranjivija"*. Sportaši su, posebice nogometaši, zbog svoje velike medijske pažnje jedinstvena vrsta radnika i po tome *„što je radni učinak tih radnika najtrasparentiniji i svaki se potencijalni novi poslodavac može uvjeriti u sposobnosti igrača za kojega je zainteresiran"*.[64]

Prije donošenja odluke u predmetu *Bosman, o navedenom je svoje mišljenje dao* Europski parlament u *Rezoluciji o profesionalnim nogometašima na području Zajednice iz 1989. godine*[65] u kojoj se ističe da su *„profesionalni nogometaši radnici koji su oformili službeno priznate sindikate u svih 10 država,*[66] *te da postoji međunarodna organizacija FIFPro"*. Oni, kao i svi drugi radnici na području Unije, trebaju uživati zaštitu europskog prava i pogodnosti, poglavito one koje se odnose na slobodu kretanja i zabranu diskriminacije". U odluci *Bosman*, ES je naglasio da se sport kao ekonomska aktivnost primjenjuje na profesionalne i poluprofesionalne nogometaše, kada su u zakonitom radnom odnosu ili pružaju uslugu.[67] No, kako sportska udruženja, konkretno nogometne organizacije, kvalificiraju sportaše?

Notorna je činjenica da organizirani nogomet može postići uniformnost, jednakost i pouzdanost na svjetskoj sceni samo ukoliko se različita temeljna načela i osnovna pravila primjenjuju na svaku uključenu stranku. Radi postizanja navedenih ciljeva kreirana je Međunarodna federacija nogometnih udruženja (dalje: FIFA) 1904. godine. Ovo međunarodno nogometno upravljačko tijelo ima zadaću unapređenja nogometa, ne samo u pogledu pravila na terenu, već i izvan njega. Nacionalna nogometna udruženja, kao članice FIFA-e trebaju u potpunosti postupati u skladu sa FIFA-inim Pravilnikom o statusu i transferu

[64] **MCGOVERN, P.**, Globalization or internalization? Foreign footballers in the English league, 1946.-95., Sociology, vol. 36. (2002.) br.1., str. 23.-42., str. 25.

[65] Resolution of the European Parliament on the freedom of movement of professional footballers in the Community, 11.4.1989, OJ C 120, ad B.

[66] Tada 1989. EU je imala 12 država članica (Saveznu Republiku Njemačku, Francusku, Italiju, Nizozemsku, Belgiju, Luksemburg, Dansku, Irsku, Veliku Britaniju, Španjolsku i Portugal).

[67] Odluka *Bosman*, o.c., t. 73.

igrača (dalje: FIFA Pravilnik)[68] [69], kao i presudama Komisije za status igrača,[70] Odbora (Komore) za rješavanje sporova (DRC)[71] i Suda za sportsku arbitražu (CAS). Nacionalna udruženja trebaju poduzeti sve potrebne mjere, kako bi osigurali da se njihovi članovi, klubovi i igrači, pridržavaju spomenutih Pravila. Temeljna zadaća FIFA-inih Pravila je zaštita prava igrača i klubova te osiguranje načela ugovorne stabilnosti između profesionalnih nogometaša i klubova, što je od temeljne važnosti za održavanje djelotvornog sustava transfera i kompetitivne

[68] FIFA Pravilnik o statusu i transferu igrača (dalje: FIFA Pravilnik) dostupno i na: http://www.fifa.com/mm/document/affederation/ administration/01/27/64/30/regulationsstatusandtransfer2010_e.pdf, te na službenim stranicama HNS-a, http://www.hns-cff.hr/?ln=hr&w=propisi&d=FIFA_propisi , (10.8.2012.). U RH je na snazi Pravilnik HNS-a o statusu igrača, objavljen u Glasniku br. 31/03, 28/04, 24/05, 45/05, 50/06 i 04/10.

[69] Prema čl. 22. FIFA Pravilnika: Bez prejudiciranja prava bilo kojeg igrača ili kluba da traži pravnu zaštitu pred građanskim sudom u sporovima vezanima uz zapošljavanje, FIFA je nadležna za:
a) Sporove između klubova i igrača vezane uz održavanje ugovorne stabilnosti (čl. 13.–18.), ukoliko je zahtjev za Međunarodnim transfer certifikatom (ITC) upućen i ukoliko postoji zahtjev zainteresirane strane u odnosu na takav zahtjev za ITC, posebice u svezi njegovog izdavanja, vezano uz sportske sankcije ili naknadu za raskid ugovora; b) Sporovi vezani uz radni odnos između kluba i igrača koji ima međunarodne razmjere, osim ukoliko je na nacionalnoj razini i u sklopu saveza i/ili kolektivnog ugovora osnovan neovisan arbitražni sud koji jamči pravedne postupke i poštuje načelo jednakog zastupanja igrača i klubova; c) Sporovi vezani uz radni odnos između kluba ili saveza i trenera koji imaju međunarodne razmjere, osim ukoliko na nacionalnoj razini postoji neovisan arbitražni sud koji jamči pravedno postupanje; d) Sporovi vezani uz naknadu za treniranje (čl. 20), i mehanizam solidarnosti (čl. 21), između klubova koji pripadaju različitim savezima; e) Sporovi vezani uz mehanizam solidarnosti (čl. 21), između klubova koji pripadaju istom savezu, pod uvjetom da se transfer igrača koji predstavlja osnovu spora obavlja između klubova koji pripadaju različitim savezima; f) Sporovi između klubova koji pripadaju različitim savezima koji ne spadaju u slučajeve opisane u točkama a), d) i e).

[70] Sukladno čl. 23. FIFA Pravilnika, Komisija za status igrača (*Player's Status Committee*) donosi odluke o svim slučajevima opisanima u čl. 22 c) i f), kao i u svim drugim sporovima koji nastanu uslijed primjene ovog Pravilnika, predmetom čl. 24. U slučaju nesigurnosti u odnosu na nadležnost Komisije za status igrača ili Komore za rješavanje sporova, predsjedatelj Komisije za status igrača odlučuje koje je tijelo nadležno. Komisija za status igrača odlučuje uz prisutnost najmanje tri člana, uključujući predsjedatelja ili zamjenika predsjedatelja, osim ukoliko je slučaj takve prirode da ga može riješiti sudac pojedinac. U hitnim slučajevima ili u slučajevima koji nisu obilježeni nikakvim teškim činjeničnim ili pravnim pitanjima, te u odlukama o privremenoj registraciji igrača u svezi s ITC-om u skladu s Dodatkom 3, člankom 8, i Dodatkom 3A, predsjedatelj ili osoba koju je on imenovao, a koja mora biti član komisije, može donijeti odluku kao sudac pojedinac. Tijekom postupaka svaka se strana jednom saslušava. Protiv odluka koje donese sudac pojedinac ili Komisija za status igrača može se uložiti žalba pri Arbitražnom sudu za sport (CAS).

[71] Prema čl. 24. FIFA Pravilnika DRC (*Dispute Resolution Chamber*) donosi odluke o svim slučajevima opisanima u čl. 22 a), b), d) i e), uz iznimku sporova koji se odnose na izdavanje ITC-a. 2. DRC donosi odluke u prisutnosti najmanje tri člana, uključujući predsjedatelja ili zamjenika predsjedatelja, osim ukoliko se radi o slučaju koji je takve prirode da ga može riješiti sudac DRC-a. Iz redova svojih članova, članovi DRC-a određuju jednog suca DRC-a za klubove i jednog suca za igrače. Sudac DRC-a može donijeti odluku u sljedećim slučajevima:i. svi sporovi do vrijednosti od 100.000 CHF; ii. sporovi vezani uz izračunavanje naknade za treniranje u slučajevima koji nisu obilježeni nikakvim kompleksnim činjeničnim ili pravnim pitanjima, ili u kojima DRC već ima jasno utvrđenu sudsku praksu; iii. sporovi vezani uz izračun solidarnih doprinosa u slučajevima koji nisu obilježeni nikakvim kompleksnim činjeničnim ili pravnim pitanjima, ili u kojima DRC već ima jasno utvrđenu sudsku praksu. Sudac DRC-a je Komori obvezan podnijeti slučajeve koji se odnose na temeljna pitanja. Komora se sastoji od jednakog broja predstavnika klubova i predstavnika igrača, osim u onim slučajevima koje može riješiti sudac DRC-a. Svaka strana se tijekom postupaka saslušava jednom. Protiv odluka koje donese Komora za rješavanje sporova ili sudac DRC-a može se uložiti žalba pri Arbitražnom sudu za sport (CAS). Detaljnije vidi u **SIEKMANN, R.**, Introduction to International and European Sports Law, T.M.C. Asser Press, Springer, The Hague, 2012., str. 271. i 272.

ravnoteže. Među tri najvažnija i najčešća pitanja koja se javljaju pri primjeni FIFA-inih Pravila i sporova koji iz nje proizlaze, a koji se iznose pred DRC i CAS je pitanje definiranje statusa igrača.[72]

Prema FIFA Pravilniku igrači se smatraju profesionalcima ili amaterima. Jasno je definirano da je „profesionalac igrač koji ima pisani ugovor s klubom i koji je plaćen za svoje nogometne aktivnosti više nego što to iznose troškovi njihovog igranja".[73] Svi ostali se smatraju amaterima. Stoga, svi ugovori, bez obzira na njihovu narav i naziv kao primjerice ugovor o pripravništvu, treniranju ili stipendiji se kategoriziraju kao amaterski ili profesionalni. U kontekstu ovoga rada važno je autentično tumačenje FIFA Pravila dano od same FIFA-e u svojem Komentaru u kojemu se ističe da je *„profesionalni igrač onaj igrač koji ima zaključen ugovor o radu (koji se još naziva „profesionalnim ugovorom")"*.[74] Shodno svemu prethodno navedenom, jasno je koji je stav zauzela sama krovna svjetska nogometna organizacija po tom pitanju.

Od uvođenja nove Regulative FIFA-e 2001. godine (revidirane dvaput 2006. i 2010. godine), tzv. „federativna prava" su zamijenjena konceptom ugovorne stabilnosti. Prema spomenutom konceptu, veza između igrača i kluba je prvenstveno utemeljena na ugovoru, a ne na registraciji igrača. Slijedom toga, ugovor o radu je instrument regulacije odnosa s profesionalnim nogometašima, ali ne i amaterima. Posljedično, održavanje ugovorne stabilnosti je u ovisnosti o statusu igrača. Primjerice, klub može potraživati transfernu odštetu (ili naknadu za transfer) samo od onog igrača koji ima profesionalni status. Također, ukoliko profesionalni igrač raskine svoj ugovor s klubom, odnosno iz perspektive radnog prava otkaže ugovor o radu, i pridruži se novom klubu, bivši klub može uvijek potraživati kompenzaciju, što nije moguće u slučaju nogometaša amatera. I naknada za razvoj igrača je u ovisnosti o statusu igrača. Naime, samo u slučaju da igrač potpiše svoj prvi profesionalni ugovor, klubovi u kojima je igrač do tog trenutka trenirao su ovlašteni potraživati naknadu za razvoj.[75]

Pitanje zaključivanja prvih profesionalnih ugovora izaziva velike polemike u svijetu profesionalnog nogometa (mnogi slučajevi su se našli pred DRC-om i CAS-om). Klubovi koriste različite strategije kako bi angažirali najtalentiranije mlade igrače. Neki od njih nude profesionalne ili pred-profesionalne ugovore temeljem kojih isplaćuju igračima male plaće, ali im jamče ugovornu vezanost za klub. Drugi nude amaterske ugovore koje nazivaju ugovorom o pripravništvu ili stipendiji. Razlog za ovakvu situaciju često proizlazi iz regulative nacionalnih nogometnih saveza, koji spomenutim ugovorima daje pravovaljanost. Drugi razlog je financijska situacija kluba koja onemogućava potpisivanje profesionalnih

[72] Detaljnije: **BILIĆ, A.**, Contractual stability versus players mobility, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, (2011.) br. 4., str. 875.-898.

[73] **FIFA PRAVILNIK**, o. c., čl. 2., st. 2.

[74] **KOMENTAR FIFA PRAVILNIKA** (*Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players*), dostupno na:http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/51/56/07/transfer_commentary_06_en_ 1843.pdf, (12.9.2012.).

[75] **FIFA PRAVILNIK**, o. c., čl. 20. i aneks 4.

ugovora s mladim igračima. Sljedeći slučajevi ilustriraju prethodno opisanu situaciju.

3.1.1. Slučaj Magnus Troest[76]

Ovaj slučaj naglašava važnost preciznog definiranja statusa igrača, odnosno spada li isti, sukladno FIFA Pravilniku u profesionalce ili amatere. U spomenutom slučaju valjalo je odrediti treba li novi klub isplatiti naknadu za razvoj igrača.[77] FIFA je smatrala odnos između Troesta i Aston Ville neamaterskim, zbog toga što je igrač primao naknadu koja je bila iznad troškova koji su nastali za vrijeme igranja. Stoga, pravna praksa je jasna u smislu relevantnog kriterija koji se koristi pri određivanju statusa igrača. Dakle, to nije sama činjenica potpisivanja ugovora, već iznos naknade koji se isplaćuje igraču. Bilo koja klasifikacija ugovora, kao, primjerice „stipendijski ugovor", zaključen između igrača i kluba je irelevantan.

3.1.2. Slučaj Cheick Tidiane Sarr[78]

U presudi ovog slučaja CAS je utvrdio „da je pravna narav ili imenovanje ugovora zaključenog između kluba i igrača irelevantna".[79] Sud se ponovno referira na visinu naknade kao relevantni kriterij pri definiranju statusa igrača. Naknada od 600 € čini plaću, a ne puku kompenzaciju za igrača. To je činjenica koja igrača čini profesionalcem. CAS je odlučio da je zahtjev za isplatom naknade za razvoj igrača opravdan.

3.1.3. Slučaj Gerard Piqué[80]

U ovom slučaju Arbitražni sud za sport (CAS) je zaključio da se odnosni

---

[76] **CAS** 2006/A/1177, nogometni klub Aston Villa v/ nogometni klub B.93 Copenhagen.

[77] Danski nogometaš Magnus Troest i klub Aston Villa potpisali su 2003. godine „ugovor o stipendiranju" koji je trebao važiti za rok od 3 godine. Igračev bivši klub, B.93 Copenhagen je naknadno zatražio od Aston Villae plaćanje naknade za razvoj igrača. Engleski klub je odvratio da se naknada za razvoj igrača postaje isplativa samo nakon potpisivanja profesionalnog ugovora sa igračem. (čl. 20. FIFA Pravilnika).

[78] **CAS** 2005/A/838: nogometni klub Girondind de Bordeaux v/ nogometni klubovi Boldklub & Lundtofe Boldklub. Igrač Cheick Tidiane Sarr je trenirao s danskim klubovima Lyngby i Lundtofe prije no što je navršio 16 godina života. Nakon toga je potpisao pripravnički ugovor s nogometnim klubom Girondind Bordeaux u Francuskoj. Klub se ugovorno obvezao isplatiti sve njegove troškove plus kompenzacijsku naknadu od 600 € mjesečno. Danski klubovi su od Bordeauxa tražili isplatu nakande za razvoj igrača, koji je pak odgovorio da na istu nije dužan zbog toga što spomenuti klubovi nisu nikad s odnosnim igračem sklopili profesionalni ugovor, a što je temeljna pretpostavka za dobivanje spomenute naknade prema čl. 20 FIFA Pravilnika.

[79] **CAS** 2005/A/838; str. 8, para. 31

[80] **CAS** 2004/a/691: Nogometni klub Barcelona v/ nogometni klub Manchester United. Petnaestogodišnji Piqué i njegovi roditelji su potpisali šestogodišnji predprofesionalni ugovor sa španjolskim klubom. U ugovoru, između ostalog, stoji da se igrač mora posvetiti prakticiranju nogometa, za što će zauzvat dobiti kompenzaciju za troškove koje pri tom bude imao. Naknadno nogometni klub Arsenal započinje pregovore s igračem i Barcelonom kakao bi se igrač pridružio engleskoj momčadi. U međuvremenu Manchester United je također pokušao dati ponudu za igrača, ali je Barcelona odvratila da su u tijeku već pregovori s Arsenalom. Bez pristanka Barcelone igrač potpisuje ne-profesionalni "stipendijski ugovor" s Manchester Unitedom, koji bi trebao biti zamijenjen profesionalnim ugovorom na igračev 18. rođendan. Zbog navedenog Barcelona je podigla tužbu pred DRC-om i kasnije žalbu CAS-u.

igrač treba smatrati amaterom, ne zbog toga što je njegov ugovor imenovan kao amaterski, već zbog toga što igrač nikada nije dobio naknadu veću od one koliko su iznosili aktualni troškovi koje je imao za vrijeme sudjelovanja u bilo kojoj aktivnosti u uskoj vezi sa nogometnim savezom.[81] Stoga, klub ne može tražiti odštetu za otkaz (raskid) ugovora, zbog toga što se FIFA Pravilnik odnosi samo na profesionalne ugovore.

Zaključno, profesionalni i poluprofesionalni sportaši u momčadskim sportovima, poput nogometaša, ispunjavaju uvjete iz definicije o pojmu radnika Europskog suda iz predmeta *Lawrie-Blum*, budući da sami ne biraju koju će uslugu pružati, moraju slijediti upute nadređenih (uprave kluba, trenera, kapetana), ne mogu sami određivati svoje radno vrijeme, već se moraju pojavljivati u zakazano vrijeme na treninzima, utakmicama, moraju odlaziti u karantene prije utakmica ukoliko tako odredi klub, moraju biti na raspolaganju medijima kada to klub odredi itd. Zamjetan je element subordinacije, pogotovo ako se još uzme u obzir i definicija pružanja usluga iz predmeta *Agegate*, budući da sportaši ne ostvaruju dobit u poslovanju svojeg kluba kao dioničari, nemaju slobodu angažiranja vlastitih suradnika (ne mogu sami birati s kime će igrati, već je odluka na trenerima) itd.[82] S druge strane, kada je riječ o sportašima koji se natječu u pojedinačnim sportovima[83], oni tamo ne nastupaju pod nadzorom i uputama poslodavca, već u svojstvu samozaposlene osobe, a svoje usluge pružaju organizatorima sportskog susreta, sponzorima i oglašivačima, te su pružatelji usluga u smislu čl. 56. UFEU-a (bivši čl. 49. UEZ-a), kako je među ostalim utvrdio i ES u predmetu *Deliège*.[84]

Komparativni prikaz pravnog uređenja radnih odnosa profesionalnih nogometaša

Radi shvaćanja razlikovanja pojma radnika ili samozaposlene osobe, pokazat ćemo kako neki pravni sustavi čine razliku između ova dva pojma, napravit će se komparativni prikaz pravnog uređenja radnih odnosa u Italiji, Velikoj Britaniji i Njemačkoj, kao državama s iznimno uređenim sustavom sportskog prava. S druge strane, dat će se i analiza uređenja u Hrvatskoj i Sloveniji kako bi se stekla kompleksnija slika navedene problematike. U EU se nastoji smanjiti razlika u pogledu sustava radnopravne i socijalnopravne zaštite radnika i samozaposlenih

[81] **CAS** 2004/a/691, para.76, str. 19

[82] **VAN DEN BOGAERT, S.,** Practical Regulation..., o.c., str. 58. i 59.

[83] Ponekad određene sportove nije lako klasificirati kao momčadske ili pojedinačne. Biciklizam, iako naizgled ima sve elemente pojedinačnog, ima i elemente momčadskog sporta, jer svaki biciklist mora biti članom određene momčadi kako bi dobio licencu za nastupanje na određenom sportskom natjecanju. Također, unutar momčadi postoji hijerarhja te je uspjeh podređen najboljem pojedincu, a ostali biciklisti moraju raditi na njegovu uspjehu. S druge strane, navedena se sportska disciplina ne može zapravo potpuno svrstati ni u jednu grupu, već ima status *sui generis,* o čemu govori činjenica da na svakom natjecanju poput Tour de France ili Giro d'Italia postoje utrke na kronometar, gdje biciklisti zapravo voze za svoje osobno najbolje vrijeme. U tenisu npr. tenisači kada nastupaju sami zasigurno predstavljaju pružatelje usluga, ali što kada igraju u parovima? Van den Bogaert razlikuje momčadski sport *strictu sensu* u kojemu se natječu različiti klubovi za koje igraju igrači koji su za te iste klubove ugovorno vezani, i momčadski sport *lato sensu*, u kojima se pojedinci udruže kako bi igrali zajedno, ali bez ugovornih obveza i bez stalnog kluba, jer kada prestanu igrati u istom sastavu, ta momčad prestane postojati.

[84] Ibid, str. 62.

osoba, ali problem postoji kada znamo da je razvijanje sustava radnog zakonodavstva u domeni država članica, uz ograničene ovlasti institucija EU u tom području.[85]

3.2.1.Italija

U Italiji razlikujemo profesionalne sportaše,[86] ne-profesionalne sportaše i mlade igrače[87]. Klubovi[88] koji zapošljavaju profesionalne igrače i natječu se u profesionalnom nacionalnom prvenstvu čine jedno ili više saveza s nazivom liga (tal. *Lega; Lega Serie A, Lega Serie B*) i profesionalnim statusom. S druge strane su klubovi i savezi koji okupljaju ne-profesionalne igrače i natječu se u ne-profesionalnim natjecanjima (tal. *Lega Nazionale diletanti*).[89] Zakonom br. 91 utvrđeno je sloboda bavljenja sportskom aktivnošću, bilo individualno ili u momčadi, bilo kao profesionalac ili amater.[90] Unatoč činjenici da Talijanski olimpijski odbor (CONI) propisuje profesionalne sportske discipline, isti definira profesionalne sportaše kao one koji imaju odobrenje – licencu nacionalnog sportskog saveza i primaju plaću za posao kojim se bave.[91] No, treba istaknuti da spomenuto tijelo samo potvrđuje autonomne odluke sportskih saveza koji sami utvrđuju je li neka sportska djelatnost profesionalna ili amaterska. Iz toga slijede određene nelogičnosti, jer, primjerice, nogometaši iz druge talijanske lige imaju status profesionalaca, dok prvoligaški odbojkaši imaju status amatera iz razloga što je tako određeno autonomnim aktom sportskog saveza.[92]

---

[85] Načelo jednakog postupanja prema ženama i muškaracima obuhvaća radnike i samozaposlene osobe Direktiva Vijeća br. 86/613/EZ i Direktiva Vijeća br. 76/207/EZ (OJ L 269, 5.10.2002.), odnosno u pogledu zaposlenja i uvjeta rada Direktiva 2000/78/EZ, Direktiva 2000/43/EZ, Direktiva 2002/73/EZ. Načelo jednakog postupanja u pogledu sheme socijalne sigurnosti primjenjuje se na radnike (Direktiva 79/7/EZ i 86/378/EZ) odnosno samozaposlene (Direktiva 86/613/EZ). Trend je u EU zakonodavstvu ne činiti razliku između ova dva odnosa, već jednostvano koristiti pojam „osoba koja obavlja rad".

[86] Zakon br. 91, Norme u području odnosa između sportskih društava i sportaša profesionalaca, SL br. 86 od 27.3.1981., (*Legge 23 marzo 1981, n. 91, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, Gazzetta Ufficiale n. 86, dl 27.3.1981*), čl. 2.: *„profesionalni igrači su oni igrači koji poduzimaju sportsku aktivnost na trajnoj razini i za uzvrat bivaju plaćeni, a odnos s klubom temelji se na ugovoru o radu. Članovi su nacionalnih profesionalnih liga.*".

[87] Obuhvaća maloljetnike od 8-15 godina. Između 14-18 godina mogu biti „mladi igrači amateri" ili „mladi igrači serije" (tal. *giovani giocatori di serie*), te kao takvi imaju obveze usavršavanja i pripremanja, a taj status mogu imati do svoje 19. godine kada mogu ili postati profesionalni igrači ili neprofesionalci. **COLLUCI, M.,** Sports Law in Italy, op. cit., str. 65.

[88] Klubovi koji zaključuju ugovore s profesionalnim sportašima moraju biti društva kapitala. Statut Talijanskog nogometnog saveza (FIGC), čl. 7., dostupno na: http://www.figc.it/Assets/ contentresources_2/ ContenutoGenerico/60.$plit/C_2_ContenutoGenerico_3827_Sezioni_lstSezioni_numSezione_0_ lstCapitoli_numCapitolo_0_upfFileUpload_it.pdf, (28.11.2011.).

[89] Statut Talijanskog nogometnog saveza (FIGC), čl. 9, dostupno na: http://www.figc.it/Assets/ contentresources_2/ContenutoGenerico/60.$plit/C_2_ContenutoGenerico_3827_Sezioni_lstSezioni_ numSezione_0_lstCapitoli_numCapitolo_0_upfFileUpload_it.pdf, (10.9.2012.).

[90] Zakon br. 91, op. cit., čl. 1.

[91] **COLUCCI, M.,** Sports Law in Italy, op. cit., str. 76.

[92] **COLUCCI, M.**, Gli atleti italiani: Liberi di formarsi, liberi di giocare? Il vincolo sportivo e le indennità di formazione alla luce delle sentenze Bernard e Pacilli, Rivista di diritto ed economia dello sport, vol. 7. (2011) br. 1., str. 13.-38., str. 14. i 15.

Ugovor o radu s profesionalnim igračem može sklopiti isključivo sportsko društvo koje mora udovoljavati određenim kriterijima: biti osnovano u pravnom obliku dioničkog društva ili društva s ograničenom odgovornošću; imati sindikalno vijeće; obavljati isključivo sportsku djelatnost i druge s njom povezane djelatnosti; određeni dio svojih prihoda mora usmjeriti na razvoj mladih sportaša; biti član nacionalnog sportskog saveza te udovoljiti kontroli financijskih institucija.[93] Članak 6. Zakona sadržavao je obvezu plaćanja „naknade za pripremanje i razvoj sportaša"[94] u slučaju prijelaza sportaša u drugi klub i nakon prestanka ugovora između kluba i igrača, čak i nakon najdužeg trajanja ugovora od 5 godina. Nakon odluke *Bosman*, navedeni je članak izmijenjen,[95] te je uveden institut „nagrade za usavršavanje i tehničko formiranje sportaša",[96] koja pripada isključivo društvu ili sportskom udruženju u kojem je sportaš obavljao svoju prvu amatersku djelatnost ili djelatnost mlađih uzrasnih kategorija.

Kod odgovora na pitanje je li riječ o subordiniranom ili autonomnom radnopravnom odnosu, pomažu sljedeći pokazatelji koji ukazuju na postojanje autonomnog odnosa: a) riječ je o obavljanju djelatnosti u jednoj određenoj sportskoj djelatnosti ili u više međusobno povezanih sportskih manifestacija u kratkom vremenskom razdoblju, b) nedostatak ugovorne osnove kojim se sportaš obvezuje na kontinuirano treniranje ili boravak na pripremama, c) obavljanje prestacija koje, iako imaju kontinuirani karakter, ne prelaze osam sati tjedno ili pet dana u mjesecu ili trideset dana u godini. Odnosno, *argumentum a contrario*, obavljanje sportske djelatnosti u subordiniranom odnosu mora zadovoljavati sljedeće uvjete: a) nije riječ o povremenom (tal. *occasionabilità*) obavljanju djelatnosti, b) podčinjavanje ovlastima koordiniranja sportskog kluba te c) postojanje zadovoljavajućeg trajanja odnosa, koji označava odnos ovisnosti.[97] Zaključno se može reći da temeljem Zakona br. 91 sportska djelatnost ima elemente subordiniranog radnog odnosa, a u određenim slučajevima i autonomnog, ali se naglašava da je u svakom slučaju riječ o specifičnom radnopravnom odnosu.[98]

U Italiji radni odnosi sportaša spadaju u posebne kategorije radnih odnosa zbog statusa poslodavca (sportskog društva ili udruženja) te naplatne prirode djelatnosti koju pruža sportaš.[99] U prilog specifičnosti tog i takvog radnopravnog odnosa idu i sljedeće činjenice: ugovor između igrača i kluba mora sadržavati odredbu o „poštivanju tehničkih i ostalih uputa radi ostvarivanja sportskih ciljeva",[100] a

[93] Drugačija pravila vrijede za amaterske klubove, koji ne moraju biti osnovani kao društva kapitala. Vidi **PELLACANI, G.,** Il lavoro sportivo, str. 1403.-1449., u VALLEBONA, A., (Ur.), I contratti di lavoro, UTET, Torino, 2009., str. 1407.

[94] Tal. „*Indennità di preparazione e promozione dell'atleta professionista*".

[95] No, izmijenjen je samo za slučaj sportaša profesionalaca, ne i onih koji su amateri, vidi **PELLACANI, G.,** Il lavoro sportivo, o.c., str. 1403.-1446.

[96] Tal. „*Premio di addestramento e formazione tecnica*".

[97] **MAZZOTA, O.,** Diritto del lavoro, , Giuffrè, Milano, 2008., str. 134.

[98] **COLUCCI, M.,** Sports Law in Italy, Kluwer Law International, The Hague, 2009., str. 77.

[99] **GHERA, E.,** Diritto del Lavoro, Cacucci editore, Bari, 2006., str. 278.-280.

[100] Ibid, str. 134.

ne klauzulu o zabrani takmičenja s poslodavcem,[101] jer bi ista značila potpuno isključenje radnika iz područja kojim se bavi, što je u suprotnosti s biti bavljenja sportom. Valja naglasiti da se na navedeni pravni odnos ne primjenjuju odredbe Građanskog zakonika o pojedinačnom otkazivanju ugovora o radu, odredbe koje se odnose na maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i slične odredbe koje postoje radi zaštite prava radnika, jer ih Zakon br. 91 izričito isključuje za radni odnos sportaša.[102] Također, važno je da se svakih tri godine utvrđuje tipski oblik ugovora između pojedinačnih sportskih saveza i predstavnika odgovarajućih kategorija, prije svega sportaša, a ugovor pod prijetnjom ništetnosti, mora imati pisani oblik i biti deponiran u odgovarajućem sportskom savezu radi odobrenja. [103]

Daljnja specifičnost radnih odnosa u sportu u Italiji je da se na iste ne primjenjuju odredbe Radničkog statuta iz 1970. godine[104] u pogledu zaštite privatnosti radnika, zabrane ispitivanja njegovih osobnih stavova radnika te pitanja vezanih za privatni život. Uvode se obvezni detaljni liječnički pregledi koji su nužni u profesionalnom sportu. Na spomenuti se odnos ne primjenjuju odredbe koje se odnose na pravo na otkaz ugovora o radu od strane radnika.[105] Plaća nogometaša u Italiji određuje se pojedinačnim ugovorima o radu, s time da kolektivni ugovor uređuje da se ista isplaćuje u 12 mjesečnih rata u bruto iznosu, odnosno u dva dijela u neto iznosu iz kojih su isključene naknade troškova (fiksni dio i varijabilni dio koji ne može biti veći od 50% fiksnog dijela plaće).[106] U slučaju kašnjenja plaće duže od mjeseca od dana dospijeća, sukladno kolektivnom ugovoru,[107] igrač ima pravo na monetarnu revalorizaciju u kamate počev od prvog dana od kada je trebala biti isplaćena, a najkasnije nakon proteka 20 dana od spomenutog roka. Zbog navedenog razloga igrač može staviti klub u zakašnjenje (tal. *mora*) temeljem čega može tražiti raskid ugovora.

Do izmijene zakonodavstva 2002. godine, profesionalni sportaši sa zaključenim ugovorom o radu nisu bili među onim profesijama koje su spadale pod režim radnih dozvola. Do uvođenja kvota za radne dozvole i za profesionalne sportaše dolazi nakon presude suda u pokrajini Regio Emiliji u predmetu *Ekong v FIGC*.[108]

---

[101] Zakon br. 91, o.c., čl. 4(6).; **GHERA, E.,** Diritto del Lavoro, o.c., str. 279.

[102] Zakon br. 91, op. cit., čl. 4., t. 8., čl. 5.

[103] **MAZZOTA, O.**, Diritto del lavoro, o.c., str. 135., 136.

[104] Zakon br. 300, 20.5.1970.

[105] **COLUCCI, M.**, Sports Law in Italy, o.c., str. 88., 89.

[106] **PELLACANI, G.,** Il lavoro sportivo, o.c., str. 1433.

[107] Pisalo je u starom kolektivnom ugovoru od 4.10.2005. U Italiji je sporazumom Nacionalne lige profesionalaca, Lige profesionalaca Serije C, Talijanskog udruženja nogometaša i Talijanskog udruženja trenera ustrojen Fond jamstava iz kojega se isplaćuje igračima i trenerima ona davanja koja im je klub temeljem dokumenta ovjerenih od strane Saveza (ugovora, jednostranih izjava, sporazuma i dr.) dužan. Vidi Ibid, str. 1435.

[108] Tribunale di Regio Emilia, 2.11.2000., *Ekong v FIGC*. U navedenom predmetu se radilo o nigerijskom nogometašu koji je pobijao pravila Talijanskog nogometnog saveza koja su ograničavala broj ne-EU igrača u momčadima (klub iz Serije A je mogao zaposliti 5 igrača zvan EU, klub iz Serije B 3 igrača, dok klubovi od Serije C naniže nisu smjeli zapošljavati igrače koji nisu iz EU, pa je tako

U talijanskom nogometu od sezone 2011./2012. svaki klub je ovlašten dovesti po dva nova igrača izvan EEA, s time da svaki dolazak mora biti nadomješten odlaskom jednog takvog igrača. Svaki strani igrač, koji je došao iz nogometnog saveza članice UEFA-e i koji je registriran u FIGC-u najmanje 5 godina izjednačen je u statusu s talijanskim igračima (tzv. asimilirani igrači).[109] Talijanski olimpijski odbor (CONI) svake godine[110] predlaže Ministarstvu za kulturna dobra i kulturnu djelatnost Republike Italije, maksimalni broj mogućih odobrenja za ulazak stranih sportaša u Italiju radi obavljanja sportske naplatne djelatnosti. Ministarstvo, nakon konzultacija s Ministarstvom unutarnjih poslova i rada Republike Italije, određuje broj takvih stranih sportaša svojim dekretom.

Sportaši amateri, s druge strane, se bave sportom bez primanja plaće *strictu sensu*, iako imaju pravo na naknadu određenih novčanih sredstava (poput, primjerice, troškova prijevoza ili registracije za natjecanje).[111] Zanimljiv je podatak da se u Italiji nogometni treneri I. i II. kategorije smatraju profesionalcima, iako treniraju amaterske momčadi.[112]

3.2.2. Velika Britanija

U pogledu sportaša, i u Velikoj Britaniji[113] razlikujemo sportaše amatere, samozaposlene profesionalne sportaše i profesionalne sportaše u radnom odnosu, za koje se primjenjuje *Employment Relations Act* (ERA).

U britanskom pravnom sustavu bila su prisutna dugotrajna nastojanja da osobe koje se bave sportom, bez obzira jesu li za to plaćene ili nisu, se ne mogu se smatrati „radnicima".[114] Naime, sportska su se udruženja pozivala na prethodno navedeni *„control test"* smatrajući da zbog sposobnosti sportaša, koje njihovi poslodavci ne mogu kontrolirati, isti ne mogu biti radnici.[115] Navedenu tvrdnju je prije punih sto godina odbacio Engleski prizivni sud u predmetu *Walker v Chrystal Palace FC*. U navedenom je predmetu Sud priznao tužitelju, profesionalnom nogometašu, pravo

dolazilo do situacija da igrač momčadi iz Serije B koja je ispala zbog loših rezultata u niži rang, zbog navedenih pravila dobije otkaz ugovora o radu, što je konkretno bio slučaj s nigerijskim nogometašem Ekongom). Vidi: **MARTINS, R. B.,** The Kolpak Case: Bosman Times Ten?, str. 227.-246., u GARDINER, S., PARRISH, R., SIEKMANN, R., (Ur.), EU, Sport, Law and Policy – Regulation, Re-Regulation and Representation, T.M.C. Asser Press, The Hague, 2009., str. 236.

[109] FIGC, Odluka od 5.7.2011., dostupno na: http://www.figc.it/Assets/contentresources_2/ Contenuto Generico/83.$plit/C_2_ContenutoGenerico_29022_StrilloComunicatoUfficiale_lstAllegati_Allegato_0_ upfAllegato.pdf, (10.9.2011.).

[110] Zakon br. 286., od 25.7.1998., prema Izmjeni Zakona br. 189., od 30.7.2002.

[111] **COLUCCI, M.**, Sports Law in Italy, o.c., str. 76.

[112] **PELLACANI, G.,** Il lavoro sportivo, o.c.., str. 1412.

[113] O značaju sportskog radnog prava u UK, najbolje ilustrira podatak o porastu zaposlenih u tom sektoru. Tako je primjerice u Engleskoj 1985. godine u sektoru komercijalnog sporta (uključuje profesionalne sportaše, proizvođače sportskih proizvoda i dr.) bilo zaposleno 97.000 osoba, da bi 2005. godine taj broj porastao na 134.000 osoba. U Škotskoj je 1995. godine bilo zaposleno 16.500 osoba u sektoru sporta, dok je 2004. godine taj broj porastao na 19.800 osoba. Vidi: **TRIMBLE, L., BURAIMO, B., GODFREY, C., GRECIC, D., MINTEN, S.,** Sport in UK, Learning Matters, Exeter, 2010., str. 150.

[114] **ANDERSON, J.,** Modern Sports Law, Hart Publishing, Oxford, 2010., str. 58.

[115] **BLACKSHAW, I.,** The Professional Athlete – Employee or Enterpreneur?, o.c., str. 91.

na naknadu štete zbog ozljede na radu temeljem Zakona o naknadi štete radnicima iz 1906. godine (engl. *Workmen's Compensation Act 1906*)[116] za ozljedu koja ga je pogodila za vrijeme nogometne utakmice s obrazloženjem: „*možda je to sport za amatera, ali za osobu koja je za to plaćena i koja od toga živi, riječ je o radu, a ne sportu*"[117]. Konstrukciju „*riječ je o radu, a ne o sportu*" u kontekstu ovoga rada treba promatrati na način da je: riječ o radu, tj. ekonomskoj aktivnosti, a ne samo o čisto sportskim pravilima i motivima sportaša za sudjelovanje u određenom sportskom susretu. [118] Za potrebe modernog sporta „*control test*" je postao neprikladan pri utvrđivanju statusa sportaša kao radnika te je zamijenjen testom „*radi li pojedinac za svoj račun*", što je u ovisnosti o okolnostima pojedinog slučaja.[119] Primjerice, zanimljiv je slučaj *Sports Club plc v Inspector of Taxes*[120] u kojem porezna tijela koja su tužila engleski nogometni klub Arsenal nisu uspjela s navodima da iskorištavanjem prava na lik (engl. „*image rights*") svojih igrača Dennisa Bergkampa i Davida Platta uplatama određenih iznosa *off-shore* kompanijama zaobilaze porezne obveze koje terete plaće i druge naknade koje se isplaćuju igračima. Ovaj predmet nije samo interesantan s poreznopravnog, već i s radnopravnog stajališta, jer u ovome slučaju sud tvrdi da navedena plaćanja nisu obuhvaćena radnopravnom ugovornom osnovom igrača i kluba. Riječ je o „*per se odnosu*", iako su porezna tijela tvrdila da na ovaj način klubovi zapravo plaćaju veće plaće igračima, što potom nije podložno oporezivanju. U ovom slučaju igrači nisu tretirani kao radnici, već kao poduzetnici, odnosno samostalni ugovorni subjekti, nevezani za klub s kojim su u radnom odnosu, a odgovor na pitanje je li neka osoba radnik ili nije treba sagledati u svakom predmetu posebno, pogotovo

[116] Workmen's Compensation Act 1906, Section 13: „*Definicija radnika ne uključuje osobu koja je zaposlena na drugačiji način od toga da obavlja ručni rad i čija naknada za rad iznosi više od dvjesto pedeset funti godišnje, ili osobu čije je zaposlenje povremene prirode (engl. causal) i koja je zaposlena za poslove različite od ciljeva poslodavčeve trgovine ili poslovanja, ili člana policije ili je riječ o „out-worker" ili članu poslodavčeve obitelji koji radi kod kuće, a navedeno se odnosi na svaku osobu koja je ušla u ili radi temeljem ugovora o pružanju usluga ili pripravništvu pri poslodavcu, bilo da je riječ o ručnom radu (engl. manual labour), radu svećenika ili dr., i pod uvjetom da je ugovor izričito ili implicitno, usmeni ili pismeni.*", vidi u **VAN DEN BOGAERT, S.,** Practical Regulation..., o.c., str. 40.-41.

[117] English Court of Appeal, *Walker v Chrystal Palace FC [1910]*1 KB 87, t. 93. „... *Sud ne može prihvatiti tumačenje da klub ne može narediti igraču kako igrati. Igrač je naime, obvezan izričitim ugovornim odredbama koje proizlaze iz njegova ugovornog odnosa s klubom, te je sud mišljenja da je u svakom pojedinom susretu koji igrač igra za svoj klub, obvezan slijediti upute svojega kapetana ili druge osobe ovlaštene u ime kluba davati takve upute. Slijedom toga, Sud je mišljenja da pojedinac ne može biti izuzet od primjene odredaba Zakona jednostavno jer radi posebnu vrstu posla za koju je zaposlen i koju radi, dok slijedi opće upute, a za to vrijeme koristi vlastitu prosudbu o djelovanju koja nije ni pod čijim utjecajem*".

[118] Sukladno navedenoj konstrukciji koja proizlazi iz „*control testa*", isto se primjenjuje i na igrače profesionalne kriketa (engl. *cricketers*), koji temeljem Standardnog ugovora profesionalnih igrača kriketa (engl. *Standard Contract for Professional Cricketers*) „... *su dužni slijediti sve zakonite i razumne upute kapetana ili izabranog kapetana*". Vidi: **BLACKSHAW, I.**, The Professional Athlete – Employee or Enterpreneur?, o.c., str. 92.

[119] Loc. cit.; Neki stručnjaci zagovaraju test „*načina plaćanja poreza*", no taj je način relevantan, ali ne i odlučujući, jer, kako tvrdi Blackshaw, klupski treneri su radnici, iako su u pogledu poreznog sustava samozaposlene osobe.

[120] Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC) - *Sports Club plc v Inspector of Taxes* [2000] STC (SCD) 443.

uzevši u obzir odlučujuću činjenicu *„određuje li navedena osoba sama sebi radne zadatke ili ne"*, nevezano kako je definirana u ugovoru koji je sklopljen.[121]

Glede forme ugovora o radu, koji u *common law* sustavu ne mora nužno biti u pisanom obliku, u domeni sporta je ona konstitutivna. Odredbe ugovornog prava o ponudi i njenom prihvatu primjenjuju se i u području sporta, što zna dovesti do problema u praksi prilikom utvrđivanja je li i kada ugovor o radu zaključen.[122] Daljnja specifičnost ugovora o radu u sportu je da sadrži obvezu kluba da snosi medicinske troškove liječenja igrača, te isplate plaće u slučaju njegove privremene nesposobnosti za rad za cijelo vrijeme trajanja ugovornog odnosa.[123]

3.2.3. Savezna Republika Njemačka

U njemačkom radnopravnom sustavu razlikujemo dvije vrste kolektivnog pregovaranja koje mogu rezultirati zaključivanjem kolektivnog ugovora. Jedno je između radničkog vijeća i poslodavca (*Betriebsverfassungsgesetz- BetrVG*) – Works agreement,[124] a drugo između sindikata i udruge poslodavaca ili pojedinog poslodavca (*Tarifvertrag*).[125] U Njemačkoj nije dopušteno ugovarati arbitražne

[121] **BLACKSHAW, I.,** The Professional Athlete – Employee or Enterpreneur?, o.c., str. 92.

[122] **GARDINER, S.,** Sports Law in the UK, Kluwer Law Publishing, The Hague, 2009., str. 61.; Tako je u predmetu *Stransky v Bristol Rugby Ltd* 11/12/2002 QBD bilo sporno da li je prilikom večere između direktora ragbi kluba i bivšeg igrača Joela Stranskya, došlo do prihvata ponude za zaključenje ugovora o radu trenera. Nekoliko mjeseci nakon te večere, nakon što su započeli postupci pridobivanja radne dozvole i nakon što se Stransky upoznao s igračima, klub je istaknuo da ne računaju na njega, da nikakav ugovor nije zaključen i da mu na večeri nije bila dana ponuda za zaključenje ugovora. Sud je presudio da je ugovor zaključen tijekom večere.

[123] Ibid, str. 66.

[124] Radničko vijeće je izabrano tijelo koje predstavlja sve radnike kod određenog poslodavca, a to bi u kontekstu sportskih klubova u kojima su sportaši u radnopravnom odnosu značilo da navedeno tijelo predstavlja i sportaše, ali i sve ostale zaposlenike u klubu (stručni stožer, administrativne službe i dr.). Prvo takvo tijelo je u Njemačkoj izabrano u travnju 2004. godine pri njemačkom prvoligaškom košarkaškom klubu MBS, Weissenfels, Saxony, ali razlog je bio taj da je klubu prijetio stečaj, do kojega je kasnije i došlo, pa su se radnici na taj način organizirali. Individualni ugovori o radu smatraju se supsidijarnim u odnosu na kolektivne ugovore (njima se u kontekstu sporta mogu utvrditi primjerice prava na bonuse igrača, disciplinski postupak i dr.), ukoliko pregovaranje ne urodi plodom, ne mogu se poduzimati industrijske akcije, što je važno radi razlikovanja s kolektivnim pregovaranjem. Mora se poštivati načelo suradnje, a eventualno se spor može riješiti pred arbitražnim tijelom. Vidi **KLOSE, O.,** Legal Framework for Collective Legal Agreements in Sport in Germany, The International Sports Law Journal, vol. 4. (2004.) br. 3-4., str. 15.-17., str. 15.

[125] U njemačkom nogometu postoji Udruženje profesionalnih nogometaša (*Vereinigung der Vertragsspieler - VdV*), osnovano 1987. godine, no tek je 2001. godine kao jedan od ciljeva postavljeno sklapanje kolektivnog ugovora sredstvima dostupnim sindikatima. Broje više od 1.300 članova (od približno 2.000 nogometaša), što pokazuje izuzetno visoki postotak, koji nije uobičajen jer se u Njemačkoj članstvo u sindikatima kreće oko 30%. Također postoji i Sportski sinidkat koji je član *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)* i koji predstavlja sve druge sportaše, osim nogometaša. U Njemačkoj, kao i u drugim državama je problem socijalnog dijaloga taj što nema jasnog predstavnika poslodavaca, jer *Deutscher Sport-Bund (DSB)* ili *Deutscher Fußball-Bund (DFB)* kao i *Deutscher Basketball-Bund (DBB)* ne mogu biti socijalnim partnerima iz razloga što bi prestavljali i sportaše i klubove u isto vrijeme. Vidi: **KLOSE, O.,** Legal Framework for Collective Legal Agreements in Sport in Germany, o.c., str. 15.; No, to bi mogle biti lige (Bundesliga) kao u Austriji, gdje postoji kolektivni ugovor iz 2008. godine koji su sklopili Austrijski nogometni savez s jedne strane kao predstavnik poslodavaca (*Österreichischen Fußball-Bundesliga*) te Austrijski sindikat radnika u kulturi, medijima, sportu i slobodnim zanimanjima (*Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe, Sektion*

klauzule u pitanjima iz radnih odnosa, iako sukladno njemačkom Zakonu o radnim sudovima, za određene sektore je isto dopušteno, doduše ne izrijekom za područje sporta.[126] No, kolektivnim ugovorom bi se mogla ugovoriti nadležnost arbitražnog tijela u tom slučaju, a povrh toga i druga pitanja, primjerice pravila vezanih uz doping ili pravila o ograničenju plaća (engl. *salary cap*).[127]

U sportskom pravu igrači nisu članovi klubova ili saveza, već stupaju u dva pravna odnosa, jedan s klubom, a drugi sa savezom.[128] U pogledu ugovornog odnosa igrača kluba u njemačkom pravu, sukladno praksi Njemačkog saveznog suda, djelatnost profesionalnog bavljenja nogometom definirana je kao radnopravni odnos u kojemu radnik (igrač) obavlja svoj rad, za što dobiva naknadu (plaću) od strane poslodavca (kluba), a samo se neamater, odnosno igrač koji se nogometom bavi kao zanimanjem, može pozvati na zaštitne odredbe radnog zakonodavstva.[129] Značajna je ugovorna regulacija zbog građanskopravnog poimanja radnog odnosa.[130] Ovdje treba istaknuti da su postojali različiti načini definiranja odnosa igrača i kluba. Prema jednom sustavu taj odnos se regulirao kroz svojevrsni ugovor o službi temeljem kojeg igrač sudjeluje u gospodarskom riziku kluba u pogledu konačnog sportskog uspjeha sustavom stimulacije (premija). Drugi način razlikuje sportaše kao radnike i vrhunske sportaše poput igrača s iznimno izdašnim ugovorima koji ne trebaju radnopravnu zaštitu, već sami u svojstvu samozaposlenih osoba putem ugovora o službi brinu o sebi jer su gospodarski neovisni o klubu.[131] Obje su teorije doživjele snažne kritike, što je u konačnici učvrstilo radnopravni odnos igrača i kluba.

3.2.4. Republika Hrvatska i Slovenija

Zbog činjenice da pitanje zakonskog reguliranja odnosa profesionalnih sportaša u Sloveniji i u Hrvatskoj reguliraju suštinski isti propisi, u nastavku se obje države zajedno obrađuju. Radne odnose u profesionalnom sportu u Sloveniji, kao i u Hrvatskoj uređuju *Zakon o delovnih razmerjih*[132] i *Zakon o radu*[133], te *Obligacijski*

Unterricht, Sport und freiberuflich Tätige, Fachgruppe Vereinigung der Fußballer). Dostupno na: http://www.vdf.at/KV-Entwurf_Stand_18.03.08_final.pdf , (19.8.2012.).

[126] Zakon o radnim sudovima (Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2011 (BGBl. I S. 1050)), čl. 102(2)

[127] **KLOSE, O.,** Legal Framework for Collective Legal Agreements in Sport in Germany, o.c., str.17.

[128] Pravni odnos sa savezom je subordinacijskopravni odnos (nije ugovornopravni, radnopravni niti statusnopravni) na temelju kojega se igrač mora pridržavati autonomnih propisa saveza, pravila i odluka. Vidi **PLATH**, Individualrechtbeschränkungen im Berufsfussball, 1999., str. 47.

[129] **OBERTHÜR, N.,** Das Transfersystem im Lzenzfussball, Peter Lang, Frankfurt, 2002., str. 21.-5.

[130] **KREUDER, T., POTOČNJAK, Ž.,** Građanskopravni elementi radnog odnosa, Pravo u gospodarstvu, vol. 5. (1994.) br. 2.

[131] **IVKOŠIĆ, M.**, Pravni okvir transfera profesionalnih nogometaša, str. 105.-156., u CRNIĆ. I., et al., Uvod u športsko pravo, Inženjerski biro, Zagreb, 2009., str. 109. i 110.

[132] Zakon o delovnih razerjih, (Uradni list br. 83/01, 88/06), čl. 52. i 53.

[133] Zakon o radu, (NN br. 149/09, 61/11).

zakon[134] i *Zakon o obveznim odnosima*[135].

Zakon o delovnih razmerjih i Zakon o radu primjenjuju se u slučaju sklapanja ugovora o radu između radnika s jedne i poslodavca s druge strane. Također između spomenutih stranaka moguć je obveznopravni ugovorni odnos uređen Obligacijskim zakonom, odnosno Zakonom o obveznim odnosima, tj. temeljem "pogodbe o delu", odnosno "ugovora o djelu". Navedenim se ugovorima jedna strana obvezuje izvršiti određeni posao koji se sastoji u izradi ili popravljanju određene stvari, kakvo tjelesno ili umno djelo i dr., a naručitelj kao druga strana se obvezuje da će mu za to isplatiti naknadu.[136] U pogledu posebnih zakona u pogledu sporta, treba istaknuti da Hrvatska i Slovenija, kao i mnogobrojne europske države, imaju poseban Zakon o sportu.[137]

Zakon o sportu RH sportaša definira kao osobu koja se priprema i sudjeluje u sportskim natjecanjima i to ili kao član pravne osobe koja obavlja sportsku djelatnost sudjelovanja u sportskim natjecanjima (u svojstvu profesionalnog sportaša ili amatera) ili kao osoba koja obavlja samostalnu sportsku djelatnost sudjelovanja u sportskim natjecanjima.[138] Sportašu pripadaju i određena prava poput prava na korištenje sportskih građevina, usluge stručnog rada, naknade troškova za smještaj i prehranu, naknadu putnih troškova i dr.[139]

Zakon o športu RH ne definira radnopravni odnos sportaša. Jedino ističe da se sudjelovanje u sportskim natjecanjima smatra profesionalno ukoliko sportaš ima sklopljen ugovor o profesionalnom igranju ili ugovor o radu sa sportskim klubom ili ako sportaš obavlja samostalnu sportsku djelatnost sudjelovanja u sportskim natjecanjima.[140] Nadalje, navodi se da je sportaš koji profesionalno sudjeluje u sportskim natjecanjima osoba kojoj je bavljenje sportom osnovno zanimanje i kojoj se po toj osnovi uplaćuje doprinos za obvezna osiguranja po posebnim propisima. Status profesionalnog sportaša, kao i njegova prava i obveze uređuju se aktima nacionalnog sportskog saveza.[141] Analizirajući navedenu zakonsku odredbu jasno proizlazi poštivanje načela autonomije sportskih udruženja. Štoviše, Zakon je odredio okvir unutar kojeg profesionalni sportaš može biti radnik u radnopravnom odnosu subordinacije, ali i samozaposlena osoba. No,

[134] Obligacijski zakon, (Uradni list br. 83/01, 32/04, 88/06, 40/07), čl. 619.-648. (Pogodba o delu).

[135] Zakon o obveznim odnosima, (NN br. 35/05, 41/08).

[136] Obligacijski zakon, čl. 619.

[137] U Sloveniji je na snazi Zakon o športu, (Uradni list. br. 22/98, 97/01, 27/02, 110/02, 15/03), (dalje: Zakon o športu SLO). U Hrvatskoj je na snazi Zakon o sportu, (NN br. 71/06, 150/08, 124/10, 124/11 i 86/12), (dalje: Zakon o sportu RH). Prethodili su mu Zakon o sportu, (NN br. 59/90), koji je izmijenjen Zakonom o sportu, (NN br. 60/92, 25/93, 11/94, 77/95), kojega je naslijedio Zakon o sportu, (NN br. 111/97, 13/98, 24/01). Preteće današnjim zakonima o sportu su bili Zakon o fizičkoj kulturi (NN br. 22/87, 19/88), Zakon o objektima fizičke kulture, (NN br. 46/79), te Zakon o nagradama fizičke kulture, (NN br. 14/78).

[138] Zakon o sportu RH, čl. 6., st. 1. i 2.

[139] Zakon o sportu RH, čl. 7., st. 1.

[140] Zakon o sportu RH, čl. 8., st. 1.

[141] Zakon o sportu RH, čl. 8., st. 2. i 3.

ono što upada u oči zasigurno je definicija profesionalnog sportaša kao osobe kojoj je to osnovno zanimanje i „*kojemu se po toj osnovi uplaćuju doprinosi za obvezno osiguranje*". Iz ove zakonske konstrukcije, *de facto*, bi proizlazilo da u Hrvatskoj nema profesionalnog sporta, odnosno nema ga u onim slučajevima u kojima sportaši u svojstvu slobodnih zanimanja (samozaposlene osobe) sami sebi uplaćuju doprinose, a ne poslodavac-sportski klub.[142] U svim momčadskim profesionalnim sportovima u Hrvatskoj nogometu, košarci, rukometu i dr. upravo profesionalni sportaši imaju status samozaposlenih osoba.

3.2.4.1. Autonomni izvori statusa sportaša u Sloveniji i Hrvatskoj

U Hrvatskoj profesionalni igrač sklapa s klubom ugovor o profesionalnom igranju, koji je s aspekta obveznog prava formalni ugovor, čiji obrazac (kao i u Engleskoj i Njemačkoj) i sadržaj određuje Hrvatski nogometni savez (HNS) svojim autonomnim aktima. Takvim postupanjem narušava se načelo slobode ugovaranja, budući da ugovorne strane nisu slobodne izabrati ni oblik niti sadržaj ugovora.[143]

Sukladno autonomnim propisima HNS-a profesionalni igrač hrvatskog državljanstva koji s klubom sklapa ugovor o profesionalnom igranju, ukoliko je navršio 16 godina, samostalno obavlja sportsku djelatnost sudjelovanja u sportskim natjecanjima, dok iznimno strani državljani mogu s klubom sklopiti i ugovor o radu.[144] Naravno da se na ovaj način profesionalni nogometaši hrvatskog državljanstva diskriminiraju jer strani državljani su stavljeni u povoljniji položaj jer mogu zaključiti ugovor o radu sa svojim klubom, što povlači potpuniju radnopravnu i socijalnopravnu zaštitu o čemu je prethodno bilo riječi. Štoviše, HNS u obrascu ugovora o profesionalnom igranju,[145] čiji sadržaj stranke ne mogu mijenjati, u čl. 2. utvrđuje da je: "*igrač registriran kao samostalna djelatnost sporta sukladno Zakonu o športu i Zakonu o porezu na dohodak*".[146] Ističe se da

[142] Zakon o sportu RH, čl. 24. st. 1.: „*Profesionalni status, u smislu ovoga Zakona, ima onaj sportski klub koji je osnovan radi obavljanja sportske djelatnosti sudjelovanja u sportskom natjecanju, ako uvjete iz čl. 8. st. 1. ovoga Zakona zadovoljava više od 50% registriranih sportaša u seniorskoj konkurenciji, u odnosu na broj prijavljenih sportaša za natjecateljsku godinu na listi koju vodi odgovarajući nacionalni sportski savez ili ako ispunjava uvjete za stjecanje profesionalnog statusa sukladno pravilima odgovarajućega nacionalnoga sportskog saveza (u daljnjem tekstu: profesionalni sportski klub),*" a može biti sportski klub - udruga za natjecanje ili sportski klub – sportsko dioničko društvo. Zakon o sportu RH, čl. 27. i 28.

[143] **IVKOŠIĆ, M.**, Pravni okvir transfera profesionalnih nogometaša, o.c., str. 111.; Ugovorne strane mogu samo pregovarati oko otvorenih stvaki poput novčane naknade za rad, trajanja ugovora, uvjeta raskida i uvjeta transfera.

[144] Pravilnik HNS-a o statusu igrača, o.c. U pogledu odnosa igrača i HNS-a, valja naglasiti da igrači sklapaju ugovor s klubom, a nisu u odnosu s HNS-om osim u pogledu registracije nakon što zaključe ugovor s klubom, jer moraju biti registrirani da bi mogli nastupati.

[145] Obrazac HNS-a Ugovora o profesionalnom igranju, dostupno na: http://www.hns-cff.hr/upl/products/Ugovor_o_profesionalnom_igranju.doc (28.6.2012.); U navedenom ugovoru u čl. 5. sadržana je i odredba kojom se igrač obvezuje poštovati propise FIFA-e, UEFA-e, HNS-a, Statuta HNS-a, Pravilnika o statusu igrača, Pravilnika o nogometnim natjecanjima te Statuta i drugih akata Kluba (tzv. odredba o podvrgavanju), odredba o obvezi igrača na igranje nogometa prema svojim najboljim sposobnostima, da će svoja znanja, sposobnosti i vještine koristiti u prilog klubu itd.

[146] Zakon o porezu na dohodak, (Narodne novine, br. 177/04).

su odredbe autonomnih akata Nogometne zveze Slovenije (dalje: NZS) identične. Naime, Pravilnik o registraciji in statusu igralcev NZS-a sadrži gotovo identične odredbe pravilniku HNS-a.[147]

Profesionalni igrači u Hrvatskoj sklapaju neku vrstu ugovora *sui generis*, koji ima elemente ugovora o radu, ali se kao takav ne može definirati, ali i elemente ugovora o djelu, ugovora o nalogu, te određene posebnosti ugovora koji se odnosi na sport.[148] Navedeno je i potvrdio Vrhovni sud RH u jednoj od svojih malobrojnih odluka u domeni sporta.[149] Zanimljivost ugovora o profesionalnom igranju jest i da sadrži odredbu prema kojoj u slučaju spora ugovorne strane utvrđuju nadležnost Arbitražnog suda HNS-a, a klub i igrač se obvezuju da moguće sporove iz ovog Ugovora neće rješavati pred redovnim sudovima.[150] Navedene su odredbe prema Ivkošiću ništetne, a igrači i klubovi bi trebali imati pravo pred sudovima opće nadležnosti utvrđivati ništetnost pojedinih odredbi.[151]

4. ZAKLJUČAK

Iz prethodnih razmatranja razvidno je da mogućnost nogometnih klubova da zaključuju profesionalne ugovore sa svojim igračima u vidu ugovora građanskog prava ne podržava *Acquis communitaire EU* niti važeći FIFA-in Pravilnik o statusu i transferima igrača iz 2010. godine. U slučaju *Bosman* ES se jasno referira na nogometaše kao na radnike. Također, definicija zaposlenja koju daje isto tijelo jasno odgovora odnosu klub-igrač u kolektivnim sporovima. FIFA-in Pravilnik utvrđuje da svaki igrač kojem nacionalni nogometni savez dodjeljuje profesionalni status, odnosno kojeg smatra ne-amaterom, mora imati pisani ugovor s klubom koji ga zapošljava. Iako se na prvi pogled čini da Pravilnik ne utvrđuje mandatornim vrstu ugovora, isti definira odnos klub-igrač kao radni odnos, rabeći pri tom termin „zapošljava", koji se ne koristi u građanskopravnim odnosima. Tome u prilog ide i definicija Komentara FIFA Pravilnika. Zbog svega navedenog, ukoliko je u pitanju profesionalno bavljenje nogometom, odnos između kluba i igrača mora biti definiran ugovorom o radu. Ovo posebice trebaju uzeti u obzir države, koje kao Republika Hrvatska su dobile ili su u procesu dobivanja članstva u EU.

Međutim, ono što je važno naglasiti je da sama potvrda statusa radnika profesionalnim nogometašima ne rješava problem vezan uz plaćanje njihovog doprinosa za socijalno i zdravstveno osiguranje. Naime, bez obzira što nemaju podršku u europskom pravu, Pravilniku FIFA-e, u državama Centralne i Istočne Europe (Češka, Bugarska, Poljska, Slovenija, Hrvatska) se, u pravilu, nerado

[147] Pravilnik o registraciji in statusu igralcev, dostupno na: http://www.nzs.si/resources/ files/doc/ dokumenti/PRSI.pdf (28.6.2012.).

[148] **IVKOŠIĆ, M.,** Pravni okvir transfera profesionalnih nogometaša, o.c.., str. 113. i 114.

[149] Presuda Vrhovnog suda Hrvatske, Rev 1120/95, od 26.1.1997. Vidi i presude Rev 1487/98, od 4.6.2001. u kojoj je odlučeno da su sudovi opće nadležnosti stvarno nadležni u postupku profesionalnog nogometaša i nogometnog kluba.

[150] Obrazac HNS-a Ugovora o profesionalnom igranju, o.c., čl. 14. st. 4.

[151] **IVKOŠIĆ, M.**, Pravni okvir transfera profesionalnih nogometaša, o.c., str. 115.

uvodi radno pravo kao pravni temelj pri sklapanju ugovora s profesionalnim nogometašima. Većina klubova, ukoliko bi se pridržavala striktnih normi radnog prava bi otišla u stečaj. Financijska situacija klubova je nezavidna ukoliko isti ne postignu dobar plasman u europskim natjecanjima (Liga prvaka i UEFA Europa liga), što im nudi najveći izvor prihoda uz transferne odštete (naknade za trsnfer) pri prijelazu njihovih nogometaša u strane, platežno moćne, klubove. U financijskom smislu potpora države je zanemariva, vrijednost radiotelevizijskih prava prijenosa nacionalnih prvenstvenih utakmica postupno se smanjuje, a nacionalni savezi postavljaju sve strože zahtjeve za licenciranje klubova. Zbog navedenog klubovi su suočeni s poteškoćama pri podmirivanju tekućih troškova u koje spadaju, ili bi trebali spadati, i oni vezani za socijalno i zdravstveno osiguranje igrača, osim naravno naknada za rad ili plaća koje vrlo često znaju kasniti po nekoliko mjeseci. Da se zaključiti da problem nije samo u kvalifikaciji odnosa klub-nogometaš kao radnog odnosa, već i u odredbama radnog prava koje su velikim dijelom neprikladne za specifičnu djelatnost kao što je sport. Primjerice to su one koje se odnose na jednostrani raskid ugovora, odnosno otkaz ugovora, od strane radnika, jer u domeni sporta neprihvatljivo da igrač otkaže ugovor usred natjecateljske sezone; radnim pravom nije predviđena kompenzacija poslodavcima za profesionalnu izobrazbu i usavršavanje radnika, pri čemu predviđena naknada za treniranje ne bi dolazila u obzir; radnim pravom nisu predviđene novčane sankcije radniku zbog ne poštivanja obveza iz radnog odnosa, dok je takva situacija pravilo u nogometu; nadalje klubovi zahtijevaju od igrača striktno pridržavanje zdravstvenog režima, što im dopušta i uvid u njihov privatan život, dok je, s druge strane u radnom pravu zadiranje poslodavca u privatnost radnika zabranjena itd.

U globalu, radno pravo stavlja u povoljniju poziciju za radnike, tj. igrače i ne dopušta devijacije od svojih odredbi na njihovu štetu, što u konačnici može ugroziti ugovornu stabilnost. Zbog navedenih specifikuma smatramo da bi bilo najuputnije zakonom koji regulira domenu sporta regulirati ugovor između kluba i igrača, koji bi po svojoj naravi bio *lex specialis*, a koji bi uzeo u obzir sve posebnosti navedenog odnosa. Na pitanja koja ne bi bila obuhvaćena takvim zakonom, primjenjivale bi se odredbe zakona koji regulira materiju radnih odnosa, odnosno autonomnih akata sportskih udruženja.

U svakom slučaju valja naglasiti da države, buduće članice EU, moraju voditi računa da pravni okvir koji uređuje odnos klub-igrač treba biti harmoniziran s europskim pravom i sudskom praksom ES. Tako bi potencijalnim ulagačima u njihov nacionalni nogomet bio jasan pravni režim koji se primjenjuje na aktivnosti igrača te bi na taj način mogli predvidjeti buduće troškove, kao i njihov utjecaj na financijsko stanje kluba. S perspektive igrača, trebao bi postojati uniformni okvir prava i obveza koji bi se primjenjivao na zajedničkom europskom tržištu rada.

CONTRACTS BETWEEN PROFESSIONAL FOOTBALL PLAYERS AND CLUBS – CONTRACTS OF LABOUR OR CIVIL LAW?

The relationship between professional football players and their clubs very often is defined in various ways. In some countries it is a labour law relationship, while in the others it is a civil law relationship. In this paper the authors present their thesis that the contract concluded between a professional football player on the one hand, and its club on the other, has the elements of a labour law relationship, especially in the context of the European (labour) law. The previously cited, the authors elaborate by the case law of the European court in Luxembourg, numerous European "soft law" documents, comparative law analyses of some EU countries (Italy, Great Britain and Germany), along with the case law of the Court of Arbitration for sport (CAS). *The analyse of the labour relationship and its transformation is a factor of extreme importance which helps in defining the relationship between the professional football player as workers on the one hand, and professional football clubs as employers on the other. In the paper the authors present their perception of the problems in defining the relationship of sportspeople and clubs in the form of civil law contracts, by analysing the faults of such defining, and give their de lege ferenda proposal.*

Keywords: *contract of employment, civil law contract, football, professional player, labour law relationship.*