

ŠPORTNIKI IN DELODAJALEC: ODGOVORNOST ZA ZDRAVJE IN ŠPORT NA “ŠTUKLJEVI UNIVERZI”

MOJCA TANCER VERBOTEN

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija
E-pošta: mojca.tancer@um.si

Povzetek Šport ima izjemne možnosti, da združuje ljudi in da doseže vsakogar ne glede na starost ali socialno pripadnost. Ljudje se v veliko večino športnih dejavnosti vključujejo ljubiteljsko, določenim ljudem pa je šport tudi poklic. Šport je lahko pomembna aktivnost pri delodajalcu, ki bogati vsebino delovnega procesa, vpliva na boljše delovne odnose, ustvarja pozitivno klimo v sklopu delovnega razmerja, sploh v času, ko se delovni proces zelo spreminja. Področje posameznega športa še posebej popularizirajo posamezni izjemni športniki kot posamezniki ali športne ekipe, ki dosegajo rezultate, ki so vidni in prepoznani širše izven območja posamezne države. Institucije, s katerimi ti športniki sodelujejo ali na njih delujejo v različnih vlogah, so posebej ponosne na takšne posameznike. Kot delodajalec športnikov lahko nastopijo tudi univerze in v prispevku se analizirajo možnosti takšnega sodelovanja. Univerze imajo odgovornost za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, kjer lahko sodelujoči športniki posebej doprinesejo k razvoju tega področja.

Ključne besede:

delovnopравни
položaj
športnikov,
varnost in
zdravje
pri delu,
šport v
delovnem
razmerju na
univerzi,
promocija
športa,
odgovornost
delodajalca

ATHLETES AND THE EMPLOYER: RESPONSIBILITY FOR HEALTH AND SPORTS AT THE “UNIVERSITY OF LEON ŠTUKELJ”

MOJCA TANCER VERBOTEN

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia
E-mail: mojca.tancer@um.si

Abstract Sports have great potential to bring people together and reach everyone regardless of age or social background. In most sports activities, people engage in amateur sports while to some people sport may also be a profession. Sports can be an important activity for the employer. It enriches the content of the work process, influences in better working relations, creates a positive environment in the context of the employment relationship, especially at a time when the work process is changing. The field of individual sports is especially popularized by individual outstanding athletes or sports teams that achieve results, visible and recognized beyond the territory of each country. The institutions these athletes work with or act in, in different roles, are particularly proud of such individuals. Universities can also act as employers of athletes and the paper analyses the possibilities of such cooperation. Universities have a responsibility to provide a safe and healthy working environment.

Keywords:

employment
status of
athletes,
safety and
health at
work,
sports at
university,
promotion of
sports,
responsibility of
the employer

1 Uvod

V Resoluciji o Nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2014 – 2023 (ReNPŠ14-23) (Uradni list RS, št. 26/2014) je zapisano, da je šport dejavnost, ki bogati kakovost posameznikovega življenja, zaradi svojih učinkov pa pomembno vpliva na družbo. Šport ima izjemne možnosti, da združuje ljudi in da doseže vsakogar ne glede na starost ali socialno pripadnost. Ljudje se v veliko večino športnih dejavnosti vključujejo ljubiteljsko, določenim ljudem pa je šport tudi poklic. S športom se lahko ukvarjajo neorganizirano, lahko pa se združujejo v društvih ali drugih športnih organizacijah. Šport je lahko pomembna dejavnost pri delodajalcu, ki bogati vsebino delovnega procesa, vpliva na boljše delovne odnose, ustvarja pozitivno vzdušje v sklopu delovnega razmerja, sploh v času, ko se delovni proces zelo spreminja. Področje posameznega športa še posebej popularizirajo posamezni izjemni športniki kot posamezniki ali športne ekipe, ki dosegajo rezultate, ki so vidni in prepoznani širše izven območja posamezne države. Institucije, s katerimi ti športniki sodelujejo ali nanje delujejo v različnih vlogah, so posebej ponosne na takšne posameznike. Na univerzah je veliko študentov športnikov, saj v času študija običajno dosegajo največje rezultate, sodelujejo na tekmovanjih svetovnih razsežnosti in seveda pomenijo dodano vrednost za univerze, ki njihova imena uporabljajo pri lastnih predstavitvah. Univerze imajo vsaka posebej vzpostavljene prilagoditve študijskega procesa ali posamezne ugodnosti za študente, ki imajo posebne statuse, kar je nekaj popolnoma običajnega in univerze prav tekmujejo med seboj z določanjem posebnosti vezanih na prilagojen študijski proces za pridobitev posameznih športnikov v svojo sredino. Kakšne pa so univerze, ko nastopajo v vlogi delodajalca posameznih športnikov in kakšne možnosti sploh imajo za prilagoditve delovnega procesa? Obravnava športnikov kot delavcev je običajno vezana na njihovo delovanje in vlogo v klubu v času kariere aktivnega športnika ali kasneje v vlogi trenerjev in podpore klubom pri doseganju tekmovalnih rezultatov, ne pa toliko na zaposlovanje pri drugih delodajalcih. Vendar je prav za univerze pomemben, ne samo pregled delovno pravnih podlag za zaposlovanja športnikov, temveč tudi razmislek o razvoju tega področja in sicer zaradi večih vidikov. Obveznosti delodajalca na področju zagotavljanja varnega in zdravega dela so zakonsko določene in veljajo za vse delodajalce tudi za univerze, še posebej se je treba zavedati, da spremembe delovnih procesov zaradi razvoja tehnologij in novih načinov opravljanja dela prinašajo predispozicije za razvoj posameznih bolezni. Glede na pozitivne učinke odnosa med študenti športniki in univerzami, je torej

pomemben tudi razmislek o zaposlovanja športnikov in določitev posebnosti te ureditve.

V prispevku, ki povezuje tako področje športa oziroma posebno kategorijo delavcev – športnikov s področjem delovnega prava, odgovornost delodajalca za zdravo delovno okolje ter posebnosti delovnega prava na univerzah in odgovarja na vprašanje, kaj je zahtevano in kaj dovoljeno, bom podrobno predstavila področje, kjer se pojavlja kar nekaj odprtih vprašanj – to je področje vključevanja športnikov v delovni proces pri delodajalcu. Pogledati je treba, kakšne so smernice za urejanje posebnega položaja športnikov z vidika delovnega prava, kakšne so zahteve za urejanje zdravja in športa za delodajalca in kakšne so obveznosti športnikov kot delavcev do delodajalca.

2 Delovnopравни položaj športnika

2.1 Splošno o delovnopravnem položaju športnika

V ReNPS14-23 se uporablja pojem športa, ki temelji na opredelitvi Sveta Evrope. Šport predstavlja vse, s strani športne stroke dogovorno opredeljene oblike gibalne dejavnosti, ki so z neorganiziranim ali organiziranim ukvarjanjem usmerjene k izražanju ali izboljševanju telesne pripravljenosti, k duševnemu blagostanju in k oblikovanju družbenih odnosov oziroma doseganju rezultatov na različnih ravneh tekmovanj. Šport razvija tudi različne oblike mišljenja in osebnosti. V glavnem torej predstavlja šport kakovosten način življenja in način izrabe tako prostega kot delovnega časa in njegovi največji ambasadorji so športniki. Vsega navedenega se zavedajo tudi delodajalci, ki imajo odgovornost za varnost in zdravje delavcev v toku delovnega procesa, hkrati pa se zavedajo popularizacije športa in posameznikov v športu ter tako do promocije lastne dejavnosti.

V delovni proces pri delodajalcu se lahko ob izpolnjevanju pogojev za zasedbo delovnega mesta vključijo tudi športniki. Pregled delovnopravnega položaja športnika je vsekakor pregled pravnega razmerja med delavcem s posebnim statusom in delodajalcem, ki se ne sme oddaljiti od splošnih smernic delovnega prava. Na podlagi 4. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19) je delovno razmerje sklenjeno med delavcem in

delodajalcem, v katerega se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Podlaga za določitev delovnopравниh položaja športnika je splošna opredelitev delovnega razmerja ter definicija športnika s posebnim statusom. Že od začetkov delovnega prava sta pri presoji delovnega razmerja pomembni dve skupini kriterijev in pokazateljev – organizacijski (organizacija dela in nadzor s strani delodajalca) in ekonomski (delitev rizikov in ekonomska odvisnost) (Senčur Peček, 2016: 193).

Med delodajalcem in športnikom torej govorimo, da gre za delovno razmerje, če je to razmerje (Bečan et al., 2016: 258) z naslednjimi opredelilnimi elementi:

- pogodbeno razmerje z vključenostjo dveh strank tako delavca športnika kot delodajalca,
- prostovoljnost vključitev,
- vključenost delavca športnika v delovni proces delodajalca,
- predmet je opravljanje dela, ki se opravlja za plačilo, osebno, nepretrgoma ter po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Kadar delovno razmerje obstaja, se torej delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. ZDR-1 posebnih določb o zaposlovanju športnikov nima, je pa področje zaposlovanja športnikov kot *lex specialis* urejeno v Zakonu o športu (ZŠpo-1) (Uradni list RS, št. št. 29/17 in 21/18 – ZNOrg), in sicer od 59. do 65. člena, kjer so določene posebnosti za zaposlitev športnikov in strokovnih delavcev v športu. Za uporabo posebnih določb ZŠpo-1 pa je seveda potrebno upoštevati javnopravni status športnika¹ in pogoje za njegovo pridobitev. V skladu z 59. členom ZŠpo-1 je določeno, da za delovna razmerja športnikov velja zakon, ki ureja delovna razmerja, vendar lahko delodajalec v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi s športnikom v pogodbi o zaposlitvi, ne glede na omejitve, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, drugače uredi pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

¹ Primarna definicija »športnika« po Websterjevem slovarju je bila oseba, ki se ukvarja s športom. Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je športnik, kdor goji šport. Za uporabo ZŠpo-1 pa je v 14. točki prvega odstavka prvega člena določeno, da je športnik je posameznik, ki je registriran v skladu z 32. členom tega zakona. ZŠpo-1 določa različne kategorije športnikov in sicer kategoriziran športnik, poklicni športnik, vrhunski športnik, hkrati odloča tudi pogoje za pridobitev tega javnopravnega statusa.

1. s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas;
2. z delovnim časom;
3. z zagotavljanjem odmorov in počitkov;
4. s plačilom za delo;
5. z disciplinsko odgovornostjo;
6. s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

To določilo ne pomeni, da bodo morali delodajalci z vsemi športniki skleniti pogodbo o zaposlitvi, temveč le s tistimi, pri katerih obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. Prav tako je potrebno izpostaviti, da 59. člen ZŠpo-1 daje zgolj možnost odstopa od pravil ZDR-1, za katera torej ni nujno, da jih delodajalec in športnik izkoristita (Dušak et al., 2018: 30). Prav tako je potrebno izpostaviti, da je ZŠpo-1 predvidel zaposlovanje vrhunskih športnikov v javnem sektorju po pravilih javnega sektorja, predvsem na področju policije, obrambe ali službe v Slovenski vojski.²

Primerjalno pravni pregled položaja športnika kot delavca v državah EU v glavnem temelji na njegovem položaju pri delodajalcu, ki se ukvarja s področjem športa in v času, ko je njegovo delo pri delodajalcu izključno vezano na športno kariero, kar pomeni treniranje, doseganje rezultatov, torej delo v klubih, ki so ustanovljeni za ta namen. Obstajata dva pogleda na položaj športnikov, in sicer položaj, ki ga imamo tudi v Republiki Sloveniji in sicer, da so športniki obravnavani kot delavci, imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in zagotovljeno socialno varnost. Drugo ureditev imajo v državah, kjer se za urejanje odnosov med klubom in športnikov ne uporabljajo pravil delovnega prava, temveč temelji pogodbeno razmerje na pravilih civilnega prava.

Avstrijska zakonodaja za področje športa oziroma za športnike predvideva domnevo obstoja odvisnega dela, ter se tako preprečijo morebitne zlorabe. V Veliki Britaniji so sprejeti posebni predpisi, ki določajo obveznost sklenitve pogodbe o zaposlitvi med klubom in igralci. Nemčija posebnega zakona, ki bi urejal navedeno področje, nima, za razmerje med klubom in igralcem se v praksi uporablja delovno pravo, saj

² Ministrstvo za obrambo zaposlovanje vrhunskih športnikov in trenerjev v Slovenski vojski izvaja na podlagi Sporazuma o zaposlovanju vrhunskih športnikov in trenerjev v Ministrstvu za obrambo – Slovenski vojski, Ministrstvu za notranje zadeve – Policiji in Ministrstvu za finance – Carinski upravi Republike Slovenije z dne 22.10.2007, za kar uporablja poseben Pravilnik o zaposlovanju vrhunskih športnikov in trenerjev v Slovenski vojski, Uradni list RS, št. 39/10, 29/12, 97/12 in 29/18.

se predpostavlja, da je razmerje med igralcem in klubom delovnoppravno že po naravi stvari (Podlipnik, 2006: 189).

Pri obravnavi delovnoppravnega položaja športnika se je torej še posebej treba zavedati, da zaposlovanje v športu ni različno od zaposlovanja na drugih področjih, ter da je prilagoditev delovnega procesa športnikom takšna, da so varovane pravice šibkejše stranke pogodbenega razmerja, to je športnika.

2.2 Delovnoppravni položaj športnika na univerzi

Univerza je avtonomna institucija v srcu družb, ki je različno organizirana zaradi geografske in zgodovinske dediščine; posreduje, preverja, ocenjuje in posreduje naprej kulturo z raziskovanjem in poučevanjem. Da bi univerza ustrezala potrebam okolja, morata biti njeno raziskovanje in poučevanje moralno in intelektualno neodvisno od vseh političnih oblasti in gospodarskih sil, tako so v *Magni carti universitatum*³ določena temeljna načela, ki so jih podpisali rektorji Evropskih univerz.

Univerze so torej institucije posebnega pomena, ki s svojim delom na področju raziskovanja in izobraževanja posegajo na vsa strokovna področja in znanstvene discipline, za katera so akreditirane.⁴ Prav tako imajo univerze sposobnost in pristojnost odločanju o zaposlovanju osebja, kaj je povezano z avtonomijo univerz (Estermann & Nokkala, 2009: 27). Univerze imajo posebno vlogo v družbi, ki jo kažejo tudi na področju športa. Ob pregledu posameznih večjih univerz v Evropi je razvidno, da imajo vse določene strategije razvoja in delovanja tudi na področju športa, kamor vključujejo študente in zaposlene.⁵ Še posebej imajo univerze prilagojeno izvedbo študijskih obveznosti in pripravljene programe za športnike študente, tudi na študijskih programih, ki nimajo športnih vsebin, torej takrat, ko študentje športniki ne vpišejo študija, ki bi bil povezan s športno vsebino, saj želijo poslovno kariero po prenehanju športne kariere zastaviti širše. Študentom športnikom tako univerze pomagajo pri razvoju njihove študijske in karierni poti,

³ Magna carta universitatum, objavljena na <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum>

⁴ Ustava Republike Slovenije zagotavlja avtonomijo državnim univerzam in državnim visokim šolam, način njihovega financiranja ureja zakon (Kaučič & Grad, 2011: 152).

⁵ Tako Strategy for an active community in Warwick University (<https://warwick.ac.uk/services/sport/our-goal/warwick-sport-strategy.pdf>), Strategy for Sport 2017-2020 in University of Cambridge (https://issuu.com/camunisport/docs/strategy_for_sport_brochure).

pri usklajevanju športnih in študijskih obveznosti, prav tako obstaja na ravni EU kar nekaj programov, ki se ukvarja s to problematiko in skuša dvigovati polarizacijo športa in nadaljevanje oziroma združevanje športne kariere z obdobjem študija.⁶

Pri preučevanju delovnopravnega položaja športnikov in odnosa športniki ter delodajalci je to področje v glavnem namenjeno ustrezni zagotovitvi položaja delavca ter socialni varnosti vezani v glavnem na pogodbeno razmerja med klubom in športniki, kjer je v bistvu osnovno delo športnikov pri delodajalcu samo graditev športne kariere in drugi delodajalci običajno sploh niso predmet razmisleka ali obravnave. Univerze, ki niso registrirane za isto področje dejavnosti kot športni klubi, v svoj delovni proces sicer prav tako vključujejo športnike in to na različna področja:

- kot športne pedagoge, visokošolske učitelje ali visokošolske sodelavce, ki delujejo na študijskih in znanstvenoraziskovalnih vsebinah s področja športa,
- kot redno zaposlene delavce, ki delajo v delovnem procesu univerze na vsebinah, ki nimajo povezanosti s športom,
- kot redne zaposlene delavce, ki delajo na podpornih vsebinah s področja športa (kot športne managerje, kot trenerje univerzitetnih ekip, kot stratege na področju športnih vsebin...).

Športniki na univerzah v sklopu svojega delovnega časa in delovnih obveznosti ne razvijajo svoje športne kariere ali pa to počnejo v okrnjeni obliki, jim pa delo na univerzi pomaga pri pridobivanju znanj in izkušenj za obdobje po aktivni športni karieri, če nadaljujejo svoje dosedanje delo v smeri delovanja kot športni pedagogi oziroma kot visokošolski učitelji za področje športnih vsebin, vendar v smeri izobraževalnega in znanstveno raziskovalnega procesa. Univerze pri urejanju svojega

⁶ Že leta 2012 je EU objavila prvo izdajo evropskih smernic o dvojni karieri elitnih športnikov. Ta publikacija je bila prvi korak k vse večji obveščenosti o temi dvojne kariere športnikov. Če posebej pogledamo, kaj je financirano v okviru programa Erasmus + DC4AC, kjer je splošni cilj projekta razviti sistem za izgrajevanje in pomoč pri dvojni karieri športnika, ki mora podpirati dejanske potrebe in pričakovanja športnikov. Drugi cilj se nanaša na raziskovanje dejanskega stanja glede praks dvojne kariere in ustvarjanje konkretnih orodij, kot so delavnice, platforme za e-učenje. Dvojna kariera namreč predstavlja možnost, da nadarjeni, profesionalni športniki združujejo tako izobraževalno kot delovno športno pot in usklajujejo intenzivne treninge in tekmovanja z izobraževalnim procesom. Financirane bodo tako posamezne aktivnosti, ki bodo olajšale vključevanje športnikov v univerzitetni kontekst z ohranjanjem njihove športne kariere (Handbook of Best Practices in Dual Career of Athletes in DC4AC project participating countries, final version, may 2017).

delovnega procesa in za urejanje pogodbenih odnosov s športniki, le te vključujejo v skladu s svojimi zakonskimi možnostmi in potrebami, hkrati pa glede na področje športa, v katerem je aktiven posamezni športnik. Visokošolska zakonodaja posebnosti, ki bile vezana za področje vključevanja športnikov v delovni proces na univerzi, ne predvideva, prav tako univerze niso vključene v program zaposlovanja vrhunskih športnikov v javnem sektorju.⁷ Položaj vključevanja in pogodbenih odnosov z univerzo kot delodajalcem je popolnoma različen za športnike, ki so aktivni v moštvenih športih⁸, kjer je delovnopравни položaj rezerviran za razmerje med športniki in klubom, od profesionalnih športnikov, ki nastopajo v individualnih športih. Vendar delitev športne panoge na individualno oziroma kolektivno še ne pomeni, da gre za razmerje ene oziroma druge vrste, namreč vsako pravno razmerje je treba gledati ločeno in ugotavljati, za kakšno obliko gre po vsebini, ne glede na obliko pogodbe ali morda celo neobstoj pogodbe – *falsa demonstratio non nocet* (Podlipnik, 2006: 188).

Športniki, ki delujejo v moštvenih športnih, so lahko vključeni v delovni proces na univerzi, samo na podlagi atipičnih pogodb o zaposlitvi (pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo) ali pogodb civilnega prava, saj je njihovo redno delovno razmerje vezano na klub, kjer tudi dosegajo športne rezultate, kot bistvene elemente njihovega delovnega razmerja. Takšna oblika sodelovanja omogoča športnikom več fleksibilnosti pri dogovarjanju dela na univerzi in omogoča izgradnjo športne kariere in doseganja rezultatov izven univerze. Pravno podlago za sklepanju pogodbenih odnosov med športniki in univerzo predstavlja ZDR-1 in Zakon o visokem šolstvu (ZVis) (Uradni list RS, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ in 65/17). Športnike ekipnih športov univerze običajno vključujejo v pedagoški proces na vsebinah, ki so vezana na področje športa, kot dodatno vsebino, ki jo nudijo študentom v sklopu študija športnega področja. Njihovo sodelovanje je kratko, običajno nastopijo kot strokovnjaki s prakse, prilagojeno njihovih možnostih in vezano na področje športa,

⁷ V skladu s 63. členom ZŠpo-1 se za namen podpore in sistemske pomoči vrhunskemu športu ter promocije države in lokalnih skupnosti se v javnem sektorju lahko zaposlijo vrhunski športniki in strokovni delavci, ki opravljajo strokovno delo na programih iz 4. do 7. točke prvega odstavka 6. člena tega zakona. Zaposlitev se sklene na način in po pogojih, ki jih določajo predpisi, ki urejajo področje delovnih razmerij, javnih uslužbencev, policije, obrambe oziroma službe v Slovenski vojski, izjema so športniki-invalidi, katerim se ne upoštevajo zdravstvene omejitve. Posebnosti dela v športu iz 59., 60. in 61. člena tega zakona se uporabljajo tudi za zaposlitev vrhunskega športnika ali strokovnega delavca v športu v javnem sektorju.

⁸ Športniki v moštvenih športih sklenejo pogodbo o zaposlitvi s klubom in niso več na razpolago na trgu delovne sile (Roger, 2007: 62).

ki ga trenirajo. Pogodbeno razmerje je v takšnem primeru urejeno s pogodbo civilnega prava, športnik kot strokovnjak s prakse ni vezan na izpolnitev pogojev za zaposlitev kot visokošolski učitelj oziroma pedagog na univerzi, kar pomeni, da za sodelovanje ne potrebuje izvolitve v naziv. Je pa takšno sodelovanje ustrezno tudi za posamezno univerzo, saj najava sodelovanja in podpiranja športnih vsebin na posamezni univerzi, pritegne študente pri samem vpisu, univerze pa navedeno uporabljajo v sklopu samopromocije vsebin pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega procesa.

Za športnike, ki so uspešni v individualnih športih, je vključevanje v delovni proces na univerzi drugačno, in sicer, če je ustrezno za njihovo športno udejstvovanje, se lahko posamezni športnik odloči za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z univerzo za polni delovni čas in redno vključitev v delovni proces. Športnik torej v delovni proces na univerzi stopi prostovoljno, izpolnjevati mora vse pogoje za zasedbo delovnega mesta, postopek zaposlitve poteka v skladu s pravili delovnega prava, vendar v sklopu obveznosti delovnega razmerja na univerzi ni športnikove odgovornosti v smislu oblicije športnega rezultata (Borsellino, 2016: 19). Tudi status poklicnega športnika *eo ipso* ne onemogoča sklenitve delovnega razmerja (Podlipnik, 2006: 195), saj le ta zgolj vzpostavlja javnopravni status in določa izpolnjevanje pogojev za njegovo pridobitev, v ničemer pa ne določa pravne narave razmerij. V postopku sklenitve pogodbe o zaposlitvi na univerzi seveda za športnika, ki se odloča za delo na univerzi, velja tako delovnopravna zakonodaja kot visokošolska zakonodaja. Ne glede na specifičnost športa, v katerem je aktiven športnik, ni mogoče odstopanje oziroma prilagoditev splošnih delovnopravnih pravil. Tako torej v postopku sklenitve pogodbe o zaposlitvi športnik ne odstopa od ostalih delavcev zaposlenih na univerzi. Tudi v času delovnega procesa pri opravljanju dela na univerzi je športnik vezan na vsa določila tako delovnopravne zakonodaje kot internih predpisov univerze, ki nalagajo tako pravice kot obveznosti posameznega delavca s statusom športnika. Vendar pri določenih delovnopravne in visokošolske zakonodaje ter specifičnosti položaja športnikov, kjer v delovnem pravu ni določenih posebnosti, nastopi težava. Aktivnosti športnika za izgradnjo športne kariere in doseganje športnih rezultatov pri zaposlitvi na univerzi, niso del izpolnjevanja pogodbenih obveznosti, vezanih na določila pogodbe o zaposlitvi, temveč športnik te aktivnosti izvaja ločeno od svojega delovnega razmerja. Športnik tako mora izpolnjevati dvojne obveznosti, ki se lahko delno tudi prekrivajo, sploh izvedba tekmovalnega obdobja je težava. Z vidika institutov delovnopravnega

varstva in urejanje posebnega položaja športnikov na univerzi je najbolj zahtevno urejanje in usklajevanje delovnega časa, odmorov, počitkov in letnega dopusta športnika, ki je v delovnem razmerju na univerzi. V skladu z 2. odstavkom 59. člena ZŠpo-1 je so določene posebnosti dela v športu in sicer lahko pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi, v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi s športnikom, ne glede na omejitve, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

1. s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas;
2. z delovnim časom;
3. z zagotavljanjem odmorov in počitkov;
4. s plačilom za delo;
5. z disciplinsko odgovornostjo;
6. s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Za urejanje delovnega časa in zagotavljanje odmorov in počitkov (torej področja, ki ga ureja Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list L 299, 18/11/2003 str. 0009 – 0019) ZŠpo-1 prepušča v svobodno urejanje pogodbenima strankama pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da se lahko stranki dogovorita tudi o nižjem varstvu, kot ga določa ZDR-1 ali Direktiva 2003/88/ES (Dušak et al., 2018: 30). Glede na togost ureditve delovnega časa in tudi zaradi zahtev Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)⁹ bi bilo v okviru univerze dobrodošlo, da bi se ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi lahko uporabile posebnosti ZŠpo-1 glede posameznih institutov delovnega prava, vendar že sam naslov poglavja preprečuje to uporabo, saj ne gre za posebnosti dela v športu, temveč gre za področje urejanja posebnosti dela športnika, ki usklajuje dvojno kariero, tako delavca kot športnika. Določbe o delovnem času so sicer izjemno pomembne, varujejo zdravje delavca, vplivajo na možnost počitka, hkrati pa je za športnika v času aktivne športne kariere seveda pomembno, da je njegov delovni čas pri delodajalcu usklajen ne samo s treningi, temveč tudi na letni ravni s tekmovalno sezono. Športnik in univerza, bi morala torej na individualni ravni v skladu z določili ZDR-1, vezani na razporejanje delovnega časa, uporabiti možnost neenakomerne razporeditve v skladu z zahtevami delovnega procesa in potrebami športne kariere. Na podlagi 3. odstavka 148. člena

⁹ Uradni list RS, št. 40/2006.

ZDR-1 ima torej športnik možnost, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa za njegovo delo na univerzi zaradi usklajevanja dvojne kariere. Konkretno se pogoji začasne prerazporeditve delovnega časa uredijo s pogodbo o zaposlitvi, pogodbeni stranki pa se lahko pri tem sklicujeta na kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca ali na splošne akte delodajalca (Bečan et al., 2016: 858).

3 Odgovornost delodajalca za zdravje in šport na univerzi

3.1 Splošno o odgovornosti delodajalca za varno in zdravo delo

Med temeljno obveznost delodajalca sodi zakonsko določeno zagotavljanje varnih delovnih razmer z upoštevanjem pogojev za varnost in zdravje pri delu v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Ta obveznost je pomembna v vseh panogah dejavnosti, še posebej pa na področju visokega šolstva, kjer so uporabniki storitev študenti, torej prihodnja delovna sila.

Pri urejanju varnosti in zdravja pri delu sta še posebej pomembna mednarodna akta Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ – MP, št. 7/1987) ter Direktiva 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu (Uradni list L 183, 29. 06. 1989, str. 1-8). Univerze morajo v celoti organizirati delovni proces, tako kot določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) (Uradni list RS, št. 43/2011), še posebej je pomembnost tega področja za vzgojo in izobraževanje izpostavljena v 16. členu ZVZD, ki določa, da sta vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sestavni del programov izobraževanja na univerzah in šolah vseh vrst in stopenj.

Za ureditev notranjega delovanja imajo v skladu z ustavno zagotovljeno avtonomijo univerze zakonsko pooblastilo za sprejem statuta, s katerim določijo notranjo organizacijo svojega delovanja. Univerze v Republiki Sloveniji področja varnega in zdravega delovnega okolja niso izpostavile v najvišjih aktih, tudi v Strategijo razvoja posameznih univerz za srednjeročno obdobje delovanja ni vključena kot strateška usmeritev razvijanje celovite varnostne politike ali določitev strategija zagotavljanja raznih športnih aktivnost, čeprav razen problematike staranja prebivalstva prihaja zaradi vse večje informatizacije delovnega procesa in statičnosti opravljanja dela do raznih telesnih deformacij, ki lahko vodi v različne bolezni. Kot obveznost

delodajalca je ZVZD določil tudi promocijo zdravja, kar predstavlja sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega razvoja delavcev. Za promocijo zdravja je skladno z zakonsko obveznostjo potrebno nameniti letna sredstva in opredeliti aktivnosti, ki se bodo izvajale. Univerze imajo za to določene aktivnosti po posameznih organizacijskih enotah na letni ravni, kot so izvedba športnih aktivnosti, zdrav življenjski slog, dodatna usposabljanja in izvedba predavanj iz področja varnega in zdravega delovnega okolja, vključevanje zunanjih deležnikov, investicije vlaganj v objekte za zagotovitev varnega in zdravega delovnega okolja.

3.2 Univerza v Mariboru in obveznost za zagotavljanje varnega in zdravega dela

Univerza v Mariboru ima urejena področje varnega in zdravega delovnega okolja, tako kot določa zakonodaja, še posebej pa ima to področje izpostavljeno na podlagi Strategije razvoja Univerze v Mariboru 2013 – 2020 v akcijskem Načrtu izboljšanja delovanja Univerze v Mariboru do leta 2020 s ciljem permanentne skrbi za zdravje tako študentov kot zaposlenih. UM si prizadeva ponuditi športne aktivnosti in sicer vse od rekreativnih športnih dni, vodeno rekreacijo v Univerzitetnem športnem centru Leona Štuklja, ipd. Programi za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih prinašajo koristi za delodajalca, kot so zmanjšano odsotnost z dela, večja motivacija zaposlenih, večja pripadnost fakultetam ter za delavce večja produktivnost pri delu, spodbujanje osebnega razvoja ter profesionalne rasti in tudi za družbo ohranjanje funkcionalnih sposobnosti, zmanjšanje prezgodnje obolevnosti, boljše izkoriščenost vseh človekovih potencialov.¹⁰

Področje športa je na Univerzi v Mariboru še posebej prežeto s spomini na slovenskega olimpijca Leona Štuklja. Naštevane njegovih športnih dosežkov¹¹ in pomen njegove osebnosti za slovenski šport presega namen tega prispevka, izpostaviti je potrebno, kako se mu je poklonila Univerza v Mariboru kot osrednja visokošolska institucija v Mariboru, v kraju, kjer je živel večino svojega življenja in

¹⁰ Povzeto po Načrtu za izboljšanje delovanja Univerze v Mariboru za obdobje 2014 – 2020, objavljenem na [https://www.um.si/univerza/predstavitev/Documents/Načrt%20izboljšav%20delovanja%20Univerze%20v%20Mariboru%20do%20leta%202020%20\(april%202014\).pdf](https://www.um.si/univerza/predstavitev/Documents/Načrt%20izboljšav%20delovanja%20Univerze%20v%20Mariboru%20do%20leta%202020%20(april%202014).pdf)

¹¹ Naš najuspešnejši olimpijec je v štirinajstih letih svoje mednarodne tekmovalne poti osvojil tri zlate, eno srebrno in dve bronasti kolajni ter stal na odrih v Parizu, Amsterdamu in Berlinu (Jauk, 1998: 1).

si ustvaril družino in kakšen je njegov vpliv na zavedanje Univerze v Mariboru za razvoj vsebin športa.

Univerza v Mariboru ima v sklopu svojih prostorskih kapacitet zgrajeno infrastrukturo, ki je namenjena športnim aktivnostim raznih športnih zvrsti in ki nosi ime Univerzitetni športni center Leona Štuklja. V tem športnem hramu tako študenti kot zaposleni krepijo svoje zdravje tako v ekipnih kot individualnih športih, se aktivno sproščajo po izvedenih službenih obveznostih. Na Univerzi v Mariboru je bila dolga leta v skladu z voljo družine na ogled stalna spominska zbirka eksponatov povezanih s športnim in službenim življenjem Leona Štuklja, kjer so lahko obiskovalci ter zaposleni na Univerzi v Mariboru od blizu videli odličja, športno opremo, slikovni material, original listine in posamezne zapiske olimpijca Leona Štuklja.

Naklonjenost športu in razvoju športnih vsebin, ki spodbujajo tudi zavedanje o odgovornosti delodajalca za zdravo delovno okolje in zdrave zaposlene, posebej razvijajo posamezne članice, ki imajo akreditirane študijske programe z vsebin športa in aktivno skrbijo tudi za znanstvenoraziskovalno delo na področju športa.¹²

Univerza v Mariboru se ponaša s študenti in diplomanti, vrhunskimi športniki, dobitniki medalj z vseh kategorij tekmovanj. Prav tako pri nas pogodbeno sodelujejo posamezniki, ki so vključeni v delovni proces kot športni pedagogi in ki se še vedno ukvarjajo z vrhunskim športom. Imamo tudi sodelavce kategorizirane športnike, ki so vključeni v delovni proces na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki je standardna pogodba o zaposlitvi, kot za vse ostale delavce Univerze v Mariboru z elementi tako ZDR-1, kot določili vezanimi na Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF) in Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17 in 84/18). Na Univerzi v Mariboru zaenkrat v internih aktih ni predvidenih posebnosti, ki bi lahko v postopku

¹² Akreditirani študijski programi Univerze v Mariboru s področja športa so Športno treniranje na Pedagoški fakulteti UM in Management v športu na Fakulteti za organizacijske vede UM. Posamezne članice, ki razvija druga študijska področja, imajo kot izbirne vsebine vključene predmete s področja športa, ki so na voljo v sistemu izbirnosti za študente Univerze v Mariboru.

sklenitve pogodbe o zaposlitvi z delavcem, ki ima poseben status športnika, dovoljevala individualno obravnavo in pripravo ter določitev posebnosti vezanih na omogočanje razvoja športne kariere delavca izven delodajalca. Posebnih prilagoditev tekom delovnega procesa tako ni predvidenih ne v organizaciji delovnega procesa, izpolnjevanju dolžnosti opravljanje dela in prilagoditve delovnega časa zaradi priprav in tekmovalnih aktivnosti delavca športnika. Prav tako delavec športnik nima določenih posebnih obveznosti do svojega delodajalca, ki bi lahko bile v smeri izpostavljanje delodajalca v primeru doseganja športnih rezultatov, sodelovanje v skrbi za razvoj športnih vsebin in pomoč pri promociji zdravja na delovnem mestu, povezovanje mednarodnih institucij, pri katerih sodeluje za dosedanje športnih rezultatov. Na Univerzi v Mariboru bi bilo potrebno slediti razvoju športnih vsebin in politike vključevanja športa ne samo v pedagoški, temveč tudi v delovni proces tako, da bi posebnosti, ki so bile vpeljane in omogočene študentom, vpeljali v interne akte na način, da bi bila možnosti določanja individualnih postavk v pogodbi o zaposlitvi s športnikom ter prav tako dogovor o sodelovanju med delodajalcem in športnikom na dodatnih vsebinah, ki niso strogo vezane na sistemizacijo delovnega mesta delavca športnika ter opis del in nalog delovnega mesta, ki ga zasede, temveč so širše od vsega navedenega.

4 Sklepno

Šport je dejavnost, ki bogati kakovost posameznikovega življenja, zaradi svojih učinkov pa pomembno vpliva na družbo, obogati vsebine pri delodajalcu in pozitivno vpliva tudi na delovni proces, na zaposlene. Problematika zaposlitve športnikov je običajno obravnava s strani njihovega položaja in pogodbenega odnosa v klubu v času kariere aktivnega športnika ali kasneje v vlogi trenerjev in podpore klubom pri doseganju tekmovalnih rezultatov, ne pa toliko na zaposlovanje pri drugih delodajalcih. V prispevku, ki povezuje tako področje športa oziroma posebno kategorijo delavcev – športnikov s področjem delovnega prava, odgovornost delodajalca za zdravo delovno okolje ter posebnosti delovnega prava na univerzah, sem obravnavala z vidika delovnopravnega položaja športnika ter možnosti vključevanja športnikov v delovni proces pri univerzah, ko le-te nastopajo v vlogi delodajalcev.

Ob pregledu delovnopravnega položaja športnika je pregled pravnega razmerja med delavcem s posebnim statusom in delodajalcem, ki se ne sme oddaljiti od splošnih smernic delovnega prava. Kadar delovno razmerje obstaja, se torej delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon, torej mora delodajalec z delavcem športnikom skleniti pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 posebnih določb o zaposlovanju športnikov nima, je pa področje zaposlovanja športnikov kot *lex specialis* urejeno v ZŠpo-1, in sicer od 59. do 65. člena, kjer so določene posebnosti za zaposlitev športnikov in strokovnih delavcev v športu. Za uporabo posebnih določb ZŠpo-1 pa je seveda potrebno upoštevati javnopravni status športnika¹³ in pogoje za njegovo pridobitev. V Republiki Sloveniji so torej športniki obravnavi kot delavci, je pa potrebno biti pazljiv s strani delodajalca, da z uporabo določb ZŠpo-1 nima športnik manj pravic, kot so jih deležni drugi delavci.

Pri pregledu možnosti sklenitve umeščanja športnika v delovni proces na univerzi, je treba najprej poudariti, da športniki v toku delovnega razmerja na univerzi, ne razvijajo svoje športne kariere. Ugotovljeno je bilo, da univerze pri urejanju svojega delovnega procesa in za urejanje pogodbenih odnosov s športniki, le te vključujejo v skladu s svojimi zakonskimi možnostmi in potrebami, hkrati pa glede na področje športa, v katerem je aktiven posamezni športnik. Visokošolska zakonodaja posebnosti, ki bile vezana za področje vključevanja športnikov v delovni proces na univerzi, ne predvideva, prav tako univerze niso vključene v program zaposlovanja vrhunskih športnikov v javnem sektorju. Položaj vključevanja in pogodbenih odnosov z univerzo kot delodajalcem je popolnoma različen za športnike, ki so aktivni v moštvenih športih, kjer je delovnopravni položaj rezerviran za razmerje med športniki in klubom, od profesionalnih športnikov, ki nastopajo v individualnih športih. Športniki, ki delujejo v moštvenih športih, so lahko vključeni v delovni proces na univerzi, samo na podlagi atipičnih pogodb o zaposlitvi (pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo) ali pogodb civilnega prava, saj je njihovo redno delovno razmerje vezano na klub, kjer tudi dosegajo športne rezultate, kot bistvene elemente njihovega delovnega razmerja. Bolj zanimiv je vključevanje športnikov, ki so uspešni v individualnih športih, v delovni proces na univerzi drugačno in sicer, v kolikor je ustrezno za njihovo športno udejstvovanje, se lahko posamezni športnik

¹³ Primarna definicija »športnika« po Websterjevem slovarju je bila oseba, ki se ukvarja s športom. Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je športnik, kdor goji šport. Za uporabo ZŠpo-1 pa je v 14. točki prvega odstavka prvega člena določeno, da je športnik je posameznik, ki je registriran v skladu z 32. členom tega zakona. ZŠpo-1 določa različne kategorije športnikov in sicer kategoriziran športnik, poklicni športnik, vrhunski športnik, hkrati odloča tudi pogoje za pridobitev tega javnopravnega statusa.

odloči za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z univerzi za polni delovni čas in redno vključitev v delovni proces. Športnik torej v delovni proces na univerzi stopi prostovoljno, izpolnjevati mora vse pogoje za zasedbo delovnega mesta, postopek zaposlitve poteka v skladu s pravili delovnega prava, vendar v sklopu obveznosti delovnega razmerja na univerzi ni športnikove odgovornosti v smislu obligacije športnega rezultata.

Na primeru Univerze v Mariboru kot univerze, ki je posebej povezana z imenom Leona Štuklja in nosi simboliko njegovega delovanja, je razvidno, da se univerze v Republiki Sloveniji zaenkrat še ne zavedajo prednosti, ki jih lahko omogoči sodelovanje med športniki in univerzo in dodane vrednosti, ki jih prinaša njihovo vključevanje v delovni proces. Že trenutna zakonodaja nam bi omogočala postavitev ne samo strategije in internih aktov na tem področju, temveč tudi možnost individualne obravnave, ki ne bi prinašala samo prednosti, temveč tudi dolžnosti in odgovornosti za športnika, ki bi se za takšno pogodbeno sodelovanje odločil.

Literatura

- Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, D. & Šetinc Tekavc, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem* (Ljubljana: GV Založba).
- Dušak, M., Fajdiga, M. & Stare, K. (2018). Ali novi zakon o športu spodkopava temeljna načela delovne zakonodaje, *Pravna praksa*, 37(30-31), str. II-VIII.
- Borsellino, F. (2016). Pravni položaj športnikov v Sloveniji, *Pravna praksa*, 35(12-13), str. 17-19.
- Estermann, T. & Nokkala, T. (2009). *University autonomy in Europe 1: exploratory study* (Bruselj: EUA).
- Handbook of Best Practices in Dual Career of Athletes in DC4AC project participating countries* (2017). final version. <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/eac1f6dc-acab-42cd-93a8-f01a89b68043/Final%20Handbook%20of%20Best%20practices.pdf> (18.02.2020).
- Jauk, F. (1998). *Prvih sto let: Štukelj, Leon, 1898-1999* (Maribor: Založba Kapital - Neto d.o.o.).
- Kaučič, I. & Grad, F. (2011). *Ustavna ureditev Slovenije* (Ljubljana: GV Založba).
- Podlipnik, J. (2006). Status športnika v moštvenem športu primerjalnopravno in v slovenski zakonodaji, *Podjetje in delo*, 32(1), str. 187-206.
- Roger, B. (2007). *The legal status of sportsmen and sportswomen under international, European and Belgian national and regional law* (The Hague, London: Kluwer law International).
- Senčur Peček, D. (2016). Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika, *Delavci in delodajalci*, 16(2-3), str. 189-216.

