

3. 1. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Lékaři a švarcsystém

Při vyslovení pojmu „inspekce práce“ a „pokuta za nelegální zaměstnávání“ leckomu vytane na mysl pouze klasická stavba, kde jsou zaměstnání dělníci „na IČO“. Málokoho ovšem napadne, že tato problematika se vztahuje i na lékaře, přesněji poskytovatele zdravotních služeb. Je to klasicky v situaci, kdy lékař působí externě v jiném zdravotnickém zařízení a zároveň je evidován sám jako poskytovatel zdravotních služeb pro své pacienty. Pokud nejsou vzájemné vztahy nastaveny správně a vše ohlášeno příslušnému správnímu orgánu, může pro lékaře hrozit sankce až milion korun českých.

JUDr. JAKUB DOHNAL, Ph.D.



Dle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti je e) nelegální prací, výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Závislou prací je podle zákoníku práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Pokud by tedy poskytovatel zdravotních služeb (dále jen lékař) měl vlastní ordinaci a zároveň poskytoval pravidelně zdravotní služby i jinde, hrozí mu riziko pokuty za výkon nelegální práce, pokud správně neupraví smluvní vztahy. Za nelegální práci dle § 5 písm. e) bod 1) zák. č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti hrozí fyzické osobě dle § 139 odst. 1) písm. c)/odst. 3) tohoto zákona pokuta až 100.000,- Kč. Klasicky jde o situace, kdy mají zdravotní zařízení ve smlouvách zakotveny pravidelné operační dny, nebo užívání pomůcek zdravotnického zařízení, kde hostují.

K tomu se navíc přidává i sankce za neohlášení změn v registraci dle § 114 odst. 1) písm. a) a b) zákona o zdravotních službách. Za ně lze uložit sankci 100.000,- Kč, potažmo 1.000.000,- Kč. V této souvislosti je vhodné poznamenat, že záleží právě na kvalitě smluvních dokumentů, jak kontrola Inspekce práce dopadne.

Podklady pro vydání rozhodnutí podle § 50 odst. 1 správního řádu mohou být zejména návrhy účastníků, důkazy, skutečnosti známé správnímu orgánu z úřední činnosti, podklady od jiných správních orgánů nebo orgánů veřejné moci, jakož i skutečnosti obecně známé. Důkazem je dle § 50 zejména listina, ohledání, svědecká výpověď a znalecký posudek.

Podle § 137 odst. 4 správního řádu nelze použít jako důkazní prostředek záznam o podání vysvětlení. Jak judikatura opakovaně dovodila, platí pro správní trestání obdobné principy jako pro trestání soudní. Nelze tedy souhlasit s tím, aby pokuta za správní delikt, jenž je trestním obviněním ve smyslu čl. 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (publikovaná pod č. [209/1992](#) Sb.) byla uložena na základě jednoho jediného podkladu, který byl vyhotoven správním orgánem ještě před

zahájením řízení o správním deliktu.

Z výše uvedeného plyne, že těžko bude Inspekce práce dokazovat nelegální práci prostřednictvím výpovědi zdravotního personálu (pokud tedy tento důkaz řádně provede), ale může se opřít o smluvní dokumentaci, mezi lékařem a zdravotnickým zařízením.

Vigilantibus iura scripta sunt platí v této sféře dvojnásob – smluvní vztahy lékařů externistů doporučuji náležitě upravit.



JUDr. Jakub Dohnal, Ph.D.,
advokát

Mgr. Ondřej Stehlík,
advokátní koncipient, interní doktorand PF UP Olomouc

[JUDr. Jakub Dohnal, Ph.D., advokát](#)

Budovcova 10
796 01 Prostějov

Tel.: +420 608 566 224
e-mail: advokat@jakubdohnal.cz

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)