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 zaměstnáni 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.
ADVOKÁT

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 – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe

provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu