



## Jsou smluvní lékaři součástí zakázaného švarcsystému?

12.01.2012 09:16  
Zdroj: www.tribune.cz  
Autor: JUDr. MUDr. Jan Skácel

*Do jaké míry naplňují tzv. smluvní vztahy lékařů s tzv. zdravotními pojišťovnami definici zaměstnávání formou "švarcsystému"? Tato otázka se totiž nyní stává dosti aktuální, neboť od 1.1.2012 platí novela zákona o zaměstnanosti, která švarcsystém činí nelegálním, napsal čtenář do poradny Medical Tribune. Odpovídá JUDr. MUDr. Jan Skácel z AK Dáňa, Pergl a Partneři.*

příspěvků v diskuzi: 24

vstup do diskuse >>

Upozornění: Následující článek vybírá redakce www.tribune.cz v rámci monitoringu médií. Není redakčním textem. Zdroj média tohoto článku najdete v záhlaví nebo na konci textu.

Sdílet

Dotaz do poradny MT: Již nějaký čas přemýšlím, do jaké míry naplňují tzv. smluvní vztahy lékařů s tzv. zdravotními pojišťovnami definici zaměstnávání formou "švarcsystému". Tedy systému, který švarcsystém byl u nás sice již před časem formálně zakázán, leč "volný výklad zákona" umožňoval snadné a všemi zúčastněnými tolerované obcházení zákona.

Tato otázka se totiž nyní stává dosti aktuální. Od 11.2012 totiž platí novela zákona o zaměstnanosti, která švarcsystém činí naprosto nelegálním a jeho provozování má být trestáno citelnými pokutami. Jak pro ty, kteří v tomto systému "zaměstnávají", tak pro ty, kteří jsou v tomto systému "zaměstnání".

Viz napr.: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=727348>

Rysy "švarcsystemu" má, dle mého soudu, nejen výše zmíněný smluvní vztah lékařů s tzv. zdravotními pojišťovnami, ale i mnohé smluvní vztahy v nemocnicích, kterými je, v zájmu zachování služeb, obcházen zákoník práce.



**Odpovídá JUDr. MUDr. Jan Skácel, koncipient Advokátní kancelář Dáňa, Pergl a Partneři.**

Dotaz směřuje na:

1) vztahy poskytovatelů zdravotních služeb se zdravotními pojišťovnami

2) vztahy zaměstnanců (lékařů - zaměstnanců) se svými zaměstnavateli při výkonu ústavních pohotovostních služeb (dále jen „ÚPS“) na základě nejrůznějších dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce či občanskoprávních smluv (např. smluv o dílo či příkazních smluv)

ad 1. Vztah mezi poskytovatelem zdravotních služeb a zdravotními pojišťovnami je vztahem soukromoprávním, byť se jedná o zvláštní smluvní typ s prvky veřejnoprávního charakteru, odlišný od

typů smluv upravených občanským či obchodním zákoníkem. Smluvní autonomie obou stran při sjednávání obsahu smluv je modifikována tím, že stát na tento regulovaný typ vztahu vykonává svůj vliv tím, že stanoví obecné podmínky (stanovené v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů), za nichž mohou autonomní osoby vstupovat do vzájemných vztahů, a na jejichž základě mohou tyto vzájemné vztahy realizovat. Smlouva o poskytování a úhradě hrazených služeb se řídí rámcovou smlouvou, která je výsledkem dohodovacího řízení mezi zástupci svazu zdravotních pojišťoven a zástupci příslušných skupinových smluvních poskytovatelů zdravotních služeb zastupovaných svými zájmovými sdruženími. Částečné omezení smluvní volnosti spočívající v nutnosti respektovat výsledek dohodovacího řízení oběma stranami smluvního vztahu není porušením zásady smluvní volnosti, ale regulací tohoto zvláštního vztahu ze strany státu.

Nelze uzavřít inominátní smlouvu o poskytování a úhradě hrazených služeb (zdravotní péče) mezi těmito stranami<sup>1</sup>.

Tedy vztah poskytovatelů zdravotních služeb (např. soukromých ambulantních specialistů, registrujících praktických lékařů) se zdravotními pojišťovnami nelze rozhodně charakterizovat jako pracovněprávní vztah, tedy jako závislou práci. *Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, která je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*<sup>2</sup>.

Tedy problematika zákazu švarcsystému se vůbec netýká tohoto zvláštního soukromoprávního vztahu.

ad 2. Vztahy zaměstnanců (lékařů) se svými zaměstnavateli při výkonu ÚPS na základě nejrůznějších dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce či občanskoprávních smluv (např. smluv o dílo či příkazních smluv) je také vztahem soukromoprávním a v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i navíc pracovněprávním vztahem. Tento vztah lze za splnění všech výše uvedených podmínek charakterizovat jako závislou práci, která může být vykonávána **vylučně** v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – viz výše uvedené dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce). Je tedy evidentní, že závislou práci definovanou výše nelze vykonávat na základě obchodněprávních smluv uzavíraných zaměstnavateli (poskytovateli zdravotních služeb) např. s vlastníky živnostenských oprávnění místo sjednávání pracovněprávních vztahů se zaměstnanci.

Podle ustanovení §5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) **je nelegální prací i výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah**. Nově podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci (hrozí pokuta až do 100.000,-Kč) nebo umožní výkon nelegální práce (hrozí pokuta až do 5.000.000,-Kč). Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce (hrozí pokuta až 10.000.000,-Kč, nejméně však ve výši 250.000,-Kč !!!).

To znamená, že nelze, aby lékař vykonával výše definovanou závislou práci (např. i během ÚPS) pro svého zaměstnavatele mimo pracovní poměr nebo mimo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy např. na základě smlouvy o dílo, příkazní smlouvy atd.

Tedy obecně nelze fakticky vykonávat závislou práci na základě živnostenského oprávnění nebo na základě registrace poskytovatele zdravotních služeb (svobodné povolání lékaře), namísto sjednání pracovněprávního vztahu na tuto závislou práci. Proto problematika zákazu švarcsystému se může týkat soukromoprávního vztahu zaměstnanců a lékařů. Na druhou stranu, pokud činnosti, které

vykonává lékař v obchodněprávních vztazích, nejsou závislou prací, pak se nemůže jednat o nelegální práci podle výše uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti.

Zajímavý a ve zdravotnictví je i aktuální případný souběh pracovního poměru s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, např. z důvodu obsazenosti ÚPS. Podle ustanovení § 74 zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů **především** zaměstnanci v pracovním poměru. To znamená, že zaměstnanec by měl u jednoho zaměstnavatele vykonávat závislou práci v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být mezi shodnými účastníky sjednávány pouze na výkon pracovních činností menšího rozsahu, které nejsou běžnou činností související se zajištěním předmětu činnosti či podnikání zaměstnavatele, a které jsou ve vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti či podnikání zaměstnavatele<sup>3</sup>.

Proto, pokud lékař vykonává během ÚPS fakticky pouze stejné činnosti jako během pracovní doby, pak by na tyto zcela stejné činnosti vykonávané během ÚPS nemělo docházet k uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z nejrůznějších důvodů. Na výkon těchto stejných činností během ÚPS by se měl vztahovat pracovní poměr, tedy veškerá úprava pracovního poměru.

Pokud lékař vykonává během ÚPS fakticky jiné činnosti, které jsou ve vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti či podnikání zaměstnavatele, respektive, které nejsou běžnou činností lékaře, pak je možné na tyto jiné činnosti vykonávané během ÚPS uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Na závěr jen upozorňuji na případnou neplatnost právního úkonu podle zákoníku práce (§19 písm. d) a e) zákoníku práce), který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace atd.), nebo který odporuje dobrým mravům.

JUDr. MUDr. Jan Skácel

[www.akdpp.cz](http://www.akdpp.cz)

1 Nález Ústavního soudu I. ÚS 2785/08 ze dne 13. 9. 2011, nález Ústavního soudu I. ÚS 2304/11 ze dne 14. 9. 2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2011, sp. zn. 25 Cdo 3507/2008 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2011, sp. zn. 25 Cdo 3047/2008

2 Ustanovení §§2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“

3 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 (R30/2006)



DISKUSE