Zákoník práce s postmarketingovými studiemi nepočítá

Publikováno dne: 28.7.2008, Zdroj: Zdravotnické noviny

Advokát specializující se na pracovněprávní otázky JUDr. Dominik Brůha považuje souběh činností u lékaře-zaměstnance, v jehož pracovní náplni je léčebná činnost a současně je formou dohody o provedení práce honorován farmaceutickou firmou za administraci postmarketingové studie (PMS), z pohledu zákoníku práce (ZP) za problematický.

*** Je tento souběh činností v souladu se zákoníkem práce?**

Lékař, obdobně jako každý zaměstnanec v pracovním poměru, má ve smyslu § 38 ZP právní povinnost vykonávat práci osobně, „podle pracovní smlouvy“. Podle § 301 ZP má mimo jiné povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací. Lékař v pracovním poměru má tedy vykonávat pouze a jen činnost lékaře, nikoli již práce nad rámec druhu práce „lékař“. Lze důvodně předpokládat, že administrace PMS rozhodně nepatří mezi obvyklé činnosti lékařů.

Pokud je administrace PMS vykonávána, a to dokonce na separátní dohodu o provedení práce, pak nepochybně nelze tuto činnost vykazovat v rámci pracovního úvazku lékaře a vykonávat ji v běžné pracovní směně. Naopak, každá činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce je samostatný pracovněprávní vztah (odlišný od pracovního poměru), který se také samostatně odměňuje.

Tento další vztah, respektive činnost s ním spojená, proto musí být vykonávána mimo rámec pracovního poměru lékaře. Jestliže za souběh činností v rámci jednoho a téhož časového úseku („dvojí“ práce v téže směně) pobírá lékař dvě odměny (jednu z titulu pracovního poměru a druhou z titulu dohody o provedení práce), pak jde o rozpor s pracovněprávními předpisy a lze předpokládat, že zaměstnavateli je působena škoda (neboť není plně využívána pracovní doba pro výkon lékařské činnosti), respektive na straně lékaře vzniká bezdůvodné obohacení.

*** Je lékař povinen informovat zaměstnavatele o provádění PMS?**

Paragraf 304 ZP umožňuje zaměstnancům zabývat se vedle svého zaměstnání (vykonávaného v pracovněprávním vztahu) výdělečnou činností, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. V případě administrace PMS se vzhledem k okolnostem nemusí nutně jednat o výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Ten je zpravidla uveden ve zřizovací listině příspěvkové nemocnice nebo v předmětu činnosti nemocnice ve formě a. s. nebo s. r. o. jako poskytování jednotlivých druhů zdravotní péče, což není totéž jako administrace PMS. Pokud by tedy lékař prováděl administraci PMS ve svém volném mimopracovním čase a nevyužíval žádným způsobem informace a prostředky zaměstnavatele, dovozuji, že k tomu nutně nepotřebuje předchozí písemný souhlas zaměstnavatele, i když v tomto případě zjevně nejde o výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární ani umělecké činnosti.

Naproti tomu za situace, kdy by lékař prováděl administraci PMS ve svém pracovním čase (to jest v rámci běžné směny) a využíval by při tom informace a prostředky zaměstnavatele (včetně například citlivých údajů ze zdravotnické dokumentace) ve prospěch jiných osob, než je zaměstnavatel, pak zjevně porušuje § 301 ZP, neboť jedná v příkrém rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a současně nelze vyloučit porušení specifických právních povinností zdravotnických pracovníků (viz § 55 zákona č. 20/1966 Sb. - např. povinnost mlčenlivosti).

*** Mění se administrací PMS náplň práce lékaře tak, aby bylo nutné ji specifikovat v pracovní smlouvě?**

Pokud by lékař prováděl administraci PMS ve svém pracovním čase (tj. v rámci běžné směny), a to nikoli pro třetí osobu, ale přímo pro zaměstnavatele, pak by skutečně mělo dojít k příslušnému upřesnění, rozšíření druhu práce v pracovní smlouvě, respektive alespoň k úpravě pracovní náplně daného lékaře (viz § 40 a § 37 ZP).

*** Je povinností zaměstnavatele evidovat PMS prováděné lékaři zaměstnanci?**

Pokud je administrace PMS prováděna lékařem pro třetí osobu, odlišnou od zaměstnavatele, zaměstnavatel by ji v rámci stanovené pracovní doby daného lékaře vůbec neměl umožnit. Výjimkou by mohl být jen případ, kdy sám zaměstnavatel sjedná se třetí osobou příslušnou obchodní nebo jinou smlouvu, která mu bude poskytovat určité protiplnění, a vedle této obchodní smlouvy umožní jednotlivým lékařům navázat separátní dohody o provedení práce, které nebudou odporovat příslušné obchodní smlouvě ani oprávněným zájmům zaměstnavatele.

Toto řešení je ovšem značně komplikované. Pokud by však byla administrace PMS prováděna lékařem přímo pro jeho zaměstnavatele, pak se tato činnost bude posuzovat stejně jako každá jiná činnost a zaměstnavatel má stejné povinnosti jako u jiných pracovněprávních vztahů, včetně povinnosti přidělovat práci a kontrolovat plnění pracovních povinností prostřednictvím vedoucích pracovníků a tak dále. Evidence pracovní doby odpracované v rámci administrace studií je v povinnostech zaměstnavatele rovněž zahrnuta.

*** Jakému postihu se lékař při realizaci PMS a její kolizi se ZP vystavuje?**

Pokud by lékař realizoval administraci PMS způsobem, který odporuje pracovněprávním předpisům (některé případy viz výše), vystavuje se riziku pracovněprávní sankce v podobě upozornění na porušení pracovní kázně, odebrání nadtarifní složky platu nebo mzdy nebo jejich části, v krajních případech riziku výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.

(izd)

