

# Výkladová stanoviska AKV (XXXII.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

## 1. NAŘÍZENÍ PRÁCE NA DÁLKU A ÚHRADA NÁKLADŮ

- Dle ustanovení § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), **je zaměstnavatel oprávněn písemně nařídit zaměstnanci práci na dálku** v případě, že **tak stanoví opatření orgánu veřejné moci** podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že **místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé**. V této souvislosti je zaměstnanec povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.
- Pokud budou výše popsané podmínky splněny a **zaměstnanec bude konat práci na dálku z nařízení zaměstnavatele**, přísluší mu v takovém případě **paušální náhrada nákladů** dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. b) ZP, nebo jen „teoretická“ **náhrada prokázaných nákladů** dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. a) ZP?

### Stanovisko

- **Samotný fakt, že zaměstnanec bude konat práci na dálku** nikoliv na základě písemné dohody se zaměstnavatelem dle ustanovení § 317 odst. 1 ZP, ale **z nařízení zaměstnavatele** za podmínek uvedených ve třetím odstavci téhož paragrafu, **nezakládá automaticky právo zaměstnance na poskytování paušální částky** k úhradě nákladů, které mu při výkonu takové práce vzniknou. Podle Kolegia se i v tomto případě uplatní obecný princip dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. a) ZP, totiž že **zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku, které prokázal**.
- Kompenzace ve formě paušální částky přísluší zaměstnanci v pracovním poměru jen tehdy, pokud její poskytování bylo ve smyslu ustanovení § 190a odst. 3 ZP **písemně sjednáno (v kolektivní smlouvě, v jiné dohodě s odborovou organizací nebo v dohodě se zaměstnancem samotným) nebo stanoveno vnitřním předpisem**. Zaměstnanci konajícímu práci na dálku na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení

práce (dále též „dohodář“) je možné náhradu takových nákladů poskytovat dle ustanovení § 190a odst. 7 ZP jen v případě, že s ním takové právo zaměstnavatel sjednal.

- V této souvislosti má Kolegium potřebu poukázat na **problematickost samotné možnosti zaměstnavatele nařídit zaměstnanci práci na dálku**, byť na základě opatření orgánu veřejné moci dle zvláštního právního předpisu a v mimořádných případech. Kromě toho, že takové oprávnění nabourává smluvní povahu pracovního vztahu co do místa výkonu práce, zaměstnavatel stejně nemá **žádnou kontrolní pravomoc** ke zjištění, zdali zaměstnanec skutečně disponuje, či nedisponuje místem způsobilým k výkonu práce na dálku. Způsobilost konkrétního místa k výkonu práce na dálku je navíc ovlivněna **nejen technickými parametry, ale promítá se do ní též uspořádání mezilidských vztahů zaměstnance**. V úvahu nepřichází ani žádné „potrestání“ zaměstnance za to, že případnou způsobilost k výkonu práce na dálku vyhodnotil nesprávně (ledaže by šlo o zaviněné porušení povinnosti, což bude v praxi velmi obtížné prokázat). S ohledem na výše uvedené se proto Kolegium domnívá, že **by právní úprava měla být dopracována**.

## 2. ZRUŠENÍ ZÁVAZKU Z DOHODY O PRÁCI NA DÁLKU

- Dle ustanovení § 317 odst. 2 ZP **lze závazek z dohody o práci na dálku rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět** z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda i výpověď musejí být písemné.
- **Je možné se zaměstnancem sjednat i jiný způsob rozvázání dohody o práci na dálku**, třeba možnost zaměstnavatele **okamžitě zrušit** dohodu o práci na dálku (např. pro případ, že zaměstnanec závažným způsobem poruší své povinnosti)?

### Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **to možné není**. S ohledem na závažnost sjednaného závazku spočívajícího ve výkonu

práce na dálku a podmínek s ní spojených nelze připustit, aby dalšími způsoby rozvázání dohody o práci na dálku byla **popřena pravidla, která zákon stanoví v souvislosti s písemnou výpovědí dohody o práci na dálku**, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany zaměstnance. Smluvním stranám dohody o práci na dálku je v ustanovení § 317 odst. 2 ZP umožněno **modifikovat délku výpovědní doby** (např. ji zkrátit pod zákonem stanovenou délkou 15 dnů, ale tak, aby plnila pořad ještě svůj účel, tj. druhá strana se mohla připravit na změnu pracovních podmínek co do místa, z něhož je práce konána), **její délka musí být ale i po změně stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Okamžité zrušení dohody o práci na dálku, byť podmíněné naplněním sjednaného důvodu, tuto rovnováhu narušuje.**

- Výše uvedené nemění niče na tom, že součástí dohody o práci na dálku může být ujednání, na jehož základě **je zaměstnavatel v rámci své dispozice s pracovní silou zaměstnance oprávněn požadovat po něm opět výkon práce na pracovišti zaměstnavatele.** Realizace tohoto práva nevede sama o sobě ke zrušení dohody o práci na dálku (ta nadále existuje), navíc zaměstnavatel by měl tohoto práva využívat **jen v ospravedlnitelných případech a v míře, která je odůvodněná a které nepovede ve svém důsledku k vyprázdnění závazku z předmětné dohody o práci na dálku.**
- Nad rámec výše popsaného Kolegium dodává, že právní úpravu rozvázání dohody o práci na dálku písemnou výpovědí dle ustanovení § 317 odst. 2 ZP **lze použít také na dohody, které byly mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřeny za účelem výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, ještě před nabytím účinnosti novely zákoníku práce ke dni 1. 10. 2023**, a to bez ohledu na to, zda byly tyto dohody uzavřeny samostatně, anebo rovnou vtěleny do textu pracovní smlouvy (případně dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti). Taková dohoda **je tedy vypověditelná dle ustanovení § 317 odst. 2 ZP, ledaže by z jejího textu jednoznačně vyplynula shodná vůle stran na tom, že tuto dohodu (o práci na dálku) vypovědět nelze.**
- To, že strany v dohodě uzavřené před 1. 10. 2023 **vypověditelnost neupravily, přitom samo o sobě neznamená, že dohoda byla uzavřena jako nevypověditelná.** Při absenci jakéhokoliv ujednání stran o vypověditelnosti dohody bude výpovědní doba dle ustanovení § 317 odst. 2 ZP činit 15 dní a poběží ode dne doručení výpovědi. Pokud strany vypověditelnost upravily odlišným způsobem, bude se takto postupovat, je-li to v souladu s ustanovením § 317 odst. 2 ZP (např. strany sjednaly, že výpovědní doba činí 10 dní). Pokud by však např. výpovědní doba byla pro každou ze stran **sjednána v odlišné**

**délce**, což do 30. 9. 2023 zákon nezakazoval, **je namíste dohodu (o práci na dálku) v tomto směru revidovat, neboť takové ujednání odporuje ustanovení § 317 odst. 2 ZP.** Stejně tak platí, že pokud bylo dříve sjednáno, že lze dohodu o práci na dálku okamžitě zrušit, což stávající právní úpravě dle názoru Kolegia odporuje (viz výše), **od 1. 10. 2023 již není možné podle tohoto ujednání postupovat.**

### 3. SOUHLAS ZAMĚSTNANCE S DORUČOVÁNÍM PÍSEMNOSTÍ PROSTŘEDNICTVÍM SÍTĚ NEBO SLUŽBY ELEKTRONICKÝCH KOMUNIKACÍ

- Jedním z možných způsobů doručení písemností zaměstnanci uvedených v ustanovení § 334 ZP je **doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.** Jak vyplývá z ustanovení § 335 odst. 1 ZP, podmínkou úspěšného doručení písemnosti tímto způsobem je, že **zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení**, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením takového souhlasu **je přitom zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti tímto způsobem** včetně zákonné lhůty podle odstavce 3 téhož ustanovení zákona. Zaměstnanec může svůj souhlas **písemně odvolat.**
- Musí být samostatné písemné prohlášení zaměstnance obsahující souhlas s doručováním písemnosti elektronickou cestou **zásadně v listinné podobě, či je postačí udělit i elektronicky, např. e-mailem či v interním IT systému zaměstnavatele?** Může být toto písemné prohlášení rovněž **součástí poučení zaměstnance** o podmínkách takového způsobu doručování ve smyslu ustanovení § 335 ZP (**na jednom a tomtéž dokumentu**), nebo nutno chápat jeho samostatnost tak, že taková varianta nepřichází v úvahu?

#### Stanovisko

- **Písemná forma samostatného prohlášení zaměstnance**, kterým vyjadřuje souhlas s doručováním písemností ze strany zaměstnavatele prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, **bude zachována i v případě, že se tak stane elektronickou cestou.** Protože jde o právní jednání, musejí být splněny požadavky obsažené v ustanovení § 562 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), tj. zaměstnanec **musí zvolit takový technický prostředek, který umožní zachycení obsahu jeho prohlášení**

a dojde k jeho určení jako jednající osoby. K platnosti prohlášení zaměstnance se dle ustanovení § 561 odst. 1 OZ vyžaduje jeho **podpis**. Je v zájmu zaměstnavatele, aby si v případě elektronicky vyjádřeného souhlasu zaměstnance **ověřil, že zmíněné podmínky byly splněny**.

- **Není vyloučeno, ba to lze jen doporučit, aby písemné prohlášení zaměstnance ve výše uvedeném smyslu bylo součástí stejného dokumentu, kterým zaměstnavatel plní svoji informační povinnost dle ustanovení § 335 odst. 1 ZP a jehož prostřednictvím dostává zaměstnanec podstatné informace o tom, co doručování písemností elektronickou cestou obnáší.** Informační povinnost zaměstnavatele a písemné prohlášení zaměstnance spolu totiž úzce souvisí a svým podpisem na jednom dokumentu **dává zaměstnanec jasně najevo, že jeho rozhodnutí souhlasit s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací předcházelo podání požadovaných informací ze strany zaměstnavatele**, jak to vyžaduje právní úprava. Ze zákonného požadavku na samostatnost prohlášení zaměstnance dle názoru Kolegia vyplývá, že takové prohlášení **nesmí být součástí jiných dokumentů** (typicky pracovní smlouvy), kdy by realizace prohlášení zaměstnance byla spojena s podpisem tohoto dokumentu.

#### 4. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTI ZAMĚSTNANCI DO „NESPRÁVNÉ“ DATOVÉ SCHRÁNKY

- Doručovat zaměstnanci písemnosti může zaměstnavatel též **prostřednictvím datové schránky** dle ustanovení § 335a ZP. Není vyloučeno, že zaměstnanec bude disponovat jednou datovou schránkou jako fyzická osoba a další datovou schránkou jako podnikající fyzická osoba nebo bude mít datovou schránku zřízenou pouze jako podnikající fyzická osoba. **Nastanou účinky doručení, pokud zaměstnavatel pošle písemnost zaměstnanci do datové schránky, kterou má zřízenou jako podnikající fyzická osoba?**

##### Stanovisko

- Kolegium má za to, že nemá-li zaměstnavatel od zaměstnance dopředu jednoznačně odsouhlaseno, že mu může písemnosti dle ustanovení § 334 ZP doručovat prostřednictvím datové schránky podnikající fyzické osoby, **měl by se takovému postupu raději vyhnout, protože hrozí riziko, že účinky doručení písemnosti bohužel nenastanou.**
- Obecně platí, že disponuje-li fyzická osoba více datovými schránkami, je třeba jí doručovat písemnosti **do té**

**datové schránky, která odpovídá povaze doručované písemnosti. V případě písemností dle ZP jde přitom o datovou schránku fyzické osoby.** Ve svém stanovisku ze dne 5. 1. 2017, sp. zn. PlsN 1/2015, dospělo plénum Nejvyššího soudu k závěru, že účinky doručení písemností nastanou však i jejím doručením do jiné („nepříslušné“) datové schránky téže fyzické osoby, **pokud se do ní tato fyzická osoba skutečně přihlásí** (neuplatní se fikce doručení uplynutím příslušné lhůty). Nutno ale vzít v potaz, že v daném případě se Nejvyšší soud vyjadřoval k doručení písemnosti ze strany soudu, tj. písemnosti veřejnoprávní povahy. **Pracovněprávní vztah je vztahem soukromého práva** a navíc právní úprava doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci prostřednictvím datové schránky počítá v ustanovení § 335a ZP s variantou, že si zaměstnanec dle ustanovení § 18a odst. 1 zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů, **datovou schránku pro příjem takových datových zpráv případně zneprístupní** (fakticky znemožní, aby mu zaměstnavatel mohl tímto způsobem písemnosti vůbec doručovat). **Podnikající fyzické osobě zákon stejnou možnost naopak nedává.**

#### 5. POSKYTOVÁNÍ KOMPENZACE (PŘÍPLATKŮ) K ODMĚNĚ Z DOHODY

- Novelou ZP s účinností od 1. 10. 2023 bylo ustanovení § 138 o odměně z dohody doplněno o větu následujícího znění: **„Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“** Znamená to, že také dohodáři **přísluší kompenzace spojená se svátkem** (ať už v tento den práci koná, anebo mu z důvodu svátku směna „odpadá“ a má tzv. placený svátek), **příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a v neděli.**
- Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení ZP stejně jako ze soudní judikatury (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018), **odměna z dohody má smluvní povahu a zaměstnavatel ji nemůže určit jednostranně.** Vztahuje se smluvní povaha odměny z dohody též na poskytování kompenzace a příplatků ve smyslu ustanovení § 115 až § 118 ZP a **je třeba podmínky jejich poskytování a jejich výši s dohodářem sjednat, protože jde o součást odměny z dohody?**

##### Stanovisko

- Dle názoru Kolegia nic takového není potřeba a **zaměstnavatel nemusí podmínky poskytování nebo výši**

**kompenzace spojené se svátkem nebo příslušných příplatků se zaměstnancem sjednávat.** Poskytování zmíněné kompenzace a příplatků vyplývá přímo ze zákoníku práce, případně kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele, aniž by bylo nutné sjednat se zaměstnancem jejich konkrétní výši, či v rámci příslušné dohody formálně odkazovat na příslušnou právní úpravu v zákoně, vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě. **Pro tento závěr svědčí jazykový výklad, jakož i výklad zohledňující smysl a účel nově vložené právní úpravy, z níž je zřejmé, že novela ustanovení § 138 ZP založila dohodářům právo na uvedenou kompenzaci a příplatky ze zákona (stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru), aniž by nutila smluvní strany takové právo sjednávat.**

- Požadavek na sjednání podmínek a výše kompenzace spojené se svátkem nebo příslušných příplatků **by vedl v praxi k absurdním důsledkům a vyvolal řadu problematických otázek.** Vznikne dohodáři právo např. na příplatek za noční práci, když ke sjednání jeho výše mezi smluvními stranami vůbec nedošlo? Lze na odměňování takového zaměstnance v tzv. mzdové sféře vztáhnout ujednání o výši např. příplatku za práci v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, tedy nikoliv individuální dohodou se zaměstnancem? I z těchto důvodů **je nutno závěr o výhradně smluvní povaze předmětných plnění odmítnout.**
- Poskytování kompenzace spojené se svátkem nebo příslušných příplatků nemusí mít smluvní základ, protože jde o právo vyplývající ze zákona, jak lze dovodit dle názoru Kolegia rovněž z toho, že stejnou novelou došlo ke změnám v ustanoveních § 13 odst. 1 písm. m) a § 26 odst. 1 písm. m) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tj. **ve vymezení skutkové podstaty přestupku na úseku odměňování zaměstnanců.** Nově je formulována tak, že přestupku se zaměstnavatel dopustí, pokud „neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku **ve výši a za podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr**“. Důvodová zpráva k návrhu novely k tomu přitom uvádí, že k rozšíření skutkové podstaty přistoupil zákonodárce proto, **aby její znění „pokrývalo i porušení nových povinností vztahujících se k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě § 138 zákoníku práce“**, jelikož dosavadní znění hovořilo „pouze o odměně za vykonanou práci podle sjednané dohody, ale oproti skutkovým podstatám vztahujícím se k pracovnímu či služebnímu poměru není ve skutkové podstatě postiženo porušení povinností vyplývajících z nového § 138 zákoníku práce“.

## 6. PROKÁZÁNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI V PODOBĚ VYŠETŘENÍ NEBO OŠETŘENÍ ZAMĚSTNANCE VE ZDRAVOTNICKÉM ZAŘÍZENÍ

- Dle ustanovení § 206 odst. 2 ZP **je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci na své straně.** Ke splnění této povinnosti jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci **potřebnou součinnost.**
- V praxi je běžné, že překážku v práci v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení prokazuje zaměstnanec zpravidla **na předepsaném formuláři vyhotoveném zaměstnavatelem a označovaném jako tzv. propustka.** Kolegium bylo konfrontováno s případem, kdy zaměstnavatel vyžaduje, aby na jím předepsaném formuláři tzv. propustky **prokázal zaměstnanec v součinnosti s ošetřujícím lékařem mj. čas, na který byl k vyšetření nebo ošetření objednan, skutečný čas vyšetření nebo ošetření a skutečnost, zda má uvedený lékař smlouvu se zdravotní pojišťovnou, u které je zaměstnanec pojištěn.** Je ošetřující lékař povinen takové údaje zaměstnanci potvrdit? Nelze požadavek zaměstnavatele považovat vůči zaměstnanci nebo ošetřujícímu lékaři **za šikanózní?**

### Stanovisko

- Dle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu,** bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (pro takové zdravotnické zařízení používá právní předpis zkratku „**nejbližší zdravotnické zařízení**“), pokud vyšetření nebo ošetření **nebylo možné provést mimo pracovní dobu.** Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno **v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení,** přísluší sice zaměstnanci za tímto účelem **pracovní volno na celou nezbytně nutnou dobu, ale náhrady mzdy nebo platu se mu dostává nejvýše za dobu, kterou by potřeboval k vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.**
- Z výše uvedeného vyplývá, že povinnost zaměstnance prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci na své straně v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení slouží k tomu, aby měl zaměstnavatel

**možnost ověřit si splnění podmínek pro vznik překážky v práci** (vyšetření nebo ošetření nebylo možné absolvovat mimo pracovní dobu zaměstnance), aby zaměstnanci **omluvil v nezbytně nutném rozsahu jeho absenci v zaměstnání** (poskytl mu odpovídající pracovní volno) a konečně aby měl **podklad pro zúčtování náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku** (v rozsahu podle toho, jestli jde, či nejde o nejbližší zdravotnické zařízení).

- Je nepochybné, že základním údajem, který musí být v tzv. propustce obsažen a bez kterého nelze s jistotou o překážce v práci vůbec hovořit, je **doba samotného vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení**. Tu by měl ošetřující lékař v rámci součinnosti poskytované zaměstnanci zahrnout do zmíněného dokumentu především. Do nezbytně nutné doby pracovního volna spadá nicméně i **doba, po kterou zaměstnanec na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení čeká**. Trvá-li tato doba déle (mnohdy není a nemůže být dodržen ani čas, na který je zaměstnanec k vyšetření nebo ošetření objednan) a na straně zaměstnavatele může po předložení tzv. propustky vzniknout oprávněná pochybnost právě o délce jejího trvání, je v zájmu zaměstnance, aby požadoval po ošetřujícím lékaři **písemné stvrzení i této doby**.
- Co se týče údaje o tom, **zda-li má zdravotnické zařízení (příslušný lékař) smlouvu se zdravotní pojišťovnou, u které je zaměstnanec pojištěn**, dle vyjádření Ministerstva zdravotnictví z roku 2017 se takový parametr

jeví jako nesmyslný, a dokonce ho lze prý považovat „za krácení práv zaměstnance“, neboť řada zdravotních výkonů je prováděna na základě indikace k tomu příslušným zdravotnickým pracovníkem, které nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění, **pacient nemá povinnost zdravotní služby čerpat u smluvního poskytovatele** (zdravotní služby hrazené z veřejného zdravotního pojištění), a naopak má **právo volby poskytovatele zdravotních služeb**, tedy i volby nesmluvního poskytovatele, s tím, že indikované zdravotní služby (jejich poskytnutí vyžaduje jeho zdravotní stav) si **hradí z vlastních prostředků**.

- Dle názoru Kolegia nelze nicméně přehlédnout, že stávající platná právní úprava **používá zmíněný parametr k rozlišení mezi nejbližším a jiným zdravotnickým zařízením pro účely poskytnutí náhrady mzdy nebo platu** a že zaměstnanec sám může mít právě z finančních důvodů zájem navštívit raději zdravotnické zařízení, které je dále od jeho bydliště nebo pracoviště, ale má smlouvu se zdravotní pojišťovnou, u které je pojištěn, než zdravotnické zařízení, které je co do vzdálenosti od bydliště nebo pracoviště zaměstnance sice blíže, ale **v němž by musel za poskytnutí zdravotních služeb zaplatit**. Kolegium má ale za to, že požadavek zaměstnavatele na uvedení tohoto údaje na tzv. propustce **by neměl být automatický, a zaměstnavatel by ho měl se zaměstnancem řešit ad hoc**, tím spíše, že zaměstnanec bude teprve v návaznosti na pochybnost zaměstnavatele o nejbližším zdravotnickém zařízení prokazovat důvod, proč se nechal vyšetřit nebo ošetřit jinde. ■

## KNIŽNÍ TIP

### Pracovní právo ve víru změn

Jan Pichrt, Jakub Tomšej a kolektiv

Pracovněprávní vztahy a právní vztahy s nimi úzce související se téměř každý rok musí adaptovat na změny právní úpravy. Rok 2023 patřil v tomto ohledu k těm náročnějším.

Autoři knihy se snaží přiblížit celou šíři změn proběhlých v uplynulém roce. Na prvním místě si všímají zejména novely zákoníku práce č. 281/2023 Sb., která do českého právního řádu transponovala směrnice o sladování pracovního a rodinného života a o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a nadto zasáhla i další významné instituty, jako je práce na dálku a doručování. Tradičně autoři neopomíjejí ani důležité souvislosti s dalšími právními obory, zejména s obchodním právem nebo právem procesním.

Předkládaná publikace si klade za cíl udělat pomyslnou tečku za náročným rokem 2023, komplexně zhodnotit provedené legislativní změny a vyjádřit se k možným dalším vývojovým tendencím v oblasti pracovního práva.

**Cena: 345 Kč, 172 s., vazba brožovaná.**

**Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](https://www.obchod.wolterskluwer.cz)**