

práce a mzda

Staženo 23. 6. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Dovolená](#)

Krácení dovolené v roce 2021

21. 5. 2021



[JUDr. Petr Bukovjan](#)

Zaměstnanci může právo na dovolenou vzniknout, stejně jako o ně může přijít. To druhé platí, pokud zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou zkrátil, a to za podmínek uvedených v ustanovení [§ 223 zákona č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „[ZP](#)“). Také právní úpravy krácení dovolené se dotkla novela [zákoníku práce](#) s účinností od 1. 1. 2021. Účelem následujících řádků je poukázat na provedené změny a na některé vybrané problémy a souvislosti.

Důvod ke krácení dovolené

Dovolenou za kalendářní rok (a dodatkovou dovolenou) lze zaměstnanci krátit **už jen z důvodu neomluveného zameškání směny**. Je tomu tak proto, že překážky v práci, které se do konce minulého roku neposuzovaly pro účely dovolené jako výkon práce a vedly případně též k jejímu krácení (až na výjimky např. čerpání rodičovské dovolené nebo dočasná pracovní neschopnost zaměstnance), **se nově v omezeném rozsahu a za určitých podmínek za výkon práce považují** (viz ustanovení [§ 216 odst. 2 a 3 ZP](#)).

Základní pravidla

Co do základních pravidel se právní úprava krácení dovolené nezměnila.

Zaměstnavatelé musejí i nadále pamatovat na to, že:

- Krácení dovolené se vztahuje výhradně a jen k případu, kdy **zaměstnanec neomluveně zamešká svoji směnu**, tedy dobu rozvrženou mu zaměstnavatelem v souladu s ustanoveními [§ 81](#) a [§ 84 ZP](#). To, že se zaměstnanec bez omluvy (bez prokázání vážného důvodu) nedostaví k výkonu ať už nařízené, nebo dohodnuté **práce přesčas, zaměstnavateli právo ke krácení dovolené nezakládá**. Směna a práce přesčas se totiž pojmově navzájem vylučují.
- O právo na dovolenou může zaměstnanec jejím krácením přijít, jen pokud neomluveně zamešká **celou svoji směnu**. Kdyby šlo pouze o její část, nemůže to samo o sobě vést zaměstnavatele ke krácení dovolené. **Zaměstnavatel může ale neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn sčítat** a ke krácení dovolené přistoupit, až dosáhne neomluvená absence zaměstnance délky celé směny.
- Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí **pouze pro neomluvené zameškání směny, ke kterému došlo ve stejném kalendářním roce**. Pro směnu neomluveně zameškanou např. v roce 2022 lze proto krátit zaměstnanci jen dovolenou za rok 2022, nikoliv nevyčerpanou dovolenou převedenou z roku 2021. Stejně tak nesmí zaměstnavatel pro krácení dovolené za rok 2022 využít neomluveného zameškání směny, kterého se zaměstnanec dopustil ještě v roce 2021.
- Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, **musí být i přes provedené krácení poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů** (samozřejmě za předpokladu, že mu na ni vznikne právo). Tuto minimální délku dovolené není pak již možné krátit. Nebude-li však splněna podmínka trvání pracovního poměru po dobu celého kalendářního roku (např. proto, že zaměstnavatel pracovní poměr pro porušení „pracovní kázně“ spočívající právě v neomluveném zameškání směny či směn rozváže – viz dále), **lze dovolenou zkrátit v celém rozsahu** a může se klidně stát, že zaměstnanci v důsledku krácení ze strany zaměstnavatele nezůstane z dovolené za daný kalendářní rok vůbec nic.

Rozsah krácení dovolené

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2020 mohl zaměstnavatel krátit zaměstnanci dovolenou o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Po novele [zákoníku práce](#) může zaměstnavatel ke krácení dovolené přistoupit dle ustanovení [§ 223 odst. 1 ZP](#) **nejvýše v počtu neomluveně zameškaných hodin, tj. může krátit o počet hodin odpovídajících neomluveně zameškané směně**. Záleží na zaměstnavateli, jestli možnost krácení dovolené využije, a pokud ano, jestli tak učiní až v tomto maximálním rozsahu.

Změna v rozsahu krácení dovolené ze dnů na hodiny by mohla některé zaměstnavatele svádět k nesprávnému výkladu, že se otevřela možnost zkrátit ji **pro jakkoliv dlouhé neomluvené zameškání části směny**. Např. že když zaměstnanec nesplní svoji povinnost dle ustanovení [§ 81 odst. 3 ZP](#) a práci začne konat bez omluvitelného důvodu až 2 hodiny po začátku směny, lze mu již za tyto 2 hodiny krátit ve stejném rozsahu dovolenou. Znovu je třeba připomenout, že v tomto se právní úprava nezměnila a že **krácení dovolené přichází v úvahu, jen když zaměstnanec neomluveně zameškal (minimálně) celou svoji směnu**. Ať už byla celá rovnou, nebo k její délce dospěl zaměstnavatel součtem neomluvených kratších částí různých směn.

PŘÍKLAD Č. 1:

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, ve směnách dlouhých 8 hodin. **V průběhu kalendářního roku neomluveně zameškal 4 hodiny z jedné směny a 2 hodiny z druhé směny**. Zaměstnavatel nemůže zatím přistoupit ke krácení jeho dovolené. Takový postup bude možný, pokud zaměstnanec do konce kalendářního roku bez omluvy zamešká **minimálně ještě 2 hodiny z některé své další směny**. Teprve pak by součet kratších neomluvených částí směny činil celkem **8 hodin** (4 + 2 + 2) a **nejvýše o takový počet hodin bude moci zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou zkrátit**.

Rozdílně dlouhé směny

Ačkoliv tento výkladový problém mohl nastat i za předchozí právní úpravy, se změnou koncepce dovolené ze dnů na hodiny se svým způsobem zvýraznil. Jde o odpověď na otázku, **jak přistoupit ke krácení dovolené u zaměstnance s rozdílně dlouhými směnami, pokud z každé z takových směn neomluveně zamešká jen část.** Jak bylo uvedeno výše, v takovém případě přichází krácení dovolené v úvahu jen tehdy, pokud by součet těchto kratších částí dosáhl délky celé směny zaměstnance. Ovšem **které a proč?**

V úvahu přichází celá řada možných řešení, ale v odborné literatuře a praxi se objevují **především dva dále popsané přístupy.** Jejich uplatnění může vést logicky k jiným výsledkům a je na zaměstnavateli, který přístup zvolí. Jím by se pak měl ale řídit **konstantně ve všech obdobných případech.** Zaměstnanci s rozdílně dlouhými směnami lze krátit dovolenou například

- 1 ve vazbě na **nejkratší z předmětných směn,** nebo
- 2 přes **průměrnou délku částečně zameškaných směn.**

**PŘÍKLAD Č.
2:**

Pracovní dobu má zaměstnanec rozvrženou nerovnoměrně **do směn dlouhých 7 a 11 hodin.** V průběhu kalendářního roku zameškal neomluveně **0,5 hodiny ze směny v délce 11 hodin** a následně **2, 2 a 3 hodiny ze směn dlouhých 7 hodin.** V součtu tedy zameškal zaměstnanec bez omluvy **7,5 hodiny** ($0,5 + 2 + 2 + 3$) ze svých směn. Průměrná délka zameškaných směn činí **8 hodin** ($11 + 7 + 7 + 7 = 32$; $32 : 4 = 8$).

Bude-li zaměstnavatel vycházet z první varianty, ke krácení dovolené u zaměstnance může dojít, protože součet neomluveně zameškaných hodin **dosahuje délky kratší směny** (a to už jen hodinami bez omluvy zameškanými k této směně). Dovolená tak bude zaměstnanci zkrácena o **7 hodin.**

Při použití druhé varianty by zaměstnavatel krátit zaměstnanci dovolenou ještě nemohl, protože **do průměrné délky částečně zameškaných směn chybí 0,5 hodiny.** Musel by tak „počkat“ na případnou neomluvenou část další směny

zaměstnanec. Nicméně v té souvislosti by došlo zároveň buď k **prodloužení, nebo zkrácení průměrné délky částečně zameškaných směn**, to podle toho, ve které ze směn by zaměstnanec opět nedorazil bez omluvy do zaměstnání. Jako nevýhoda takového přístupu se může jevit navíc fakt, že zmíněná průměrná délka nebude často vycházet na celé hodiny, přitom ale krátit dovolenou v minutách nemá zaměstnavatel zapotřebí:

$$32 + 7 = 39; 39 : 5 = \mathbf{7,8 \text{ hodiny}}$$

(zaměstnanec by musel neomluveně zameškat ještě aspoň 0,3 hodiny ze své další 7hodinové směny, aby mu zaměstnavatel zkrátil dovolenou o 7 hodin),

$$32 + 11 = 43; 43 : 5 = \mathbf{8,6 \text{ hodiny}}$$

(zaměstnanec by musel neomluveně zameškat ještě aspoň 1,1 hodiny ze své další 11hodinové směny, aby mu zaměstnavatel zkrátil dovolenou o 8 hodin).

Jak u pružného rozvržení

Nejistota může vzniknout ohledně toho, **co pro účely krácení dovolené považovat za neomluveně zameškanou směnu u zaměstnanec s pružným rozvržením pracovní doby** ve smyslu ustanovení [§ 85 ZP](#). Takový zaměstnanec je totiž povinen být na pracovišti **pouze v základní pracovní době** a sám si pak volí zpravidla začátek a konec své pracovní doby v rámci jejích volitelných úseků (s tím, že délka směny nesmí ani v tomto případě přesáhnout 12 hodin).

Nabízí se krátit zaměstnanci dovolenou až v případě, že bez omluvy zamešká **počet hodin odpovídající průměrné délce směny**. O ní se ale [zákoník práce](#) zmiňuje v ustanovení § 97 odst. 4 v souvislosti s posouzením toho, co se při překážkách v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnanec posuzuje jako výkon práce a započítává do odpracované doby. Obstojí proto výklad, který délku neomluveně zameškané směny, a tedy možnost krácení dovolené zaměstnavatelem spojuje **toliko se základní pracovní dobou**. V této (a pouze v této) době je totiž zaměstnanec povinen být na pracovišti a k ní se váže možnost označit jeho absenci jako neomluvenou.

Může se stát, že ve vyrovnávacím období stanoveném zaměstnavatelem pro pružné rozvržení pracovní doby zaměstnanec v rozporu s ustanovením [§ 85 odst. 4 ZP](#) **nenaplní v průměru svoji týdenní pracovní dobu** (neodpracuje počet hodin, který má ve vyrovnávacím období odpracovat). Pokud z okolností vyplyne, že **jde o důsledek přístupu zaměstnance k volitelným úsekům pracovní doby** a že si naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období zaviněně „nepohlídal“, lze to označit za porušení povinností vyplývajících zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (porušení „pracovní kázně“). **Není možné ale současně říci, že by šlo z jeho strany o neomluvené zameškání směny, tím spíše, že chováním zaměstnance nebyla nijak dotčena základní pracovní doba** (viz výše). Chybějící hodiny tak nejsou pro zaměstnavatele použitelné pro účely krácení dovolené.

Pokud by zaměstnavatel v rámci jednoho týdne stanovil **pro různé dny jinou délku základní pracovní doby** (typicky je tomu v úředních dnech u územních samosprávných celků), bude postupovat tak, jako by šlo o zaměstnance s různě dlouhými směnami (viz výše).

**PŘÍKLAD Č.
3:**

Zaměstnanec pracuje v pružném rozvržení pracovní doby. **Základní pracovní dobu stanovil zaměstnavatel od 8.30 hodin do 14.00 hodin**, volitelné úseky pak na dobu od 6.00 hodin do 8.30 hodin a od 14.00 hodin do 19.00 hodin. Současně nastavil pravidlo, že v době mezi 12.00 hodin a 13.00 hodin musí zaměstnanec podle svého uvážení, vždy však nejpozději po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce, čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut.

Zaměstnanec nedorazil jednoho dne do zaměstnání, aniž by předem, nebo dodatečně svoji absenci omluvil. **Zaměstnavatel mu může krátit dovolenou o 5 hodin**, což odpovídá délce základní pracovní doby po odečtení předpokládané přestávky v práci na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nezapočítává.

Nejde jen o krácení

Na první pohled by se mohlo zdát, že krácení dovolené po novele [zákoníku práce](#) zasahuje do práva zaměstnance na dovolenou stejně nebo méně než doposud. V řadě případů tomu tak opravdu je, zejména pak u zaměstnavatelů, kteří do konce loňského roku využívali varianty maximálního možného krácení o 3 dny dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu. Leč u **zaměstnavatele, který přistupoval ke krácení dovolené v poměru 1 : 1**, tj. krátil 1 den dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu, **může být nově právo zaměstnance na dovolenou v důsledku neomluveně zameškané směny nebo směn menší než v minulosti**. Je to dáno jinou konstrukcí vzniku práva na dovolenou, a to ve vazbě na celkový počet hodin odpracovaných zaměstnancem v příslušném kalendářním roce.

**PŘÍKLAD Č.
4:**

Zaměstnanec sjednal se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu v délce 30 hodin. Tuto pracovní dobu mu zaměstnavatel rozvrhl **do pětidenního pracovního týdne od pondělí do pátku a směn dlouhých 6 hodin**. Výměra dovolené činí u zaměstnavatele **4 týdny**. V kalendářním roce měl zaměstnanec při tomto rozvržení pracovní doby a délce směn odpracovat v rámci 261 pracovních dnů celkem **1 566 hodin** (261 x 6). Tím by splnil podmínky pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok v délce **120 hodin** (4 x 30).

Zaměstnanec nicméně v kalendářním roce **zameškal bez omluvy 7 směn**. Zaměstnavatel využil svého práva a zaměstnanci krátil dovolenou **o 42 hodin** (7 x 6). Právo zaměstnance na dovolenou nebude ale v daném případě představovat 78 hodin (120 - 42). **Vedle krácení ho ovlivní i samotná neomluvená absence**, protože celkový počet odpracovaných hodin se kvůli tomu sníží na **1 524 hodin** (1 566 - 42). Do tohoto počtu hodin se týdenní pracovní doba zaměstnance vejde bohužel **jen v rozsahu 50 celých násobků** (namísto původních 52), takže zaměstnanci vznikne právo toliko na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, která bude menší. Výpočet je následující:

$$1\,524 : 30 = 50,8; 50 \text{ celých násobků týdenní pracovní doby } 30 \text{ hodin}$$

$$50/52 \times 30 \times 4 \text{ nebo též } 50/52 \times 120 = 116 \text{ hodin (po zaokrouhlení na celé hodiny)}$$

nahoru)

116 - 42 = **74 hodin dovolené po provedeném krácení.**

Další souvislosti

Krácení dovolené má také svoje „**procesní**“ **náležitosti**, na které musí zaměstnavatel brát zřetel, aby byl jeho postup perfektní. V následujících řádcích bude proto upozorněno na **některé důležité souvislosti**, které platily v roce 2020 a platí i v roce letošním.

„Technika“ krácení

Může se stát, že jeden zaměstnanec zamešká neomluveně svoji směnu **v červnu** a zbývá mu třeba ještě 80 hodin dovolené, a druhému zaměstnanci se to stane **v prosinci**, přičemž dovolenou za daný kalendářní rok již vyčerpal. Pro účely krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu **nezáleží na tom, kdy přesně v průběhu kalendářního roku zaměstnanec porušil tímto způsobem své povinnosti**. Krátit dovolenou může zaměstnavatel samozřejmě oběma z nich. Rozdíl bude jen v „technickém“ provedení.

Prvnímu zaměstnanci bude zaměstnavatel krátit dovolenou **z části, která mu ještě zbývá**, a určí mu k čerpání menší počet hodin dovolené, než byl původní předpoklad. Druhý zaměstnanec bude muset dle ustanovení [§ 222 odst. 4 ZP](#) **vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy nebo platu**, jež odpovídá dovolené, kterou mu zaměstnavatel sice již určil, ale kterou mu následně v důsledku neomluvené absence zkrátil. Za tímto účelem přitom [zákoník práce](#) ve svém ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) umožňuje zaměstnavateli, aby uvedenou částku **i bez souhlasu zaměstnance srazil** z jeho mzdy (platu nebo jiných postížitelných příjmů).

V praxi postupují někteří zaměstnavatelé při uplatnění výše popsaného pravidla tak, že **vyjdou z průměrného výdělku zaměstnance v době, kdy důvod k vrácení náhrady nastal**, a podle rozsahu přečerpané dovolené spočítají „aktuální“ částku na náhradě mzdy (platu), kterou je zaměstnanec povinen vrátit a kterou mu může zaměstnavatel srazit. **Tento postup není správný.** [Zákoník práce](#) jasně stanoví, že zaměstnanec je povinen vrátit zaměstnavateli **vyplacenou náhradu mzdy nebo platu**, tedy náhradu, kterou

zaměstnavatel zaměstnanci za čerpanou dovolenou již poskytl a jejíž výše se odvíjela od průměrného výdělku zaměstnance platného v době, kdy jí byla dovolená čerpána. Zaměstnavatel proto vychází z výše náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, kterou čerpal zaměstnanec **naposledy před tím, než bylo zjištěno, že právo na ni ztratil.**

Samotná skutečnost, že zaměstnanec kvůli krácení přečerpal dovolenou, **neznamená, že doba čerpání dovolené, o kterou takto přišel, bude zpětně vnímána jinak** a bude mít i pro posouzení jeho práva na dovolenou za kalendářní rok jinou povahu. Jednoduše řečeno, tato doba se musí i přes provedené krácení považovat pro účely dovolené **pořád za výkon práce.**

Informace zaměstnanci o krácení

Je nezbytné, aby zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že **přistoupil ke krácení dovolené a v jakém rozsahu.** Zpravidla se tak děje v písemném upozornění na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení [§ 52 písm. g\) ZP](#) (v tzv. **vytýkacím dopisu**), případně v samotném **dokumentu o rozvázání pracovního poměru.** Pokud by již pracovní poměr skončil, musí si najít zaměstnavatel jiný způsob svého sdělení. V krajním případě se o krácení dovolené dozví zaměstnanec z **výplatní pásky** za příslušný kalendářní měsíc, v níž zaměstnavatelé uvádějí též údaj o právu zaměstnance na dovolenou.

Projednání s odborovou organizací

O tom, zdali zaměstnanec neomluveně zameškal svoji směnu nebo její část, **rozhoduje zaměstnavatel.** Pokud u něho ale působí odborová organizace, může tak dle ustanovení [§ 348 odst. 3 ZP](#) učinit až **po projednání s těmito zástupci zaměstnanců.** Protože jde pouze o projednání (a nikoliv o dohodu, jako tomu bylo dle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011), odlišný názor odborové organizace na uvedenou věc nebrání zaměstnavateli vyhodnotit absenci zaměstnance jako neomluvenou, a zkrátit mu kvůli ní dovolenou.

I kdyby zaměstnavatel opomněl splnit svoji povinnost a s odborovou organizací vůbec nejednal, nezachrání to zaměstnance před krácením dovolené. Dle ustanovení [§ 19 odst. 2 ZP](#) totiž platí, že **právní jednání nelze prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k projednání podle zákona nedošlo.**

Lze současně rozvázat pracovní poměr?

V laické veřejnosti je rozšířen názor, že zaměstnavatel nemůže na porušení „pracovní kázně“ v podobě neomluveně zameškané směny nebo směn **reagovat současně jak rozvázáním pracovního poměru se zaměstnancem (např. jeho okamžitým zrušením), tak krácením dovolené**, protože by to prý bylo v rozporu se zákazem „dvojitího trestání“ a zaměstnance nelze postihovat za stejné porušení jeho povinnosti více způsoby. Uvedený názor se nezakládá na pravdě a **zaměstnavateli takový postup zapovězen není**. K tomuto závěru dospěl také Nejvyšší soud, a to ve svém rozsudku ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.

Zdroje

zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce

Klíčová slova

- [krácení dovolené](#)
- [dovolená](#)
- [zákoník práce 2020](#)

Související články

[Změna a navýšení výměry dovolené](#)

21. 5. 2021 [Mgr. Bc. Michal Peškar](#)

[Okamžité zrušení pracovního poměru a krácení dovolené](#)

4. 1. 2020



[JUDr. Petr Bukovjan](#)

[Dovolená od 1. 1. 2021](#)

20. 11. 2020 [JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.](#)

[Nová právní úprava dovolené](#)

9. 10. 2020 [JUDr. Eva Dandová](#)

[Dodatková dovolená v příkladech](#)

21. 5. 2021 [JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.](#)

6
2021

práce a mzda

69. ročník | vychází od roku 1953 | www.praceamzda.cz

- Krácení dovolené v roce 2021
- Změna a navýšení výměry dovolené
- Dodatková dovolená v příkladech
- Vysílání zaměstnanců v rámci EU VI.: Portugalsko, Lotyšsko

 Wolters Kluwer

Práce a mzda 6/2021

Téma měsíce

[Krácení dovolené v roce 2021 Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Výměra dovolené](#)

17. 7. 2019 — Aktualizace 14. 1. 2021

[Určení doby čerpání dovolené zaměstnancem](#)

19. 7. 2019 — Aktualizace 27. 1. 2021

[Dovolená po mateřské dovolené](#)

19. 7. 2019 — Aktualizace 27. 1. 2021

[Převádění nevyčerpané dovolené](#)

19. 7. 2019 — Aktualizace 27. 1. 2021

[Nevyčerpaná dovolená při skončení pracovního poměru](#)

27. 12. 2018

[Dovolená za kalendářní rok](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 7. 1. 2021

[Dovolená za odpracované dny](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 14. 1. 2021

[Výkon práce pro účely dovolené](#)

17. 7. 2019 — Aktualizace 25. 1. 2021

[Dovolená při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby](#)

17. 7. 2019 — Aktualizace 27. 1. 2021

[Dovolená při změně rozvržení pracovní doby](#)

Související otázky

[Proplacení dovolené po mateřské dovolené](#)

24. 5. 2021

[Dovolená ve svátek](#)

5. 5. 2021

[Krácení dovolené a neomluvená absence](#)

9. 3. 2021

[Krácení dovolené za nemoc](#)

18. 1. 2019

[Krácení dovolené](#)

19. 5. 2017

[Krácení mzdy při kratší pracovní době kvůli nedostatku práce](#)

10. 5. 2018

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s.,

U nákladového nádraží 10,

130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz

tel.: +420 246 040 457

www.praceamzda.cz