

Stanovisko CzELA k problematice docházkových bonusů – základní východiska

Docházkové bonusy, dlouhodobě diskutované téma pracovněprávní praxe, přináší značné komplikace jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Na jedné straně se zaměstnavatelé snaží omezit nepředvídatelné absence pracovníků a motivovat je k pravidelné docházce. Na druhé straně stojí práva zaměstnanců, jejichž překážky v práci, například kvůli nemoci či rodinným povinnostem, mohou vést k nespravedlivé ztrátě bonusu. Tento článek přináší stanovisko spolku CzELA, které se zaměřuje na právní aspekty a pokouší se nastínit, jak koncipovat docházkové bonusy tak, aby byly respektovány oprávněné zájmy všech stran.

Mgr. Jakub Kabát / JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D. / Mgr. Jakub Lejsek
JUDr. Alice Mlýnková, Ph.D. / Mgr. Tomáš Procházka / JUDr. Petr Veselý

Úvodem

V pracovněprávní praxi se vyskytují situace, které mohou negativně ovlivnit jinak bezproblémový provoz podniku. Jejich časté opakování pak vede zaměstnavatele k nutnosti na daný problém adekvátně reagovat. Je bez diskuze, že zvolené řešení zaměstnavatele vždy musí být v souladu s právními předpisy. Komplikace však nastává, jestliže se uplatněné opatření jedné straně jeví jako zcela legitimní, avšak druhá strana jej vnímá jako zásah do zákonem zaručených práv.

Jedním z takových evergreenů jsou tzv. docházkové bonusy. Zaměstnavatelé se zavedením tohoto plnění primárně snaží omezovat náhlé absence ze strany zaměstnanců, které vnímají v některých případech jako účelové, a usilují o to, aby zaměstnanci byli motivováni k řádné docházce. Z důvodu náhlých překážek v práci dochází v rámci provozu k nežádoucím komplikacím a nepředvídaným výpadkům pracovní síly. Oproti nepochybně oprávněnému zájmu zaměstnavatele zde ale stojí stejně oprávněný zájem zaměstnance, pro kterého mohou být dopady docházkového bonusu nespravedlivé či dokonce diskriminační, neboť v důsledku čerpání řádné a zákonem předvídané překážky v práci, jako je např. nemoc, doprovod dítěte k lékaři, svatba či účast na pohřbu, je zaměstnanec „potrestán“ tím, že přijde o docházkový bonus. Pravidla docházkového bonusu totiž obvykle nejsou s to rozlišit, zda byla předmětná absence zaměstnance oprávněná (např. skutečná zdravotní indispozice), anebo

zaměstnanec svého práva na překážku v práci účelově využil (např. tvrzená celodenní návštěva lékaře v době lokálního fotbalového zápasu). Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“)¹ dokonce bonus za docházku označuje jako typ odměny, která je v rozporu s pracovněprávními předpisy. Zaměstnavatelé, kteří výše uvedený způsob odměňování používají, se tedy vystavují riziku, že kontrolní orgány vyhodnotí jejich postup jako přestupek v oblasti odměňování, příp. rovného zacházení, s tím, že za daný přestupek uloží adekvátní pokutu.

Vzhledem k výše uvedenému se spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association, z. s.) rozhodl přijmout k této problematice následující výkladové stanovisko, jehož cílem je zaměřit se na příslušnou právní úpravu a její účel podrobněji a pokusit se nastínit možnosti, jak docházkové bonusy koncipovat tak, aby byly při jejich používání respektovány jak oprávněné zájmy zaměstnavatele, tak zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Pojem „docházkový bonus“ a důvody jeho používání

V praxi se docházkové bonusy nazývají různě: lze zaznamenat „přítomnostní odměny“, „odměny za plný fond pracovní doby“, „prémie za stoprocentní docházku“ apod. Smysl všech těchto plnění je ovšem *de facto* totožný: zaměstnavatelé se jimi snaží přimět a motivovat zaměstnance k tomu, aby si své

¹ Sov. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2024/12/ro_dochazka_web.pdf.

soukromé záležitosti organizovali tak, aby své absence v práci maximálně omezili a odpracovali pokud možno všechny naplánované směny.

Časté, resp. neplánované **absence zaměstnanců jsou totiž zejména pro zaměstnavatele podnikající ve výrobním sektoru podstatnou komplikací při plánování plynulého provozu.** Přitom je v zásadě nerozhodné, zda je důvodem absence zaměstnance „řádná“, resp. nevyhnutelná překážka v práci na jeho straně (typicky chřipka zaměstnance v zimě nebo péče o nemocné dítě), anebo překážka na straně zaměstnance, kterou by bylo eventuálně možné eliminovat (např. návštěva lékaře, kterou by bylo možné absolvovat i mimo pracovní dobu), či vyložené zneužití institutu překážek v práci (obstarání potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti na pátek za účelem prodloužení účasti na víkendovém posvícení). Docházkové bonusy nicméně téměř vždy cílí právě na dva naposledy uvedené případy.

Docházkové bonusy mívají kromě různých označení rovněž **různé podoby** – od odstupňované prémie, jejíž výše je v poměru ke zbytku mzdy spíše symbolická, finanční zvýhodnění za nulovou či omezenou absenci na pracovišti, až po fixně stanovenou částku tvořící výrazný podíl mzdy, která propadne i kvůli jediné zameškané směně.

Někteří zaměstnavatelé **odůvodňují zavedení určité formy docházkových bonusů obavou ze zneužívání překážek v práci na straně zaměstnance.** Zejména u profesí s nižším výdělkem je totiž rozdíl mezi čistým výdělkem za práci a náhradou mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, příp. dávkou nemocenského pojištění relativně malý. U takových zaměstnanců proto nepochybně vzniká jisté dilema, zda pracovat za „trochu více“ peněz, anebo občas nepracovat a mít jen o „trochu méně“ peněz. Obdobné dilema, resp. morální hazard se ostatně běžně snaží eliminovat různé pojistné produkty, a to formou tzv. spoluúčasti, kdy není kompenzována škoda v plné výši, ale poškozený si část vzniklé škody nese ze svých prostředků. V případě pojištění pracovní neschopnosti proto pojišťovny uplatňují určitou formu karenční doby, kdy je pojistná dávka vyplácena až po nějaké době trvání nemoci (zpravidla 15–45 dnů).

Předchozí právní úprava (zavedená v letech 2008–2009) obsahovala prvek určité penalizace krátkodobých nepřítomností z důvodu nemoci ve formě tzv. **karenční doby**, kdy první tři dny nepřítomnosti z důvodu nemoci zaměstnanci nenáležela náhrada mzdy. Motivací zavedení karenční doby byla obava ze zneužívání krátkodobých dočasných pracovních neschopností. Naopak její kritici argumentovali

zhoršením sociální situace nízkopříjmových skupin zaměstnanců, rizikem přecházení nemocí a nekontrolovaným šířením nálezů na pracovišti. Na základě uvedené kritiky a v důsledku změny politické situace byl koncept karenční doby v roce 2019 nakonec opuštěn.

Dopady zavedení a zrušení karenční doby do nemocenského pojištění na chování zaměstnanců bohužel nejsou dostatečně odborně prozkoumány. Lze pouze odkázat na výzkum Národohospodářského ústavu Akademie věd, který zjistil, že zavedení karenční doby nevedlo k přecházení nemocí a zvýšení nemocnosti na pracovištích. Tento výzkum však již nedokázal vyhodnotit, zda skutečně došlo ke snížení zneužívání dočasných pracovních neschopností. Zajímavým zjištěním je nicméně to, že zavedení karenční doby přispělo ke zvýšení genderové rovnosti, když vedlo u žen-matek ke snížení čerpání volna v souvislosti s nemocemi dětí, které ale bylo nahrazeno vyšším čerpáním placeného a neplaceného volna u mužů-otců.²

Jistou formu participace poškozeného/nemocného zaměstnance na své vlastní sociální události (nemoci) pak v současné době představuje povinnost nést určitou ztrátu na výdělku v době dočasné pracovní neschopnosti, a to z důvodu zákonem stanovené **výše náhrady mzdy, příp. dávky ze systému nemocenského pojištění (nemocenského).** S výjimkou dočasné pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání je totiž zaměstnanci poskytována v případě náhrady mzdy částka odpovídající 60 % průměrného redukovaného výdělku, resp. v případě nemocenského částka odpovídající 60 % průměrného redukovaného denního vyměřovacího základu, nikoliv tedy částka rovnající se čistému výdělku zaměstnance.

V neposlední řadě se samozřejmě nabízí otázka, **zda je vůbec docházkový bonus způsobitelným nástrojem k motivaci určitého chování na straně zaměstnance,** tedy jestli příslib určitého finančního plnění za řádnou docházku skutečně zvyšuje snahu zaměstnanců do práce přijít. Odpověď na tuto otázku přesahuje věcné zaměření tohoto stanoviska a míjí se i s odborným zaměřením autorů. Lze ale nalézt názory, že docházkové bonusy docházku nezlepšují, ale dokonce zhoršují. Praktická studie ukazuje, že poskytnutí docházkového bonusu ve sledovaném podniku zvýšilo počet absencí o 50 % oproti kontrolní skupině zaměstnanců, kterým tento bonus poskytován nebyl, a to o 5 pracovních dní za rok. Autoři dané studie přitom dovozují, že důvodem je nahrazení vnitřní motivace motivací vnější (pokud za chození do práce zaměstnavatel vyplácí bonus, přestává být chození do práce

2 GROSSMANN, Jakub a Lucie ZAPLETALOVÁ, 2022. *Nemocenské pojištění: co způsobilo zavedení karenční doby?* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR [cit. 2025-09-26]. Studie. ISBN 978-80-7344-595-9. Dostupné z: https://idea.cergeei.cz/files/IDEA_Studie_1_2022_Dopady_karenncni_doby/IDEA_Studie_1_2022_Dopady_karenncni_doby.html#p=2

samozejmé) a s tím spojená eroze sociálních norem (pokud má absence předem danou cenu, je zaměstnanec spíše motivován tuto cenu zaplatit a zůstat tzv. doma).³

Právní úprava

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), ani jiné právní předpisy problematiku docházkových bonusů neupravují: neexistuje tedy právní regulace, která by zavedení docházkových bonusů výslovně řešila, resp. zakazovala. K otázce docházkových bonusů se zatím nevyjadřuje ani dostupná judikatura.

Zákoník práce, jakož i zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon, dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „ADZ“) nicméně upravují určité instituty, které se zaváděním docházkových bonusů často úzce souvisí a které je třeba při implementaci těchto plnění reflektovat. Konkrétně se jedná o následující:

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) ZP]

Vzhledem k tomu, že zákoník práce výslovně stanovuje zaměstnavatelům povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnanců ze stanovených důvodů (tj. překážek v práci, které jsou v některých případech také spojené s právem zaměstnance na náhradu mzdy), není možné, aby zaměstnavatel tzv. trestal zaměstnance za to, že využijí svého práva použít zákonnou překážku v práci a omluveně zameškají svou rozvrženou směnu či její část. Z hlediska docházkových bonusů je pak problematickým momentem specifikace podmínek udělení daného bonusu s ohledem na (ne)využití konkrétní překážky v práci.

Principy BOZP [§ 103 odst. 1 písm. k) ZP]

Podmínky poskytování docházkových bonusů je dále třeba citlivě vyvažovat i s ohledem na zákonný zákaz používání takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Jinými slovy: **docházkový bonus nesmí fungovat jako nástroj donucující zaměstnance docházet do zaměstnání** navzdory jejich nepříznivému zdravotnímu stavu, resp. potřebě navštívit ošetřujícího lékaře.

Je proto třeba dbát na **přiměřenost výše docházkového bonusu** – poskytovaná částka by neměla být natolik vysoká, aby pro zaměstnance představovala zásadní motivaci k docházce i v případech, kdy by z hlediska ochrany zdraví měli zůstat doma a upřednostnit léčení. Nepřiměřené vysoké bonusy mohou vést k nechtěnému důsledku, kdy zaměstnanci upřednostní finanční zisk před svým zdravím nebo zdravím ostatních, což je v přímém rozporu s cíli BOZP a v podstatě i zájmy zaměstnavatele – pro zaměstnavatele není žádoucí čelit situaci, kdy například nemocný zaměstnanec šíří dál na pracovišti infekci, v důsledku čehož může onemocnět celá řada dalších zaměstnanců, ani řešit pracovní úrazy, jejichž pravděpodobnost může být u zaměstnance oslabeného nemocí vyšší. Zaměstnavatel by měl proto výši docházkových bonusů nastavit s ohledem na zásadu přiměřenosti a preventivní ochrany zdraví zaměstnanců, což samozřejmě nemusí být vždy jednoduché.

Na druhou stranu lze najít i argumenty pro kritiku paušálního závěru často prezentovaného státními institucemi, že téměř jakákoli finanční pobídka představuje zakázanou motivaci k přecházení nemoci. Tento závěr implicitně vychází z toho, že zaměstnanci nedokáží, resp. nechtějí, objektivně zhodnotit svůj zdravotní stav a jednají převážně pod vlivem finančních pobídek (tj. pokud je finančně výhodnější jít do práce než zůstat doma, jdou do práce prakticky vždy bez ohledu na svůj zdravotní stav). Jak už bylo uvedeno výše, výzkum Národohospodářského ústavu Akademie věd ale došel k opačným zjištěním, když zjistil, že zavedení karenční doby nevedlo k přecházení nemocí a zvýšení nemocnosti na pracovištích. Tedy že finanční pobídka ve výši mzdy (resp. nemocenského) za tři dny nemá za následek přecházení nemocí. Z toho lze usuzovat, že ani docházkový bonus v takové výši nebude v rozporu s principy BOZP.

Zákaz diskriminace (§ 16 odst. 2 ZP)

V rámci implementace docházkového bonusu je rovněž nutné **akcentovat zákaz diskriminace**.

V oblasti diskriminace odkazuje zákoník práce v podrobnostech na zvláštní úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně.

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Diskriminací přímou se rozumí rozdílné zacházení přímo v důsledku chráněné charakteristiky (viz § 2 odst. 3 ADZ). O takový případ se v oblasti docházkových bonusů jednat nebude (tento typ bonusu obvykle nepředpokládá,

3 ALFITIAN, Jakob; SLIWKA, Dirk a VOGELSSANG, Timo. When Bonuses Backfire: Evidence from the Workplace [online]. [cit. 2025-09-26]. ISSN 0025-1909. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4407746

že by určité plnění automaticky nedostávaly určité kategorie zaměstnanců).

Mohlo by se ale v některých případech jednat o **diskriminaci nepřímou**. Nepřímou diskriminací se rozumí na první pohled zdánlivě neutrální opatření (tedy opatření bez přímé vazby na určitou chráněnou charakteristiku), které ale ve svém důsledku vede ke znevýhodnění konkrétní osoby oproti ostatním právě z důvodu chráněné charakteristiky (blíže viz § 3 odst. 1 ADZ). V závislosti na nastavení docházkového bonusu pak může docházet např. ke znevýhodnění osob s méně příznivým zdravotním stavem, popř. rodičů malých dětí či jiných pečujících osob, u kterých je s absencemi v zaměstnání nutno počítat nejčastěji. Podmínky docházkového bonusu je tedy třeba citlivě formulovat tak, aby nepředstavovaly diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, pohlaví, popř. jiný typ nepřímé diskriminace.

Nepřímou diskriminací však není (viz § 3 odst. 1 ADZ) situace, kdy je přijaté opatření objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Oprávněný zájem zaměstnavatele (§ 3 odst. 1 ADZ)

Pokud přijmeme závěr, že je **legitimním cílem zaměstnavatele motivovat své zaměstnance** k tomu, aby nezneužívali dočasné pracovní neschopnosti nebo jiné překážky v práci na straně zaměstnance, je možné koncepčně uvažovat o docházkovém bonusu jako o opatření, kterým se zaměstnavatel může snažit takového cíle dosáhnout.

Jak je vysvětleno výše, koncept určité míry spoluúčasti poškozeného/nemocného na své vlastní sociální události (nemoci) není automaticky nepřipustný a diskriminační, když byl již v minulosti uplatňován státem v podobě karenční doby v nemocenském pojištění a je nadále uplatňován komerčními pojišťovnami v podobě karenční doby u pojištění pracovní neschopnosti či státem v podobě povinnosti zaměstnance nést určitou ztrátu na výdělků v době své dočasné pracovní neschopnosti. Použití nějaké formy finanční motivace a/nebo postihu zaměstnance k dosažení uvedeného legitimního cíle tak nemůže být automaticky vždy a za všech okolností protiprávní (v takovém případě by totiž nemohla být přípustná žádná forma karenční doby, ať už v systémech nemocenského pojištění, nebo v pojistných programech komerčních pojišťoven).

Nejedná se ale samozřejmě o blanketní povolení implementovat jakákoli pravidla dle volného uvážení zaměstnavatele. Docházkový bonus musí vždy směřovat k legitimnímu cíli. Jsou ovšem možné negativní dopady na určitou skupinu zaměstnanců (ať už na základě jejich rodinného, nebo zdravotního stavu). Disproporčně nepříznivý účinek určitého opatření právní úprava připouští, pokud je přiměřené a nezbytné.

To zároveň klade na zaměstnavatele nelehké břemeno definovat, jaký konkrétní cíl přesně svými opatřeními ve formě docházkového bonusu sleduje, a následně být schopen vysvětlit, proč je zvolený přístup vzhledem k vytyčenému cíli přiměřený a nezbytný. Anebo jinými slovy, že zvolené opatření je vůbec schopné takového cíle dosáhnout a proč není možné tohoto cíle dosáhnout opatřeními jinými, které by bylo vzhledem k chráněným skupinám zaměstnanců méně invazivní a zatěžující. Dosavadní soudní praxe je však při posuzování splnění podmínek pro uplatnění nepřímé diskriminace na základě výjimky z důvodu dosažení legitimního zájmu na zaměstnavatele poměrně striktní.

Kritéria pro stanovení výše mzdy/platu (§ 109 odst. 4 ZP)

Podmínky docházkových bonusů musejí dále reflektovat i pravidlo, že se mzda a plat poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (detailní obsah těchto kritérií je dále blíže popsán v ustanovení § 110 odst. 3 až 5 ZP). Z hlediska docházkového bonusu je tedy potenciálně problematickou otázkou, zda mají být uvedena kritéria vnímána jako uzavřený výčet toho, k čemu může zaměstnavatel při určování výše mzdy přihlížet. Pravidelnost docházky a frekvence či intenzita využívání překážek v práci na straně zaměstnance totiž mezi tyto důvody nepatří.

Konkurenční výhoda

V oblasti stanovení podmínek pro vymezení výše odměny za práci ve smyslu ustanovení § 110 ZP (blíže viz bod 2.5) pracuje judikatura Nejvyššího soudu s konceptem tzv. konkurenční výhody.

V rámci posuzování toho, co je a co není tzv. stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, předpokládá Nejvyšší soud v první řadě srovnání mezd všech srovnatelných zaměstnanců na stejnou úroveň ve smyslu ustanovení § 110 ZP.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2000/2024: „Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání, stanovení nebo určování mzdy... v individuálním případě... v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty znamená vybočení ze zákonného rámce, jde o protiprávní stav, který by zaměstnavatel mohl napravit jen tak, že stejný nárok zajistí i ostatním zaměstnancům. Za těchto okolností může být **mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána ,nad rámec rovného zacházení' a... v jeho prospěch jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.**“

Následně Nejvyšší soud připouští možnost mzdu určitému zaměstnanci poskytnout nad rámec rovné mzdy ve smyslu ustanovení § 110 ZP, pokud pro to má zaměstnavatel věcný důvod v podobě určité konkurenční výhody konkrétního zaměstnance oproti zaměstnancům jiným.

Nejvyšší soud bohužel zatím ve své judikatuře nekonkretizoval, **jaká skutečnost na straně zaměstnance by mohla představovat tuto konkurenční výhodu**, která by ze strany zaměstnavatele odůvodňovala poskytnutí vyšší odměny za práci, a to i nad rámec stejné odměny pro srovnatelného zaměstnance ve smyslu § 110 ZP.

Tato úvaha Nejvyššího soudu je podpořena i zněním směrnice o transparentním odměňování.⁴ Ta totiž v čl. 4 odst. 4 výslovně počítá s tím, že pro posouzení toho, zda se jedná, či nejedná o srovnatelné zaměstnance, resp. o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jsou vedle kritérií obdobným ustanovení § 110 ZP (dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky) relevantní i „jakékoli **další faktory**, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici“.

Poznámka: Konkrétně citované ustanovení směrnice uvádí, že „systémy odměňování musí umožňovat posouzení toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých se zástupci zaměstnanců, pokud jsou tito zástupci k dispozici. Tato kritéria nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníků. Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné, měkké dovednosti.“

Popsané úvahy Nejvyššího soudu ve spojení s úpravou směrnice o transparentním odměňování mohou proto také v určitých případech posloužit jako podklad pro zavedení docházkového bonusu, jako určité výhody nad rámec rovného odměňování z důvodu konkurenční výhody konkrétního zaměstnance, resp. jako ocenění jiného faktoru relevantního pro konkrétní pracovní místo nebo pozici.

Poznámka redakce: V příštím čísle časopisu *Práce a mzda* č. 3/2026 najdete pokračování problematiky docházkových bonusů.

TIP NA WEBINÁŘ

JEDNOTNÉ MĚSÍČNÍ HLÁŠENÍ ZAMĚSTNAVATELE 2026

KDY: 11. 2. 2026 ONLINE

PŘEDNÁŠÍ: Vladislava Dvořáková, DiS.

CENA: 2 690 Kč ONLINE – Microsoft Teams

Co přesně JMZH znamená pro zaměstnavatele? Jaké údaje budete posílat a kdy? Jak se vyhnout chybám v oblasti daně ze závislé činnosti? Přijďte na webinář a získajte odpovědi i praktické tipy od zkušené lektorky.

KOMU JE WEBINÁŘ URČEN:

Webinář je určen zejména personalistům, mzdovým účetním a všem dalším, kteří řeší předávání podkladů pro zpracování mezd a platů.

Naše vzdělávací společnost je akreditována Ministerstvem vnitra ČR (číslo akreditace: AK/I-23/2025.), jsme tudíž oprávněni poskytovat vzdělávání úředníků podle zákona č. 312/2002 Sb.

Tento seminář je nabízen v rámci tzv. průběžného vzdělávání úředníků ÚSC.

Více na [obchod.wolterskluwer.cz](https://www.obchod.wolterskluwer.cz)



⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování