

# Vysílání zaměstnanců v rámci EU

## IV. Francie, Nizozemsko

V průběhu loňského roku bylo vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb v Evropě široce diskutovaným tématem. Může za to směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018 (dále jen „Směrnice“), která novelizovala původní „vysílací“ směrnici (96/71/ES) a která členskými státy EU nařídila transponovat předmětná ustanovení nejpozději do 30. července 2020. Jak se to konkrétním zemím povedlo?



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl  
Partners, s. r. o., člen aliance  
Ius Laboris



Mgr. Lucie Hořejší

Advokátní kancelář Randl  
Partners, s. r. o., člen aliance  
Ius Laboris

Ve spolupráci s advokáty  
z členských kanceláří  
Ius Laboris: Anne-Laure  
Périès (CAPSTAN Avocats,  
Francie) and Jasper Pot  
(BRONGEEST DEUR  
Advocaten, Nizozemsko).

Unikátní pracovněprávní seriál „Vysílání zaměstnanců v rámci EU“ si klade za cíl být pomocnou rukou především **pro české zaměstnavatele vysílající své pracovníky do jiných členských států Evropské unie** – jsou to totiž právě vysílající zaměstnavatelé, kteří jsou povinni si vnitrostátní úpravu dané přijímající (hostitelské) země osvojit a řídit se jí ve všech aspektech výkonu práce zaměstnance vyslaného do zahraničí.

Realizace celého projektu je zaštitěna mezinárodní aliancí Ius Laboris, jejímž je advokátní kancelář Randl Partners exkluzivním členem za Českou republiku. Jednotlivé národní úpravy byly popsány členskými advokátními kancelářemi Ius Laboris v rámci mezinárodního projektu „Immigration and Global Mobility“. V každém dílu seriálu naleznete právní úpravu přeshraničního vysílání pracovníků ze dvou vybraných jurisdikcí členů EU, na následujících řádcích představujeme národní pravidla stanovená ve Francii a v Nizozemsku.

### Francie

*Autorkou anglického originálu je Anne-Laure Périès z advokátní kanceláře CAPSTAN Avocats.*

Francie implementovala novou úpravu stanovenou Směrnicí včas, a to nařízením vlády č. 2019-116 ze dne 20. února 2019 s účinností od 30. července 2020 (dále jen „implementační nařízení“).

#### I. Tvrdé jádro

Na základě implementačního nařízení francouzský zákoník práce nově vysvětluje pojem

„rovného zacházení“, a to zejména s důrazem kladeným na rozšíření povinností zahraničních zaměstnavatelů vysílajících své zaměstnance do Francie.

Zatímco předchozí právní úprava stanovila těmto vysílajícím zaměstnavatelům pouze povinnost „zajistit soulad“ s tzv. tvrdým jádrem francouzské právní úpravy (obsaženým jak v zákonech, tak v obecně závazných národních i sektorových kolektivních smlouvách), nyní jsou tito zaměstnavatelé povinni „zaručit rovné zacházení“ s vyslanými zaměstnanci v porovnání se zaměstnanci „domácími“.

S účinností od 30. července 2020 bylo francouzské „tvrdé jádro“ rozšířeno ve dvou směrech:

- Posílení definice rovného odměňování – vysílající zaměstnavatelé jsou nově povinni zajistit „*minimální nebo základní odměnu stejně jako další benefity a náležitosti vyplácené zaměstnavatelem danému zaměstnanci v rámci zaměstnání, a to přímo nebo nepřímo, v penězích nebo naturáliích*“. V souladu s výše uvedeným jsou tedy vysílající zaměstnavatelé povinni zajistit rovný přístup ke všem typům odměn a kompenzací poskytovaných vyslaným zaměstnancům. (Dříve se jednalo pouze o poskytování minimální mzdy a povinných příplatků.)
- Náklady na dopravu, stravu a ubytování – k francouzskému „tvrdému jádru“ byly přidány další náklady, na něž se nově vztahují pravidla týkající se rovného přístupu, a vyslaný zaměstnanec má tudíž nárok na jejich náhradu. Konkrétně se jedná o náklady na dopravu, stravu a ubytování vynaložené vy-

slaným zaměstnancem v rámci výkonu jeho pracovních povinností u přijímajícího zaměstnavatele.

## II. Dlouhodobé vyslání

Výše uvedená pravidla týkající se tzv. tvrdého jádra pracovních podmínek se dříve aplikovala na zaměstnance vyslaného k výkonu práce do Francie bez ohledu na délku jeho vyslání.

Po přijetí implementačního nařízení se tato situace změnila – po uplynutí prvních 12 měsíců vyslání (do této lhůty se započítává i doba vyslání před 30. červencem 2020) podléhá vyslaný zaměstnanec automaticky všem ustanovením francouzského zákoníku práce. Výjimku tvoří následující:

- Ustanovení zákoníku práce ohledně přijímání zaměstnanců (týkající se zejména tzv. prohlášení před přijetím do zaměstnání, přijímacího procesu a zkušební doby);
- Ustanovení zákoníku práce týkající se změn pracovní smlouvy z ekonomických důvodů, převodu nebo ukončení pracovního poměru (včetně pravidel pro výpovědi, dohody o ukončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru na straně zaměstnance);
- Zajištěný program dobrovolné mobility („mobilité volontaire sécurisée”<sup>1</sup>);
- Ustanovení zákoníku práce týkající se pracovních smluv na dobu určitou a obdobných dohod (např. smluv týkajících se stavebních prací nebo smluv o provedení práce).

V souladu s novou vyhláškou č. 2020-916 ze dne 28. července 2020 (dále jen „vyhláška”) může být původní 12měsíční doba vyslání v odůvodněných případech prodloužena až na 18 měsíců, a to na základě oznámení s uvedením důvodů pro prodloužení. Oznámení je třeba podat inspektorátu práce místně příslušnému podle výkonu práce vyslaného zaměstnance a může být učiněno online přes vládní portál SIPSI ([www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr)) před uplynutím původní 12měsíční doby vyslání. Kromě relevantních důvodů pro prodloužení vyslání musí zaměstnavatel v oznámení specifikovat také dobu, o kterou se má vyslání prodloužit (maximálně 6 měsíců).

## IV. Počítání času

V případě, že původně vyslaný zaměstnanec bude na téže pozici nahrazen nově vyslaným zaměstnancem, doby vyslání

<sup>1</sup> Jde o specifický program týkající se mobility zaměstnanců v rámci velkých zaměstnavatelů (skupin zaměstnavatelů) nad 300 zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají se souhlasem zaměstnavatele možnost dočasně pracovat u jiného zaměstnavatele – jejich původní pracovní smlouva je v takovém případě dočasně „uspána”. Po návratu k původnímu zaměstnavateli mají zaměstnanci nárok na odpovídající pracovní pozici i odměnu (ust. L 1222-12 zákoníku práce).

obou zaměstnanců se budou pro účely dosažení maximální možné doby vyslání (tj. 12, resp. 18 měsíců) sčítat.

## V. Informační povinnost

Pokud jde o informační povinnost týkající se agentur práce v případě vyslání jejich zaměstnanců k výkonu práce do Francie, stanoví národní úprava odlišná pravidla pro uživatele se sídlem (a) v zahraničí a (b) ve Francii.

### a) Uživatel se sídlem v zahraničí

V případě, že uživatel se sídlem v zahraničí vysílá zaměstnance, kteří k němu byli přiděleni zahraniční agenturou práce, dále k výkonu práce do Francie (jde tedy o takzvané nepřímé vyslání), podléhá nové zjednodušené informační povinnosti. Uživatel musí agenturu práce před samotným vysláním informovat o:

- skutečnosti, že daní zaměstnanci jsou vysláni k výkonu práce do Francie;
- tzv. tvrdém jádru pracovních podmínek, které se vztahuje na vyslané zaměstnance (přesný obsah této informace by měl být v budoucnu stanoven ministeruským nařízením).

V případě kontroly ze strany francouzské inspekce práce je na uživateli, jakým způsobem prokáže, že výše uvedenou informační povinnost splnil.

### b) Uživatel se sídlem ve Francii

Je zavedena nová informační povinnost pro uživatele se sídlem ve Francii, která stanoví povinnost informovat zahraniční agenturu práce o podmínkách odměňování týkajících se zaměstnanců vyslaných k výkonu práce do Francie.

## VI. Administrativní povinnosti

Zaměstnavatel vysílající své zaměstnance do Francie je pro tyto účely povinen ustanovit ve Francii kontaktní osobu či zástupce, která ho bude reprezentovat. (To neplatí v případě vyslání tzv. na vlastní odpovědnost – viz dále.)

Zmiňovaný zástupce by měl být po celou dobu vyslání kontaktní osobou pro místní inspektorát práce a zajistit předávání relevantních dokumentů (ať už v papírové nebo elektronické formě) mezi oběma stranami. Se svým jmenováním přitom musí předem (prokazatelně) souhlasit. Touto kontaktní osobou může být v podstatě kdokoli schopný komunikovat s francouzskými úřady (musí být dostupný na telefonu či e-mailu) – může jím být dokonce i sám vyslaný zaměstnanec.

Na francouzské straně je orgánem relevantním pro věci přeshraničního vyslání pracovníků inspektorát práce. Místní příslušnost se řídí místem výkonu práce každého vyslaného zaměstnance.

Před samotným vysláním je vysílající zaměstnavatel povinen vyslaného zaměstnance zaregistrovat do systému, a to prostřednictvím speciálních webových stránek [www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr), kde lze nalézt všechny potřebné informace, relevantní formuláře a jednotlivé kroky registračního procesu.

Registrační povinnost se obecně vztahuje na všechny zahraniční zaměstnavatele vysílající své zaměstnance k výkonu práce ve Francii. Speciální pravidla se v tomto směru týkají dopravců, kteří musí předložit zvláštní certifikát o vyslání přizpůsobený jejich činnosti (více zde: [www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachment%20AN.pdf](http://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachment%20AN.pdf)). Z výše uvedených pravidel (ustanovení kontaktní osoby či zástupce a registrace) samozřejmě existují výjimky:

■ **Zaměstnanci vyslaní „na svou vlastní odpovědnost či ke svému vlastnímu užítku“**

Tento typ vyslání se týká situací, kdy práce vyslaného zaměstnance není vykonávána pro žádného uživatele, vyslání je realizováno pouze na odpovědnost zaměstnance a vyslaný zaměstnanec není nikým řízen. Příkladem může být účast na akcích, obchodních jednáních, vedení školení a přednášek v rámci skupiny atp.

■ **Specifické případy krátkodobého vyslání**

Tyto výjimky zahrnují obchodní aktivity vyjmenované v nařízení vlády ze 4. června 2019, krátkodobé služby nebo služby, které jsou součástí širšího programu. Řadí se sem mimo jiné i:

- umělci,
- učni v rámci mezinárodní mobility,
- sportovci a členové jejich doprovodných týmů,
- oficiální delegáti,
- vědci a učitelé přednášející na konferencích, seminářích a vědeckých setkáních.

Aby tyto výjimky nebyly zneužívány, stanoví výše uvedené nařízení pro každou z vyjmenovaných aktivit maximální dobu jejího trvání na území Francie v průběhu předem stanoveného období.

Vedle výše uvedeného se zvláštní pravidla uplatní také v případě stavebních činností v oblasti veřejných prací, kde jsou vyslaní zaměstnanci povinni prokázat se speciálním profesním průkazem vydávaným francouzským orgánem Union des caisses. Žádost je přitom třeba podat před vlastním vysláním těchto zaměstnanců. Více informací včetně žádosti o vydání průkazu naleznete na adrese [www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr).

## VII. Ostatní

V případě porušení některé z výše stanovených povinností může být zaměstnavateli udělena správní pokuta v rozmezí

od 4 000 EUR až do částky 500 000 EUR za vyslaného zaměstnance. (V případě opakovaného porušení povinností v období posledních dvou let od udělení první pokuty se dolní hranice zvedá na částku 8 000 EUR.)

Tyto sankce se uplatní v případě:

- porušení povinnosti uživatele se sídlem v zahraničí ohledně informování agentury práce o vyslání jejich zaměstnanců k výkonu práce do Francie a o předpisech, které se na tyto zaměstnance vztahují,
- porušení povinnosti uživatele se sídlem ve Francii ohledně informování agentury práce o podmínkách odměňování v době vyslání jejich zaměstnanců k výkonu práce do Francie.

Implementační nařízení v tomto ohledu nestanoví žádné specifické polehčující okolnosti, avšak nechává na správním orgánu, aby případně vzal v potaz „dobrou víru“ zaměstnavatele a zároveň jeho finanční možnosti při stanovení výše pokuty.

Stejně jako v jiných zemích, ani ve Francii se nově přijatá právní úprava nevztahuje na pracovníky v oblasti silniční přepravy, kteří nadále podléhají úpravě obsažené v zákoníku práce před přijetím implementačního nařízení a vyhlášky.

## Nizozemsko

*Autorem anglického originálu je Jasper Pot z advokátní kanceláře BRONGEEST DEUR Advocaten.*

Nizozemsko implementovalo novou úpravu stanovenou Směrnicí včas, a to implementačním zákonem revidované směrnice o vysílání s účinností od 30. července 2020 (dále jen „implementační zákon“).

### I. Tvrdé jádro

Jestliže je zaměstnanec dočasně vyslán k výkonu práce k přijímajícímu zaměstnavateli v Nizozemsko, má právo na stejné zaměstnanecké podmínky jako běžní zaměstnanci tohoto přijímajícího zaměstnavatele, pokud jde o odměňování, pracovní volno, rovné zacházení a pracovní podmínky. Jestliže je přijímající zaměstnavatel zároveň vázán jakoukoli obecně závaznou kolektivní smlouvou, budou se na vyslaného zaměstnance vztahovat i tyto podmínky.

Pokud bude vyslaný zaměstnanec „nabídnut“ přijímacím nizozemským zaměstnavatelem jinému nizozemskému zaměstnavateli, je původní zaměstnavatel tohoto vyslaného zaměstnance stále povinen dodržovat minimum pracovních podmínek, které dle nizozemské implementace Směrnice vyslanému zaměstnanci náleží.

## II. Dlouhodobé vyslání

Jestliže vyslání bude trvat déle než 12 měsíců, na vyslané zaměstnance se budou vztahovat všechny pracovní podmínky stanovené nizozemskými právními a správními předpisy s výjimkou pravidel týkajících se postupů a podmínek při uzavírání nebo ukončování pracovního poměru (včetně pravidel pro konkurenční doložky) a důchodových pravidel – nizozemské právo tento soubor pravidel označuje jako takzvané rozšířené tvrdé jádro.

Původní 12měsíční doba vyslání může být jednou prodloužena, a to až na 18 měsíců, prostřednictvím odůvodněného oznámení podaného prostřednictvím online portálu (*meldloket.postedworkers.nl*) nizozemskému Ministerstvu sociálních věcí a zaměstnanosti (dále jen „ministerstvo“). Oznámení je třeba učinit v průběhu posledních tří měsíců původně plánovaného vyslání (tj. v případě vyslání na 9 měsíců je možné učinit oznámení o prodloužení tohoto vyslání již od 7. měsíce).

V případě, že byl zaměstnanec k výkonu práce v Nizozemsku vyslán ještě před 30. červencem 2020, základních 12 měsíců se automaticky prodloužuje na 18 měsíců (bez nutnosti podat oznámení o prodloužení). Do těchto 18 měsíců se přitom započítá skutečná doba vyslání, tedy i doba před 30. červencem 2020. Po uplynutí 18 měsíců poté začíná pro vyslaného zaměstnance platit výše zmiňované „rozšířené tvrdé jádro“.

## III. Počítání času

V případě, že zaměstnanec vyslaného k práci do Nizozemska nahradí jiný zaměstnanec, který bude vykonávat stejnou práci na stejném místě, doby vyslání obou zaměstnanců se budou pro účely výpočtu maximální doby vyslání sčítat. Při posuzování „stejně práce na stejném místě“ je třeba posoudit mimo jiné povahu vykonávané práce nebo poskytovaných služeb nebo adresu pracoviště.

## IV. Informační povinnost

Vysílající zaměstnavatel je povinen zajistit, aby na pracovišti vyslaného zaměstnance v Nizozemsku byly uchovávány následující dokumenty:

- pracovní smlouva (smlouvy),
- výplatní pásky,
- evidence pracovní doby,
- A1 formuláře,
- důkaz o vyplacení jakýchkoli plateb vyslanému zaměstnanci.

Na žádost nizozemského inspektorátu práce je zaměstnavatel navíc povinen předložit další dokumenty nebo poskytnout relevantní informace k vyslání daného zaměstnance.

## V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Zvláštní příplatky za vyslání jsou (stejně jako dosud) považovány za součást odměny vyslaného zaměstnance, pouze pokud neslouží k hrazení výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání. Jestliže není možné rozlišit, kdy jde o skutečně vynaložené výdaje a kdy se naopak jedná o odměnu za práci, bude celá částka považována za náhradu skutečně vynaložených výdajů (a tudíž se k ní nebude přihlížet při určení, zda je zaměstnanci vyplácena požadovaná odměna).

Vyslanému zaměstnanci musí být poskytnuty náhrady cestovních výdajů, výdajů za ubytování a stravné stanovené v obecně závazných kolektivních smlouvách (národních i odvětvových), a to při cestě z obvyklého místa výkonu práce a do něj na území Nizozemska anebo v případě dočasného přidělení z tohoto místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce.

## VI. Administrativní povinnosti

Nizozemským orgánem relevantním pro věci přeshraničního vyslání pracovníků je výše zmiňované Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti. Na jeho webových stránkách *english.postedworkers.nl* jsou publikovány všechny potřebné informace, včetně povinných formulářů, jednotlivých kroků registračního procesu atp.

Vysílající zaměstnavatel je povinen ustanovit kontaktní osobu v místě výkonu práce vyslaného zaměstnance v Nizozemsku, která bude mezi zúčastněnými stranami zprostředkovávat veškeré informace ohledně vyslání. Kontaktní osobou může být i sám vyslaný zaměstnanec.

Před samotným vysláním daného zaměstnance k výkonu práce do Nizozemska je vysílající zaměstnavatel povinen o tomto svém zamýšleném kroku informovat ministerstvo. V oznámení musí uvést následující skutečnosti:

- kontaktní informace o zaměstnavateli,
- identifikační údaje přijímacího zaměstnavatele v Nizozemsku,
- identifikační údaje vyslaného zaměstnance,
- identifikační údaje kontaktní osoby,
- identifikační údaje osoby odpovědné za vyplacení odměny vyslanému zaměstnanci,
- povahu vykonávané práce a předpokládanou dobu dočasného vyslání,
- adresu místa výkonu práce,
- případné odvoody do příslušných sociálních systémů.

## VII. Ostatní

Pokud není dodržováno tzv. tvrdé jádro pracovních podmínek upravené v příslušných kolektivních smlouvách, mají

vyslaní zaměstnanci možnost obrátit se přímo na odbory a uplatnit své nároky.

Správní pokuta může být uložena jak vysílajícímu zahraničnímu zaměstnavateli, tak přijímajícímu zaměstnavateli v Nizozemsku v případě porušení zákonných pracovněprávních pravidel, která se na vyslaného zaměstnance vztahují, nebo v případě porušení výše uvedené oznamovací povinnosti ve vztahu k ministerstvu.

Zahraniční zaměstnavatel může být dále pokutován za porušení informační povinnosti nebo pokud na pracovišti vyslaného zaměstnance v Nizozemsku nebudou k dispozici všechny potřebné a povinné dokumenty. Výše pokuty se odvíjí od okolností daného porušení, avšak neměla by přesáhnout částku 21 750 EUR.

Změny provedené implementačním zákonem se (stejně jako ve všech předchozích publikovaných národních úpravách) nevztahují na oblast silniční přepravy.

#### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957
- nařízení č. 2019-116 – Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Francie
- zákoník práce – code du travail – Francie
- vyhláška č. 2020-916 – Décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale – Francie
- implementační zákon – Implementation Act Revised Posted Workers Directive – BWBR0043892 – Nizozemsko

## 1. VOX A. S. – VZDĚLÁVÁNÍ OTEVÍRÁ X MOŽNOSTÍ

### ORGANIZAČNÍ ZMĚNY, PROPOUŠTĚNÍ Z DŮVODU NADBYTEČNOSTI, HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ (ON-LINE SEMINÁŘ)

23. 4. 2021 | **Mgr. Tomáš Liškutín** | Cena: 2 490 Kč bez DPH/ 3 013 Kč vč. 21 % DPH

### PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY – AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA, PROBLÉMY S JEJÍM UPLATŇOVÁNÍM, DOPAD NOUZOVÉHO STAVU (ON-LINE SEMINÁŘ)

26. 4. 2021 | **JUDr. Bořivoj Šubrt; Prof. MUDr. Milan Tuček, CSc.** | Cena: 2 690 Kč bez DPH/ 3 255 Kč vč. 21 % DPH

### MANAŽERSKÁ PERSONALISTIKA SE ZAMĚŘENÍM NA NÁBOR PRACOVNÍKŮ (ON-LINE SEMINÁŘ)

28. 4. 2021 | **Pavel Hájek** | Cena: 3 990 Kč bez DPH/ 4 828 Kč vč. 21 % DPH

### POSTAVENÍ JEDNATELE – PRÁVNÍ, ÚČETNÍ A DAŇOVÝ POHLED (ON-LINE SEMINÁŘ)

29. 4. 2021 | **Ing. Lenka Zachardová; JUDr. Eva Dvořáková; Mgr. Ing. Markéta Pravdová; Mgr. Lola Florianová**  
Cena: 2 490 Kč bez DPH/ 3 013 Kč vč. 21 % DPH

### PERSONÁLNÍ CONTROLLING: NÁSTROJ KE ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ (ON-LINE SEMINÁŘ)

29. – 30. 4. 2021 | **doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc.** | Cena: 4 190 Kč bez DPH/ 5 070 Kč vč. 21 % DPH

### ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ DO ZAHRANIČÍ V PRAXI 1. POL. ROKU 2021 – PRAKTICKY (ON-LINE SEMINÁŘ)

10. 5. 2021 | **Mgr. Magdaléna Vyškovská, PhDr. Mgr. Adam Ander, p. Tomáš Novotný** | Cena: 2 990 Kč bez DPH/ 3 618 Kč vč. 21 % DPH

### ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI – SPECIÁLKA (ON-LINE SEMINÁŘ)

11. – 12. 5. 2021 | **JUDr. Dominik Brůha, Ph.D., JUDr. Petr Bukovjan** | Cena: 4 380 Kč bez DPH/ 5 300 Kč vč. 21 % DPH

### PROTIKORUPČNÍ CHOVÁNÍ (ON-LINE SEMINÁŘ)

13. 5. 2021 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 190 Kč (osvobozeno od DPH, akreditace MV ČR)

### PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ VČETNĚ BENEFITŮ POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM V ROCE 2021 (ON-LINE SEMINÁŘ)

18. 5. 2021 | **Vladislava Dvořáková, DiS.** | Cena: 2 290 Kč bez DPH/ 2 771 Kč vč. 21 % DPH

### MONITORING ZAMĚSTNANCŮ – ZÁKONNOST, VÝJIMKY, POVINNOSTI A SANKCE (ON-LINE SEMINÁŘ)

28. 5. 2021 | **Mgr. Veronika Odrobinová** | Cena: 1 990 Kč bez DPH/ 2 408 Kč vč. 21 % DPH

Více informací nejen o těchto seminářích a možnost přihlásit se naleznete na [www.vox.cz](http://www.vox.cz).

V případě dotazů se na nás neváhejte obrátit: **777 741 777** | [vox@vox-kurzy.cz](mailto:vox@vox-kurzy.cz).

