

NEWSLETTER | SPECIAL EDITION

OČEKÁVANÉ ZMĚNY V PRACOVNÍM PRÁVU

Vážení klienti,

v tomto zvláštním vydání Newsletteru si Vás dovoluujeme informovat o novele zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, jejichž účinnost by měla nastat v létě roku 2017.

NÁVRH NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

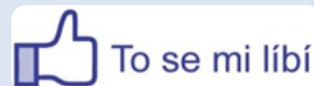
K NOVELE OBECNĚ

- Prvním čtením v Poslanecké sněmovně prošla novela zákoníku práce, jež si klade za cíl zejména **zvýšení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance**.
- Účinnost novely je plánována na 1. 7. 2017.

VRCHOLNÍ ŘÍDÍCÍ ZAMĚSTNANCI

- Novela zákoníku práce zavádí zcela nový institut, kterým jsou tzv. vrcholní řídicí zaměstnanci.
- Vrcholným řídicím zaměstnancem se rozumí **vedoucí zaměstnanec**, který je **v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele** (je-li fyzická osoba), **nebo statutárního orgánu zaměstnavatele** (je-li právnická osoba), nebo vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli (je-li fyzická osoba) nebo statutárnímu orgánu zaměstnavatele (je-li právnická osoba), jehož **sjednaná mzda se rovná minimálně 75.000,- Kč měsíčně**. Typicky se tak bude jednat o generální ředitele, finanční ředitele atp.
- Na tyto zaměstnance se tak uplatní **pravidla specifická pro vedoucí zaměstnance** (jiná zkušební doba, možnost zavedení více hodin práce přesčas do mzdy atd.).
- Novela dále předpokládá, že tyto zaměstnanci budou mít zcela ve své dispozici **plánování své pracovní doby**, kterou budou uzpůsobovat aktuálním provozním potřebám zaměstnavatele.

Staňte se naším fanouškem



PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

- Další klíčovou oblastí novelizace zákoníku práce je převedení na jinou práci.
- Návrh novely stanoví zaměstnavateli **povinnost** nabídnout zaměstnanci jinou práci, nemůže-li tento z určitých (typicky ze zdravotních) důvodů vykonávat sjednanou práci nebo pracovat na dosavadním pracovišti.
- Je potom na zaměstnanci, zda se rozhodne práci přijmout či nikoli. V praxi tak mohou následně nastat tři situace:
 - (i) **Zaměstnanec jinou práci přijme**, čímž se změní pracovní smlouva;
 - (ii) **Zaměstnanec nabídnutou práci odmítne**. V takovém případě se bude jednat o překážku na straně zaměstnance a zaměstnanci nebude příslušet náhrada mzdy. Takové opatření má zamezit spekulativnímu jednání zaměstnance, kdy zaměstnavatel na jedné straně svoji nabídkovou povinnost ze zákona splní, zaměstnanec však odmítne uzavřít navrženou dohodu o změně druhu práce na jinou práci, přestože se jedná o práci vhodnou, a zaměstnavatel nesmí dále sjednanou dosavadní práci zaměstnanci přidělovat;
 - (iii) **Zaměstnavatel náhradní práci pro zaměstnance nemá nebo jinou práci zaměstnanci nenabídne**. V takovém případě se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by měla náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud ale zaměstnanec sám způsobí důvody, pro které nemůže konat práci (např. si pod

vlivem alkoholu způsobí úraz), právo na náhradu mzdy mu nevznikne.

- Obdobně je koncipován souhlas zaměstnance s **přeložením do jiného místa výkonu práce, který je** nahrazen zvláštní dohodou zaměstnavatele a zaměstnance o dočasném výkonu práce v jiné provozovně.
- Forma zvláštní dohody je odůvodněna tím, že **zachovává zaměstnanci právo na cestovní náhrady** při dočasné změně místa výkonu práce vyvolané provozními důvody na straně zaměstnavatele.

DOVOLENÁ

- Nová koncepce dovolené by měla spočívat v jednodušším a spravedlivějším **výpočtu dovolené po hodinách**. Bude-li mít zaměstnanec dovolenou v den, kdy by měl vykonat 12hodinovou směnu, odečte se mu z konta dovolené 12 hodin, v případě, že by měl vykonat pouze 6hodinovou směnu, odečte se mu pouze 6 hodin.
- Další změna by měla nastat v dovolené za odpracované dny. Dle současné právní úpravy náleží zaměstnanci plná dovolená až po odpracování 60 směn. Odpracuje-li pouze 59 směn, vznikne mu nárok pouze na několik dní dovolené. Tato úprava je dle zákonodárce značně disproporční, proto nově navrhuje, aby byla pouze jedna dovolená, která se nebude krátit.
- Novela v oblasti dovolené dále předpokládá možnost **převedení části dovolené přesahující minimální výměru 4 týdnů do následujícího kalendářního roku**, a to na základě písemné žádosti zaměstnance.
- Dále **bude upravena doba, která se pro účely dovolené nepovažuje za výkon práce**. V současné době se za výkon práce pro účely dovolené nepovažuje neplacené volno, rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a pracovní neschopnost přesahující v jednom kalendářním roce v souhrnu 100 směn. Dle navrhované právní úpravy by se i tyto doby počítaly **v souhrnném rozsahu 20 týdnů** jako výkon práce, a to z důvodu, že trvá-li překážka ve výkonu práce delší dobu, není při následném čerpání dovolené zajištěn její účel déletrvajících pracovního volna, které

v kalendářním roce přeruší probíhající pracovní aktivitu.

- Konečně se navrhuje, aby již nebylo krácení dovolené z důvodu neomluvené absence na uvážení zaměstnavatele (od 1 do 3 dnů), ale **za jeden den neomluvené absence bude krácen jeden den dovolené**. Současně se navrhuje zvýšit **minimální počet týdnů dovolené, které nelze krátit ze dvou na tři**.

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

- Plánuje se zavést **nový mechanismus přechodu práv a povinností zaměstnanců** v situaci, kdy zaměstnavatel převádí své činnosti na třetí osobu a jeho zaměstnanci přecházejí ze zákona na nového zaměstnavatele (např. prodejem závodu nebo jeho části).
- Dle aktuální právní úpravy může dát zaměstnanec výpověď, pokud nechce být k novému zaměstnavateli převeden, přičemž pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Výpovědní doba tak může být i velice krátká (např. v řádu několika dní).
- Novela na tuto situaci reaguje a nově stanoví, že zaměstnanec může dát z tohoto důvodu **výpověď pouze do 15 dnů ode dne, kdy byl o přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele informován**. **V případě, že by zaměstnanec o přechodu práv a povinností informován nebyl, bude oprávněn dát výpověď do dvou měsíců ode dne, kdy k přechodu došlo, přičemž výpovědní doba činí 15 dní**.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Podle novely by se nově měla na dohody vztahovat **vedle minimální mzdy i tzv. zaručená mzda** (tedy minimální cena za práci zohledňující její složitost, odpovědnost a namáhavost), která se dle současné právní úpravy vztahuje pouze na pracovní poměr.
- U dohod o pracovní činnosti se dále navrhuje dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby posuzovat za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 26

týdnů na rozdíl od současných 52 týdnů (rozšíření na 52 týdnů bude možné pouze kolektivní smlouvou).

HOME OFFICE

- Novela navrhuje zpřesnit podmínky práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele, tzv. home office, zejména potom stanovit zaměstnavatelům nové povinnosti.
- Již dle současné právní úpravy je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady spojené s prací z domova, novela tyto povinnosti ale zpřesňuje.
- **Nově bude zaměstnavatel výslovně povinen hradit veškeré náklady na komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady vzniklé při výkonu práce**, přičemž tyto náklady nesmí být zahrnuty do mzdy, platu nebo odměny z dohody.
- Současně bude zaměstnavatel muset zajistit veškeré **technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce**, s výjimkou případů, kdy bude zaměstnanec vykonávat práci pomocí svého vlastního vybavení. Nicméně i v tomto případě bude povinen zajišťovat ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (např. zřízením VPN).
- Zaměstnavatel bude dále povinen přijmout potřebná **opatření zabraňující izolaci zaměstnance** vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele **od ostatních zaměstnanců** a bude povinen mu zajistit možnost se se svými kolegy pravidelně setkávat.
- Pracovní podmínky zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele nesmí tohoto zaměstnance zvýhodňovat nebo znevýhodňovat v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele.

VÍCESMĚNNÝ PRACOVNÍ REŽIM

- Navrhuje se změna ze současného trojsměnného pracovního režimu na vícesměnný pracovní režim.
- Důvodem této změny je skutečnost, že **existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy**, ve kterých se zaměstnanci pravidelně střídají ve více než třech směnách

v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a je proto žádoucí, aby i tito zaměstnanci měli právo na zvýhodněnou týdenní pracovní dobu v délce 37,5 hodin týdně.

KONTO PRACOVNÍ DOBY

- Navrhuje se nové vymezení institutu konta pracovní doby jako **zvláštního pracovního režimu**, při jehož uplatnění nemusí zaměstnavatel rozvrhovat zaměstnanci stanovenou týdenní pracovní dobu.
- Pokud ovšem zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhne práci do směn, bude povinen mu ji v tomto rozsahu i přidělit, v opačném případě se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele.
- Práci mimo rozvrh směn bude zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci **nařídit** (nebo s ním sjednat) **pouze v rozsahu a za podmínek jako pro práci přesčas** (výjimečnost, limity atp.).

PŘEDCHÁZENÍ STRESU A NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

- Navrhuje se rozšíření povinností zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, o **povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**.
- Důvodem této změny je skutečnost, že orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví zaznamenávají s ohledem na změněné podmínky výkonu práce, zvláště vlastnické poměry, a dále změny v technice, v technologických a pracovních postupech, v tlaku na zvýšení efektivity výkonu práce, že **některé pracovní úrazy byly zapříčiněny stresem při práci nebo násilím či obtěžováním na pracovišti**.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

- Zaměstnavatel by měl být nově oprávněn zasílat písemnosti zaměstnanci **na poslední adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli sdělil**.
- Dále se mění lhůta pro vyzvednutí nedoručených písemností z 10 pracovních dnů na 15 kalendářních dnů.
- Písemnost zasláná zaměstnancem zaměstnavateli bude považována za doručenu okamžikem, kdy ji zaměstnavatel

převzme a neposkytne-li zaměstnavatel k převzetí písemnosti součinnost nebo jinak doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele znemožní, bude považována za doručenu dnem, kdy byl pokus o doručení takto zmařen.

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

- Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 30 zaměstnanců budou v případě hromadného propouštění (tj. propouštění alespoň 30 zaměstnanců) povinni **vypracovat písemný sociální plán**.
- Sociální plán je dokument informující odborovou organizaci a radu zaměstnanců o záměru zaměstnavatele propustit konkrétní zaměstnance, v jehož rámci by mělo být s odborovou organizací a radou zaměstnanců dosaženo shody zejména ohledně vytvoření **opatření směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance**, a to především zařazením těchto zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

- Ministerstvo práce a sociálních věcí dále předložilo návrh novely zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, kterou by mělo dojít k implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu.
- Cílem nové právní úpravy má být zejména **boj proti nekalému nebo podvodnému zneužívání výhod volného pohybu služeb některými zaměstnavateli, a to například formou zakládání fiktivních sídel vysílajících zaměstnavatelů** (tzv. letter box companies).
- Pro účely splnění tohoto cíle se stanoví **nová kompetence orgánů inspekce práce ke kontrole dodržování právních předpisů upravujících právní postavení vyslaných zaměstnanců** na území České republiky, přičemž jsou přesně stanoveny skutečnosti,

které musí být orgány inspekce práce posouzeny.

- Současně se zavádí **pravidla správní spolupráce** mezi příslušnými orgány dotčených členských států Evropské unie, včetně přeshraničního vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut.
- Dále se nově zavádí povinnost poskytovatele nadnárodně poskytované služby mít v místě pracoviště **kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu** se zaměstnanci, jež vyslal na území České republiky. Tyto doklady musí být přeloženy do českého jazyka.
- V případě, že bude poskytovateli služby udělena pokuta z důvodu, že neposkytl zaměstnanci mzdu nebo plat alespoň ve výši minimální mzdy popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši, bude povinen vyslanému zaměstnanci uhradit (i) mzdu nebo plat alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši, (ii) částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále a pojistného na sociální zabezpečení včetně penále, které by jinak byla povinna odvést podle jiných právních předpisů a (iii) náklady související s doručením dlužné odměny.
- Za splnění těchto povinností **ručí vysílaným zaměstnancům příjemce poskytované služby**, pokud o neposkytnutí mzdy nebo platu alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši příjemce poskytované služby věděl, nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

ÚČEL NOVELIZACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí plánovanou novelou zákona o zaměstnanosti hodlá dále **zpřísnit pravidla podmínek poskytování agenturního zaměstnávání**, a cílí rovněž na výraznou redukci počtu agentur práce. Dalším cílem ministerstva je i **nastolit jasné pracovní a mzdové podmínky**, které budou v případě porušení sankcionovány. Neméně důležitou

plánovanou novinkou je i **zavedení intenzivních kontrol** ve smyslu odhalování zastřené agenturního zaměstnávání. Myšlenkou pracovní skupiny, která návrh novely vytvořila, byla také snaha o medializaci jak nekalých praktik, tak i úspěšných příkladů z praxe.

POVINNÁ KAUCE, PŘÍSNĚJŠÍ ADMINISTRATIVNÍ PODMÍNKY

- Každý, kdo bude žádat o povolení k agenturnímu zaměstnávání, bude muset nově **složit kauci ve výši 500.000,- Kč**. Stávající agentury práce budou povinny kauci složit do tří měsíců od nabytí účinnosti novely, a to pod hrozbou ztráty svého povolení. Kauce bude uložena v úschově na speciálním účtu generálního ředitelství Úřadu práce ČR, a to po celou dobu existence daného povolení. Účelem takového opatření je prokázat finanční způsobilost žadatele.
- Tato povinnost by se měla vztáhnout i na zahraniční agentury práce, které budou chtít na základě povolení provozovat agenturní zaměstnání na území České republiky.
- Dojde-li následně k pravomocnému odejmutí povolení k agenturnímu zaměstnávání, kauce propadne státu.
- Podle návrhu by nově mělo být generálnímu řediteli Úřadu práce ČR umožněno zřídit komisi **pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání** jako svůj poradní orgán.
- Návrh nové právní úpravy také zahrnuje **zmírnění týkající se odejmutí povolení k agenturní činnosti**. Nyní dochází k odnětí tohoto povolení automaticky, avšak do budoucna by v případě porušení povinností vyplývajících ze zákona, mělo rozhodovat generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě správního uvážení.

PRACOVNÍ PODMÍNKY

- Kmenoví i agenturní zaměstnanci by měli mít dle plánované právní úpravy **srovnatelné pracovní i mzdové podmínky**, čímž se chce zamezit tomu, aby agenturní zaměstnanec pracoval v horších podmínkách než zaměstnanec kmenový.
- Za **srovnatelnou práci** je považována taková práce, která je stejná (či srovnatelná)

ve své složitosti, odpovědnosti zaměstnance, namáhavosti, výkonu a výsledcích zaměstnance za stejných podmínek. Srovnatelné podmínky by měl mít i zaměstnanec s kratší pracovní dobou a je nepřípustné rozdílné odměňování osob se zdravotním postižením při splnění podmínek výkonu stejné práce. Zdrojem pro srovnání jsou smlouvy, vnitřní předpisy, mzdové výměry a ostatní dokumentace organizačně-řídicího charakteru.

- Z hlediska **pracovních podmínek** musí mít agenturní zaměstnanec stejné možnosti jako uživatelův zaměstnanec například v oblasti přestávek v práci, rozsahu nároku na dovolenou, překážek v práci, náhradě výdajů (stravné, cestovní náhrady aj.) a v případě **mzdových podmínek** se musí jednat o stejnou odměnu přímo související s výkonem práce.
- Rovné zajištění podmínek by mělo být doloženo povinným poskytnutím příslušných informací v dohodě o dočasném přidělení. Nyní je za nesrovnalost v odlišných pracovních podmínkách zodpovědná pouze agentura, **do budoucna by ale měl být vedle agentury odpovědný i uživatel**. Pokud tedy dohoda nebude obsahovat informace o pracovních a mzdových podmínkách kmenových zaměstnanců ve srovnatelném postavení, popř. budou tyto informace neúplné či nepravdivé, dopustí se uživatel **správního deliktu** sankcionovaného až do výše 1.000.000 Kč. Domníváme se, že v případě změny pracovních a mzdových podmínek by se měla v tomto smyslu změnit i dohoda o dočasném přidělení.
- Ke srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele závěrem upozorňujeme, že uvedené **zásady musejí být dodržovány i v případě, kdy v České republice pracují agenturní zaměstnanci z jiného státu Evropské unie**. V tomto ohledu je třeba doplnit, že je možné, aby tito agenturní zaměstnanci měli vyšší základní mzdu, než kmenoví zaměstnanci, neboť ta je určena například minimální mzdou v tomto jiném státě (např. Německu).

ZÁKAZ ŘETĚZENÍ SMLUV

- Novela dále zakazuje **řetězení pracovních poměrů**, jejichž prostřednictvím je zaměstnavatelům umožněno vyhnout se odvodům na zdravotní a sociální zabezpečení. V praxi tak agentura práce a zaměstnavatel budou povinni zajistit, aby jeden zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u zaměstnavatele, u kterého je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.
- Porušení této povinnosti bude považováno ze správní delikt, za který bude možné uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč a při opakovaném porušení bude možné agentuře práce navíc odejmout povolení k agenturnímu zaměstnávání.
- Ačkoliv celý záměr ministerstvo opodstatňuje nutností regulovat případy, ve kterých je pracovní smlouva opakovaně u stejné firmy uzavírána s agenturním zaměstnancem, odporné názory přitom poukazují na přímý rozpor s charakteristickým znakem agenturního zaměstnávání, kterým je dočasnost.

ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ V DOZORČÍ RADĚ AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI

- Dne 14. 1. 2017 nabyla účinnosti novela zákona o obchodních korporacích, jejímž účelem je obnova povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě akciové společnosti.
- Zaměstnává-li společnost **více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru, bude minimálně jedna třetina členů dozorčí rady volena zaměstnanci**, přičemž stanovy mohou určit i vyšší počet členů dozorčí rady, avšak tento nebude smět být vyšší než

je počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou.

- Dotčené společnosti mají lhůtu do 14. 1. 2019, aby uvedli složení dozorčích rad do souladu s tímto zákonem.

EVROPSKÝ PROFESNÍ PRŮKAZ

- V dubnu letošního roku byl novelizován zákon o uznávání odborné kvalifikace, který přinesl mimo jiné nový institut uznávání odborné kvalifikace, tzv. evropský profesní průkaz (EPP).
- EPP je elektronický postup, díky kterému si může jakákoliv osoba nechat uznat svou odbornou kvalifikaci v jiné zemi EU. Stav žádosti o vydání EPP lze sledovat online a veškeré dokumenty se ukládají přímo do informačního systému www.europa.eu, a lze je tedy použít i opakovaně pro případ, že by tato osoba o uznání své kvalifikace žádala i v jiné zemi EU.
- Elektronický postup lze využít jak v případě dočasného a příležitostného výkonu profese v jiné zemi EU (dočasná mobilita), tak v případě trvalého usazení v jiné zemi EU.
- V současné době lze o vydání EPP požádat **pouze v případě následujících kvalifikací**:
 - (i) zdravotní sestra nebo ošetrovatel odpovědný za všeobecnou péči;
 - (ii) farmaceut;
 - (iii) fyzioterapeut;
 - (iv) horský vůdce;
 - (v) realitní makléř.
- V budoucnosti se plánuje **rozšíření EPP i na další profese**. Do té doby však ohledně jiných profesí bude nutné využít pro uznání kvalifikace v jiné zemi EU standardní postupy (tj. písemná žádost v případě usazení a předběžné písemné prohlášení v případě dočasné mobility).

Účelem tohoto dokumentu je stručně informovat o vybraných připravovaných legislativních změnách, nikoli poskytnout vyčerpávající právní rozbor. Upozorňujeme Vás, že novely zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce zatím prošly pouze první čtením v Poslanecké sněmovně a finální podoba uvedených zákonů tak může být odlišná.

V případě Vašeho zájmu o konzultaci v otázkách plánovaných změn v oblasti pracovního práva Vám jsme k dispozici.

Rovněž pro Vás připravíme interní školení z oblasti aktuálních novinek v pracovním právu. V případě zájmu o takové školení nás, prosím, kontaktujte.

S pozdravem

Havelková & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

JUDr. Tomáš Havelka, LL.M., advokát

tel.: +420 222 764 600

email: havelka@akhavelkova.eu

web: www.akhavelkova.eu