

Część II

Prowadzenie działalności gospodarczej, podatki, ubezpieczenia i prawo pracy w Republice Czeskiej w 2018 roku

Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.

1.	Prowadzenie działalności w Republice Czeskiej	3
1.1.	Podstawy prawne	3
1.2.	Formy prowadzenia działalności gospodarczej w Republice Czeskiej.....	5
1.2.1.	Przedsiębiorstwo jednostki.....	6
1.2.2.	Korporacja prawa handlowego	6
1.3.	Rejestr Handlowy.....	9
1.4.	Numer identyfikacyjny	9
1.5.	Prowadzenie działalności gospodarczej w Republice Czeskiej.....	10
1.5.1.	Rodzaje działalności gospodarczej.....	10
1.5.2.	Zakład.....	11
1.5.3.	Podmioty uprawnione do prowadzenia działalności gospodarczej	12
1.5.4.	Ogólne i szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej	12
1.5.5.	Przeszkody w prowadzeniu działalności gospodarczej	13
1.5.6.	Prowadzenie działalności gospodarczej za pośrednictwem „odpowiedzialnego przedstawiciela“	14
1.5.7.	Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej.....	14
1.5.8.	Urzędy ds. działalności gospodarczej	16
1.6.	Skrzynki danych elektronicznych	16
1.6.1.	Autoryzowana konwersja dokumentów	17
1.7.	Podpis elektroniczny	17
1.8.	Dofinansowanie dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy.....	18
1.9.	INCOTERMS.....	18
1.10.	Opłaty lokalne	19
1.11.	Usługi bankowe dla przedsiębiorców	19
1.12.	Ustawowy obowiązek przechowywania określonych dokumentów	19
1.12.1.	Dokumenty księgowe.....	19
1.12.2.	Dokumenty kadrowe	20
1.12.3.	Dokumenty podatkowe	20
1.12.4.	Pozostałe dokumenty.....	20
1.13.	Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy	20
1.14.	Ubezpieczenie komercyjne	21
2.	Podatki w Republice Czeskiej	21
2.1.	System podatkowy	21
2.2.	Podstawy prawne.....	21
2.3.	Numer identyfikacji podatkowej	22
2.4.	Podatek od towarów i usług (VAT)	23

2.4.1.	Zgłoszenie kontrolne	25
2.4.2.	Nieuczciwy płatnik podatku VAT	26
2.4.3.	Nieuczciwa osoba	26
2.5.	Podatki akcyzowe	26
2.5.1.	Udokumentowanie opodatkowania wybranych produktów	27
2.6.	Podatek dochodowy od osób prawnych	27
2.6.1.	Księgowość osób prawnych	29
2.7.	Ewidencja podatkowa	29
2.7.1.	Ewidencja podatkowa	29
2.7.2.	Elektroniczna ewidencja utargów (przychodów gotówkowych)	29
2.8.	Podatek od nieruchomości	31
2.8.1.	Podatek od gruntów	31
2.8.2.	Podatek od budowli i jednostek mieszkalnych	32
2.9.	Podatek drogowy	33
2.10.	Inne podatki	34
2.10.1.	Podatek od nabycia nieruchomości	34
2.10.2.	Podatek ekologiczny	35
2.11.	Ordynacja podatkowa	35
2.12.	Kodeks karny	35
2.12.1.	Pomniejszanie podatku, opłaty lub innej obowiązkowej daniny	36
2.12.2.	Nieodprowadzenie podatku, składki na ubezpieczenie społeczne i innej obowiązkowej daniny ...	36
2.12.3.	Szczególne postanowienia dotyczące czynnego żalu	36
2.12.4.	Niespełnienie obowiązku zgłoszeniowego w postępowaniu podatkowym	36
2.12.5.	Naruszenie przepisów o banderolach i innych przedmiotach służących oznakowaniu towarów ...	36
2.12.6.	Podrabianie i przerabianie przedmiotów służących oznakowaniu towarów w celach podatkowych i przedmiotów potwierdzających obowiązek uiszczenia opłaty	36
2.12.7.	Podrabianie i przerabianie znaczków	36
2.12.8.	Naruszenie zakazów w czasie stanu nadzwyczajnego w gospodarce dewizowej	36
3.	Ubezpieczenia w Republice Czeskiej	37
3.1.	Podstawy prawne	37
3.2.	Ubezpieczenie społeczne	38
3.2.1.	Ubezpieczenie emerytalno-rentowe	38
3.2.2.	Emerytura	40
3.3.	Ubezpieczenie chorobowe	41
3.3.1.	Ubezpieczenie chorobowe	42
3.3.2.	Obowiązki pracodawcy	43
3.4.	Ubezpieczenie chorobowe osób samo zatrudnionych	44
3.5.	Kontrola płatnika składek	45
3.6.	Renta	46
3.7.	Ubezpieczenie zdrowotne	48
3.7.1.	Podstawy prawne	48
4.	Prawo pracy	49
4.1.	Podstawy prawne	49
4.2.	Stosunek pracy	50
4.3.	Porozumienia o wykonywaniu pracy poza stosunkiem pracy	51
4.4.	Praca tymczasowa, praca dorywcza, telepraca	51
4.5.	System wynagradzania zakładu	52
4.6.	Taryfy wynagrodzenia	52



4.7.	Ustalenie formy wynagrodzenia.....	53
4.8.	Wynagrodzenie minimalne.....	54
4.9.	Wynagrodzenie gwarantowane	55
4.10.	Umowa o pracę.....	55
4.11.	Okres próbny	55
4.12.	Umowa o pracę na czas określony	56
4.13.	Podróż służbowa	56
4.14.	Zakończenie stosunku pracy	56
4.14.1.	Porozumienie stron.....	56
4.14.2.	Wypowiedzenie, okres wypowiedzenia oraz przyczyny wypowiedzenia.....	56
4.14.3.	Wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	57
4.14.4.	Rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas określony	57
4.14.5.	Rozwiązanie stosunku pracy w okresie próbnym	57
4.14.6.	Odprawa	57
4.15.	Czas pracy	58
4.15.1.	Dni wolne od pracy	58
4.15.2.	Praca w godzinach nadliczbowych	59
4.15.3.	Urlop wypoczynkowy	59
4.16.	Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	59
4.17.	Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	59
5.	Ważne strony internetowe	60

1. Prowadzenie działalności w Republice Czeskiej

1.1. Podstawy prawne

Działalność gospodarcza uregulowana jest poniższymi przepisami prawa

- a) *acquis communautaire* (dorobek prawny) Unii Europejskiej przyjęty z dniem 1.5.2004 roku jako obowiązujący na terytorium Republiki Czeskiej, omówiony w części 1.
- b) Ustawy Republiki Czeskiej
- Ustawa nr 89 z 2012 roku, Kodeks Cywilny, z dnia 3.02.2012 roku (Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 3.2.2012)
 - Ustawa nr 90 z 2012 roku o korporacjach handlowych i spółdzielniach z 2.01.2012 roku (Zákon č.90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech ze dne 25.1.2012)
 - Ustawa nr 455 z 1991 roku o działalności gospodarczej z dnia 2.10.1991 roku (Zákon č.455/1991 Sb., o živnostenské podnikání (živnostenský zákon) ze dne 2.10.1991)
 - Ustawa nr 570 z 1991 roku o urzędach ds. działalności gospodarczej z dnia 17.12.1991 roku (Zákon č.570/1991 Sb., o živnostenských úřadech ze dne 17.12.1991)
 - Ustawa nr 563 z 1991 roku o rachunkowości z dnia 12.12.1991 roku (Zákon č.563/1991 Sb., o účetnictví ze dne 12.12.1991)
 - Ustawa nr 499 z 2004 roku o archiwizacji i zarządzaniu aktami z dnia 30.06.2004 roku (Zákon č.499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě ze dne 30.6.2004)
- c) Przepisy wykonawcze (rozporządzenia, obwieszczenia)
- Rady Ministrów nr 278 z 2008 roku o zakresie przedmiotowym poszczególnych działalności gospodar-

czych z dnia 23.07.2008 roku (Nařízení vlády č.278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností ze dne 23.7.2008)

- Obwieszczenie nr 193 z 2009 roku w sprawie szczegółowego dokonywania autoryzowanej konwersji dokumentów z dnia 17.06.2009 roku (Vyhláška 193/2009 Sb., o stanovení podrobností provádění autorizované konverze dokumentů ze dne 17.6.2009)
- Rozporządzenie nr 125 z 1993 roku określające warunki i stawki ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej organizacji z tytułu szkód będących następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z dnia 22.04.1993 roku (Vyhláška č.125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ze dne 22.4.1993)

d) Inne ustawy

- Ustawa nr 125 z 2008 roku o przekształceniach spółek handlowych i spółdzielni z dnia 19.03.2008 roku (Zákon č.125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev ze dne 19.3.2008)
- Ustawa nr 435 z 2004 o zatrudnieniu z dnia 23.07.2004 roku (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 23.7.2004)
- Ustawa nr 304 z 2013 roku o publicznych rejestrach osób prawnych i fizycznych z dnia 12.09.2013 roku (Zákon č.304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob ze dne 12.9.2013)
- Ustawa nr 300 z 2008 roku w sprawie czynności elektronicznych i autoryzowanej konwersji dokumentów i właściwych rozporządzeń z dnia 17.07.2008 roku (Zákon č.300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů a příslušných vyhlášek ze dne 17.7.2008)
- Ustawa nr 111 z 2009 roku o podstawowych rejestrach z dnia 7.04.2009 roku (Zákon č.111/2009 Sb., o základních registrech ze dne 7.4.2009)
- Ustawa nr 582 z 1991 roku o organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego z dnia 31.12.1991 roku (Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ze dne 31.12.1991)
- Ustawa nr 101 z 2000 roku o ochronie danych osobowych i zmianie niektórych ustaw z dnia 4.04.2000 roku (Zákon č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ze dne 4.4.2000)
- Ustawa nr 262 z 2006 roku, Kodeks Pracy, z dnia 7.06.2006 roku (Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 7.6.2006)
- Ustawa nr 280 z 2009 roku, Ordynacja Podatkowa, z dnia 22.07.2009 roku (Zákon č.280/2009 Sb., daňový řád ze dne 22.7.2009)
- Ustawa nr 261 z 2007 roku o stabilizacji budżetów publicznych z dnia 19.09.2007 roku (Zákon č.261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů ze dne 19.9.2007)
- Ustawa nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych z dnia 20.11.1992 roku (Zákon č.586/1992 Sb., o daních z příjmů z dne 20.11.1992)
- Ustawa nr 593 z 1992 roku o rezerwach na zapewnienie podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym z 20.11.1992 roku (Zákon č.593/1992 Sb., o rezervách pro zajištění základu daně z příjmů ze dne 20.11.1992)
- Ustawa Czeskiej Rady Narodowej nr 338 z 1992 o podatku z nieruchomości z dnia 4.05.1992 roku (Zákon ČNR č.338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí ze dne 4.5.1992)
- Zarządzenie Senatu nr 340 z 2013 roku o podatku od nabycia nieruchomości z dnia 9.01.2013 roku (Zákonné opatření Senátu č.340/2013, o dani z nabytí nemovitých věcí ze dne 9.1.2013)
- Ustawa Czeskiej Rady Narodowej nr 16 z 1993 roku o podatku drogowym z dnia 21.12.1992 roku (Zákon ČNR č.16/1993 Sb., o dani silniční ze dne 21.12.1992)
- Ustawa nr 235 z 2004 roku o podatku od wartości dodanej z dnia 1.04.2004 roku (Zákon č.235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty ze dne 1.4.2004)
- Ustawa nr 353 z 2003 roku o podatkach akcyzowych z dnia 26.09.2003 (Zákon č.353/2003 Sb., o spotřebních daních ze dne 26.9.2003)
- Ustawa nr 565 z 1990 roku o opłatach lokalnych z dnia 13.12.1990 roku (Zákon č.565/1990 Sb., o místních poplatcích ze dne 13.12.1990)

1.2. Formy prowadzenia działalności gospodarczej w Republice Czeskiej

Środowisko prawne, w którym poruszają się podmioty gospodarcze w Republice Czeskiej, zarówno osoby fizyczne jak i prawne, jest znacznie skomplikowane. Przepisy często poddawane są nowelizacjom, przez co dla wielu podmiotów są nieprzejrzyste.

Zgodnie z § 420 kodeksu cywilnego **przedsiębiorcą** jest osoba, która wykonuje na własny rachunek i odpowiedzialność działalność zarobkową w sposób gospodarczy lub sposób podobny, prowadząc ją w trybie ciągłym w celu osiągnięcia zysku. Z punktu widzenia ochrony konsumenta za przedsiębiorcę uważa się każdą osobę, która zawiera umowy związane z własną działalnością handlową, produkcyjną lub o podobnym charakterze lub w ramach wykonywania swojego zawodu. Ewentualnie może to być osoba, która działa w imieniu lub na rzecz przedsiębiorcy. W każdym przypadku kodeks cywilny uważa za przedsiębiorcę osobę wpisaną do rejestru handlowego (obchodní rejstřík) i określa domniemanie, że przedsiębiorcą jest także osoba, która posiada zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej [živnostenské oprávnění] lub inne zezwolenie zgodnie z właściwą ustawą.

Za **osobę zagraniczną** uważa się osobę fizyczną z miejscem zamieszkania lub osobę prawną z siedzibą poza terytorium Republiki Czeskiej. Kryterium odróżniającym jest więc miejsce zamieszkania lub siedziba, która musi być poza terytorium Republiki Czeskiej.

Za **miejsce zamieszkania osoby fizycznej** uważa się z punktu widzenia teorii miejsce, w którym osoba ta na stałe przebywa, z którym związana jest pod względem zobowiązań rodzinnych, względnie służbowych (z tytułu zatrudnienia). Kodeks cywilny w § 80 bazuje na tym teoretycznym określeniu i miejsce zamieszkania wyraźnie definiuje jako miejsce, w którym człowiek przebywa zamierzając, z zastrzeżeniem zmiany okoliczności, w nim żyć na stałe.

Siedziba osoby prawnej występuje pod pewnym adresem, który jest w swojej istocie określony nazwą gminy, nazwą ulicy, placu lub innej przestrzeni publicznej oraz numerem budynku [číslo popisné], numerem orientacyjnym [číslo orientační] lub ewidencyjnym [číslo evidenční].

Regulacje prawne Republiki Czeskiej za osobę zagraniczną uważają osobę fizyczną z miejscem zamieszkania poza terytorium Republiki Czeskiej, osobę prawną z siedzibą poza terytorium Republiki Czeskiej i inne podmioty zagraniczne utworzone na podstawie porządku prawnego innego państwa. Podstawą jest przepis § 3024 ust. 1 i ust. 2 kodeksu cywilnego.

Pojęcie przedsiębiorstwo zostało w kodeksie cywilnym zastąpione pojęciem **zakład przedsiębiorstwa** (zwany dalej zakładem), pod którym należy rozumieć zbiór mienia, które przedsiębiorca utworzył z własnej woli i służy ono do prowadzenia jego działalności gospodarczej. Zakład tworzy wszystko, co służy do jego działalności. Zakład może utworzyć swoją filię, która jest jego częścią i wykazuje samodzielność gospodarczą i funkcjonalną, a przedsiębiorca podjął decyzję o tym, że zostanie filią. Jeżeli filia ta została wpisana do rejestru przedsiębiorców, staje się ona oddziałem (ustawa nr 89 z 2012 roku, kodeks cywilny, §502 oraz §503).

Przedsiębiorca, który dokonał wyboru przedmiotu swojej działalności gospodarczej, musi wybrać stosowną formę prawną. Może być osobą fizyczną lub prawną. Osoba prawna może przyjąć różne formy prawne i zostać założona jako podmiot gospodarczy lub organizacja non-profit.

Formy prawne korporacji, które są osobami prawnymi, uregulowane są w ustawie o korporacjach prawa handlowego. W myśl wymienionej ustawy korporacjami prawa handlowego są spółki prawa handlowego i spółdzielnie. Ustawa do spółek prawa handlowego zalicza spółki jawne, spółki komandytowe, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki akcyjne. Przez spółdzielnię rozumie się spółdzielnię oraz spółdzielnię europejską.

Zgodnie z możliwymi do bezpośredniego zastosowania przepisami Unii Europejskiej, ustawą o korporacjach prawa handlowego i innymi właściwymi przepisami prawa można także założyć spółkę europejską, europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych oraz wymienioną już spółdzielnię europejską.

Osoba zagraniczna może w Republice Czeskiej wybrać każdą z powyższych form prawnych czeskich korporacji prawa handlowego lub wybrać formę prawną jednej ze spółek i spółdzielni europejskich.

1.2.1. Przedsiębiorstwo jednostki

Właścicielem przedsiębiorstwa jednostki jest jedna osoba, która sama nim zarządza i z reguły sama wykonuje działalność związaną z przedmiotem działalności. Osoba taka jest osobą fizyczną lub osobą samozatrudnioną. Jeżeli osoba fizyczna obowiązkowo lub dobrowolnie zarejestruje się w sądowym rejestrze przedsiębiorców, zobowiązana jest ona do prowadzenia ksiąg rachunkowych. Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą prowadzi działalność pod swoim imieniem i ponosi odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z jej działalności gospodarczej całym swoim majątkiem.

1.2.2. Korporacja prawa handlowego

Korporacje prawa handlowego reguluje ustawa nr 90/2012 Dz.U., o spółkach prawa handlowego i spółdzielniach (ustawa o korporacjach prawa handlowego). Do korporacji prawa handlowego należą spółka jawna, spółka komandytowa, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna, spółki oraz spółdzielnie europejskie.

Spółka jawna

Spółka jawna (Veřejná obchodní společnost) jest spółką osobową. Zgodnie z ustawą o działalności lub zarządzaniu majątkiem spółki muszą uczestniczyć w niej co najmniej dwie osoby, które ponoszą odpowiedzialność za jej zobowiązania wspólnie i nierozłącznie. Udział wspólników w prowadzonej działalności gospodarczej może być osobisty, ale także tylko majątkowy. Spółka występuje w stosunkach prawnych pod własną nazwą, wspólnicy nie są stronami stosunków prawnych.

Firma spółki zawiera w nazwie określenie „veřejná obchodní společnost“, które można zastąpić skrótami: „veř. obch. spol.“ lub „v. o. s“. Jeżeli w nazwie spółki jest nazwisko przynajmniej jednego ze wspólników, wystarczy je uzupełnić określeniem „a spol.“ („i wspólnicy”).

Wspólnikiem spółki jawnej może być zarówno osoba fizyczna, jak i prawna. Jeżeli wspólnikiem jest osoba prawna, prawa i obowiązki wspólnika wykonuje jej pełnomocnik. Pełnomocnikiem tym może być wyłącznie osoba fizyczna.

Zgodnie z ustawą, wspólnikiem nie może zostać osoba, której majątek został w ciągu ostatnich 3 lat postawiony w stan upadłości lub wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie niewypłacalności został odrzucony z powodu braku majątku lub upadłość została unieważniona z powodu niewystarczającego majątku. Jeżeli spółka pomimo to powstanie, to osoba, która narusza ten zakaz, i tak nie może zostać wspólnikiem.

Wzajemne stosunki prawne wspólników podlegają ustawie i umowie spółki, która musi zawierać elementy wymienione w ustawie i może być zmieniana tylko w drodze porozumienia wszystkich wspólników.

Spółka komandytowa

Spółka komandytowa (komanditní společnost) to spółka, w której przynajmniej jeden wspólnik odpowiada za jej długi w sposób ograniczony (komandytariusz) i przynajmniej jeden wspólnik w sposób nieograniczony (komplementariusz). Należy do spółek osobowych, choć niektórzy eksperci określają ją mianem spółki o charakterze mieszanym. Przez cały czas istnienia spółka musi mieć przynajmniej jednego komandytariusza i jednego komplementariusza, w przeciwnym razie zostaje przez sąd rozwiązana i zlikwidowana.

Firma spółki zawiera w nazwie określenie „komanditní společnost“, które można zastąpić skrótami: „kom. spol.“ lub „k. s“. Należy w tym miejscu podkreślić, że jeżeli firma zawiera nazwisko komandytariusza, za długi spółki odpowiada on jako komplementariusz, czyli w sposób nieograniczony.

Komplementariusze i komandytariusze odpowiadają za zobowiązania spółki wspólnie i niepodzielnie. Jednak odpowiedzialność komandytariuszy jest ograniczona. Komandytariusze ponoszą odpowiedzialność do wysokości swojego nieopłaconego wkładu zgodnie ze stanem zapisu w rejestrze handlowym. W umowie spółki, wg nowych przepisów, można wskazać, do jakiej wysokości komandytariusze odpowiadają za zobowiązania spółki (tzw. sumę komandytową). Warunkiem jest, aby suma komandytowa nie była niższa od wkładu komandytariusza. Ulega pomniejszeniu wraz z wpłacaniem przez komandytariusza kwot, do których wniesienia jest zobowiązany.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wspólnicy odpowiadają za jej zobowiązania wspólnie i niezależnie do wysokości, w jakiej nie wnieśli obowiązkowych wkładów zgodnie ze stanem wpisanym w rejestrze handlowym w czasie, gdy zostali wezwani przez wierzycieli do uregulowania zobowiązań.

Firma zawiera określenie „společnost s ručením omezeným“, które można zastąpić skrótem „spol. s r.o.“ lub „s. r. o.“.

Ustawa o korporacjach prawa handlowego nie ogranicza liczby wspólników, jak miało to miejsce w kodeksie handlowym, który stanowił, iż w spółce mogło być maksymalnie pięćdziesięciu udziałowców. Jednocześnie w ustawie zachowano przepis umożliwiający spółce posiadanie jednego tylko wspólnika – spółka jednoosobowa. Powstaje ona, gdy zostaje założona przez jednego wspólnika, który jest jej jedynym założycielem lub gdy w trakcie istnienia spółki wszystkie rodzaje udziałów znajdują się w rękach jednego wspólnika. W przypadku spółki jednoosobowej nie ma walnych zgromadzeń, ponieważ cała jej działalność skupia się w rękach jednego wspólnika. Jeżeli jedyny wspólnik będzie także prezesem spółki (w języku czeskim „jednatel“, funkcja ta odpowiada najbliższej znanej w Polsce funkcji prezesa zarządu, w niektórych źródłach pojawia się też „zarządca“ – przyp. tłum.), to spółka może być reprezentowana i zarządzana tylko przez jedną osobę.

Minimalna wysokość wkładu wynosi 1 CZK, ale w umowie spółki można wskazać kwotę wyższą. Udział wspólnika w spółce określa się na podstawie relacji jego wkładu przypadającego na ten udział w stosunku do wysokości kapitału podstawowego. Również w tym zakresie w umowie spółki można postanowić inaczej. Ustawa umożliwia powstanie kilku rodzajów udziałów a wspólnik może posiadać większą liczbę udziałów, tego samego lub innego rodzaju. Udziały nie łączą się już w jeden jedyny, jak miało to miejsce wcześniej. Wspólnik może więc jeden udział przykładowo sprzedać, przekazać w darowiźnie na podstawie umowy a pozostałe udziały sobie pozostawić.

Jeżeli zbywalność udziału nie jest ograniczona lub uwarunkowana, udział wspólnika może przybrać postać kuponu udziałowego (kmenový list). To imienny papier wartościowy z prawem indosu, którego przeniesienie możliwe jest w drodze przekazania z odpowiednim wpisem.

Spółka akcyjna

Spółka akcyjna jest spółką kapitałową, której kapitał podstawowy podzielony jest na określoną liczbę akcji. Kapitał podstawowy spółki określa się w koronach czeskich i musi wynosić co najmniej 2 000 000 CZK. Jeżeli spółka akcyjna na podstawie odrębnych przepisów prowadzi księgi rachunkowe w walucie euro, może w euro określić także swój kapitał podstawowy. Minimalna wartość kapitału podstawowego wynosi wówczas 80 000 EUR.

Firma spółki zawiera w nazwie określenie „akciová společnost“, które można zastąpić skrótami: „akc. spol.“ lub „a. s“.

Ustawa o korporacjach prawa handlowego wprowadziła dwa możliwe systemy struktury wewnętrznej spółki akcyjnej. Jego wybór należy wskazać w statucie. Spółka akcyjna może mieć dualistyczną strukturę wewnętrzną, gdy organem statutowym spółki jest zarząd a organem kontrolnym rada nadzorcza. Jeżeli spółka akcyjna zdecyduje się na system monistyczny, dyrektor statutowy pełni funkcję organu statutowego a zarząd określa podstawowe kierunki prowadzenia spółki oraz nadzoruje ich realizację. W systemie monistycznym w praktyce może pojawić się sytuacja, gdy zarząd będzie miał tylko jednego członka i członek ten będzie jednocześnie dyrektorem statutowym. Wówczas spółką akcyjną będzie zarządzała tylko jedna osoba.

Spółka odpowiada za swoje zobowiązania całym swoim majątkiem. Akcjonariusze w czasie istnienia spółki akcyjnej nie ponoszą odpowiedzialności za jej zobowiązania, nawet nie do wysokości swoich niewpłaconych wkładów.

Podstawową zasadą spółki jest traktowanie wszystkich akcjonariuszy na takich samych warunkach. Czynności prawne, które miałyby na celu nieuzasadnione uprzywilejowanie któregoś akcjonariusza na niekorzyść spółki lub innych akcjonariuszy, będą co do zasady bezskuteczne.

Akcjonariusze spółki mogą posiadać większą liczbę udziałów w kapitale podstawowym. Każda akcja oznacza jeden udział, a więc akcjonariusz ma tyle udziałów, ile posiada akcji.

Akcje mogą mieć w dalszym ciągu charakter akcji imiennych lub na okaziciela. Akcje na okaziciela mogą od 1.1.2014 r. funkcjonować wyłącznie jako zaewidencjonowane lub tzw. zdeponowane papiery wartościowe.

Oprócz akcji zwykłych i uprzywilejowanych można wydawać także inne rodzaje akcji, z którymi będą związane prawa szczególne, w szczególności odmienny, stały lub podporządkowany udział w zysku lub w masie likwidacyjnej lub odmienna waga głosów.

Tzw. akcje na sztuki nie mają nominalnej wartości, ale przedstawiają taki sam udział w kapitale podstawowym spółki akcyjnej. Zaletą tych akcji jest to, że nie ma na nich podanej wartości i dlatego nie muszą być wymieniane w razie podnoszenia lub obniżania kapitału podstawowego. Ich wartość księgową ustalana jest tak, że wartość kapitału podstawowego dzieli się przez liczbę akcji na sztuki (czyli sztuk akcji). Na akcjach na sztuki musi być napisane, że to akcja na sztukę. Spółka akcyjna nie może równocześnie posiadać akcji na sztuki i akcji z wartością nominalną.

Spółdzielnia

Spółdzielnia charakteryzowana jest jako wspólnota niezamkniętej liczby osób, założona w celu wzajemnego wspierania swoich członków lub osób trzecich, względnie w celu prowadzenia działalności gospodarczej. To ogólna definicja określona w ustawie o korporacjach prawa handlowego. W ustawie znajduje się także szczególne uregulowanie spółdzielni mieszkaniowej (§ 727 i nast.) oraz socjalnej (§ 758 i nast.). Poniżej podano tylko ogólną regulację dotyczącą spółdzielni.

Spółdzielnia (drużstwo) musi mieć co najmniej trzech członków. § 781 określa wyjątek dla spółdzielni, które powstały przed 1.1.2014 r., których członkami są tylko dwie osoby prawne. Spółdzielnie te mogą zachować swoją strukturę członkowską i nie muszą spełnić warunku minimalnej liczby członków.

Firma zawiera określenie „drużstwo”. „Dokumentem założycielskim” spółdzielni jest statut, który ma w spółdzielni zasadnicze i niezastępowalne znaczenie. Treść statutu stanowi wyraz wolnej woli członków spółdzielni i określa większość stosunków wewnątrz spółdzielni. Poprzez przyjęcie statutu członkowie spółdzielni wyrażają wolę dobrowolnego przestrzegania przyjętych obowiązków. Spółdzielnia założona zostaje dopiero na zebraniu ustanawiającym w drodze przyjęcia decyzji określonych w ustawie. Uczestnikami zebrania są osoby, które są tzw. zainteresowanymi założeniem spółdzielni i wnioskuje o jej założenie.

Od spółek prawa handlowego spółdzielnia różni się tym, że nie ma zamkniętej liczby członków. W trakcie jej trwania mogą więc do niej przystępować kolejni członkowie lub członkowie mogą występować ze spółdzielni i nie wymaga to zmiany statutu. Zmienność bazy członkowskiej związana jest także ze zmiennością wysokości kapitału podstawowego. Jest tak dlatego, że każdy nowo przystępujący członek musi wnieść wkład członkowski. Ustawa nie określa minimalnej wartości tego wkładu. Przeciwnie, każdy występujący członek, którego udział w spółdzielni wygasa, ma prawo do zwrotu udziału, o ile udział członkowski nie został przeniesiony lub przekazany.

Organy spółdzielni to zebranie członków, będące najwyższym organem, zarząd, który jest organem statutowym oraz komisja rewizyjna prowadząca działalność kontrolną. Ogólnym obowiązkiem spółdzielni jest powołanie wszystkich trzech organów. Komisji rewizyjnej nie powołują małe spółdzielnie, czyli te, które liczą poniżej pięćdziesięciu członków. Jeżeli brak jest komisji rewizyjnej, jej zadania wykonuje zebranie członków. Organy spółdzielni są organami zespołowymi. Jedyny wyjątek ustawowy stanowi prezes małej spółdzielni. W statucie można określić, że tworzone są jeszcze inne organy spółdzielni i że działalność zebrania członków w pełni lub częściowo wykonuje zgromadzenie delegatów, którego zakres działalności musi być jednak określony w statucie.

Spółki europejskie

Na terytorium Republiki Czeskiej można założyć również spółki europejskie. Należy do nich europejska spółka akcyjna, europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych oraz spółdzielnia europejska. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale wprowadzającym.

1.3. Rejestr Handlowy

Rejestry publiczne osób prawnych i osób fizycznych reguluje ustawa nr 304 z 2013 roku o rejestrach publicznych osób prawnych i osób fizycznych (zwana dalej „ustawą rejestrową”), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2014 r. Ustawa ta ujednotacza regulacje prawne dotyczące rejestrów publicznych i stanowi uzupełnienie kodeksu cywilnego.

Rejestr handlowy (sądowy rejestr przedsiębiorców) jest dostępny dla ogółu obywateli. Można go przeglądać, pozyskiwać z niego kopie lub odpisy. Prowadzony jest on w formie elektronicznej i wpisywane są do niego dane dotyczące przedsiębiorców określone ustawą. Rejestr handlowy prowadzony jest przez tzw. sąd rejestrowy, którym dla przedsiębiorcy jest właściwy sąd krajowy, w którego właściwości przedsiębiorca ma swoją siedzibę w przypadku osób prawnych, lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku osób fizycznych. Jeżeli przedsiębiorca nie posiada miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, do prowadzenia rejestru handlowego właściwym jest sąd według miejsca zamieszkania przedsiębiorcy. Dla każdego wpisanego przedsiębiorcy sąd rejestrowy tworzy specjalną pozycję. Dotyczy to również jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwa osoby zagranicznej ewentualnie jego jednostki organizacyjnej. Siedzibą jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa jest adres jego lokalizacji. Częścią rejestru handlowego jest zbiór dokumentów.

Podmioty zobowiązane są do publikowania w powyższym zbiorze ustawowo określonych dokumentów. Należą do nich dokumenty dotyczące założenia podmiotu, niektóre z decyzji walnego zgromadzenia (zmiana zarządu, fuzja, podział spółki, zmiana kapitału zakładowego), sprawozdania roczne, opinie biegłych oraz inne dokumenty określone przez ustawę.

Wpisowi do rejestru handlowego podlegają:

- spółki prawa handlowego,
- spółdzielnie,
- osoby fizyczne, które są przedsiębiorcami i są obywatelami Republiki Czeskiej lub jednego z krajów członkowskich Unii Europejskiej lub innego kraju należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, ewentualnie Konfederacji Szwajcarskiej, o ile złożą wnioski o wpis, lub członkowie rodzin tych osób,
- osoby fizyczne, które są przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą na terenie Republiki Czeskiej i osiągnęły lub przekroczyły kwotę przychodów lub dochodów obniżoną o podatek VAT za 2 kolejne lata obrotowe średnio w wysokości 120 mln CZK,
- zagraniczne osoby fizyczne i prawne z miejscem zamieszkania lub siedzibą poza terenem Unii Europejskiej prowadzące działalność gospodarczą na terenie Republiki Czeskiej,
- obywatele państwa trzeciego, któremu w państwie członkowskim UE przyznano status prawny rezydenta długoterminowego oraz członkowie jego rodziny,
- inne osoby, jeżeli obowiązek ich wpisania stanowi niniejsza lub inna ustawa (ustawa nr 304/2013 Dz.U., o rejestrach publicznych osób prawnych i osób fizycznych, z późniejszymi zmianami, § 42 – 45).

1.4. Numer identyfikacyjny

Na mocy ustawy nr 111 z 2009 roku o rejestrach podstawowych, od dnia 1. 7. 2012 r. uruchomiono podstawowy rejestr osób (zwany dalej ROS), który stanowi część systemu rejestrów podstawowych służących jako system informacyjny administracji publicznej. Administratorem tego systemu jest Czeski Urząd Statystyczny. W ramach ROS funkcjonuje podstawowy rejestr osób prawnych, osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz organów władzy publicznej, który zawiera podstawowe dane identyfikacyjne o osobach, ich lokalach przedsiębiorstwa oraz przedstawicielach statutowych.

Każdy podmiot gospodarczy w Republice Czeskiej powinien posiadać numer identyfikacyjny (zwany dalej IČ (REGON)), który jest ośmiocyfrowy i nadawany jest przez właściwy urząd. Numer ten ma wyłącznie znaczenie ewidencyjne i każdemu podmiotowi może zostać nadany jedynie jeden numer identyfikacyjny. Numer identyfikacyjny nadawany jest wszystkim osobom bezpośrednio przy rejestracji lub ewidencji osoby przez właściwy edytor ROS. Dużą zaletą jest to, że dane oraz powiązania w ROS są w danej chwili zawsze aktualne,

ważne i jednolite oraz do wykorzystania przez wszystkie jednostki organizacyjne administracji publicznej. Dane te nie muszą być dodatkowo weryfikowane. Edytorami ROS są wybrane ministerstwa, centralne organy administracji publicznej, izby zawodowe, kraje a przede wszystkim sądy rejestrowe. Dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą edytorami są właściwe urzędy ds. prowadzenia działalności gospodarczej.

1.5. Prowadzenie działalności gospodarczej w Republice Czeskiej

Podmioty gospodarcze wybierają przed rozpoczęciem swojej działalności przedmioty działalności gospodarczej. Są one określone w poszczególnych załącznikach do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Przy wyborze przedmiotu działalności gospodarczej niezbędne jest, aby założyciel zaznajomił się również z zakresem poszczególnych przedmiotów działalności gospodarczej. Ramowo jest w nich opisana działalność, którą można w ramach takiego przedmiotu wykonywać. Zakres poszczególnych przedmiotów działalności gospodarczej opublikował Rząd Republiki Czeskiej w swoim rozporządzeniu nr 278 z 2008 roku w sprawie zakresu poszczególnych przedmiotów działalności gospodarczej. Zakres poszczególnych przedmiotów działalności gospodarczej bliżej i szczegółowo określają zakres działalności, która może być wykonywana, jeżeli przedsiębiorca posiada właściwe uprawnienia. W poszczególnych przypadkach zakres przedmiotu działalności gospodarczej mogą zawierać również dane dotyczące innych działalności związanych z nimi, których wykonywanie w ramach właściwego uprawnienia również jest możliwe.

Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej

Działalność gospodarczą w Republice Czeskiej reguluje ustawa nr 455 z 1991 roku o prowadzeniu działalności gospodarczej [zákon 455/1991 Dz.U., o živnostenském podnikání] oraz ustawa nr 570 z 1991 roku o urzędach ds. działalności gospodarczej [zákon 570/1991 Dz.U., o živnostenských úřadech].

Ustawa ta określa warunki prowadzenia działalności oraz zasady ich kontroli. Określa, jakie rodzaje działalności są działalnością gospodarczą, jakie rodzaje działalności gospodarczej istnieją oraz wskazuje zakres zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej. Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej ma załączniki, zawierające wykaz poszczególnych rodzajów działalności gospodarczej oraz informacje dotyczące wymaganych kwalifikacji.

Jeżeli czynność wykonywana przez osobę zagraniczną na terytorium Republiki Czeskiej jest działalnością gospodarczą, musi mieć ona zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej.

Ustawa o urzędach ds. działalności gospodarczej określa natomiast, które urzędy są urzędami ds. działalności gospodarczej [živnostenský úřad], ich strukturę organizacyjną oraz zakres działalności.

Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej za działalność gospodarczą uważa działalność prowadzoną samodzielnie, w swoim imieniu, na własną odpowiedzialność, w celu osiągnięcia zysku oraz zgodnie z warunkami określonymi ustawą o prowadzeniu działalności gospodarczej. Ponadto w przepisie §3 określa, co działalnością gospodarczą nie jest. Działalnością gospodarczą nie jest na przykład działalność osób fizycznych: lekarzy, adwokatów, notariuszy, rzeczników patentowych, komorników sądowych, biegłych sądowych, tłumaczy przysięgłych, doradców podatkowych, czy maklerów papierów wartościowych.

Przed rozpoczęciem działalności gospodarczej na terenie Republiki Czeskiej jest więc wskazane, aby osoba zagraniczna pozyskała od urzędu ds. prowadzenia działalności gospodarczej informację, czy planowana przez nią działalność nie stanowi przedmiotu działalności gospodarczej i nie będzie ona musiała dodatkowo uzyskać właściwych uprawnień.

1.5.1. Rodzaje działalności gospodarczej

Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej rozróżnia działalność podlegającą zgłoszeniu oraz działalność koncesjonowaną. Do grupy działalności podlegających zgłoszeniu wchodzi działalność tzw. wolna, rzemieślnicza i powiązana.

Działalność gospodarcza nieregulowana, tzw. wolna obejmuje działalność, której prowadzenie nie wymaga udokumentowania kwalifikacji zawodowych ani żadnych innych. Aby zdobyć pozwolenie na jej prowadzenie wystarczy spełnić ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Występuje jeden rodzaj działalno-

ści gospodarczej, tzw. wolnej, działalność ta nosi nazwę „Produkcja, handel i usługi niewymienione w załącznikach 1 do 3 ustawy o działalności gospodarczej”. Wolna działalność gospodarcza obejmuje poszczególne branże działalności wymienione w załączniku nr 4 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Spośród tych branż przedsiębiorca wybiera te, którymi się zajmuje.

Rodzaje rzemieślniczej działalności gospodarczej zawarte są w załączniku nr 1 do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. W celu wykonywania działalności rzemieślniczej należy spełnić ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej oraz posiadać kwalifikacje zawodowe udokumentowane odpowiednim dokumentem. W zakres działalności rzemieślniczej wchodzi na przykład piekarstwo, browarnictwo i słodownictwo, kuśnierstwo, mleczarstwo, rzeźnictwo i wędliniarstwo, młynarstwo, hydraulictwo, kowalstwo i podkuwnictwo, dekarstwo, stolarstwo, zegarmistrzostwo, działalność gastronomiczna, usługi kosmetyczne czy fryzjerstwo.

Rodzaje tzw. powiązanej działalności gospodarczej zawarte są w załączniku nr 2 do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. W celu ich wykonywania należy spełnić ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej oraz udokumentować kwalifikacje zawodowe, o których mowa w załączniku nr 2. Przykładową działalnością powiązaną są prace geodezyjne, przetwarzanie tytoniu i produkcja wyrobów tytoniowych, optyka okulistyczna, działalność projektowa w budownictwie, realizacja budowli, ich zmian i usuwanie, udzielanie lub zapewnianie kredytów konsumpcyjnych, przewodnictwo górskie, prowadzenie szkoły nauki jazdy, prowadzenie solariów, tresura zwierząt lub usługi masażu, odnowy biologicznej i regeneracji.

Koncesjonowana działalność to rodzaje działalności, które powstają i są prowadzone na podstawie decyzji administracyjnej. Są one wymienione w załączniku nr 3 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. W celu ich wykonywania należy spełnić ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej oraz udokumentować kwalifikacje zawodowe, o których mowa w załączniku nr 3 lub w odrębnych przepisach prawa wymienionych w tym załączniku. Przykładem działalności koncesjonowanej jest przykładowo żegluga śródlądowa, prowadzenie biura podróży, ochrona osób i mienia, prowadzenie zakładu pogrzebowego czy prowadzenie krematorium.

1.5.2. Zakład

Zakładem (provozovna) w rozumieniu ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej jest miejsce, w którym działalność gospodarcza jest prowadzona. Jest to więc miejsce, w którym wykonywana jest bezpośrednio działalność, np. prowadzony jest salon fryzjerski, warsztat samochodowy, sklep, biuro, warsztat. Zakładem jest również automat lub podobne urządzenie służące do sprzedaży towarów lub świadczenia usług oraz zakład mobilny (możliwy do przemieszczania, nieumieszczony w jednym miejscu dłużej niż trzy miesiące).

Działalność może być prowadzona w kilku zakładach, jeżeli przedsiębiorca ma tytuł prawny do ich użytkowania. Na wniosek urzędu ds. prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorca powinien udokumentować tytuł prawny do obiektów lub lokali zakładu. Musi mieć więc przykładowo prawo własności do pomieszczeń gospodarczych, które udokumentuje wyciągiem z katastru nieruchomości (ewidencji gruntów i budynków) lub umowę dzierżawy pomieszczeń gospodarczych, która upoważnia go do korzystania z nich. Obowiązek ten nie dotyczy zakładów mobilnych i automatów. Jednak w przypadku zakładów mobilnych przedsiębiorca powinien na wniosek urzędu ds. działalności gospodarczej przedstawić uprawnienie do umieszczenia zakładu. Zakład może znajdować się także w mieszkaniu, ale jeżeli przedsiębiorca nie jest jego właścicielem, może w nim prowadzić działalność wyłącznie za zgodą właściciela.

Przedsiębiorca powinien z wyprzedzeniem poinformować urząd ds. prowadzenia działalności gospodarczej o rozpoczęciu i zakończeniu prowadzenia działalności. Przedsiębiorca zobowiązany jest także do zapewnienia, aby zakład był dostosowany do prowadzenia działalności w myśl odrębnych przepisów prawa. Dla każdego zakładu należy ustanowić osobę odpowiedzialną za działalność zakładu (nie dotyczy to automatów).

Zakład musi być trwale i widocznie oznaczony z zewnątrz firmą handlową lub nazwą albo imieniem i nazwiskiem przedsiębiorcy wraz z jego numerem identyfikacyjnym (regon). Mobilny zakład lub automat powinien być dodatkowo oznaczony informacją nt. siedziby lub adresu, pod którym mieści się jednostka organizacyjna osoby zagranicznej. Zakład przeznaczony do sprzedaży towarów lub świadczenia usług na rzecz konsumentów musi być trwale i widocznie z zewnątrz oznaczony także informacjami, o których mowa w § 17 ust. 8 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej: imieniem i nazwiskiem osoby odpowiedzialnej za

funkcjonowanie zakładu, za wyjątkiem automatów, godzinami otwarcia lub pracy przeznaczonymi dla konsumentów, jeżeli nie jest to zakład mobilny lub automat, kategorią i klasą obiektu noclegowego świadczącego usługi tymczasowego zakwaterowania.

W przypadku zamknięcia zakładu przeznaczonego do sprzedaży towarów lub świadczenia usług na rzecz konsumentów, przedsiębiorca ma obowiązek z wyprzedzeniem (chyba że na przeszkodzie stoją poważne powody) umieścić w odpowiednim miejscu widocznym z zewnątrz informacje o okresie zamknięcia, za wyjątkiem zakładów mobilnych i automatów.

Przedsiębiorca może sprzedawać towary lub świadczyć usługi, o ile sprzedaż towarów lub świadczenie usług nie wymaga koncesji, przy pomocy automatów obsługiwanych przez konsumenta. Sprzedaż towarów lub świadczenie usług przy pomocy automatów nie może umożliwiać zdobycia pewnych rodzajów towarów osobom objętym szczególnymi przepisami prawa.

1.5.3. Podmioty uprawnione do prowadzenia działalności gospodarczej

Podmiotem uprawnionym do prowadzenia działalności gospodarczej może być osoba fizyczna lub prawna, jeżeli spełni warunki określone w ustawie o prowadzeniu działalności gospodarczej (zwana dalej też „przedsiębiorcą”). Państwowe zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej (zwane dalej „koncesją“) wymaga jest w ustawie w określonych przypadkach.

Obowiązuje podstawowa zasada, że osoba fizyczna, która nie posiada miejsca zamieszkania na terytorium Republiki Czeskiej, lub osoba prawna, która nie ma siedziby na terytorium Republiki Czeskiej (zwana dalej „osobą zagraniczną“), na terytorium Republiki Czeskiej może prowadzić działalność gospodarczą na takich samych warunkach i w takim samym zakresie jak osoba czeska. Wyjątek ma miejsce w sytuacji, gdy z ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej lub innej ustawy wynika coś innego.

Przykładem takiego wyjątku (odstępstwa) jest, że zagraniczna osoba fizyczna, która zamierza na terytorium Republiki Czeskiej prowadzić działalność gospodarczą, musi w celu zgłoszenia działalności gospodarczej i do wniosku o koncesję przedstawić dokument potwierdzający udzielenie wizy na pobyt powyżej 90 dni lub zezwolenie na pobyt długoterminowy. Obowiązek ten dotyczy wyłącznie osoby, która zgodnie z ustawą o pobycie cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej zobowiązana jest w celu pobytu na terytorium Republiki Czeskiej do posiadania pozwolenia (w szczególności dotyczy to osób z państw trzecich, nie obywateli Unii Europejskiej). Złożenie ww. dokumentów nie dotyczy zagranicznej osoby fizycznej, która zamierza na terytorium Republiki Czeskiej prowadzić działalność gospodarczą za pośrednictwem jednostki organizacyjnej swojego zakładu.

Na takich samych warunkach jak obywatel Republiki Czeskiej może prowadzić działalność gospodarczą również osoba, której przyznano azyl lub ochronę uzupełniającą, oraz członkowie jej rodziny.

Jeżeli z ustawy wynika obowiązek złożenia dokumentu potwierdzającego pewne okoliczności, rozumie się przez to złożenie dokumentu wraz z tłumaczeniem na język czeski wykonanym przez tłumacza wpisanego na listę biegłych i tłumaczy przysięgłych, jeżeli dokument ten nie został wydany w języku czeskim. Prawdziwość podpisu i pieczętki na oryginałach przedstawianych dokumentów, które wydano za granicą, należy uwierzytelnić.

1.5.4. Ogólne i szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej

Ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby fizyczne zapisane są w § 6 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Warunkami tymi jest pełna zdolność do czynności prawnych oraz nieskazitelnosc.

Zdolność do czynności prawnych oznacza zdolność do wykonywania we własnym imieniu czynności prawnych, nabywania praw i zaciągania zobowiązań. Niezbędna jest pełna zdolność do czynności prawnych, którą uzyskuje się wraz z ukończeniem 18. roku życia. Zdolność do czynności prawnych można zastąpić zgodą sądu na zgodę przedstawiciela ustawowego osoby małoletniej na samodzielne prowadzenie działalności gospodarczej. Zdolność do czynności prawnych przedstawia się poprzez przedstawienie ważnego dowodu osobistego lub paszportu osoby fizycznej.

Za nieskazitelną nie jest uważana osoba, która była skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popeł-

nione umyślnie, jeżeli przestępstwo to zostało popełnione w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej lub z przedmiotem działalności gospodarczej, o którą wnioskuje lub którą zgłasza, jeżeli nie jest traktowana jako osoba, która nie została skazana.

W przypadku obywateli Republiki Czeskiej nieskazitelność potwierdza się wyciągiem z ewidencji Rejestr Karny. W przypadku osób będących obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej na podstawie dokumentów, o których mowa w § 46 ust. 1 lit. a). W przypadku osób, które nie są obywatelami Republiki Czeskiej lub innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, nieskazitelność przedstawia się na podstawie dokumentów, o których mowa § 46 ust. 1 lit. b) oraz wyciągu z ewidencji Rejestr Karny, o ile nie są to osoby, które mają na terytorium Republiki Czeskiej pozwolenie na pobyt stały (wówczas dokumentują nieskazitelność tak jak obywatele Republiki Czeskiej). Urząd ds. działalności gospodarczej uprawniony jest na mocy odrębnych przepisów prawa do wnioskowania o wydanie wyciągu z ewidencji Rejestr Karny. Wniosek o wydanie wyciągu z rejestru karnego oraz wyciąg z rejestru karnego są przekazywane w formie elektronicznej, w sposób umożliwiający dostęp na odległość.

Szczególne warunki dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej zapisane są w § 7 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Za szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej rozumie się kwalifikacje zawodowe lub inne, jeżeli są one wymagane na mocy ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej lub odrębnych przepisów.

W przypadku tzw. wolnych rodzajów działalności gospodarczej szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej nie są określone, wystarczy spełnić ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku działalności rzemieślniczej, powiązanej i koncesjonowanej działalności gospodarczej ustawa nakłada obowiązek spełnienia także szczególnych kwalifikacji zawodowych lub innych kwalifikacji.

Wykonywanie koncesjonowanej działalności gospodarczej możliwe jest także wyłącznie przy spełnieniu kwalifikacji zawodowych, o których mowa w 2. kolumnie załącznika nr 3 do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. W 3. kolumnie są ponadto wymienione warunki dotyczące wydania koncesji. Natomiast w 4. kolumnie znajduje się informacja, czy w celu wydania koncesji wymagana jest opinia właściwego organu.

Obywatel Republiki Czeskiej lub innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej może potwierdzić swoje kwalifikacje zawodowe dokumentem o uznaniu kwalifikacji zawodowych, wydanym przez organ ds. uznawania kwalifikacji w myśl ustawy o uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Urząd ds. działalności gospodarczej może określić lub zmienić przedsiębiorcy warunki prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej lub na podstawie odrębnych przepisów prawa.

Przedsiębiorca ma obowiązek zapewnienia wykonywania czynności, które wchodzą w zakres działalności wymienionych w załączniku nr 5 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej, tylko przez osoby fizyczne spełniające wymogi co do kwalifikacji zawodowych, o których mowa w tym załączniku. Przepis ten nie ma wpływu na odrębne przepisy prawa określające kwalifikacje zawodowe osób fizycznych dotyczące wykonywania pewnych rodzajów działalności. Przedsiębiorca ma obowiązek prowadzenia ewidencji dotyczącej osób spełniających kwalifikacje zawodowe i przechowywania kopii dokumentów potwierdzających te kwalifikacje zawodowe co najmniej przez okres 3 lat od zakończenia wykonywania czynności przez te osoby; jednocześnie ma obowiązek przestrzegania obowiązków określonych w ustawie nr 101 z 2000 roku o ochronie danych osobowych i zmianie niektórych ustaw (zákon 101/2000 Dz.U. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů).

1.5.5. Przeszkody w prowadzeniu działalności gospodarczej

Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej w § 8 wymienia przeszkody dla prowadzenia działalności gospodarczej. Przeszkodą jest na przykład ogłoszenie upadłości osoby fizycznej lub prawnej od określonego w ustawie dnia. Działalności gospodarczej osoba fizyczna lub prawna nie może też prowadzić przez okres 3 lat od uprawomocnienia się decyzji o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości z tego powodu, że majątek niewypłacalnego dłużnika nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego. Ponadto przykładowo osoba fizyczna lub prawna, na którą sąd lub organ administracyjny nałożył karę lub sankcję zakazu wykonywania działalności gospodarczej w branży lub branży pokrewnej, nie może w czasie obowią-

zywania tego zakazu prowadzić tej działalności gospodarczej. Działalności gospodarczej nie może też prowadzić osoba fizyczna lub prawna, której zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej zostało cofnięte.

1.5.6. Prowadzenie działalności gospodarczej za pośrednictwem „odpowiedzialnego przedstawiciela“

Przedsiębiorca może prowadzić działalność gospodarczą za pośrednictwem tzw. odpowiedzialnego przedstawiciela (odpovědný zástupce) a w przypadkach określonych ustawą wręcz ma taki obowiązek. Jest nim osoba fizyczna ustanowiona przez przedsiębiorcę, która odpowiedzialna jest za prawidłowe prowadzenie działalności gospodarczej i przestrzeganie przepisów dot. prowadzenia działalności gospodarczej i ma z przedsiębiorcą zawartą umowę. Nikt nie może być powołany do pełnienia funkcji odpowiedzialnego przedstawiciela dla więcej niż czworga przedsiębiorców. Odpowiedzialny przedstawiciel musi spełniać ogólne i szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej w myśl § 6 i § 7 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej.

Przedsiębiorca, będący osobą fizyczną i niespełniający szczególnych warunków prowadzenia działalności (§ 7), musi ustanowić tzw. odpowiedzialnego przedstawiciela. Ponadto odpowiedzialnego przedstawiciela musi mieć przedsiębiorca, będący osobą prawną, w przypadku działalności wymagającej spełnienia szczególnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej (§ 7). Czeska osoba prawna mianuje odpowiedzialnym przedstawicielem osobę, która jest jej organem statutowym lub jego członkiem. Zagraniczna osoba prawna powołuje na stanowisko odpowiedzialnego przedstawiciela kierownika jednostki organizacyjnej zakładu zlokalizowanej na terytorium Republiki Czeskiej. Jeżeli nie można powołać na odpowiedzialnego przedstawiciela nikogo z ww. osób, przedsiębiorca powołuje na to stanowisko inną osobę. Osoba odpowiedzialnego przedstawiciela musi każdorazowo spełniać warunki w zakresie wykonywania tej funkcji w myśl ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Przedsiębiorca może ustanowić odpowiedzialnego przedstawiciela także w przypadkach, gdy ustawa tego nie wymaga. Odpowiedzialny przedstawiciel musi na powołanie go do funkcji wyrazić zgodę.

Jeżeli odpowiedzialny przedstawiciel zaprzestanie wykonywania swojej funkcji lub nie spełnia warunków, przedsiębiorca musi najpóźniej w ciągu 15 dni powołać nowego odpowiedzialnego przedstawiciela. Nie dotyczy to sytuacji, gdy prowadzenie działalności jest zawieszane lub jeżeli przedsiębiorca poinformuje urząd ds. działalności gospodarczej, że prowadzenie działalności jest tymczasowo wstrzymane (§ 31 ust. 11 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej). W określonych przypadkach można prowadzić działalność gospodarczą bez odpowiedzialnego przedstawiciela, musi to jednak umożliwiać inny przepis prawa i należy postępować zgodnie z warunkami w nim określonymi. Wówczas urząd ds. prowadzenia działalności gospodarczej wpisuje do rejestru działalności gospodarczej zakończenie wykonywania funkcji odpowiedzialnego przedstawiciela oraz informację, że działalność jest tymczasowo prowadzona bez odpowiedzialnego przedstawiciela.

1.5.7. Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej

Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej (živnostenské oprávnění, § 10 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej) to subiektywne zezwolenie przedsiębiorcy na prowadzenie działalności gospodarczej. Nie można go więc utożsamiać z wyciągiem z rejestru działalności gospodarczej.

Przedsiębiorca potwierdza swoje zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej na podstawie wyciągu z rejestru działalności gospodarczej zawierającego informacje określone w ustawie. Do czasu wydania wyciągu, zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej potwierdza się egzemplarzem zgłoszenia z udokumentowanym doręczeniem do urzędu ds. działalności gospodarczej, także za pośrednictwem punktu kontaktowego administracji publicznej, lub prawomocną decyzją w sprawie udzielenia koncesji.

Urząd ds. działalności gospodarczej potwierdza spełnienie warunków do prowadzenia działalności gospodarczej wydając wyciąg zagranicznym osobom fizycznym, które zamierzają na terytorium Republiki Czeskiej prowadzić działalność gospodarczą za pośrednictwem jednostki organizacyjnej swojego zakładu, lub założycielom, względnie organom lub osobom uprawnionym do złożenia wniosku o wpis czeskiej osoby prawnej do rejestru handlowego lub o podobnym charakterze, jeżeli jest uwiarygodnione, że osoba prawna została założona, lub zagranicznym osobom prawnym. W przypadku ww. osób zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej powstaje z dniem ich wpisania do rejestru handlowego lub o podobnym charakterze, jeżeli wpisują się

do takiego rejestru. Jeżeli osoby te nie złożą wniosku o wpis w terminie 90 dni od dnia doręczenia wyciągu lub jeżeli wniosek zostaje odrzucony, urząd ds. działalności gospodarczej wydaje decyzję, że zgłaszający nie spełnił warunków umożliwiających powstanie zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej; w przypadku koncesji okoliczność tę wpisuje do akt i do rejestru działalności gospodarczej.

Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej nie może być przeniesione na inną osobę. Inna osoba może je wykonywać tylko w sytuacji, gdy stanowi tak ustawa.

Zakres zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej podlega ocenie według przedmiotu działalności gospodarczej wskazanego w wyciągu przy uwzględnieniu przepisów 3. części ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej na tzw. wolną działalność gospodarczą uprawnia do wykonywania działalności określonych w załączniku nr 4 do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Jeżeli do prowadzenia działalności gospodarczej w myśl załączników nr 2 i 3 wymagany jest dokument wydany przez odrębny organ na podstawie odrębnych przepisów prawa, zakres zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej określa wymieniony dokument. W przypadku wątpliwości co do zakresu zezwolenia, na wniosek przedsiębiorcy decyzję podejmuje urząd ds. działalności gospodarczej.

Osoba fizyczna lub prawna, która zamierza prowadzić działalność gospodarczą podlegającą zgłoszeniu, ma obowiązek zgłoszenia tego w urzędzie ds. prowadzenia działalności. W zgłoszeniu osoba fizyczna wpisuje dane, o których mowa w § 45 ust. 2 oraz dołącza załączniki wg § 46 ust. 1, osoba prawna wpisuje dane wymienione w § 45 ust. 3 i dołącza załączniki wg § 46 ust. 2.

Zgłaszający powinien także określić przedmiot działalności gospodarczej podany w zgłoszeniu w wystarczającym stopniu skonkretyzowania i jednoznaczności (§ 45 ust. 3 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej). Jeżeli osoba zgłaszająca spełniła wszystkie warunki określone na mocy ustawy, urząd ds. działalności gospodarczej dokonuje wpisu do rejestru działalności gospodarczej w ciągu 5 dni od dnia doręczenia zgłoszenia i wydaje przedsiębiorcy wyciąg.

Osoba, która zamierza prowadzić koncesjonowaną działalność gospodarczą, składa wniosek o wydanie koncesji w urzędzie ds. działalności gospodarczej (§ 50 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej – wymogi dot. wniosku o koncesję). Następnie wniosek jest rozpatrywany i podejmowana jest decyzja w sprawie koncesji. Urząd ds. działalności gospodarczej w ciągu 5 dni od dnia uprawomocnienia się decyzji o udzieleniu koncesji dokonuje wpisu do rejestru działalności gospodarczej i wydaje przedsiębiorcy wyciąg.

Zgłoszenie działalności gospodarczej lub wniosek o koncesję składane są na formularzu wydanym przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu.

Ogólnie, w przypadku działalności podlegających zgłoszeniu zezwolenie na jej prowadzenie powstaje z dniem zgłoszenia, w przypadku działalności koncesjonowanych z dniem uprawomocnienia się decyzji o przyznaniu koncesji.

Przedsiębiorca powinien zgłosić urzędowi ds. prowadzenia działalności gospodarczej wszystkie zmiany i uzupełnienia dotyczące danych i dokumentów, które są określone jako wymogi wniosku o koncesję i złożyć dokumenty potwierdzające te okoliczności w ciągu 15 dni od dnia ich zaistnienia; nie ma to zastosowania, jeżeli dotyczy zmian i uzupełnień już wpisanych w podstawowych rejestrach w myśl ustawy nr 111 z 2009 roku o podstawowych rejestrach, w rejestrze handlowym lub w systemie informacyjnym ewidencji ludności, jeżeli przedsiębiorca jest obywatelem RCz lub w informacyjnym systemie cudzoziemców, jeżeli przedsiębiorca jest cudzoziemcem. Zmiany i uzupełnienia danych, pozyskanych z tych rejestrów, systemów lub z rejestru handlowego, urząd ds. działalności gospodarczej wpisuje bez zbędnej zwłoki w rejestrze działalności gospodarczej.

Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej wygasa w przypadkach określonych ustawą (§ 57 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej). Dotyczy to przypadków zgonu przedsiębiorcy lub likwidacji osoby prawnej, upływu okresu, wykreślenia osoby zagranicznej obowiązkowo wpisanej w rejestrze handlowym lub jej przedmiotu działalności z rejestru handlowego, jeżeli tak stanowią odrębne przepisy prawa, decyzji urzędu ds. prowadzenia działalności gospodarczej o cofnięciu zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej.

Urząd ds. działalności gospodarczej unieważnia zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli przedsiębiorca nie spełnia już ogólnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej, co do zasady, jeżeli pojawią się przeszkody w myśl § 8 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej, przedsiębiorca złoży taki wniosek lub przedsiębiorca nie przedstawi tytułu prawnego do użytkowania lokali do prowadzenia

działalności gospodarczej. Urząd ds. działalności gospodarczej może także w określonych ustawą przypadkach zawiesić prowadzenie działalności gospodarczej, przykładowo jeżeli zagraniczna osoba fizyczna, której zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej na terytorium Republiki Czeskiej powiązane jest z pozwoleniem na pobyt na terytorium Republiki Czeskiej, nie spełnia tego warunku.

1.5.8. Urzędy ds. działalności gospodarczej

Zgodnie z ustawą o urzędach ds. działalności gospodarczej przez urzędy te rozumie się gminne urzędy ds. działalności gospodarczej, krajskie urzędy ds. działalności gospodarczej oraz Urząd ds. Działalności Gospodarczej Republiki Czeskiej.

Gminnymi urzędami ds. działalności gospodarczej są wydziały urzędów gmin o rozszerzonych kompetencjach (obce s rozšířenou působností) oraz na terenie miasta stołecznego Pragi wydziały działalności gospodarczej urzędów dzielnic miejskich określonych w statucie miasta stołecznego Pragi. Krajskimi urzędami ds. działalności gospodarczej są wydziały urzędów krajskich a na terenie miasta stołecznego Pragi wydział działalności gospodarczej Magistratu Miasta Stołecznego Pragi.

Urzędy ds. działalności gospodarczej pełnią funkcję centralnych punktów rejestracji. Przedsiębiorca może więc podstawowe czynności związane z jego rejestracją w związku z działalnością gospodarczą wykonać w urzędzie ds. działalności gospodarczej jako centralnym punkcie rejestracji. Służy do tego jednolity formularz rejestracyjny (JFR). Jednolity formularz rejestracyjny zastępuje różne typy formularzy, które przedsiębiorca musi złożyć przed rozpoczęciem działalności gospodarczej, ale także w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej, w urzędzie ds. działalności gospodarczej, właściwym zakładzie ubezpieczeń społecznych i zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych. Wymogi wymagane przez poszczególne urzędy ujednociono w jednym formularzu, co jest dla przedsiębiorcy bardziej przejrzyste.

Przedsiębiorcy mogą zarejestrować działalność, względnie dokonać zmian w rejestracji, w jednym miejscu przy pomocy JFR. Jeżeli przedsiębiorca chce dokonać czynności nie tylko w stosunku do urzędu ds. działalności gospodarczej, ale także innych instytucji, wówczas wykorzystanie JFR jest obowiązkowe. Formularz wydany przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu musi być obowiązkowo wykorzystany w przypadku zgłoszenia działalności lub wniosku o wydanie koncesji.

1.6. Skrzynki danych elektronicznych

Skrzynki danych elektronicznych (datové schránky) są informacyjnym systemem administracji publicznej na terytorium Republiki Czeskiej, który powstał w oparciu o ustawę nr 300 z 2008 roku o elektronicznych czynnościach i autoryzowanej konwersji dokumentów (zákon 300/2008 Dz.U., o elektronicznych úkonech a autorizované konverzi dokumentů) i właściwe rozporządzenia. Skrzynki danych tworzy i administruje Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

Dla podmiotów określonych w ustawie skrzynki danych są tworzone obowiązkowo, pozostałe mają możliwość stworzenia sobie skrzynki danych na podstawie wniosku. Stworzenie skrzynki danych (również na podstawie wniosku) jest nieodpłatne.

Skrzynkę danych elektronicznych posiadają obowiązkowo organy władzy publicznej, komornicy, notariusze i adwokaci. Ponadto skrzynka danych jest automatycznie tworzona dla osób prawnych stworzonych na mocy ustawy, osób prawnych wpisanych w rejestrze handlowym oraz jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa zagranicznej osoby prawnej wpisanych w rejestrze handlowym. Pozostałe osoby prawne mogą założyć skrzynkę danych na podstawie złożonego przez siebie wniosku.

Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz inne osoby fizycznie nie mają obowiązku posiadania skrzynki danych. Mają jednak tak samo możliwość jej stworzenia na podstawie złożonego wniosku.

Osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą oraz osobom prawnym, zarejestrowanym za granicą, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych zakłada skrzynkę danych wyłącznie na ich wniosek. Jej stwo-

zenie w przypadku tych podmiotów nie jest obowiązkowe ani automatyczne, jest to kwestia ich dobrowolnej decyzji.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych zakłada skrzynkę danych także prowadzącym działalność osobom fizycznym i prawnym na ich wniosek. Jej założenie jest dobrowolne.

Za pośrednictwem skrzynek danych elektronicznych można przysyłać w formie elektronicznej dokumenty organom władzy publicznej, jak również je od nich przyjmować. Ten sposób komunikacji zastępuje klasyczny sposób doręczenia w postaci papierowej. Dzięki temu papierowe i elektroniczne przysyłanie dokumentów jest równoważne. Celem wprowadzenia skrzynek danych elektronicznych jest szybsza, tańsza i bardziej niezawodna administracja publiczna.

Dokument dostarczony do skrzynki danych uważa się za doręczony w momencie, gdy do skrzynki danych zaloguje się osoba, która ma przy uwzględnieniu zakresu swoich uprawnień dostęp do przesłanego dokumentu. Nie jest istotne, czy osoba zapoznała się z doręczonym dokumentem. Decydującym momentem jest samo zalogowanie się. Ustawa przewiduje także możliwość, że osoba celowo nie zaloguje się do skrzynki danych, aby uniknąć doręczenia. W takiej sytuacji dokument przekazany do skrzynki danych uważa się za doręczony na dziesiąty dzień od dnia jego wpływu do skrzynki. Ta fikcja doręczenia jednak nie obowiązuje w przypadku, gdy inny przepis prawa wyklucza doręczenie zastępcze. Powyższe dotyczy doręczania osobom prywatnym, które posiadają skrzynki danych elektronicznych. W przypadku organu władzy publicznej dokument dostarczony do skrzynki danych doręczony jest już w momencie dostarczenia.

1.6.1. Autoryzowana konwersja dokumentów

Ustawa nr 300 z 2008 roku o elektronicznych czynnościach i autoryzowanej konwersji dokumentów umożliwia także autoryzowaną konwersję dokumentów. Parametry techniczne określone są szczegółowo w rozporządzeniu nr 193 z 2009 roku w sprawie określenia szczegółów przeprowadzania autoryzowanej konwersji dokumentów.

Przez konwersję dokumentu rozumie się jego całkowite przekształcenie z formy papierowej na dokument zawarty w wiadomości w postaci danych lub pliku danych, lub odwrotnie przekształcenie dokumentu zawartego w wiadomości w postaci danych do dokumentu w postaci papierowej. Każdorazowo weryfikuje się zgodność zawartości dokumentów i dołącza się klauzulę weryfikacyjną. Konwersja nie jest możliwa np. gdy dokument jest w innej postaci niż papierowej lub w postaci wiadomości w formie danych, jeżeli jest to np. dowód osobisty, dokument podróży, pozwolenie na broń, prawo jazdy, papier wartościowy, los, czek, weksel lub jeżeli dokument w postaci papierowej ma stempel plastycznej pieczętki.

Dokument powstały w wyniku konwersji ma takie same skutki prawne jak urzędowo uwierzytelniona kopia dokumentu, który był poddany konwersji. Zastępuje więc w pełni oryginalny dokument.

Konwersji na wniosek dokonują punkty kontaktowe administracji publicznej (Czech POINT) a z urzędu wykonują ją organy władzy publicznej w celach wykonywania swoich działań. Czech POINT to skrót określający czeski podawczy weryfikacyjny informacyjny terminal krajowy, który pełni funkcję punktu kontaktowego obywatela z administracją publiczną. Czech POINT umożliwia łatwą komunikacją z państwem za pośrednictwem jednego miejsca. Obywatel nie musi więc składać wizyty w kilku urzędach, wystarczy pójść do najbliższego punktu Czech POINT i załatwić określone sprawy. Projekt Czech POINT jest ułatwieniem komunikacji z państwem.

1.7. Podpis elektroniczny

Podpis elektroniczny (podpis cyfrowy, certyfikat kwalifikowany) to oznaczenie specyficznych danych, które w komputerze zastępują klasyczny własnoręczny podpis bądź też podpis uwierzytelniony. Dołączany jest on do wiadomości elektronicznej lub jest z nią logicznie połączony, umożliwiając w ten sposób weryfikację tożsamości podpisanej osoby w stosunku do wiadomości elektronicznej. Elementem podpisu elektronicznego jest identyfikacja osoby, która podpis stworzyła. Oprócz operacji matematycznych weryfikacja podpisu elek-

tronicznego obejmuje także transfer wiarygodności z wiarygodnej strony trzeciej na autora podpisu a także wiarygodność dokumentu podpisanego w sposób elektroniczny. W tym celu wykorzystywany jest certyfikat cyfrowy oraz podmiot certyfikacyjny lub Sieć Zaufania.

1.8. Dofinansowanie dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy

Na podstawie ustawy nr 435 z 2004 roku o zatrudnianiu określone zostały szczegóły tworzenia miejsc pracy społecznie użytecznej oraz tworzenia robót publicznych.

Urząd Pracy, który dane dofinansowanie przyznaje, uwzględnia sytuację na rynku pracy, okres wykorzystania miejsca pracy społecznie użytecznej lub robót publicznych, okres, który jest niezbędny do takiego miejsca pracy, zakładane koszty utworzenia takiego miejsca pracy oraz społeczną celowość i efektywność nowych miejsc pracy.

Do form dofinansowania należy zwrotna pomoc finansowa (pożyczka nieoprocentowana), dotacje na wynagrodzenia (płace) oraz ich rekompensaty, w tym ubezpieczenie społeczne oraz dopłaty na państwową politykę zatrudniania, oraz składki na powszechne ubezpieczenie zdrowotne, dotacje na zwrot odsetek od kredytów oraz inne celowo przeznaczone dotacje.

Wysokość dotacji lub bezzwrotnej pomocy finansowej może wynosić **maksymalnie 80.000 CZK** na jedno miejsce pracy w zależności od planowanych kosztów na jego utworzenie. Dotacje na koszty pracy może urząd pracy wypłacać tylko przez okres, przez który miejsce pracy jest obsadzone przez osobę poszukującą zatrudnienia, **najdłużej jednak przez okres 24 miesięcy**.

Jeżeli pracodawca w związku z przejściem na nowy program gospodarczy nie może pracownikom zapewnić pracy (w zakresie określonego tygodniowego czasu pracy), może domagać się on od urzędu pracy dofinansowania na częściowe pokrycie wynagrodzeń – §117 ustawy nr 435/2004 Dz.U.

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych udziela pracodawcom pomocy materialnej na tworzenie nowych miejsc pracy w ramach zachęt inwestycyjnych zgodnie z ustawą nr 435 z 2004 roku.

Pomoc materialna na tworzenie nowych miejsc pracy może zostać udzielona pracodawcy, który stworzy nowe miejsca pracy na terenie, na którym średnia stopa bezrobocia za okres 2 zakończonych półroczy poprzedzających dzień przedłożenia zamysłu pracodawcy dotyczącego uzyskania zachęty inwestycyjnej, sięga co najmniej średniej stopy bezrobocia w Republice Czeskiej. Do całkowitej liczby nowych miejsc pracy wliczane są miejsca wytwarzane od dnia przedłożenia zamysłu uzyskania zachęty inwestycyjnej.

1.9. INCOTERMS

International Commercial Terms – międzynarodowe warunki obowiązujące dla transportu towarów opracowane Międzynarodowa Izba Handlowa (International Chamber of Commerce – ICC).

INCOTERMS powstały w Paryżu w 1936 roku. Międzynarodowa Izba Gospodarcza wydała je w celu rozwiązania problemów związanych z odmiennością kodeksów handlowych różnych państw. Handel międzynarodowy bardzo się zmieniał, stąd też korygowano je w latach 1953, 1967, 1976, 1980, 1990, 2000 i w 2010 roku do obecnej formy. Dotyczą one stosunków wynikających z umowy kupna-sprzedaży, obowiązków związanych z odprawą celną, opakowania towarów oraz odbierania dostaw. Incoterms przeznaczone były wprawdzie zawsze dla handlu międzynarodowego, jednak czasami używane są także w ramach umów obejmujących wewnątrz krajowe transakcje handlowe. Podstawowym mitem występującym w praktyce biznesowej jest bezpośrednie powiązanie klauzuli INCOTERMS z umową transportową. Błąd tkwi w tym, że samo włączenie takiego postanowienia (czyli klauzuli INCOTERMS) stanowi zazwyczaj przedmiot umowy kupna i obowiązki z niej wynikające są wiążące dla sprzedającego i kupującego. Zadaniem INCOTERMS zastosowanych w konkretnej umowie kupna-sprzedaży w stosunku do umowy transportowej jest więc swoista wskazówka dla strony zobowiązanej do zorganizowania transportu.

1.10. Opłaty lokalne

W myśl ustawy nr 565 z 1990 roku o opłatach lokalnych gminy mogą pobierać opłatę od psów, opłatę uzdrowską lub rekreacyjną (klimatyczną), opłatę za korzystanie z miejsca publicznego, opłatę od biletów, opłatę za wykorzystanie miejsc noclegowych, opłatę za pozwolenie wjazdu samochodem na teren wybranych miejsc i dzielnic miasta, opłatę za prowadzenie systemu gromadzenia, odbioru, transportu, segregacji, wykorzystania i likwidacji odpadów komunalnych, opłatę za zwiększenie wartości działki budowlanej w wyniku umożliwienia jej połączenia do budowanego wodociągu lub kanalizacji.

Gmina na sesji rady gminy ustala, które opłaty będzie pobierała i w jakiej wysokości. Wysokość opłaty nie może przekroczyć kwoty określonej w ustawie. Decyzja Gminy podlega opublikowaniu w obwieszczeniu gminnym.

1.11. Usługi bankowe dla przedsiębiorców

Każdy bank w Republice Czeskiej oferuje szeroki wachlarz usług. Usługi banków praktycznie się jednak zbytnio nie różnią.

Niektóre banki mają w ofercie tylko jeden rodzaj rachunku biznesowego, inne mają bogatszą ofertę. Zależy jest to przede wszystkim od wielkości firmy i wymagań przedsiębiorcy. Czy chce on korzystać z karty płatniczej, bankowości internetowej i innych usług. Opłaty bankowe za obsługę rachunku są różne, decyduje o tym zazwyczaj właśnie zakres usług towarzyszących rachunkowi. Niektóre banki oferują także specjalne rachunki dla przedsiębiorców rozpoczynających działalność. Możliwe jest także posiadanie konta w walucie obcej, które może być niektórym przedsiębiorcom potrzebne.

Ponadto banki oferują kredyty biznesowe, np. rachunki z debetem oraz różne produkty kredytowe. Większość banków oferuje produkty na finansowanie działalności lub inwestycje. Dla przedsiębiorców dostępne są także gwarancje bankowe, które mogą być przydatne w momencie korzystania z dofinansowania unijnego.

1.12. Ustawowy obowiązek przechowywania określonych dokumentów

W działalności gospodarczej istnieje ustawowy obowiązek przechowywania ważnych dokumentów. Niektóre wystarczy archiwizować przez 5 lat, niektóre przez 10 a inne nawet przez 30 lat. Regulacje prawne dotyczące minimalnego okresu przechowywania różnych dokumentów zawarte są w kilku ustawach. Przykładowo w ustawie o rachunkowości, ustawie o podatkach dochodowych, ustawie o podatku od wartości dodanej, ordynacji podatkowej i w ustawie o organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego. Każdorazowo należy więc sprawdzić, która ustawa dotyczy konkretnego dokumentu. Od tego zależy jest niezbędny okres jego przechowywania. Jednego konkretnego dokumentu może dotyczyć nawet kilka różnych przepisów. Wówczas taki dokument należy przechowywać przez najdłuższy okres określony w akcie prawnym, który danego dokumentu dotyczy.

1.12.1. Dokumenty księgowe

Przedsiębiorca ma ustawowy obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych (ustawa nr 563 z 1991 roku o rachunkowości). W związku z tym obowiązkiem na podstawie operacji gospodarczych zachodzących w przedsiębiorstwie generowane są dokumenty księgowe. Mogą one mieć postać dowodu księgowego, formę techniczną lub mieszaną. Dokumenty, które przedsiębiorca musi po zakończeniu okresu obrachunkowego przechowywać, to:

- sprawozdania finansowe, sprawozdanie roczne – 10 lat,
- dokumenty księgowe, księgi rachunkowe, plany amortyzacji, zestawienia inwentaryzacyjne, plan kont, wykazy – 5 lat,
- zapisy księgowe, na podstawie których podmioty gospodarcze dokumentują prowadzenie ksiąg rachunkowych – 5 lat.

1.12.2. Dokumenty kadrowe

Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników muszą także w myśl ustawy nr 582 z 1991 roku o organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego prowadzić odpowiednią ewidencję kadrową, w szczególności związaną z ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym pracowników. Dokumenty należy przechowywać od roku następującego po roku, którego dokumenty dotyczą:

- egzemplarze kart ewidencyjnych – 3 lata,
- listy wynagrodzeń, zapisy księgowe dotyczące danych niezbędnych do celów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego – 30 lat (w przypadku ubezpieczenia emerytalnego tylko 10 lat),
- w przypadku spółki prawa handlowego (oraz spółdzielni) listę wspólników, członków organu statutowego, rady nadzorczej oraz wykaz, gdy spółka nie odprowadziła składek na zabezpieczenie społeczne i składki na państwową politykę zatrudnienia – 6 lat (3 lata po zapłaceniu zaległych składek).

1.12.3. Dokumenty podatkowe

Przedsiębiorcy – płatnicy podatku od wartości dodanej (VAT) – muszą przechowywać także dokumenty podatkowe. W myśl § 27 ustawy nr 235 z 2004 roku o podatku od wartości dodanej, dokumenty przechowywać należy przez okres 10 lat od końca okresu obrachunkowego.

1.12.4. Pozostałe dokumenty

Każdy przedsiębiorca wpisany do rejestru handlowego musi w myśl ustawy nr 499 z 2004 roku o archiwizacji i zarządzaniu aktami, przechowywać i umożliwić wyjęcie z tych archiwizowanych dokumentów także niektóre dokumenty o znaczeniu strategicznym.

1.13. Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy

Jeżeli przedsiębiorca zatrudnia choćby jednego pracownika musi zgodnie z ustawą opłacać ubezpieczenie, z którego tytułu zostanie pracownikowi wypłacone odszkodowanie za ujemę na zdrowiu i szkodę powstałą w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Z ubezpieczenia wypłacane są roszczenia pracowników z tytułu szkód powstałych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, w tym także w czasie podróży służbowych bez ograniczenia miejsca.

Ubezpieczenie jest obowiązkowe, stąd nie jest zawierana umowa ubezpieczeniowa. Ubezpieczenie powstaje z dniem zawarcia pierwszego stosunku pracowniczego-prawnego. Fakt ten pracodawca powinien zgłosić na piśmie i bez zbędnej zwłoki firmie ubezpieczeniowej. Podaje on swój numer identyfikacyjny (REGON) lub inny numer, który go zastępuje (np. numer pesel w przypadku, gdy pracodawcą jest osoba prywatna nieprowadząca działalności gospodarczej). Pracodawca składa zgłoszenie na zgłoszeniowym formularzu elektronicznym służącym lub wypełniając formularz w formacie PDF. Wypełnione zgłoszenie należy przesłać w formie pisemnej na adres firmy ubezpieczeniowej. Firma ubezpieczeniowa nie potwierdza automatycznie rejestracji nowego zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia. Zakończenie lub przerwanie zatrudnienia pracodawca zgłasza w formie pisemnej firmie ubezpieczeniowej.

Obowiązkowe ubezpieczenie obejmuje wypadki przy pracy i choroby zawodowe pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie lub umowy o dzieło.

Warunki stosunku pracowniczego-prawnego i zawieranie umów o dzieło i zlecenia określone są w kodeksie pracy. Jeżeli pracodawca zatrudnia pracowników tylko na podstawie umowy o dzieło (podstawa wymiaru nie przekracza 10000 CZK), płaci minimalną składkę kwartalną w wysokości 100 CZK (nieograniczona liczba umów o dzieło). Jeżeli pracownik zatrudniony na umowę o dzieło zacznie podlegać ubezpieczeniu społecznemu, wysokość obowiązkowego ubezpieczenia należy obliczyć zgodnie z metodą, o której mowa w § 12 ust. 2 rozporządzenia nr 125 z 1993 roku z późniejszymi zmianami. Ubezpieczenie nie obejmuje członków rad nadzorczych, organów statutowych, pełnomocników, wspólników, chociaż od 1.1.2012 roku odprowadzane są od nich składki na ubezpieczenie społeczne.

Zgłoszenie do obowiązkowego ubezpieczenia i jego opłacanie dotyczy także zagranicznych pracodawców, którzy mają obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne za swoich pracowników pracujących w Republice Czeskiej.



1.14. Ubezpieczenie komercyjne

Ubezpieczenie to w ramach prowadzonej działalności gospodarczej obejmuje na przykład ubezpieczenie sprzętu elektronicznego, maszyn, ubezpieczenie prac budowlano-montażowych, ubezpieczenie samolotów, ubezpieczenie przewoźnika samochodowego, ubezpieczenie OC z tytułu wykonywanego zawodu, ubezpieczenie gwarancji na wypadek upadłości biura podróży.

Nie wszystkie firmy ubezpieczeniowe oferują cały wachlarz usług. Niektóre specjalizują się w konkretnych produktach.

2. Podatki w Republice Czeskiej

2.1. System podatkowy

Na system podatkowy Republiki Czeskiej składają się wszystkie podatki, które są na jej terenie w pewnym okresie czasu inkasowane. Poszczególne podatki są uregulowane we właściwych ustawach podatkowych.

Podmiotem podatku jest osoba fizyczna lub prawna, na której, z mocy ustawy, ciąży obowiązek odprowadzania lub płacenia podatku. Osoby te muszą posiadać numer identyfikacji podatkowej.

2.2. Podstawy prawne

System podatkowy uregulowany jest poniższymi przepisami prawa

a) *acquis communautaire* (dorobek prawny) Unii Europejskiej przyjęty z dniem 1.5.2004 roku jako obowiązujący na terytorium Republiki Czeskiej, omówiony w części 1.

b) Ustawy Republiki Czeskiej

- Ustawa nr 280 z 2009 roku, ordynacja podatkowa, z 22.07.2009 roku (Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád ze dne 22.7.2009)
- Ustawa nr 261 z 2007 roku o stabilizacji budżetów publicznych z dnia 19.09.2007 roku (Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů ze dne 19.9.2007)
- Ustawa nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych z dnia 20.01.1992 roku (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů z dne 20.11.1992)
- Ustawa nr 593 z 1992 roku o rezerwach na zapewnienie podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym z dnia 20.11.1992 roku (Zákon č. 593/1992 Sb., o rezervách pro zajištění základu daně z příjmů ze dne 20.11.1992)
- Ustawa Czeskiej Rady Narodowej nr 338 z 1992 roku o podatku od nieruchomości z dnia 4.05.1992 roku (Zákon ČNR č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí ze dne 4.5.1992)
- Ustawa Czeskiej Rady Narodowej nr 16 z 1993 roku o podatku drogowym z dnia 21.12.1992 roku (Zákon ČNR č. 16/1993 Sb., o dani silniční ze dne 21.12.1992)
- Ustawa nr 235 z 2004 roku o podatku od wartości dodanej z dnia 1.04.2004 roku (Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty ze dne 1.4.2004)
- Ustawa nr 353 z 2003 roku o podatkach akcyzowych z dnia 26.09.2003 roku (Zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních dani ze dne 26.9.2003)
- Ustawa nr 565 z 1990 roku o opłatach lokalnych z dnia 13.12.1990 roku (Zákon č. 565/1990 Sb., o místních poplatcích ze dne 13.12.1990)
- Ustawa nr 112 z 2016 roku o ewidencji przychodów gotówkowych z dnia 13.04.2016 roku (Zákon 112/2016, o evidenci tržeb ze dne 13.4.2016)

c) Przepisy wykonawcze (rozporządzenia, obwieszczenia)

- Zarządzenie Senatu nr 340 z 2013 roku o podatku od nabycia nieruchomości z dnia 9.01.2013 roku (Zákonné opatření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí ze dne 9.1.2013)

d) Inne ustawy

- Ustawa nr 89 z 2012 roku, Kodeks Cywilny, z dnia 3.02.2012 roku (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 3.2.2012)
- Ustawa nr 90 z 2012 roku o korporacjach handlowych i spółdzielniach z dnia 25.01.2012 roku (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech ze dne 25.1.2012)
- Ustawa nr 455 z 1991 roku o działalności gospodarczej z dnia 2.10.1991 roku (Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenské podnikání (živnostenský zákon) ze dne 2.10.1991)
- Ustawa nr 563 z 1991 roku o rachunkowości z dnia 12.12.1991 roku (Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví ze dne 12.12.1991)
- Ustawa nr 499 z 2004 roku o archiwizacji i zarządzaniu aktami z dnia 30.6.2004 roku (Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě ze dne 30.6.2004)
- Ustawa nr 40 z 2009 roku, Kodeks Karny, z dnia 7.08.2009 roku (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ze dne 7.8.2009)

2.3. Numer identyfikacji podatkowej

Numer identyfikacji podatkowej (daňové identifikační číslo, DIČ) to jednoznaczna identyfikacja podmiotu opodatkowania (płatnika lub podatnika). Każdy podmiot opodatkowania posiada swój numer identyfikacji podatkowej, przydzielany przez organ podatkowy (urząd skarbowy) po zarejestrowaniu się danego podmiotu. Numer identyfikacji podatkowej składa się z dwóch liter, określających kod kraju i numeru płatnika podatku. NIP składa się z kodu CZ i rdzennej części stanowiącej ogólny identyfikator. W przypadku osoby fizycznej to numer pesel lub inny identyfikator, o ile tak stanowi odrębna ustawa. W przypadku osoby prawnej to numer identyfikacyjny osoby (REGON). Jeżeli ogólny identyfikator nie został podmiotowi przydzielony, organ podatkowy przydziela własny identyfikator.

Poprzez swój NIP podatnik przekazuje organowi podatkowemu swoją tożsamość. Dlatego NIP należy używać przy każdym kontakcie z organem podatkowym. NIP jest szczególnie ważny dla prawidłowej identyfikacji płatności odprowadzanych na rzecz urzędu skarbowego.

Ponadto NIP używany jest do identyfikacji płatników podatku VAT. NIP identyfikuje płatnika w ramach całej Unii Europejskiej (w ramach UE stosowany jest angielski skrót VAT ID). Komisja Europejska oferuje także usługę mającą na celu sprawdzenie prawidłowości NIP. Płatnicy podatku VAT muszą podawać NIP na wszystkich swoich dokumentach i fakturach.

Ustawy podatkowe Republiki Czeskiej dotyczą ściśle także osób zagranicznych. Obowiązki podatkowe dotyczą osób zagranicznych tak samo jak osób czeskich. Dlatego osoba zagraniczna powinna szczegółowo zapoznać się z obowiązkami podatkowymi w Republice Czeskiej, by uniknąć późniejszych sankcji.

Podatki w Republice Czeskiej można sklasyfikować z kilku punktów widzenia. Przykładowo można je podzielić na podatki bezpośrednie i pośrednie. Podatki bezpośrednie charakteryzują się tym, że podatnikiem i płatnikiem jest ta sama osoba. Podatek bezpośredni to obowiązkowa płatność określona w ustawie, podlegająca odprowadzeniu do budżetu publicznego. Podatkiem bezpośrednim opodatkowane są dochody lub majątek podatnika. Podatnik jest osobą zobowiązaną do zapłacenia podatku a także odprowadzenia go na rachunek urzędu skarbowego. Jest więc zarazem także płatnikiem. Podatki bezpośrednie można podzielić na podatki dochodowe i majątkowe. Podatki dochodowe obejmują podatek dochodowy od osób fizycznych i podatek dochodowy od osób prawnych. Wśród podatków majątkowych można wymienić podatek od nieruchomości, podatek od nabycia nieruchomości i podatek drogowy.

Natomiast podatki pośrednie charakteryzują się tym, że płatnik jest kim innym niż podatnik. Wśród podatków bezpośrednich można wymienić podatek dochodowy od osób fizycznych i prawnych oraz podatki majątkowe (podatek od nieruchomości, podatek od nabycia nieruchomości i podatek drogowy). Podatkiem

pośrednim jest podatek od wartości dodanej, podatek akcyzowy (od spirytusu, piwa, wina, tytoniu, paliw i smarów) oraz podatek ekologiczny (podatek od gazu ziemnego, paliw stałych i energii elektrycznej).

W dalszej części opracowania podatki zostały podzielone na podatek od wartości dodanej, podatek akcyzowy, podatek dochodowy od osób prawnych, podatek dochodowy od osób fizycznych, podatek od nieruchomości, podatek drogowy i inne podatki.

2.4. Podatek od towarów i usług (VAT)

Podatek ten uregulowany jest ustawą nr 235 z 2004 o podatku od wartości dodanej (o dani z přidané hodnoty), zwaną dalej UVAT. To podatek uniwersalny, należący do najważniejszych elementów budżetu państwa.

Przedmiotem podatku VAT jest odpłatna dostawa towarów lub świadczenie usług przez osobę podlegającą opodatkowaniu w ramach prowadzonej działalności gospodarczej z miejscem świadczenia w kraju, import towarów z miejscem świadczenia w kraju. Ponadto wewnątrzwspólnotowe nabycie za wynagrodzeniem towarów zrealizowane w kraju przez osobę podlegającą opodatkowaniu w ramach prowadzonej działalności gospodarczej lub osobę prawną niebędącą podatnikiem VAT oraz odpłatne nabycie nowego środka transportu z innego państwa członkowskiego przez osobę niebędącą podatnikiem VAT.

Świadczeniem podlegającym opodatkowaniu jest świadczenie, które jest przedmiotem opodatkowania i nie jest zwolnione z podatku. UVAT w § 2a określa wyłączenia z przedmiotu opodatkowania, np. nabycie towarów z innego państwa członkowskiego, jeżeli dostawa tych towarów byłaby w kraju zwolniona z podatku. § 2 UVAT umożliwia wybór przedmiotu opodatkowania. Osoba, która nabywa towary z innego państwa członkowskiego, które nie stanowią przedmiotu opodatkowania, może sama postanowić, czy to nabycie jest przedmiotem opodatkowania.

Płatnikiem staje się osoba podlegająca opodatkowaniu (§ 5 UVAT) z siedzibą w kraju, jeżeli jej obroty przekroczą w okresie poprzednich maksymalnie 12 bezpośrednio następujących po sobie miesięcy kalendarzowych kwotę 1 mln CZK. Wyjątek stanowią osoby, które realizują wyłącznie świadczenia zwolnione z podatku bez prawa do odliczenia. Osoba podlegająca opodatkowaniu staje się płatnikiem od pierwszego dnia drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały przekroczone określone obroty, o ile wcześniej nie stanie się płatnikiem w myśl UVAT.

Osobą podlegającą opodatkowaniu jest osoba fizyczna lub prawna, która samodzielnie prowadzi działalność gospodarczą, o ile UVAT nie stanowi w §5a inaczej. Osobą podlegającą opodatkowaniu jest także osoba prawna, która nie została założona lub stworzona w celu prowadzenia działalności gospodarczej, ale działalność taką prowadzi.

Zgodnie z ustawą poprzez działalność gospodarczą rozumie się ciągłą działalność podmiotów produkcyjnych, handlowych i usługowych, w tym działalność wydobywczą oraz produkcję rolniczą ciągłą działalność wykonywaną w myśl odrębnych przepisów prawa, w szczególności niezależną działalność naukową, literacką, artystyczną, wychowawczą lub nauczycieli oraz niezależną działalność lekarzy, prawników, inżynierów, architektów, dentystów i biegłych księgowych. Działalnością gospodarczą w rozumieniu ustawy jest także wykorzystanie rzeczowych i niematerialnych składników majątku w celu osiągnięcia przychodów, jeżeli składniki te są wykorzystywane w trybie ciągłym.

Samodzielnie wykonywaną działalnością gospodarczą nie są czynności pracowników lub innych osób, które mają zawartą umowę z pracodawcą, na podstawie której pomiędzy pracodawcą a pracownikiem powstaje stosunek prawno-pracowniczy, względnie czynności osób, które są opodatkowane jako przychody z działalności najemnej w myśl odrębnych przepisów prawa.

Osoba podlegająca opodatkowaniu, o której mowa w § 6 UVAT, ma obowiązek złożenia zgłoszenia do rejestracji płatnika VAT w ciągu 15 dni od końca miesiąca kalendarzowego, w którym przekroczyła określony limit obrotów. Płatnik, o którym mowa w § 6a do § 6e UVAT, zobowiązany jest do złożenia zgłoszenia rejestracyjnego w ciągu 15 dni od dnia, w którym został płatnikiem.

Złożenie zgłoszenia rejestracyjnego może być także swobodną decyzją osób określonych w ustawie. Dotyczy to osób podlegających podatkowi mających siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w kraju, które realizują lub będą realizować świadczenia z prawem do odliczenia podatku. Ponadto dotyczy to także osób podlegających podatkowi, nieposiadających siedziby lub miejsca prowadzenia działalności w kraju, które będą realizować świadczenia z prawem do odliczenia podatku z miejscem świadczenia w kraju.

W myśl § 98 UVAT organ podatkowy opublikuje, w sposób umożliwiający dostęp na odległość, dane z rejestru płatników oraz osób zidentyfikowanych do celów VAT. Publikacji podlega numer identyfikacji podatkowej płatnika lub osoby zidentyfikowanej do celów VAT, firma handlowa lub imię i nazwisko oraz dodatek do imienia i nazwiska, siedziba płatnika lub osoby zidentyfikowanej do celów VAT oraz numer rachunku przeznaczony w zgłoszeniu rejestracyjnym płatnika do opublikowania lub informacja, że taki numer rachunku nie został wskazany. W Republice Czeskiej ze względu na przepisy wymienionej ustawy stworzono tzw. Rejestr Płatników VAT, za pośrednictwem którego można sprawdzić, czy dana osoba jest lub nie jest płatnikiem VAT oraz inne informacje. Wystarczy znać numer identyfikacji podatkowej osoby.

Przepisy § 109 UVAT wskazują na przypadki, kiedy płatnik ponosi odpowiedzialność za niezapłacony przez innego płatnika podatek VAT. Płatnik, który przyjmie podlegające opodatkowaniu świadczenie z miejscem świadczenia w kraju, zrealizowane przez innego płatnika, lub zapłaci za takie świadczenie, ponosi odpowiedzialność za niezapłacony podatek z tytułu tego świadczenia, jeżeli w momencie sprzedaży lub zapłaty za takie świadczenie wiedział lub powinien był lub mógł wiedzieć, że podatek wskazany na dokumencie fiskalnym nie zostanie w sposób umyślny zapłacony; płatnik, który realizuje to świadczenie lub otrzyma za nie zapłatę, umyślnie doprowadził lub doprowadzi do sytuacji, gdy nie może podatku zapłacić lub gdy ma miejsce ucieczka od podatku lub wyłudzenie korzyści podatkowej.

UVAT także określa zwolnienia z podatku VAT. W § 63 wymienione są świadczenia, które są zwolnione z opodatkowania a dotyczy ich prawo do odliczenia. Do świadczeń zwolnionych od podatku należy np. dostawa towarów do innego państwa członkowskiego, nabycie towarów z innego państwa członkowskiego, eksport towarów, usługi świadczone do państw trzecich, transport osób oraz import towarów.

Podstawę opodatkowania określa § 36 UVAT. Podstawę opodatkowania stanowi wszystko, co płatnik otrzymał lub ma otrzymać jako zapłatę z tytułu wykonanych podlegających opodatkowaniu świadczeń, w tym podlegające zapłacie kwoty podatku akcyzowego, od osoby, na rzecz której zrealizowano świadczenie, lub od osoby trzeciej, po odliczeniu podatku z tytułu tego podlegającego opodatkowaniu świadczenia. Podstawa opodatkowania obejmuje także inne podatki, opłaty lub świadczenia pieniężne o podobnym charakterze, dotacje do ceny, wydatki towarzyszące, które są naliczane osobie, na rzecz której realizowane jest podlegające opodatkowaniu świadczenie, w momencie jego świadczenia oraz inne.

Wydatkami towarzyszącymi do celów ustalenia podstawy opodatkowania są w szczególności koszty wysyłki, transportu, ubezpieczenia oraz prowizja. Podstawa opodatkowania podlega obniżeniu o rabat, jeżeli jest on udzielony na dzień zrealizowania świadczenia podlegającego opodatkowaniu. Natomiast § 36a UVAT określa szczególne przypadki ustalania podstawy opodatkowania.

Stawka podatku od wartości dodanej jest podstawowa, a ponadto obowiązują dwie obniżone. Podstawowa stawka wynosi 21%, pierwsza obniżona 15% a druga obniżona 10%. UVAT i jej załączniki określają, które towary i usługi objęte są jaką stawką. Dla świadczenia podlegającego opodatkowaniu stosowana jest stawka podatkowa obowiązująca na dzień powstania obowiązku podatkowego. W przypadku przyjętej płatności z tytułu świadczenia podlegającego opodatkowaniu stosowana jest stawka podatkowa obowiązująca dla tego świadczenia na dzień powstania obowiązku podatkowego z tytułu przyjętej zapłaty.

Podstawowa stawka podatkowa dotyczy towarów, o ile ustawa nie stanowi inaczej. W przypadku towarów, o których mowa w załączniku nr 3, ciepła i chłodu, stosowana jest pierwsza obniżona stawka podatkowa. W przypadku towarów, o których mowa w załączniku nr 3a, stosowana jest druga obniżona stawka podatkowa.

Także w przypadku usług stosowana jest podstawowa stawka podatkowa, o ile ustawa nie stanowi inaczej. W przypadku usług, o których mowa w załączniku nr 2, stosowana jest pierwsza obniżona stawka podatkowa.

Przepisy § 47 ustawy określają kolejne zasady dotyczące ustalenia właściwej stawki podatkowej. Przykładowo w przypadku importu dzieł sztuki, przedmiotów kolekcjonerskich oraz antyków, o których mowa w załączniku nr 4, stosowana jest pierwsza obniżona stawka podatkowa.

Płatnik powinien złożyć zeznanie podatkowe w ciągu 25 dni po końcu okresu podatkowego. Obowiązek ten na nim ciąży także w przypadku, gdy nie ma żadnego zobowiązania podatkowego. Zobowiązanie podatkowe należy uregulować w terminie wskazanym dla złożenia deklaracji podatkowej. Jeżeli w wyniku wymierzenia nadmiernego odliczenia powstanie nadpłata podlegająca zwrotowi powyżej 100 CZK, podlega ona zwrotowi na rzecz płatnika bez konieczności składania wniosku w ciągu 30 dni od wymierzenia nadmiernego odliczenia. Nie dotyczy to sytuacji, gdy podlegająca zwrotowi nadpłata powstanie w związku ze zmianą ustalonego podatku na podstawie dodatkowego wymiaru.

Okresem podatkowym jest miesiąc kalendarzowy. Ustawa umożliwia jednak także rozliczenia kwartalne, o ile obroty płatnika w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczyły 10 mln CZK, nie jest on niesolidnym płatnikiem, nie jest grupą i zmianę okresu podatkowego zgłosi organowi podatkowemu do końca stycznia danego roku kalendarzowego.

Płatnik lub osoba zidentyfikowana do celów VAT mają obowiązek prowadzenia do celów podatku VAT ewidencji wszystkich zdarzeń dotyczących ich zobowiązań podatkowych, w podziale niezbędnym do opracowania zeznania podatkowego lub informacji podsumowującej.

UVAT wymaga co do zasady elektronicznej formy zeznania podatkowego, dodatkowego zeznania podatkowego, informacji podsumowującej oraz załączników do tych dokumentów. Określa, że zgłoszenie rejestracyjne oraz zgłoszenie zmiany danych rejestracyjnych należy złożyć wyłącznie elektronicznie na adres elektroniczny biura podawczego opublikowany przez organ podatkowy; nie dotyczy to osób zidentyfikowanych do celów VAT. Powyższe nie dotyczy wyłącznie osoby fizycznej, która nie ma obowiązku składania dokumentów w formie elektronicznej, jeżeli jej obroty nie przekroczą w okresie poprzednich maksymalnie 12 bezpośrednio następujących po sobie miesięcy kalendarzowych kwoty 6 mln CZK lub nie ma wynikającego z przepisów obowiązku składania dokumentów drogą elektroniczną.

Rejestracja płatnika do celów podatku VAT może zostać anulowana z urzędu, przykładowo wówczas, gdy płatnik zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej i wykonuje tylko czynności zwolnione z opodatkowania bez prawa do odliczenia. Płatnik może także złożyć wniosek o wyrejestrowanie się z VAT, zgodnie z warunkami określonymi w § 106 b ustawy.

W celu dokonania odliczenia konieczne jest, aby dokument fiskalny spełniał wszystkie wymogi określone w ustawie. W § 34 UVAT mowa o tym, że od momentu wystawienia dokumentu fiskalnego do końca okresu określonego dla jego przechowywania, musi być zapewniona wiarygodność jego pochodzenia, nienaruszalność jego treści oraz czytelność.

2.4.1. Zgłoszenie kontrolne

Zgłoszenie kontrolne VAT to sprawozdanie podatkowe wprowadzone w Republice Czeskiej z dniem 1.1.2016 roku jako narzędzie służące przeciwdziałaniu oszustwom podatkowym. Wprowadzone zostało na mocy ustawy nr235 z 2004 roku o podatku od wartości dodanej. Zgłoszenie składane jest przez każdego płatnika podatku VAT wraz ze składanym zeznaniem podatkowym do VAT. Zgłoszenie składa każdy podatnik podatku VAT, który w danym okresie zrealizował jakąś operację, która miała coś wspólnego z podatkiem VAT (przyjął lub zrealizował świadczenie wewnątrz krajowe lub płatność z jego tytułu, lub korzysta z prawa do odliczenia podatku). Przepisy nie przewidują żadnego odstępstwa, w związku z czym zgłoszenie dotyczy wszystkich płatników podatku VAT bez względu na wartość ich obrotów. A więc także drobnych przedsiębiorców, którzy stali się płatnikami podatku VAT dobrowolnie lub nie osiągają wartości obrotów zobowiązujących do zarejestrowania się. Zgłoszenia nie musi składać tylko taki podatnik podatku VAT, który w danym okresie nie miał żadnej operacji związanej z podatkiem VAT. Zgłoszenie kontrolne składane jest w terminach składania zeznania podatkowego do VAT, a więc do 25. dnia miesiąca następującego po końcu danego okresu podatkowego. Zwykle mniejsze operacje wykazywane są sumarycznie, podobnie jak w zeznaniu vatovskim. Pojedynczo wyszczególniane są tylko operacje o większej wartości i transakcje specjalne (przeniesienie

obowiązku podatkowego, handel złotem, z osobami zagranicznymi i korekty podatku w przypadku należności nieściągalnych). Dla poszczególnych operacji należy podać podstawowe informacje – identyfikację kontrahenta (w większości tylko NIP), wartość transakcji, strukturę i wysokość podatku VAT. Dokładne informacje dotyczące przedmiotu transakcji (sprzedaż samochodu, zakup biletów, opracowanie ekspertyzy...) nie stanowią przedmiotu zgłoszenia. Typ przedmiotu świadczenia należy podać wyłącznie w przypadku transakcji specjalnych, gdy występuje przeniesienie obowiązku podatkowego. Zgłoszenie można złożyć wyłącznie drogą elektroniczną. Złożenie drogą elektroniczną obowiązuje bez wyjątku, a więc dotyczy także drobnych przedsiębiorców o niskich obrotach. Każde złożenie musi zostać potwierdzone elektronicznie w momencie wysłania lub później poprzez doręczenie wydrukowanego potwierdzenia organowi podatkowemu, najpóźniej przed upływem terminu złożenia zgłoszenia.

Prostszym technicznie sposobem elektronicznego potwierdzenia jest wykorzystanie skrzynki danych elektronicznych. Zgłoszenie można potwierdzić w drodze zalogowania się w skrzynce danych elektronicznych w trakcie wysyłania lub można je wysłać przez skrzynkę danych elektronicznych w postaci pliku XML. Osoby prawne mają skrzynkę danych elektronicznych z mocy ustawy, przedsiębiorcy mogą złożyć wniosek o jej założenie. Poczta Czeska (Česká pošta) świadczy związaną z tym usługę bezpłatnie. Odpłatne są tylko usługi uzupełniające oraz autoryzowane wydrukowanie wiadomości. Po założeniu skrzynki danych elektronicznych organ podatkowy i inne organy władzy państwowej mogą z jej właścicielem kontaktować się już tylko elektronicznie. W skrzynce można ustawić wysyłanie wiadomości email z informacją o przyjęciu sankcji w razie niezłożenia zgłoszenia kontrolnego.

Jeżeli płatnik nie złoży zgłoszenia kontrolnego w wymaganym terminie, ma z mocy ustawy obowiązek zapłacenia kary w wysokości:

- a) 1000 CZK, jeżeli złoży je dodatkowo (po upływie terminu) bez wezwania organu podatkowego,
- b) 10 000 CZK, jeżeli złoży je w zastępczym terminie po wezwaniu organu podatkowego,
- c) 30 000 CZK, jeżeli nie złoży zgłoszenia kontrolnego po wezwaniu organu podatkowego do zmiany, uzupełnienia lub potwierdzenia danych podanych w złożonym zgłoszeniu kontrolnym lub
- d) 50 000 CZK, jeżeli nie złoży zgłoszenia kontrolnego nawet w dodatkowym zastępczym terminie.

Organ podatkowy ma obowiązek (ponad ramy powyższego) nałożenia sankcji wynoszącej do 50 000 CZK na tego, kto na podstawie wezwania organu podatkowego do usunięcia nieścisłości nie zmieni lub nie uzupełni nieprawidłowych lub niepełnych danych w drodze kolejnego zgłoszenia kontrolnego.

Organ podatkowy ma obowiązek (ponad ramy powyższego) nałożenia sankcji wynoszącej do 500 000 CZK na tego, kto w rażący sposób utrudnia lub udaremnia pobór podatków poprzez niezłożenie zgłoszenia kontrolnego.

2.4.2. Nieuczciwy płatnik podatku VAT

Określenie nieuczciwego płatnika zyskuje płatnik podatku VAT, w który w rażący sposób nie wywiązuje się ze swoich obowiązków wobec organu podatkowego. Jeżeli przedsiębiorca odbierze towar lub usługę, ponosi odpowiedzialność za odprowadzenie podatku VAT do urzędu skarbowego.

2.4.3. Nieuczciwa osoba

W 2017 roku wprowadzono instytucję „nieuczciwej osoby”. Nieuczciwą osobą staje się przedsiębiorca, który nie jest płatnikiem podatku VAT i w rażący sposób nie spełni swoich obowiązków wobec organu podatkowego. Jeżeli później zostanie płatnikiem podatku VAT, zostaje zarazem nieuczciwym płatnikiem.

2.5. Podatki akcyzowe

Tak zwane podatki akcyzowe reguluje ustawa nr 353 z 2003 roku o podatkach akcyzowych. Zgodnie z ustawą podatkiem akcyzowym jest podatek od olejów mineralnych (produkty ropopochodne), od spirytusu, od piwa, od wina oraz produktów pośrednich oraz od wyrobów tytoniowych. Podatki akcyzowe administrują organy Administracji Celnej Republiki Czeskiej.

Przedmiotem podatków są wybrane wyroby wyprodukowane na obszarze podatkowym Unii europejskiej lub importowane na teren obszaru podatkowego Unii Europejskiej. Wybranymi wyrobami są ww. oleje mineralne, spirytus, piwo, wino i produkty pośrednie oraz wyroby tytoniowe.

Kto jest podatnikiem, określa §4 ustawy o podatkach akcyzowych. Ogólnie, płatnikiem podatku jest osoba prawna lub fizyczna, która przykładowo prowadzi skład podatkowy, jest uprawnionym odbiorcą, zarejestrowanym wysyłającym lub producentem, która ma obowiązek rejestracji podatkowej oraz zapłaty w związku z wprowadzeniem wymienionych wyrobów do wolnego obrotu podatkowego, lub w związku z utratą lub pomniejszeniem wartości wybranych wyrobów transportowanych w trybie warunkowego zwolnienia od podatku.

Z podatku są zwolnione niektóre wyroby, o których mowa w § 11 ustawy o podatkach akcyzowych. Zwolnienia dotyczą m. in. wyrobów z importu, jeżeli dotyczy ich zwolnienie od podatku wyrobów przywożonych w bagażu osobistym, zakupionych bez podatku w sytuacji zagrożenia państwa i w stanie wojennym na podstawie uchwały rady ministrów lub wyroby importowane z terenu państw członkowskich NATO na potrzeby sił zbrojnych NATO oraz inne wyroby, o których mowa w ustawie.

Przedmiotem podatków są wybrane wyroby wyprodukowane na obszarze podatkowym Unii Europejskiej lub importowane na teren obszaru podatkowego Unii Europejskiej. Obowiązek zadeklarowania i zapłacenia podatku w określonym terminie powstaje z chwilą wprowadzenia wybranych wyrobów do wolnego obrotu podatkowego na obszarze podatkowym Republiki Czeskiej. W przypadku importu wybranych wyrobów obowiązek zadeklarowania i zapłacenia podatku powstaje z dniem powstania długu celnego.

Podatek wyliczany jest poprzez pomnożenie podstawy opodatkowania przez stawkę podatkową określoną dla danego wyrobu. Podstawę opodatkowania stanowi ilość wybranych wyrobów wyrażona w jednostkach miary w zależności od rodzaju podatków. Przykładowo podstawę podatku akcyzowego od piwa stanowi ilość piwa wyrażona w hektolitrach. Stawka podatkowa różni się także w zależności od rodzaju wyrobu. Stawka może być zależna od ilości lub być wyrażona procentowo. Stawki podatku od papierosów stanowią połączenie stawki procentowej i ilościowej.

Okresem podatkowym dla wybranych wyrobów, za wyjątkiem importowanych wybranych wyrobów, jest miesiąc kalendarzowy. Płatnicy zobowiązani do zadeklarowania i zapłaty podatku, powinni złożyć deklarację podatkową oddzielnie dla każdego podatku do urzędu celnego w ciągu 25 dni od końca okresu podatkowego, w którym obowiązek ten zaistniał, o ile ustawa nie stanowi inaczej.

2.5.1. Udokumentowanie opodatkowania wybranych produktów

Na obszarze Republiki Czeskiej opodatkowanie wybranych produktów wprowadzonych do swobodnego obrotu należy udokumentować na podstawie faktury (dokumentu podatkowego) lub dokumentu potwierdzającego sprzedaż, lub dokumentu potwierdzającego transport wybranych produktów wprowadzonych już do swobodnego obrotu. Opodatkowanie wybranych produktów wprowadzonych już do swobodnego obrotu należy udokumentować tylko wówczas, jeżeli nie są to produkty na użytek własny (osobisty). Wybrane produkty wprowadzone do swobodnego obrotu można transportować wyłącznie wraz z fakturą, dokumentem potwierdzającym sprzedaż, dokumentem potwierdzającym transport lub z decyzją urzędu celnego.

2.6. Podatek dochodowy od osób prawnych

Podatek dochodowy od osób prawnych uregulowany jest także w ustawie nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych. Podatek dochodowy od osób prawnych pomniejsza zyski osób prawnych.

Przedmiot podatku określa § 18a – § 18b UPD. Ogólnie przedmiotem opodatkowania są przychody z wszystkich rodzajów działalności i majątku (np. przychody z wynajmu lub sprzedaży majątku), o ile UPD nie stanowi inaczej. W przypadku organizacji pożytku publicznego (§ 17a UPD) przedmiotem opodatkowania jest każdorazowo przychód z reklamy, składki członkowskiej, w postaci odsetek i czynszu za wyjątkiem wynajmu majątku państwowego.

Podatnikami podatku dochodowego osób prawnych są w myśl § 17 osoby prawne, jednostki organizacyjne skarbu państwa, fundusze udziałowe w myśl ustawy dotyczącej spółek inwestycyjnych i funduszy inwestycyjnych, subfundusze spółki akcyjnej ze zmiennym kapitałem podstawowym w myśl ustawy dotyczącej spółek inwestycyjnych i funduszy inwestycyjnych. Ponadto podatnikiem jest także fundusz towarzystwa emerytalnego zarządzany przez towarzystwo emerytalne na podstawie ustawy dotyczącej oszczędzania emerytalnego i na podstawie ustawy dotyczącej dodatkowego oszczędzania emerytalnego, fundusz trustowy (powierniczy)

według kodeksu cywilnego oraz jednostka, która jest podatnikiem zgodnie z systemem prawnym państwa, pod rządami którego została założona lub powołana.

Podatnicy tego podatku mają obowiązek rejestracyjny, co oznacza, że muszą złożyć wniosek o zarejestrowanie się do podatku dochodowego od osób prawnych we właściwym organie podatkowym w terminie określonym w ustawie (§ 39a UPD). Również w tym zakresie rozróżnia się podatników, którzy są rezydentami podatkowymi Republiki Czeskiej oraz takich, którzy nie są rezydentami.

Podatnicy są rezydentami podatkowymi Republiki Czeskiej, jeżeli na terytorium Republiki Czeskiej mają siedzibę lub zarząd, przez co rozumie się adres miejsca, z którego podatek jest zarządzany. Rezydenci podatkowi Republiki Czeskiej mają obowiązek podatkowy dotyczący zarówno przychodów osiągniętych ze źródeł na terytorium Republiki Czeskiej, jak i przychodów osiągniętych ze źródeł za granicą. Jeżeli podatek, który nie jest osobą prawną, założony lub zarządzany jest na podstawie przepisów prawa Republiki Czeskiej, przyjmuje się, że na terytorium Republiki Czeskiej posiada siedzibę.

Nierezydentami podatkowymi są podatnicy, którzy nie mają na terytorium Republiki Czeskiej swojej siedziby lub stanowią tak o nich umowy międzynarodowe. Nierezydenci podatkowi mają obowiązek podatkowy, który dotyczy wyłącznie przychodów osiągniętych ze źródeł na terytorium Republiki Czeskiej.

Od podatku dochodowego od osób prawnych są zwolnione niektóre rodzaje przychodów (§ 19a i § 19b UPD). Przykładowo zwolnione są składki członkowskie na podstawie statutu, dokumentów założycielskich lub ustanawiających, przyjęte przez organizację związkową, partię polityczną lub ruch polityczny, izbę zawodową z nieobowiązkowym członkostwem za wyjątkiem Izby Gospodarczej Republiki Czeskiej i Izby Rolniczej Republiki Czeskiej. Ponadto przychody z tytułu umorzenia długu przy odłożeniu lub reorganizacji przeprowadzonej na podstawie odrębnych przepisów prawa, udziały w zysku cichego wspólnika, jeżeli są przeznaczone na uzupełnienie wkładu pomniejszonego o udział w stracie do początkowej wysokości. Zwolnienie dotyczy także nieodpłatnych przychodów z tytułu nabycia spadku lub przekazu, nieodpłatnych przychodów z tytułu zbiórki publicznej, na cele humanitarne lub charytatywne lub przyjęcie ze zbiórki publicznej. Inne zwolnienia określone są w ustawie.

Podstawę opodatkowania stanowi różnica, o jaką przychody, za wyjątkiem przychodów niestanowiących przedmiot opodatkowania i przychodów zwolnionych od podatku, przewyższają wydatki (koszty) przestregając ich współmierności pod względem przedmiotu i czasu w danym okresie podatkowym; różnica ta jest korygowana zgodnie z UPD.

Od wyliczonej w ten sposób podstawy opodatkowania lub straty podatkowej odlicza się pozycje podlegające odliczeniu od podstawy opodatkowania. Następnie od pomniejszej podstawy opodatkowania odlicza się darowizny na cele pożytku publicznego, po czym oblicza się podatek. Stawka podatkowa wynosi 19%. Obliczony podatek podlega następnie pomniejszeniu o odliczenia od podatku. Na przykład o kwotę 18000 CZK za każdego niepełnosprawnego pracownika lub kwotę 60 000 CZK za każdego pracownika o poważnym rodzaju niepełnosprawności.

Okresem podatkowym w przypadku podatku dochodowego od osób prawnych jest rok kalendarzowy, rok obrotowy, okres od dnia fuzji lub podziału korporacji prawa handlowego lub przekazania majątku wspólnikowi do końca roku kalendarzowego lub obrotowego, w którym przekształcenie lub majątek stały się skuteczne lub okres obrachunkowy, jeżeli ten okres obrachunkowy jest dłuższy niż 12 bezpośrednio następujących po sobie miesięcy.

Osoby prawne mają ogólnie obowiązek złożenia zeznania podatkowego w ciągu trzech miesięcy od zakończeniu roku podatkowego, jeżeli jednak mają obowiązek badania sprawozdań finansowych przez biegłego rewidenta lub ich zeznanie podatkowe przygotowuje i składa doradca podatkowy, zeznanie podatkowe należy złożyć najpóźniej w ciągu 6 miesięcy od zakończenia roku podatkowego. Pełnomocnictwa doradcy podatkowemu należy udzielić przed upływem trzech miesięcy od zakończenia okresu podatkowego, o czym należy także powiadomić organ podatkowy.

Jeżeli podatnikowi w okresie podatkowym nie powstanie zobowiązanie podatkowe w zakresie podatku, do którego jest zarejestrowany, musi o tym poinformować organ podatkowy w terminie złożenia zeznania lub deklaracji podatkowej.

2.6.1. Księgowość osób prawnych

Każdy przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą na podstawie pozwolenia na działalność gospodarczą lub innego albo wpisany do rejestru handlowego musi swoją działalność wiernie i w sposób prawdziwy odzwierciedlać w prowadzonej ewidencji. Podstawowe zasady rachunkowości określa ustawa nr 563 z 1991 roku o rachunkowości. Wskazuje ona podmioty zobowiązane do prowadzenia ksiąg rachunkowych. Przedsiębiorcy wpisani do rejestru handlowego prowadzą księgi rachunkowe od dnia wpisu do rejestru handlowego do dnia ich skreślenia z rejestru. Osoby fizyczne (prowadzące i nieprowadzące działalności gospodarczej), które księgi rachunkowe prowadzą dobrowolnie, muszą je prowadzić od pierwszego dnia roku obrotowego następującego po roku, w którym taką decyzję podjęli. Przedsiębiorcy zrzeszeni w stowarzyszeniu nieposiadającym osobowości prawnej prowadzą księgi rachunkowe od pierwszego dnia następującego po okresie, w którym jeden z uczestników stowarzyszenia został jednostką zobowiązaną do prowadzenia rachunkowości (przy obliczaniu obrotów, każdego uczestnika traktuje się oddzielnie, wartości obrotów nie są sumowane). Osoby zagraniczne prowadzą księgi rachunkowe od dnia wpisania do rejestru handlowego (jeżeli nie podlegają wpisowi, prowadzą księgi rachunkowe od dnia rozpoczęcia działalności na terenie Republiki Czeskiej do czasu jej ukończenia na terenie Republiki Czeskiej).

Każdy podmiot musi prowadzić księgi rachunkowe od momentu swojego powstania do czasu swojej likwidacji. W księgach rachunkowych obowiązuje zasada podwójnego zapisu. Księgowane są operacje gospodarcze dotyczące stanu i zmiany składników majątku i innych aktywów, zobowiązań i innych pasywów oraz kosztów, przychodów i wyniku finansowego. Operacje gospodarcze księgowane są w okresie, z którym są merytorycznie i czasowo związane, czyli w tzw. okresie obrachunkowym. Jeżeli zachowanie tej zasady nie jest możliwe, można je zaksięgować także w okresie, w którym stwierdzono dany stan faktyczny. Księgowanie odbywa się zgodnie z metodami rachunkowości. Prowadzenie ksiąg rachunkowych można zlecić innej osobie fizycznej lub prawnej, co jednak nie zwalnia jednostki z odpowiedzialności za prowadzenie ksiąg rachunkowych. Ministerstwo finansów wydaje Czeskie Standardy Rachunkowości. Standardy określają zasady księgowania operacji związanych ze składnikami majątku i źródłami ich pochodzenia, sporządzania sprawozdań finansowych, sposoby ewidencji w przypadku upadłości i likwidacji. Ponadto określają procedury inwentaryzacyjne oraz sposób sporządzenia sprawozdania z przepływów pieniężnych.

2.7. Ewidencja podatkowa

2.7.1. Ewidencja podatkowa

Ewidencja podatkowa przychodów i rozchodów uregulowana jest w ustawie nr 586 z 1992 rok o podatkach dochodowych w §7b. Ewidencja podatkowa służy do ustalenia podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym. Obejmuje informacje nt. przychodów i rozchodów oraz składników majątku i zobowiązań. To de facto bardzo uproszczona i zredukowana forma prowadzenia ewidencji księgowej. Z pewnością nie jest to jednak ewidencja księgowa w jej właściwym znaczeniu. Ewidencję podatkową prowadzą wszystkie osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które nie prowadzą ksiąg rachunkowych i swoich kosztów uzyskania przychodów nie ujmują „ryczałtowo” (jako procent przychodów). Ewidencję podatkową mogą prowadzić wszyscy drobni przedsiębiorcy (osoby fizyczne) niewpisani do rejestru handlowego, których roczny obrót nie przekracza 15 milionów koron.

2.7.2. Elektroniczna ewidencja utargów (przychodów gotówkowych)

Ustawa nr 112 z 2016 roku o ewidencji utargów (przychodów gotówkowych) reguluje prawa, obowiązki oraz procedury stosowane przy ewidencjonowaniu utargów oraz procedury związane z nimi. Podmiotem ewidencji utargów jest podatnik podatku dochodowego od osób fizycznych oraz podatku dochodowego od osób prawnych. Przedmiotem ewidencji utargów są utargi rejestrowane przez podatnika.

Utargiem ewidencjonowanym jest płatność, która spełnia wymogi formalne dla utargu ewidencjonowanego, i która stanowi część przychodu głównego. Utargiem ewidencjonowanym jest również płatność spełniająca wymogi formalne dla utargu ewidencjonowanego, przeznaczona do następnego czerpania lub rozliczenia, które stanowią część przychodu głównego, lub stanowi następne czerpanie lub rozliczenie płatności, która stanowi część przychodu głównego. Wymogi formalne dla utargu ewidencjonowanego spełnia płatność na

rzecz podatnika, która realizowana jest gotówkowo, przelewem bezgotówkowym środków pieniężnych realizowanym na polecenie płatnika za pośrednictwem odbiorcy, którym jest podatnik zobowiązany do zaewidencjonowania utargu, oraz płatność dokonywana za pośrednictwem czeku lub weksla.

Przychodem głównym w przypadku podatnika podatku dochodowego od osób fizycznych jest przychód z jednoosobowej działalności gospodarczej, z wyjątkiem przychodów, które nie stanowią przedmiotu podatku dochodowego, z punktu widzenia zwykle przyjmowanych utargów mają charakter szczególny lub podlegają podatkowi u źródła według szczególnej stawki podatku. W przypadku podatnika podatku dochodowego od osób prawnych jest to przychód z działalności gospodarczej z wyjątkiem przychodów, które nie stanowią przedmiotu podatku dochodowego, z punktu widzenia zwykle przyjmowanych utargów mają charakter szczególny lub podlegają podatkowi u źródła według szczególnej stawki podatku lub podlegają opodatkowaniu z oddzielnej podstawy opodatkowania.

W trybie uproszczonym mogą być ewidencjonowane utargi ze sprzedaży towarów i usług na pokładzie środków transportu w ramach regularnego transportu zbiorowego osób zgodnie z ustawą regulującą podatek od towarów i usług. Lub utargi, których ewidencjonowanie w sposób zwykły uniemożliwiłoby lub zasadniczo utrudniłoby sprawne i gospodarczo racjonalne wykonywanie działalności, z której utargi te są pozyskiwane. Utargi te stanowią przedmiot rozporządzenia Rady Ministrów.

Niektóre utargi są z ewidencji utargów wyłączone, chodzi np. o przychody skarbu państwa, jednostek samorządu terytorialnego, podmiotów użyteczności publicznej, Czeskiego Banku Narodowego, posiadaczy licencji operatora pocztowego, banków, w tym banków zagranicznych, spółdzielni oszczędnościowej i kredytowej, towarzystw ubezpieczeniowych i reasekuracyjnych, spółki inwestycyjnej i funduszy inwestycyjnych, maklera papierów wartościowych, funduszu emerytalnego, towarzystwa emerytalnego, z działalności gospodarczej w dziedzinach energetyki na podstawie licencji wydawanej na podstawie ustawy energetycznej, z działalności gospodarczej na podstawie zezwolenia urzędu krajowego zgodnie z ustawą o wodociągach i kanalizacjach.

Przed przyjęciem pierwszego utargu podlegającego ewidencji podatnik zobowiązany jest do złożenia wniosku o wydanie danych autoryzacyjnych. Dane autoryzacyjne służą do uzyskania dostępu do wspólnego urządzenia technicznego administracji podatkowej umożliwiającego podatnikowi administrowanie certyfikatem dla ewidencji utargów oraz danymi dla administrowania ewidencji utargów. Jeżeli podatnik wystąpił o wydanie danych autoryzacyjnych sposobem, w który możliwe jest zalogowanie się do skrzynki danych elektronicznych, organ podatkowy przydzieli mu je za pośrednictwem skrzynki danych elektronicznych bez zbędnej zwłoki. Jeżeli podatnik złożył wniosek o wydanie danych autoryzacyjnych ustnie do protokołu, organ podatkowy przydzieli je podatnikowi w ramach tej czynności na miejscu. Organ podatkowy opublikuje w sposób umożliwiający zdalny dostęp warunki i procedury dostępu do wspólnego urządzenia technicznego administracji podatkowej umożliwiającego podatnikowi administrowanie certyfikatem dla ewidencji utargów oraz danymi dla administrowania ewidencji utargów. Organ podatkowy za pośrednictwem wspólnego urządzenia technicznego umożliwi podatnikowi na podstawie danych autoryzacyjnych pozyskanie 1 lub kilku certyfikatów dla ewidencji utargów, które służą do autoryzacji raportów elektronicznych.

Podatnik zobowiązany jest za pośrednictwem wspólnego urządzenia technicznego administracji podatkowej, przed uzyskaniem certyfikatu do ewidencji utargów, do zgłoszenia danych dotyczących jego lokali, w których wykonuje on działalność, z których pozyskiwane są ewidencjonowane utargi, lub w których przyjmuje od ewidencjonowane utargi. Danymi o lokalach są również dane dotyczące stron internetowych, za pośrednictwem których oferowane są towary lub usługi. W przypadku zmiany danych o lokalach podatnik zobowiązany jest do zgłoszenia takiej zmiany organowi podatkowemu w terminie 15 dni od dnia, w którym zmiana zaistniała, najpóźniej jednak przez zrealizowaniem pierwszego ewidencjonowanego utargu w lokalu, którego zmiana dotyczy. Powyższego zgłoszenia można dokonać tylko za pośrednictwem wspólnego urządzenia technicznego administracji podatkowej.

Najpóźniej przy realizacji ewidencjonowanego utargu podatnik zobowiązany jest do przesłania organowi podatkowemu, za pośrednictwem raportu elektronicznego, dane o takim ewidencjonowanym utargu oraz do wystawienia paragonu osobie, o której utarg podlegający ewidencji pozyskał. Realizacją zaewidencjonowanego utargu jest przyjęcie utargu podlegającego ewidencji lub wydanie polecenia do jego realizacji, o ile polecenie to zostało wydane wcześniej. Dane dotyczące ewidencjonowanego utargu mogą być przesyłane wyłącznie na wspólne urządzenie techniczne wskazane przez organ podatkowy w formacie i struk-

turze opublikowanej organem podatkowym w sposób umożliwiający zdalny dostęp. EEU wprowadzana jest w Republice Czeskiej stopniowo. Od 1.12.2016 r. dotyczy usług hotelarskich (przeważnie zakwaterowanie krótkoterminowe, hotele, kempingi, pensjonaty, pola namiotowe, domy noclegowe...) oraz usług gastronomicznych (przedsiębiorcy oferujący wyżywienie i napoje do spożycia na miejscu, tj. restauracje, piwiarnie, kawiarnie, jadalnie...). Niektóre formy prowadzenia gastronomii czy sprzedaży wyżywienia i napojów mogą być jednak objęte 2. etapem EEU od 1.3.2017 r. lub 3. etapem EEU od 1.3.2018 r. Od dnia 1 marca 2017 r. dołączył Handel detaliczny i hurtowy. W ramach etapu trzeciego od 1.3.2018 r. dołączą przedsiębiorcy prowadzący wszelkie inne rodzaje działalności, które nie są wymienione w etapie 1, 2 lub 4, tj. np. wolne zawody (lekarze, prawnicy, księgowi), warsztaty samochodowe i wulkanizacyjne, naprawy i konserwacja pojazdów mechanicznych, oprócz motocykli i napraw oraz konserwacji motocykli, ich części i akcesoriów, a ponadto transport czy rolnictwo, produkcja żywności i napojów i inne działalności produkcyjne, organizacja imprez sportowych i kulturalnych itd. Od 1.6.2018 r. jako ostatnie do ewidencji zostaną włączone wybrane rzemiosła i działalność produkcyjna.

Na mocy postanowienia Trybunału Konstytucyjnego 3. i 4 etap nie będą na razie wdrażane.

2.8. Podatek od nieruchomości

Podatek od nieruchomości uregulowany jest ustawą nr 338 z 1992 roku o podatku od nieruchomości i należy do podatków majątkowych. Na podatek od nieruchomości składa się podatek od gruntów, podatek od budowli i jednostek mieszkalnych.

Podatek od nieruchomości jest tzw. podatkiem realnym. Obowiązek jego uiszczenia powstaje bez względu na to, czy podatnik osiąga wystarczające dochody w celu jego zapłaty. Zapłacony podatek od nieruchomości może być uwzględniony jako koszt uzyskania przychodu w podatku dochodowym.

Okresem podatkowym jest rok kalendarzowy. Nie uwzględnia się zmian okoliczności decydujących dla podatku, które nastąpią w trakcie roku podatkowego.

Zeznanie podatkowe podatnik powinien złożyć we właściwym organie podatkowym do 31 stycznia okresu podatkowego. Zeznania podatkowego nie składa się, jeżeli podatnik złożył takie zeznanie za jeden z poprzednich okresów podatkowych lub podatek został naliczony lub doliczony w jednym z poprzednich okresów podatkowych z urzędu i w porównaniu z tym poprzednim okresem podatkowym nie zmieniły się okoliczności, które decydują o wymiarze podatku. W takiej sytuacji podatek nalicza się w wysokości ostatniego znanego zobowiązania podatkowego a za dzień wymiaru podatku oraz za dzień doręczenia tej decyzji podatnikowi uważa się dzień 31 stycznia roku podatkowego. Organ podatkowy nie musi podatnikowi przekazywać wymiaru płatniczego, który nie musi zawierać też uzasadnienia, jest on wkładany do akt i nie można się od niego odwołać. Na wniosek podatnika organ podatkowy przesyła mu odpis wymiaru płatniczego w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli w stosunku do poprzedniego okresu podatkowego nastąpi zmiana okoliczności istotnych z punktu widzenia wymiaru podatku lub zmianie ulegnie osoba podatnika, podatnik musi to zgłosić do 31 stycznia roku podatkowego. W takich przypadkach podatek można zgłosić składając zeznanie podatkowe lub częściowe zeznanie podatkowe. W częściowym zeznaniu podatkowym podatnik ujmuje tylko zaistniałe zmiany oraz wylicza ogólną kwotę podatku.

2.8.1. Podatek od gruntów

Przedmiotem podatku od gruntów są grunty na terenie Republiki Czeskiej, ewidencjonowane w tzw. katastrze nieruchomości (ewidencja gruntów i budowli). Podatek ten nie dotyczy gruntów leśnych, na których znajdują się lasy ochronne i lasy specjalnego przeznaczenia, gruntów przeznaczonych do obrony Republiki Czeskiej, gruntów będących elementem jednostki mieszkalnej oraz gruntów będących współwłasnością wszystkich właścicieli jednostek mieszkalnych w budynku użytkowanym wspólnie przez te jednostki mieszkalne oraz gruntów, które są terenami wodnymi, za wyjątkiem stawów służących do celów intensywnej i przemysłowej hodowli ryb, lub gruntów, które są zabudowane podlegającymi opodatkowaniu budynkami w zakresie powierzchni zabudowanej tymi budynkami.

Podatnikiem jest właściciel gruntu oraz inni podatnicy, o których mowa w § 3 ust. 2 ustawy o podatku od nieruchomości. Np. podatnikiem podatku w przypadku gruntu w funduszu trustowym (powierniczym) jest ten

fundusz lub w przypadku gruntu obciążonego prawem wybudowania nieruchomości na cudzym gruncie podatnikiem jest inwestor budowlany. W przypadkach określonych w ustawie w § 3 ust. 3 podatnikiem podatku jest zawsze najemca lub dzierżawca w przypadku gruntu wynajmowanego lub dzierżawionego. W przypadku, gdy nie jest znany właściciel gruntu lub w przypadku gruntów, których granice w terenie powstały w rzeczywistości po przekazaniu gruntów w charakterze zastępczych w zamian za wcześniejsze grunty połączone, podatnikiem jest użytkownik.

Od podatku są zwolnione grunty należące do Skarbu Państwa lub gminy, na terenie której się znajdują lub na przykład grunty, na których znajdują się publiczne i niepubliczne cmentarze w myśl ustawy o cmentarzach. Inne zwolnienia wymienione są w § 4 ustawy o podatku od nieruchomości, w którym są także zapisane szczegółowe warunki ich stosowania.

Podstawą opodatkowania w przypadku gruntów ornych, chmielnic, winnic, ogrodów, sadów i trwałych porostów trawiastych jest cena gruntu ustalona w wyniku pomnożenia wielkości gruntu w m² przez średnią cenę gruntu określoną dla 1 m² w rozporządzeniu Ministerstwa Rolnictwa Republiki Czeskiej w porozumieniu z Ministerstwem Finansów Republiki Czeskiej.

Podstawą opodatkowania w przypadku gruntów lasów gospodarczych i stawów o intensywnej i przemysłowej hodowli ryb jest cena gruntu ustalona na podstawie obowiązujących przepisów cenowych na dzień 1 stycznia roku podatkowego lub iloczyn faktycznej wielkości gruntu w m² i kwoty 3,80 CZK. Natomiast podstawą opodatkowania w przypadku gruntów pozostałych jest faktyczna wielkość gruntu w m² ustalona na 1 stycznia roku podatkowego.

Stawka podatkowa określona jest w ustawie procentowo od podstawy opodatkowania lub kwotowo w CZK/m². Podstawowa stawka podatku w przypadku gruntów budowlanych podlega pomnożeniu przez współczynnik według liczby mieszkańców danej gminy.

2.8.2. Podatek od budowli i jednostek mieszkalnych

Przedmiotem podatku od budowli i jednostek mieszkalnych jest podlegająca opodatkowaniu budowla, czyli budynek (zdefiniowany w ustawie katastralnej), budowla inżynierska wymieniona w załączniku do ustawy o podatku od nieruchomości oraz jednostka, jeżeli znajdują się na terytorium Republiki Czeskiej. Przedmiotem opodatkowania nie jest budynek, w którym znajdują się jednostki mieszkalne.

Podatnikiem jest właściciel budowli/budynku lub jednostki oraz inne osoby, o których mowa w § 8 ust. 2 ustawy o podatku od nieruchomości. Podatnikiem jest zawsze najemca lub dzierżawca w przypadku jednostki wynajmowanej lub dzierżawionej, która obejmuje pomieszczenie gospodarcze inne niż piwnica lub komórka, lub w przypadku budowli, za wyjątkiem budynku mieszkalnego, jeżeli zarządza nimi Państwowy Urząd Gruntów (Státní pozemkový úřad) lub Zarząd Państwowych Rezerw Materialnych (Správa státních hmotných rezerv) lub zostały przekazane na podstawie decyzji o prywatyzacji Ministerstwu Finansów.

Ustawa w § 9 wymienia także jednostki mieszkalne i budynki, które są zwolnione z opodatkowania. Przykładowo są to budynki i jednostki mieszkalne będące własnością Republiki Czeskiej, gminy, na terenie której się znajdują, budynki i jednostki mieszkalne będące własnością organizacji pożytku publicznego, związków oraz budynki będące własnością publicznych szkół wyższych.

Podstawą opodatkowania jest wielkość zabudowanej powierzchni w m² wg stanu na dzień 1 stycznia roku podatkowego. Przez powierzchnię zabudowy rozumie się powierzchnię zabudowaną budowli w myśl ustawy Prawo Budowlane odpowiadającą nadziemnej części podlegającej opodatkowaniu budowli.

Podstawą opodatkowania w przypadku jednostek mieszkalnych jest zagospodarowana powierzchnia podłogowa, którą stanowi wielkość powierzchni podłogowej jednostki mieszkalnej w m² wg stanu na dzień 1 stycznia roku podatkowego pomnożona przez właściwy współczynnik określony w ustawie. Współczynnik wynosi 1,22, jeżeli częścią jednostki mieszkalnej jest grunt wykraczający poza powierzchnię zabudowaną lub jeżeli wraz z jednostką mieszkalną jest użytkowany grunt będący współwłasnością wszystkich właścicieli jednostek mieszkalnych w budynku. W pozostałych przypadkach współczynnik wynosi 1,20. Powierzchnia podłogowa jednostki mieszkalnej do celów podatku od nieruchomości nie obejmuje powierzchni podłogowej wspólnych części budynku w zakresie udziału w nich, który jest ujęty w ramach jednostki mieszkalnej.

Stawka podatkowa określona jest w § 11 ustawy o podatku od nieruchomości. Na przykład w przypadku budynku mieszkalnego podstawowa stawka wynosi 2 CZK za 1 m² powierzchni zabudowanej. Podstawowa

stawka podatkowa podlega pomnożeniu przez właściwy współczynnik obowiązujący dla danej gminy według liczby mieszkańców ustalonej w ramach ostatniego spisu ludności. Współczynniki te wynoszą od 1,0 w gminach do 1000 mieszkańców do 4,5 w Pradze. Ponadto każda gmina w drodze obwieszczenia może ustalić dla poszczególnych dzielnic lub dla całej gminy współczynniki niższe bądź wyższe.

2.9. Podatek drogowy

Podatek drogowy uregulowany jest ustawą nr 16 z 1993 roku o podatku drogowym. Podatek drogowy zaliczany jest do podatków majątkowych.

Przedmiotem podatku drogowego są drogowe pojazdy mechaniczne i ich przyczepy oraz naczepy, które są zarejestrowane w Republice Czeskiej, użytkowane w Republice Czeskiej oraz wykorzystywane przez podatników określonych w przepisach prawa. Podatnicy ci mają obowiązek zapłacenia podatku. Upraszczając, dotyczy to osób prawnych oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Konkretnie dotyczy to podatników podatku dochodowego od osób prawnych, jeżeli przychody z tej ich działalności nie są przedmiotem podatku dochodowego. Wyjątek dotyczy korzystania z pojazdu mechanicznego do celów działalności organizacji pożytku publicznego będącej podatnikiem podatku dochodowego od osób prawnych. Ponadto dotyczy to podatników podatku dochodowego od osób fizycznych, jeżeli pojazd mechaniczny użytkują do celów działalności lub w bezpośrednim związku z jej prowadzeniem, z której osiągane są przychody z samodzielnie wykonywanej działalności gospodarczej w myśl ustawy o podatkach dochodowych.

Przedmiot podatku drogowego stanowią także pojazdy z maksymalną dopuszczalną ładownością powyżej 3,5 t, przeznaczone wyłącznie do przewozu ładunków i zarejestrowane w Republice Czeskiej.

Przedmiotem podatku nie są specjalne samochody gąsienicowe i inne pojazdy w myśl odrębnych przepisów prawa oraz ciągniki rolnicze i leśne oraz ich przyczepy i naczepy oraz inne pojazdy specjalne w myśl odrębnych przepisów prawa oraz pojazdy, którym przyznano specjalny numer rejestracyjny.

Podatnikiem podatku jest ta osoba, która jako użytkownik pojazdu wpisana jest w dowodzie rejestracyjnym pojazdu. Ponadto podatnikiem jest osoba, która użytkuje pojazd, w którego dowodzie rejestracyjnym wpisana jest jako użytkownik osoba, która zmarła, nie istnieje lub jej działalność została zamknięta, lub użytkuje pojazd, którego użytkownik jest wyrejestrowany z rejestru pojazdów. Podatnikiem jest ponadto pracodawca, jeżeli wypłaca swojemu pracownikowi ekwiwalent kosztów podróży za wykorzystanie samochodu osobowego lub jego przyczepy i naczepy, o ile obowiązek podatkowy nie ciąży na użytkowniku pojazdu. Ponadto osoba, która użytkuje pojazd zarejestrowany i przeznaczony jako rezerwa na wypadek mobilizacji lub będący zapasem w pogotowiu, oraz jednostka organizacyjna osoby z siedzibą lub pobytem stałym zagranicą. Jeżeli pojazd występuje u kilku podatników, płacą oni podatek wspólnie i nierozłącznie.

Zwolnione z podatku drogowego są pojazdy, o których mowa w § 3 ustawy o podatku drogowym. Są to na przykład pojazdy liczące poniżej czterech kół wpisane w dowodzie rejestracyjnym jako kategoria L oraz ich przyczepy i naczepy, pojazdy misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych, pojazdy zapewniające liniowe osobowe połączenia wewnątrz krajowe przy założeniu, że w tym celu pokonają ponad 80% kilometrów z łącznej liczby przejechanych w roku podatkowym kilometrów, pojazdy użytkowane przez siły zbrojne, specjalne pojazdy zmiatające oraz pojazdy ochrony przeciwpożarowej użytkowane przez straż pożarną przedsiębiorstwa.

Podstawa opodatkowania zależy od rodzaju pojazdu. Podstawę opodatkowania stanowi pojemność silnika w cm^3 w przypadku samochodów osobowych za wyjątkiem samochodów osobowych z napędem elektrycznym lub suma największych dopuszczalnych nacisków osi i liczba osi w przypadku naczep lub największa dopuszczalna masa w tonach i liczba osi w przypadku pojazdów pozostałych.

Stawka podatkowa jest także określona w różny sposób. W przypadku samochodów osobowych podatek drogowy wynosi od 1.200 CZK (800 cm^3) do 4.200 CZK (powyżej 3.000 cm^3) rocznie. W przypadku pozostałych pojazdów podatek ustala się na podstawie najwyższej dopuszczalnej masy (masy całkowitej) w tonach i liczby osi. Wynosi od 1.800 CZK (do 1 tony z 1 osią) do 50.400 CZK (3 osie, powyżej 36 ton) rocznie. Roczna stawka podatku ustalana jest dla każdego pojazdu indywidualnie na podstawie danych wpisanych w dokumentach technicznych (rejestracyjnych) pojazdu. W przypadkach określonych w ustawie stawka podatkowa ulega procentowemu obniżeniu lub procentowemu powiększeniu.

Okresem podatkowym jest rok kalendarzowy. Zeznanie podatkowe do podatku drogowego należy złożyć najpóźniej do 31 stycznia roku kalendarzowego, który następuje po upływie roku podatkowego. Podatnik opłaca podatek drogowy w czterech ratach, kwartalnie do 15. dnia miesiąca kwietnia, lipca, października i grudnia.

2.10. Inne podatki

W systemie podatkowym Republiki Czeskiej występują także inne, opisane poniżej podatki takie jak podatek od nabycia nieruchomości oraz podatki ekologiczne.

2.10.1. Podatek od nabycia nieruchomości

Podatek od nabycia nieruchomości reguluje akt prawny Senatu nr 340 z 2013 roku o podatku od nabycia nieruchomości, który został znolizowany na mocy ustawy nr 254 z dnia 14 lipca 2016 roku.

Przedmiotem opodatkowania jest odpłatne nabycie prawa własności do nieruchomości, będącej gruntem, budowlą, częścią sieci inżynieryjnej lub jednostką mieszkaniową znajdującą się na terytorium Republiki Czeskiej, prawo wybudowania nieruchomości na cudzym gruncie, które dotyczy gruntu znajdującego się na terytorium Republiki Czeskiej lub udział we współwłasności wymienionych nieruchomości.

Przedmiotem opodatkowania jest także nabycie prawa własności do nieruchomości, o której mowa w poprzednim akapicie, na podstawie przewłaszczenia na zabezpieczenie lub odpłatnej cesji wierzytelności zabezpieczonej przewłaszczeniem na zabezpieczenie.

W przypadku uchylenia lub rozwiązania współwłasności do kilku nieruchomości, o których mowa w § 2 ust. 1 ustawy o podatku od nabycia nieruchomości, których współwłaściciele są ci sami, przedmiotem opodatkowania jest tylko odpłatne nabycie prawa własności do udziału w tych nieruchomościach. § 2 ust. 3 ustawy określa, w jakim zakresie.

Podatnikiem podatku od nabycia nieruchomości jest każdorazowo osoba nabywająca prawo własności do nieruchomości.

Ustawa o podatku od nabycia nieruchomości określa w § 6 – 9, co podlega zwolnieniu z opodatkowania. Zwolnieniem przedmiotowym w sferze prawa publicznego jest na przykład nabycie prawa własności do nieruchomości przez państwo członkowskie Unii Europejskiej lub inne państwo, jeżeli spełniona jest zasada wzajemności. Ustawa przewiduje przedmiotowe zwolnienie w przypadku nowych budowli, gdy zwolnione jest pierwsze odpłatne nabycie prawa własności do gruntu lub prawa budowy na cudzym gruncie, których elementem jest nowa budowa domu jednorodzinnego.

Ponadto ustawa określa przedmiotowe zwolnienie dla jednostek mieszkaniowych oraz inne zwolnienia przedmiotowe.

Podstawą opodatkowania jest wartość nabycia pomniejszona o koszty uzyskania przychodu. Wartością nabycia jest uzgodniona cena, tzw. porównawcza wartość podatkowa (czyli równowartość 75% ceny ustalonej przez rzeczoznawcę lub tzw. wartości odniesienia ustalonej przez organ podatkowy na podstawie cen ogólnie obowiązujących w miejscu i czasie – przyp. tłum.), cena stwierdzona (administracyjna) lub cena szczególna, określona na dzień zaistnienia zdarzenia podlegającego opodatkowaniu podatkiem od nabycia nieruchomości.

Udokumentowane wynagrodzenie i koszty zapłacone przez podatnika na rzecz rzeczoznawcy z tytułu sporządzenia opinii rzeczoznawcy ustalającej tzw. cenę stwierdzoną może być kosztem uzyskania przychodu, jeżeli opinia rzeczoznawcy jest obowiązkowym załącznikiem zeznania podatkowego i jeżeli wydatki te podatnik uwzględni w zeznaniu podatkowym lub w dodatkowym zeznaniu podatkowym.

Podatek od nabycia nieruchomości wylicza się jako iloczyn podstawy opodatkowania zaokrąglonej do pełnych setek koron w górę i stawki podatku. Stawka podatkowa wynosi 4%.

Zeznanie podatkowe podatnik powinien złożyć najpóźniej do końca trzeciego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym w ewidencji gruntów i budynków (katastrze nieruchomości) dokonano wpisu dotyczącego prawa własności do nieruchomości, prawa budowy na cudzym gruncie lub zarządzania funduszem trustowym (powierniczym). W przypadku nieruchomości, które nie podlegają ewidencji w katastrze nieruchomości, podatnik musi złożyć zeznanie podatkowe najpóźniej do końca trzeciego

go miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym nabyto prawo własności do nieruchomości, lub zaistniały okoliczności, o których mowa w ustawie, np. licytant-nabywca otrzymał potwierdzenie nabycia prawa własności do nieruchomości wylicytowanej na licytacji publicznej.

2.10.2. Podatek ekologiczny

Zgodnie z Dyrektywą Rady nr 2003/96/WE z 27 października 2003 roku w sprawie restrukturyzacji wspólnotowych przepisów ramowych dotyczących opodatkowania produktów energetycznych i energii elektrycznej, Republika Czeska przyjęła ustawę nr 261 z 2007 roku o stabilizacji budżetów publicznych, na mocy której wdrożyła dyrektywę.

Zgodnie z ustawą o stabilizacji budżetów publicznych przedmiotem opodatkowania jest prąd elektryczny, gaz ziemny oraz niektóre inne gazy, paliwa stałe (węgiel czarny, węgiel brunatny, koks).

Płatnikiem podatku ekologicznego jest dostawca, który na obszarze podatkowym dostarczył przedmioty opodatkowania, w sytuacjach określonych w ustawie także zarządca sieci dystrybucyjnej, producent przedmiotu opodatkowania; ponadto także osoby, które energię podlegającą zwolnieniu wykorzystują do innych celów aniżeli do celów podlegających zwolnieniu oraz osoby, które zużyły nieopodatkowaną energię.

Zwolnienie zależne jest od przeznaczenia wykorzystywanej energii. Dotyczy to w szczególności energii elektrycznej i paliw stałych, wykorzystywanych do prowadzenia przewozów publicznych osób lub żeglugi śródlądowej na terenie RCz. Ponadto ze zwolnienia można skorzystać w przypadku gazu do produkcji energii cieplnej w gospodarstwach domowych oraz w przydomowych kotłowniach, o których mowa w odrębnych przepisach.

Płatnicy zobowiązani do zadeklarowania i zapłaty podatku powinni złożyć deklarację podatkową oraz podatek zapłacić do 25. dnia po zakończeniu okresu podatkowego, w którym obowiązek ten zaistniał.

2.11. Ordynacja podatkowa

Ordynacja podatkowa to ustawa określająca sposoby postępowania organów podatkowych, prawa i obowiązki podmiotów gospodarczych i osób trzecich, które powstają w postępowaniu podatkowym. Ordynacja podatkowa (daňový řád) została przyjęta dnia 22 lipca 2009 roku i została w Dzienniku Ustaw opublikowana pod nr 280/2009. Obowiązuje od 1 stycznia 2011 roku. Ustawa ta zastąpiła wcześniejszą ustawę Czeskiej Rady Narodowej nr337 z 1992 roku, ordynacja podatkowa, która obowiązywała od 1 stycznia 1993 roku do 31 grudnia 2010 roku.

2.12. Kodeks karny

Ustawa nr 40 z 2009 roku, Kodeks Karny, reguluje w części VI:Przestępstwa gospodarcze a w części V.w dziale 2 określa przestępstwa związane z podatkami, opłatami i dewizami.

W §§ 240 – 247 określa

§ 240 Pomniejszanie podatku, opłaty lub innej obowiązkowej daniny

§ 241 Nieodprowadzenie podatku, składki na ubezpieczenie społeczne i innej obowiązkowej daniny

§ 242 Szczególne postanowienia dotyczące czynnego żalu

§ 243 Niespełnienie obowiązku zgłoszeniowego w postępowaniu podatkowym

§ 244 Naruszenie przepisów o banderolach i innych przedmiotach służących oznakowaniu towarów

§ 245 Podrabianie i przerabianie przedmiotów służących oznakowaniu towarów w celach podatkowych i przedmiotów potwierdzających obowiązek uiszczenia opłaty

§ 246 Podrabianie i przerabianie znaczków

§ 247 Zagrożenia dla gospodarki dewizowej.

2.11.1. Pomniejszanie podatku, opłaty lub innej obowiązkowej daniny

Kto w większym zakresie pomniejsza podatek, cło, składkę na ubezpieczenie społeczne, składkę na państwową politykę zatrudnienia, składkę na ubezpieczenie wypadkowe, składkę na ubezpieczenie zdrowotne, opłatę lub inną obowiązkową daninę lub wyłudzi korzyść związaną z którąś z tych obowiązkowych płatności podlega karze pozbawienia wolności na sześć miesięcy do lat trzech lub zakazowi prowadzenia działalności.

2.11.2. Nieodprowadzenie podatku, składki na ubezpieczenie społeczne i innej obowiązkowej daniny

Kto w większym zakresie nie spełni jako pracodawca lub płatnik swojego ustawowego obowiązku odprowadzania za pracownika lub inną osobę podatku, składki na ubezpieczenie emerytalne, składki na ubezpieczenie społeczne, składki na państwową politykę zatrudnienia lub składki na ubezpieczenie zdrowotne, podlega karze pozbawienia wolności na trzy lata lub zakazowi prowadzenia działalności.

2.11.3. Szczególne postanowienia dotyczące czynnego żalu

Odpowiedzialność karna z tytułu przestępstwa nieodprowadzenia podatku, składki na ubezpieczenie społeczne i innej obowiązkowej daniny (§ 241) wygasa, jeżeli sprawca spełni dodatkowo swój obowiązek, zanim sąd pierwszej instancji rozpocznie ogłaszania wyroku.

2.11.4. Niespełnienie obowiązku zgłoszeniowego w postępowaniu podatkowym

Kto nie spełni swojego ustawowego obowiązku zgłoszeniowego wobec organu podatkowego, zagrażając w ten sposób w większym zakresie prawidłowemu i terminowemu ustaleniu podatku innej osobie lub jego wyegzekwowaniu od innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności na dwa lata lub zakazowi prowadzenia działalności.

2.11.5. Naruszenie przepisów o banderolach i innych przedmiotach służących oznakowaniu towarów

Kto wykorzystuje banderole, znaki kontrolne lub inne przedmioty służące do oznakowania towarów do celów podatkowych w sprzeczności z innymi przepisami prawa z zamiarem wyrządzenia innej osobie szkody lub osiągnięcia nieuprawnionej korzyści przez siebie lub inną osobę, lub kto w sprzeczności z innym przepisem prawa importuje, magazynuje, transportuje lub wprowadza do obrotu towary bez banderoli, znaków kontrolnych lub innych przedmiotów służących do oznakowania dla celów podatkowych podlega karze pozbawienia wolności na okres trzech lat lub zakazowi prowadzenia działalności.

2.11.6. Podrabianie i przerabianie przedmiotów służących oznakowaniu towarów w celach podatkowych i przedmiotów potwierdzających obowiązek uiszczenia opłaty

Kto podrabia lub przerabia banderole, znaki kontrolne lub inne przedmioty służące do oznakowania towarów w celach podatkowych lub przedmioty wydane przez organ władzy publicznej lub przez niego upoważnioną osobę prawną w dowód spełnienia obowiązku płatniczego z zamiarem wyrządzenia innej osobie szkody lub osiągnięcia przez inną osobę lub siebie nieuprawnionej korzyści, lub kto takie banderole, znaki lub przedmioty wprowadza w obieg lub używa ich jak prawdziwych podlega karze pozbawienia wolności na okres jednego roku, zakazowi prowadzenia działalności lub przypadkowi rzeczy.

2.11.7. Podrabianie i przerabianie znaczków

Kto podrabia lub przerabia znaczki pocztowe lub znaczki opłaty skarbowej z zamiarem wyrządzenia innej osobie szkody lub osiągnięcia nieuprawnionej korzyści przez siebie lub inną osobę, lub kto takie znaczki celowo wprowadza w obieg lub używa ich jak prawdziwych, podlega karze pozbawienia wolności na okres jednego roku, zakazowi prowadzenia działalności lub przypadkowi rzeczy.

2.11.8. Naruszenie zakazów w czasie stanu nadzwyczajnego w gospodarce dewizowej

Kto w czasie stanu nadzwyczajnego w gospodarce dewizowej złamie zakazy, określone w ustawie dewizowej dla stanu nadzwyczajnego w gospodarce dewizowej i dotyczące ogłoszonego stanu nadzwyczajnego, podlega karze pozbawienia wolności na okres jednego roku do lat sześciu, karze pieniężnej lub zakazowi prowadzenia działalności.

3. Ubezpieczenia w Republice Czeskiej

Najwyższym kosztem przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników są koszty wynagrodzeń, które związane są z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym oraz obowiązkowym ubezpieczeniem OC.

Ubezpieczenie emerytalno-rentowe i chorobowe oparte jest na zasadzie regularnego opłacania składki ubezpieczeniowej. Środki, które Czeski Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ČSSZ, Česká správa sociálního zabezpečení) zgodnie z ustawą nr 589 z 1992 roku o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia z późn. zm. otrzyma z tytułu składek, stanowią wpływ do budżetu państwa.

Ustawa nr 582 z 1991 roku w sprawie organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego z późn. zm. określa strukturę organizacyjną zabezpieczenia społecznego, działalność Czeskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, powiatowych zakładów ubezpieczeń społecznych oraz organów administracji państwowej w zakresie zabezpieczenia społecznego i poboru składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe i chorobowe, zadania obywateli i pracodawców w zakresie realizacji zabezpieczenia społecznego oraz postępowanie w sprawie ubezpieczenia emerytalno-rentowego i zabezpieczenia emerytalnego, w tym postępowanie w sprawach państwowej pomocy społecznej, zasiłków w razie ubóstwa materialnego i opieki społecznej oraz w sprawach osób będących w trudniejszej sytuacji.

Składki na ubezpieczenie społeczne obejmują składki z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego, ubezpieczenia chorobowego oraz składkę na państwową politykę zatrudnienia.

3.1. Podstawy prawne

Zabezpieczenie społeczne uregulowane jest poniższymi przepisami prawa

a) *acquis communautaire* (dorobek prawny) Unii Europejskiej przyjęty z dniem 1.5.2004 roku jako obowiązujący na terytorium Republiki Czeskiej, omówiony w części 1.

b) Ustawy Republiki Czeskiej

– Ustawa nr 155 z 1995 roku w sprawie ubezpieczenia emerytalno-rentowego z dnia 30. 06.1995 roku (Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ze dne 30.6.1995)

– Ustawa nr 582 z 1991 roku w sprawie organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego z dnia 17.12.1991 roku (Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ze dne 17.12.1991)

– Ustawa nr 187 z 2006 roku w sprawie ubezpieczenia chorobowego z dnia 14.03.2006 roku (Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ze dne 14.3.2006)

– Ustawa nr 589 z 1992 roku w sprawie składek na ubezpieczenie społeczne i składki na państwową politykę zatrudnienia z dnia 20.11.1992 roku (Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ze dne 20.11.1992).

c) Wykonawcze rozporządzenia w obowiązującym brzmieniu

Rozporządzenie nr 284 z 1996 wprowadzające ustawę o ubezpieczeniu emerytalno-rentowym z dnia 17.11.1995 roku (Vyhláška č.284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění ze dne 17. 11. 1995).

d) Inne ustawy w obowiązującym brzmieniu

Ustawa nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych z dnia 20.11.1992 roku (Zákon č.586/1992 Sb., o daních z příjmů, ze dne 20.11.1992)

Ustawa nr 280 z 2009, ordynacja podatkowa, z dnia 22.07.2009 roku (Zákon č.280/2009 Sb., daňový řád, ze dne 22.7.2009)

Ustawa nr 500 z 2004, kodeks postępowania administracyjnego z dnia 24.06.2004 roku (Zákon č.500/2004 Sb., správní řád, ze dne 24. 6. 2004)

Ustawa nr 329 z 1995 roku wprowadzająca ustawę o ubezpieczeniu emerytalno-rentowym z dnia 17.11.1995 roku (Zákon č.329/1995., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění ze dne 17.11.1995)

3.2. Ubezpieczenie społeczne

Płatnikami składek są pracodawcy, którzy są osobami prawnymi lub fizycznymi, zatrudniający co najmniej jednego pracownika.

Ubezpieczenie społeczne, na które składki odprowadza za pracownika jego pracodawca, obejmuje składki na ubezpieczenie chorobowe oraz składkę na państwową politykę zatrudnienia. Odprowadzane składki stanowią dochód budżetu państwa. Wysokość składki obliczana jest na podstawie stawki procentowej z podstawy wymiaru ustalonego za okres decydujący. Stawki składek z podstawy wymiaru wynoszą: u pracodawcy 26 %, w tym 3,3 % na ubezpieczenie chorobowe, 21,5 % na ubezpieczenie emerytalne oraz 1,2 % na państwową politykę zatrudnienia. Pracodawca zatrudniający najwyżej 25 pracowników (mała organizacja) odprowadza składki na rachunek właściwego powiatowego zakładu ubezpieczeń społecznych, natomiast pracodawca zatrudniający powyżej 25 pracowników odliczy sumę obliczonych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego od składek, które powinien odprowadzać, a różnicę wpłaci na rachunek właściwego powiatowego zakładu ubezpieczeń społecznych.

Składki pracownika odprowadzane są za poszczególne miesiące kalendarzowe a ich termin płatności przypada na dzień określony przez pracodawcę jako dzień wypłacenia wynagrodzeń i płacy za dany miesiąc. Jeżeli taki dzień nie został określony, składki powinny być wpłacone najpóźniej do ośmiu dni od upływu miesiąca kalendarzowego, za który składka jest odprowadzana.

Pracodawca zobowiązany jest do odprowadzania składek, które zobowiązany jest odprowadzać pracownik, samodzielnie obliczenia składek, które należy odprowadzać, jeżeli pracownikowi wypłacane jest wynagrodzenie w walucie obcej, zobowiązany jest do przeliczenia wynagrodzenia na czeską walutę, na podstawie kursu dewizowego ogłaszanego przez Czeski Bank Narodowy, obowiązującego na ostatni dzień miesiąca kalendarzowego, za który składki są odprowadzane, do odprowadzania kwot składek za każdy miesiąc kalendarzowy z terminem płatności od 1-go do 20-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego, a w tym samym terminie do złożenia Wykazu o wysokości składek z podaniem wymaganych danych.

3.2.1. Ubezpieczenie emerytalno-rentowe

Podstawowe ubezpieczenie emerytalno-rentowe stanowi wraz z ubezpieczeniem chorobowym element zabezpieczenia społecznego w myśl ustawy nr 582 z 1991 roku w sprawie organizacji i realizacji zabezpieczenia społecznego z późniejszymi zmianami.

Podstawowym aktem prawnym określającym prawo do emerytur i rent, sposób ustalania ich wysokości i warunki ich wypłacania jest ustawa nr 155 z 1995 roku w sprawie ubezpieczenia emerytalno-rentowego, która obowiązuje od 1 stycznia 1996 roku.

Zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu emerytalno-rentowym osoby podlegające temu ubezpieczeniu mają zabezpieczenie w takich sytuacjach życia, jak starość, inwalidztwo (niezdolność do pracy) i śmierć żywiciela. Po spełnieniu odpowiednich kryteriów osoby ubezpieczone mają prawo do wypłaty świadczeń z zabezpieczenia emerytalno-rentowego.

Ubezpieczenie jest albo obowiązkowe, albo dobrowolne.

Obowiązkowe podleganie ubezpieczeniu

Ludzie aktywni zawodowo podlegają ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu, jeżeli zakres ich działalności zarobkowej podlega obowiązkowi ubezpieczeniowemu.

Warunki podlegania pracowników i innych grup osób wykonujących pracę lub działalność o podobnym charakterze ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu określa ustawa nr 155 z 1995 roku w sprawie ubezpieczenia emerytalno-rentowego z późniejszymi zmianami.

Ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu, przy założeniu spełnienia określonych warunków, podlegają następujące osoby czynne zawodowo:

- pracownicy będący w stosunku pracy,
- funkcjonariusze Policji Republiki Czeskiej, Służby Więziennej Republiki Czeskiej, Generalnej Inspekcji Służb Bezpieczeństwa, Informacyjnej Służby Bezpieczeństwa, Urzędu ds. Stosunków z Zagranicą i Informacji, Służby Celnej Republiki Czeskiej i Państwowej Straży Pożarnej Republiki Czeskiej, zawodowi żoł-



- nierze, żołnierze rezerwy wykonujący służbę wojskową i pracownicy państwowi w myśl ustawy o służbie cywilnej,
- członkowie spółdzielni, jeżeli poza stosunkiem pracowniczym wykonują pracę na rzecz spółdzielni,
 - osoby, które są w myśl odrębnych przepisów mianowane lub wybierane na stanowisko kierownika urzędu administracyjnego lub do pełnienia funkcji organu statutowego osoby prawnej powołanej na mocy odrębnej ustawy, względnie na stanowisko zastępcy tego kierownika lub organu statutowego, jeżeli kierownikiem tym lub organem statutowym jest tylko jedna osoba a w wyniku mianowania lub wyboru osoby te nie nawiązują stosunku pracy lub służbowego, oraz osoby, które w myśl odrębnych przepisów wykonują funkcję publiczną poza stosunkiem pracy lub służbowym, jeżeli ich stosunek pracy podlega w określonym zakresie pod kodeks pracy,
 - pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenie,
 - pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło, jeżeli w miesiącu kalendarzowym osiągnęły przychód powyżej 10 000 CZK,
 - sędziowie,
 - członkowie rad jednostek samorządu terytorialnego i rad dzielnic miasta lub obwodów miejskich miast statutowych i miasta stołecznego wykonujący funkcje, które rada określiła jako funkcje, do których członkowie rady zostali oddelegowani,
 - posłowie Sejmu oraz senatorowie Senatu,
 - prezydent kraju, członkowie rządu, prezes, wiceprezes i członkowie Najwyższej Izby Kontroli, członkowie Rady Radiowo-Telewizyjnej, członkowie Zarządu Urzędu Regulacji Energetyki (w okresie od 17.06.2016 do 31.07.2017 r. prezes Urzędu ds. Energetyki), członkowie Rady Instytutu Badań Ustrojów Totalitarnych, członkowie Zarządu Czeskiego Urzędu Telekomunikacji, członkowie Narodowej Rady Budżetowej, arbiter finansowy, zastępca arbitra finansowego, Rzecznik Praw Obywatelskich, zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich, wolontariusze opieki społecznej,
 - osoby opiekujące się dzieckiem lub osobą, będące w ewidencji osób, które mogą wykonywać opiekę rodziny zastępczej w okresie przejściowym, jeżeli osobom tym wypłacane jest świadczenie dla rodzica zastępczego w myśl ustawy o społecznej ochronie dzieci,
 - osoby odbywające karę pozbawienia wolności oddelegowane do pracy i osoby odbywające detencję zabezpieczającą oddelegowane do pracy,
 - pracownicy mający stosunek pracy zawarty w myśl obcych przepisów prawa,
 - wspólnicy i pełnomocnicy (jednatelé) spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz komandytariusze spółek komandytowych, jeżeli poza stosunkiem pracowniczym wykonują na ich rzecz pracę, oraz dyrektorzy spółek pożytku publicznego, jeżeli poza stosunkiem pracowniczym wykonują na ich rzecz pracę,
 - prokurenci,
 - członkowie organów kolejalnych osoby prawnej,
 - likwidatorzy,
 - kierownicy jednostek organizacyjnych osoby prawnej, mającej siedzibę w państwie, z którym Republika Czeska nie zawarła umowy międzynarodowej o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli taka jednostka wpisana jest do rejestru handlowego a miejsce wykonywania pracy przez tych kierowników znajduje się na stałe w Republice Czeskiej,
 - osoby oddelegowane do zarządzania handlowego na podstawie przedstawicielstwa kontraktowego (obowiązuje do 1.01.2014), osoby fizyczne, wyżej niewskazane, za wyjątkiem członków rad jednostek samorządu terytorialnego i rad dzielnic miasta lub obwodów miejskich miast statutowych i miasta stołecznego Pragi wykonujący funkcje, które rada nie określiła jako funkcje, do których członkowie rady zostali oddelegowani.

Okres ich ubezpieczenia pracodawca potwierdza kartą ewidencyjną ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Ponadto ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu podlegają osoby samozatrudnione, jeżeli samodzielną działalność zarobkową wykonują na terenie Republiki Czeskiej i spełniają określone warunki oraz osoby dobrowolnie uczestniczące w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym.

Dobrowolnie ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu mogą podlegać osoby powyżej 18. roku życia od 1.1.1996 roku, o ile ustawa nie stanowi inaczej. Zgłoszenie i ewidencję dobrowolnego ubezpieczenia emerytalno-rentowego prowadzi Powiatowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych właściwy według miejsca stałego zameldowania obywatela lub według miejsca zgłoszonego pobytu na terenie Republiki Czeskiej (w przypadku obcokrajowca). W przypadku osób niemających stałego lub zgłoszonego miejsca pobytu na terenie Republiki Czeskiej, zgłoszenie do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalno-rentowego przyjmuje każdy Powiatowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, do którego taka osoba się zwróci. Jeżeli zgłoszenie do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalno-rentowego składane jest w okresie, w którym rozpoczęto już postępowanie w sprawie emerytury/renty, w sprawach postępowania o dopłatę składek właściwy jest Powiatowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w którym złożono wniosek o emeryturę/rentę. Od 1.01.2012 roku zgłoszenie do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalno-rentowego możliwe jest najpóźniej przed upływem dnia, który bezpośrednio poprzedza dzień nabycia prawa do emerytury.

Dobrowolne podleganie ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu możliwe jest z powodu: bycia w ewidencji urzędu pracy w charakterze osoby ubiegającej się pracę; systematycznego przygotowywania się do przyszłego zawodu w formie nauki w szkole średniej lub wyższej w RCz lub za granicą; działalności zarobkowej zagranicą po 31.12.1995 roku, wykonywania długoterminowego wolontariatu na podstawie umowy zawartej z organizacją delegującą; działalności wykonywanej w Republice Czeskiej na rzecz zagranicznego pracodawcy; pełnienia funkcji posła Parlamentu Europejskiego, wybranego na terenie Republiki Czeskiej; pobytu zagranicą, jeżeli do miejsca oddelegowania do pracy zagranicą lub wykonywania służby zagranicznej dana osoba wyjechała ze swoim małżonkiem lub zarejestrowanym partnerem, który jest pracownikiem państwowym w myśl ustawy o służbie cywilnej lub innym pracownikiem jednostki organizacyjnej państwa, za zgodą danej jednostki organizacyjnej państwa i nie jest pracownikiem lub osobą prowadzącą samodzielną działalność zarobkową lub nie jest osobą wykonującą działalność o podobnym charakterze w myśl przepisów innego państwa, do którego jej małżonek lub zarejestrowany partner został oddelegowany do pracy lub wykonywania zagranicznej służby; w takiej sytuacji składkę może opłacać pracodawca małżonka lub rejestrowanego partnera; ubezpieczenie dobrowolne —bez podania powodu.

Okres ubezpieczenia (okres składkowy i bezskładkowy)

Okres ubezpieczenia wymagany dla nabycia prawa do emerytury w przypadku osób, które wiek emerytalny osiągnęły w 2018 roku, wynosi co najmniej 34 lata lub 30 lat bez bezskładkowych okresów ubezpieczenia. Co najmniej 20 lat, względnie 15 lat bez okresów bezskładkowych wystarcza osobom, które w 2018 roku osiągnęły wiek przynajmniej o 5 lat wyższy, aniżeli wiek emerytalny mężczyzny z tą samą datą urodzenia. Jeżeli osoba ukończyła 65 lat, ma prawo do emerytury, jeżeli spełnia warunki nabycia prawa do renty. Okres ubezpieczenia potwierdza karta ewidencyjna ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

3.2.2. Emerytura

Prawo do przyznania świadczenia emerytalnego przysługuje w Republice Czeskiej osobie, która osiągnęła wiek emerytalny i ma wymagany okres ubezpieczenia. Wiek emerytalny różni się w przypadku mężczyzn i kobiet – w przypadku kobiet zależny jest od ilości dzieci. Okres ubezpieczenia niezbędny dla nabycia praw emerytalnych od 2010 roku stopniowo się wydłuża a jego długość w przypadku konkretnej osoby ustalana jest zależnie od roku kalendarzowego, w którym osiąga się wiek emerytalny.

W przypadku mężczyzn wiek emerytalny wynosi 60 lat, w przypadku kobiet w zależności od liczby dzieci 53 lata, jeżeli wychowały co najmniej pięcioro dzieci, 54 lata, jeżeli wychowały trójkę lub czwórkę dzieci, 55 lat, jeżeli wychowały dwójkę dzieci, 56 lat, jeżeli wychowały jedno dziecko i 57 lat, jeżeli są to osoby urodzone przed 1936 rokiem.

W przypadku osób urodzonych w latach 1936-1977 wiek emerytalny określany jest zgodnie z załącznikiem do ustawy. Jeżeli wiek emerytalny określany jest z doliczeniem miesięcy kalendarzowych, wiek emerytalny osiąga się w ostatnim doliczonym miesiącu kalendarzowym w dniu, który cyfrą zgodny jest z dniem urodzenia osoby ubezpieczonej; jeżeli w ten sposób określony miesiąc nie ma takiego dnia, za wiek emerytalny uważa się wiek, który osiągnięty jest w ostatnim dniu ostatniego doliczonego miesiąca kalendarzowego.

W przypadku osób urodzonych po 1977 roku wiek emerytalny ustalany jest w taki sposób, że do wieku 67 lat dolicza się taką liczbę miesięcy kalendarzowych, które stanowią dwukrotność różnicy między rokiem urodzenia osoby ubezpieczonej a 1997 rokiem.

Od 1.1.2018 roku górna granica wieku emerytalnego wynosi 65 lat.

3.3. Ubezpieczenie chorobowe

Celem świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest finansowe zabezpieczenie osób aktywnych zawodowo w momencie, gdy z powodu choroby lub macierzyństwa tracą na krótki czas prawo do zarobku.

Podleganie ubezpieczeniu chorobowemu w przypadku pracowników określone jest w ustawie i jest obowiązkowe. Osoby samozatrudnione podlegają ubezpieczeniu chorobowemu na zasadzie dobrowolności.

W ubezpieczeniu chorobowym nie ma znaczenia, czy pracownik jest obywatelem Republiki Czeskiej lub innego państwa. Ubezpieczeniu chorobowemu mogą podlegać wyłącznie osoby pracujące na terenie Republiki Czeskiej dla pracodawców mających siedzibę na terytorium Republiki Czeskiej.

Pracownicy pracujący na rzecz pracodawców niemających siedzibę na terytorium Republiki Czeskiej podlegają w RCz ubezpieczeniu, jeżeli pracodawca ma siedzibę na terytorium państwa UE lub na terytorium państwa, z którym Republika Czeska ma zawartą umowę międzynarodową o zabezpieczeniu społecznym

Podleganie ubezpieczeniu

Zakres podmiotowy ubezpieczenia chorobowego określa, jakie osobą mogą być objęte ubezpieczeniem chorobowym. W myśl ustawy nr 187 z 2006 roku o ubezpieczeniu chorobowym ubezpieczeniu podlegają osoby spełniające warunki określone dla objęcia ubezpieczeniem chorobowym.

Warunki objęcia ubezpieczeniem chorobowym

Warunkiem objęcia pracowników ubezpieczeniem chorobowym jest wykonywanie pracy na terytorium Republiki Czeskiej. Jeżeli jednak pracownik czasowo wykonuje pracę poza terytorium Republiki Czeskiej, nie ma to wpływu na jego ubezpieczenie. Ubezpieczeni są także pracownicy, którzy wykonują pracę zagranicą na rzecz pracodawcy mającego siedzibę na terytorium Republiki Czeskiej, jeżeli stałe miejsce wykonywania pracy jest zagranicą i nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w myśl przepisów państwa, w którym pracują na stałe, i mają stały pobyt na terytorium Republiki Czeskiej lub innego państwa członkowskiego UE. Zasada ta stosowana jest w sytuacjach, gdy międzynarodowa umowa o zabezpieczeniu społecznym lub Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 lub Rozporządzenie EOG 1408/71 (dalej tylko umowa międzynarodowa) nie stanowi inaczej.

Drugim warunkiem jest minimalna wysokość ustalonego przychodu (granica przychodu określona jest na poziomie 2500 CZK; planowane jest jego zwiększenie w zależności od kształtowania się przeciętnego wynagrodzenia).

W przypadku zatrudnienia w niewielkim zakresie, czyli zatrudnienia, gdy ustalona kwota uwzględnianego przychodu jest niższa niż 2500 CZK, lub gdy wysokość przychodu nie jest w ogóle ustalona, pracownik ubezpieczony jest w tych miesiącach, w których jego uwzględniany przychód wynosi przynajmniej 2500 CZK. Pracownicy objęci są ubezpieczeniem także wówczas, gdy pracownik w miesiącu kalendarzowym na rzecz tego samego pracodawcy wykonywał kilka prac niewielkiego zakresu a suma uwzględnianych przychodów z tego tytułu wyniosła w miesiącu kalendarzowym przynajmniej 2500 CZK.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło objęci są ubezpieczeniem, jeżeli w osiągnęli przychód powyżej 10 000 CZK. Pracownicy są objęci ubezpieczeniem także w sytuacji wykonywania w miesiącu kalendarzowym u tego samego pracodawcy kilku umów o dzieło, gdy suma przychodów z tego tytułu w miesiącu kalendarzowym przekroczyła kwotę 10000 CZK.

Pracownicy kontraktowi

Ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo podlegają także pracownicy kontraktowi (jeżeli spełnione są określone warunki).

Pracownikiem kontraktowym jest pracownik pracodawcy, którego siedziba jest w kraju poza terytorium

Unii Europejskiej lub państwa, z którym Republika Czeska ma zawartą umowę międzynarodową o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli pracuje w Republice Czeskiej u pracodawcy mającego siedzibę na terenie Republiki Czeskiej (tzw. pracodawca kontraktowy).

Pracownik kontraktowy objęty jest ubezpieczeniem od dnia, w którym rozpoczął wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy kontraktowego, do dnia ukończenia wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy.

Pracownicy zagraniczni

Pracownikiem zagranicznym rozumie się pracownika pracującego na terytorium Republiki Czeskiej na rzecz zagranicznego pracodawcy, czyli pracodawcy mającego siedzibę na terytorium państwa, z którym Republika Czeska nie zawarła umowy międzynarodowej o zabezpieczeniu społecznym lub które nie stosuje rozporządzenia UE w sprawie koordynacji systemów. Pracownik zagraniczny może być w Republice Czeskiej ubezpieczony tylko na podstawie jego woli, czyli dobrowolnie.

Objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w myśl § 10 ust. 8 ustawy nr 187 z 2006 roku o ubezpieczeniu chorobowym z późniejszymi zmianami możliwe jest, jeżeli pracownik zagraniczny w myśl § 6 ust. 3 tejże ustawy objęty jest także dobrowolnie ubezpieczeniem emerytalno-rentowym w myśl § 6 ust. 1 lit. e) ustawy nr 155 z 1995 roku w sprawie ubezpieczenia emerytalno-rentowego z późniejszymi zmianami.

Ubezpieczenie chorobowe obejmuje od momentu złożenia zgłoszenia, nie wcześniej niż od dnia, w którym zgłoszenie złożono. Wraz ze zgłoszeniem należy złożyć odpowiedni dokument potwierdzający istnienie i czas trwania stosunku pracowniczo-pracodawczego lub stosunku o podobnym charakterze z zagranicznym pracodawcą (zazwyczaj umowa o pracę). Złożenie zgłoszenia pociąga za sobą kolejne obowiązki zagranicznego pracodawcy.

Niepodleganie ubezpieczeniu chorobowemu

Ubezpieczeniu chorobowemu nie podlegają:

- pracownicy wykonujący pracę na terytorium Republiki Czeskiej na rzecz pracodawców, którzy korzystają z przywilejów dyplomatycznych i immunitetów, jeżeli objęci się ubezpieczeniem w innym państwie,
- pracownicy wykonujący pracę w Republice Czeskiej dla organizacji międzynarodowych, jeżeli objęci są ubezpieczeniem za pośrednictwem tej organizacji międzynarodowej i organowi ubezpieczenia chorobowego zgłoszą na piśmie, że z tego powodu nie chcą być objęci ubezpieczeniem w Republice Czeskiej; oświadczenie to pracownicy składają organowi ubezpieczenia chorobowego za pośrednictwem organizacji międzynarodowej, na rzecz której pracują,
- osoby niebędące obywatelami Republiki Czeskiej lub obywatelami Unii Europejskiej, które są zatrudnione w Republice Czeskiej bez ważnego pozwolenia pobytu na terytorium Republiki Czeskiej w myśl odrębnych przepisów (ustawa nr 326 z 1999 roku o pobycie obcokrajowców na terytorium Republiki Czeskiej).

Świadczenia

Z tytułu ubezpieczenia chorobowego wypłacane są cztery rodzaje świadczeń: chorobowe, opiekuńcze, świadczenie wyrównawcze w ciąży i macierzyństwie oraz zasiłek macierzyński.

Osoby samozatrudnione oraz pracownicy zagraniczni, o ile opłacają składki na ubezpieczenie chorobowe, mają prawo do świadczenia chorobowego i zasiłku macierzyńskiego.

Spełnienie warunków dla przyznania świadczenia oceniane jest odrębnie dla każdego ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli występuje zbieg praw do tego samego świadczenia z kilku tytułów zatrudnienia objętych ubezpieczeniem chorobowym, przyznawane jest wyłącznie jedno świadczenie, które wyliczane jest na podstawie przychodów osiągniętych z wszystkich tytułów zatrudnienia (za wyjątkiem świadczenia wyrównawczego w ciąży i macierzyństwie).

Wszystkie świadczenia z ubezpieczenia chorobowego wypłacane są przez powiatowe zakłady ubezpieczeń społecznych.

3.3.1. Ubezpieczenie chorobowe

Świadczenie chorobowe przysługuje osobom ubezpieczonym od 15. dnia kalendarzowego czasowej niezdolności do pracy lub kwarantanny, za dni kalendarzowe.

W trakcie pierwszych dwóch tygodni czasowej niezdolności do pracy lub kwarantanny pracodawca wypłaca pracownikowi rekompensatę wynagrodzenia za dni robocze, jednak rekompensata wynagrodzenia, płacy lub premii nie przysługuje za pierwsze takie trzy dni. Rekompensata wynagrodzenia przysługuje tylko za okres, w którym trwa zatrudnienie objęte ubezpieczeniem chorobowym.

Okres wypłacania świadczenia chorobowego wynosi maksymalnie 380 dni kalendarzowych od dnia rozpoczęcia czasowej niezdolności do pracy lub objęcia kwarantanną (w tym wliczając ewentualne wcześniejsze okresy niezdolności pracy), o ile ustawa nr 187 z 2006 roku o ubezpieczeniu chorobowym nie stanowi inaczej.

Osobom pobierającym emeryturę lub rentę w przypadku trzeciej grupy inwalidzkiej świadczenie chorobowe wypłacane jest od 15. dnia kalendarzowego trwającego okresu czasowej niezdolności do pracy lub od 15. dnia kalendarzowego objęcia kwarantanną przez okres maksymalnie 70 dni kalendarzowych, jednak najdłużej do dnia, w którym kończy się podlegająca ubezpieczeniu działalność (zatrudnienie).

Wysokość świadczenia chorobowego za dzień kalendarzowy wynosi do 30. dnia trwania czasowej niezdolności do pracy lub objęcia kwarantanną 60% zredukowanej dziennej podstawy wymiaru, od 31. do 60. dnia trwania czasowej niezdolności do pracy lub objęcia kwarantanną 66% zredukowanej dziennej podstawy wymiaru a od 61. dnia trwania czasowej niezdolności do pracy lub objęcia kwarantanną 72% zredukowanej dziennej podstawy wymiaru.

Dzienna podstawa wymiaru ustalana jest tak, że uwzględniane przychody (czyli wszystkie przychody podlegające składce na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia; najczęściej jest to suma wynagrodzeń brutto za miesiące kalendarzowe) naliczone pracownikowi w danym okresie (zazwyczaj okres 12 miesięcy kalendarzowych przed miesiącem kalendarzowym, w którym zaistniała czasowa niezdolność do pracy) dzielone są przez liczbę „kwalifikowalnych” dni kalendarzowych przypadających na dany okres.

Świadczenie chorobowe przysługuje także osobie po wygaśnięciu ubezpieczenia, jeżeli czasowa niezdolność do pracy zaistniała po ustaniu zatrudnienia podlegającego ubezpieczeniu w tzw. okresie ochronnym. Okres ochronny wynosi 7 dni kalendarzowych od dnia ustania ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie trwało co najmniej taki sam czas. Jeżeli ubezpieczenie trwało krócej, okres ochronny wynosi tylko tyle dni kalendarzowych, ile trwało ubezpieczenie.

Okres ochronny nie dotyczy działalności podlegającej ubezpieczeniu wykonywanej przez osobę pobierającą emeryturę lub rentę w przypadku trzeciej grupy inwalidztwa lub innego zatrudnienia uzgodnionego tylko na okres urlopu wypoczynkowego w innym miejscu pracy. Ponadto okres ochronny nie dotyczy zatrudnienia o małym zakresie, zatrudnienia osoby ubezpieczonej, która jest uczniem lub studentem, jeżeli czas zatrudnienia przypada wyłącznie na okres wakacji szkolnych lub wakacji a także w przypadku, gdy ubezpieczenie skazanego wygasa w okresie jego ucieczki z miejsca odbywania kary pozbawienia wolności, oraz zatrudnienia pracownika pracującego na umowę o dzieło.

Jeżeli osoba ubezpieczona spowodowała swoją czasową niezdolność do pracy w wyniku umyślnego udziału w bójce lub jako bezpośredni skutek swojej nietrzeźwości lub spożycia środków odurzających lub psychotropowych albo w czasie popełnienia umyślnego przestępstwa lub umyślnego wykroczenia, świadczenie chorobowe przysługuje jej w wysokości połowy kwoty za dzień kalendarzowy, bez względu na to, czy ma członków rodziny.

Prawo do zasiłku chorobowego nie ma osoba ubezpieczona, która czasową niezdolność do pracy spowodowała sobie umyślnie. Osoba ubezpieczona nie ma prawa do zasiłku chorobowego także w przypadku, gdy czasowa niezdolność do pracy lub kwarantanna powstała w czasie ucieczki z miejsca aresztu lub z miejsca odbywania kary pozbawienia wolności.

3.3.2. Obowiązki pracodawcy

O objęciu ubezpieczeniem chorobowym należy poinformować właściwy zakład ubezpieczeń społecznych (powiatowy, praski, miejski) składając odpowiedni formularz Zgłoszenia podjęcia (ukończenia) zatrudnienia (Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)).

Zgłoszenie to pracodawcy mogą składać:

– w formie papierowej, poprzez wypełnienie Zgłoszenia podjęcia (ukończenia) zatrudnienia na formularzu Czeskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

- elektronicznie przez VREP w formacie GovTalk (rekord danych w formacie XML)
- w formie elektronicznego zgłoszenia przesłanego do skrzynki danych elektronicznych właściwego zakładu ubezpieczeń społecznych (powiatowego, praskiego, miejskiego Brno), alternatywnie do skrzynki danych elektronicznych Czeskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (nazwa skrzynki danych elektronicznych: e – Podání ČSSZ, ID 5ffu6xk). Zgłoszenie elektroniczne zawiera rekordy ONZ w formie elektronicznej w formacie .xml.

Zgłoszenie w imieniu pracownika składa jego pracodawca.

3.4. Ubezpieczenie chorobowe osób samozatrudnionych

Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą zgłaszają się same do ubezpieczenia chorobowego. Jest ono dobrowolne.

Z tytułu ubezpieczenia chorobowego osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą otrzymuje świadczenie chorobowe, zasiłek macierzyński, a od 1.02.2018 roku także poporodowe świadczenie dla ojców a od 1.06.2018 roku długoterminowy zasiłek pielęgnacyjny.

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą objęta jest ubezpieczeniem chorobowym, jeżeli są kumulatywnie spełnione poniższe warunki:

- wykonuje samodzielną działalność zarobkową na terytorium Republiki Czeskiej lub poza terytorium Republiki Czeskiej, jednak na podstawie uprawnień wynikających z przepisów prawa RCz. Dotyczy to sytuacji, gdy właściwość przepisów prawa nie jest uregulowana w umowie międzynarodowej o zabezpieczeniu społecznym lub rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji i rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 987/2009.
- zgłosiła się do ubezpieczenia chorobowego za pośrednictwem odpowiedniego formularza.

Ubezpieczenie chorobowe osoby samozatrudnionej obowiązuje od dnia wskazanego w zgłoszeniu do ubezpieczenia, jednak nie wcześniej niż od dnia, w którym zgłoszenie złożono.

Składka ubezpieczenia chorobowego jest ustalana na podstawie podstawy miesięcznej w postaci stawki procentowej. Stawka wynosi 2,3%. Składkę zaokrągla się do całych koron w górę.

Osoby samozatrudnione ustalają miesięczną podstawę ubezpieczenia chorobowego w drodze przekazywanej płatności. Zgodnie z § 5b ust. 3 ustawy nr 589 z 1992 roku z późniejszymi zmianami, miesięczna podstawa ubezpieczenia chorobowego nie może być niższa od dwukrotności kwoty ustalonej w myśl przepisów o ubezpieczeniu chorobowym określonych dla pracowników objętych ubezpieczeniem chorobowym (5000 CZK) a zarazem nie może być wyższa od kwoty równej średniej, która przypada z ustalonej (wyliczonej) podstawy wymiaru w ostatniej informacji i przychodach i kosztach na jeden miesiąc kalendarzowy wykonywanej działalności, przy czym informacja ta nie może być starsza niż trzy lata. Jeżeli wyliczona średnia jest mniejsza od minimalnej miesięcznej podstawy wymiaru ubezpieczenia chorobowego, podstawa miesięczna równa jest minimalnej podstawie miesięcznej. Jeżeli samodzielną działalność gospodarczą została rozpoczęta (wznowiona) w roku kalendarzowym, który poprzedza bezpośrednio rok kalendarzowy, w którym składka ubezpieczenia chorobowego jest opłacana, można wyliczoną podstawę wymiaru za taki rok kalendarzowy zastosować tylko w sytuacji, gdy działalność była prowadzona przynajmniej przez cztery miesiące kalendarzowe. Jeżeli nie można ustalić maksymalnej podstawy wymiaru ubezpieczenia chorobowego z ostatnio złożonej informacji o przychodach i kosztach, równa jest ona połowie średniego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym. Jeżeli jednak w poprzednim roku osoba samozatrudniona miała prawo do wypłaty świadczenia z tytułu ubezpieczenia chorobowego w całym okresie podejmowania działalności, dla wyliczenia maksymalnej podstawy wymiaru stosowany jest rok poprzedzający rok, w którym nabyła prawo do wypłaty świadczenia.

Jeżeli osoba samozatrudniona wpłaci z tytułu ubezpieczenia chorobowego kwotę większą aniżeli miesięczna podstawa obliczona zgodnie z poprzednim ustępem, kwota przekraczająca ustaloną maksymalną miesięczną podstawę nie jest uwzględniana przy ustalaniu świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego). Część płatności, która przekracza maksymalną miesięczną podstawę wymiaru ubezpieczenia chorobowego, traktowana jest jako nadpłata, która podlega zwrotowi najpóźniej po złożeniu informacji rozliczeniowej za rok kalendarzowy, w którym nadpłata powstała.

Osoba samozatrudniona, która dobrowolnie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, ma obowiązek opłacania składek za poszczególne całe miesiące kalendarzowe, za wyjątkiem tych miesięcy kalendarzowych, w których przez cały miesiąc miała prawo do wypłaty zasiłku chorobowego lub zasiłku macierzyńskiego jako osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Okresem prawa do wypłaty zasiłku chorobowego rozumie się także okres pierwszych 14 dni kalendarzowych, w których zasiłek chorobowy dla osoby samozatrudnionej nie jest wypłacany. Za miesiąc kalendarzowy, w którym osoba samozatrudniona zaczęła podlegać ubezpieczeniu chorobowemu, składki na ubezpieczenie chorobowe opłacane są zawsze.

Osoba samozatrudniona po uzgodnieniu z właściwym powiatowym zakładem ubezpieczeń społecznych może opłacać składkę za okres dłuższy niż miesiąc, jednak zawsze z wyprzedzeniem i najdalej do końca roku kalendarzowego.

Składki, którą opłacono po uzgodnieniu z właściwym powiatowym zakładem ubezpieczeń społecznych na poczet przyszłych płatności, nie można dodatkowo zwiększyć.

Jeżeli składka na ubezpieczenie chorobowe została wpłacona po upływie terminu płatności lub została wpłacona w niższej wysokości, objęcie ubezpieczeniem chorobowym wygasa i w ten sposób zapłacona składka staje się nadpłatą związaną z wygaśnięciem objęcia ubezpieczeniem chorobowym. Nadpłatę powiatowy zakład ubezpieczeń społecznych zwraca, o ile nie występują inne zaległości wobec powiatowego zakładu ubezpieczeń społecznych lub Czeskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Właściwy powiatowy zakład ubezpieczeń społecznych zwracając taką nadpłatę lub jej część lub zaliczając taką nadpłatę na poczet zaległej kwoty wobec właściwego zakładu ubezpieczeń społecznych, powiadamia o dniu i przyczynie wygaśnięcia ubezpieczenia chorobowego przed upływem ósmego dnia drugiego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym ubezpieczenie wygasło. Nadpłatę stwierdzoną w związku z wygaśnięciem ubezpieczenia chorobowego dany powiatowy zakład ubezpieczeń społecznych musi zwrócić w ciągu jednego miesiąca od dnia stwierdzenia nadpłaty.

Wygaśnięcie objęcia osoby samozatrudnionej ubezpieczeniem chorobowym

Objęcie osoby samozatrudnionej ubezpieczeniem chorobowym wygasa:

- w dniu, w którym zgłosiła rezygnację z ubezpieczenia chorobowego, jednak najwcześniej w dniu, w którym złożono informację o rezygnacji,
- w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego, za który w ustalonym terminie w myśl odrębnych przepisów prawa nie wpłacono składki, lub zapłacono ją w tym terminie w kwocie niższej od należnej,
- w związku z rozpoczęciem odbywania kary pozbawienia wolności,
- w dniu, w którym zaistniały okoliczności w myśl § 10 ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu emerytalno-rentowym, tj. np. zakończenie prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, wygaśnięcie pozwolenia na jej prowadzenie.

3.5. Kontrola płatnika składek

Powiatowe zakłady ubezpieczeń społecznych to terytorialne jednostki organizacyjne Czeskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które na wyznaczonym terenie realizują ubezpieczenie społeczne w zakresie swojej działalności. Ich oddziały kontroli wspomagają metodycznie i instruktażowo podmioty kontrolowane; przeprowadzają kontrolę powstania i wygaśnięcia stosunku ubezpieczeniowego; kontrolują wypełnianie zadań i obowiązków przez pracodawców w zakresie ubezpieczenia chorobowego; kontrolują prowadzoną ewidencję, którą pracodawcy prowadzą o pracownikach do celów ubezpieczenia chorobowego i emerytalno-rentowego; kontrolują prawidłowość ustalonej wysokości odprowadzanych składek oraz dopłat do składek, w tym właściwe odliczenie naliczonej (wypłaconej) rekompensaty wynagrodzenia w nawiązaniu do okresu czasowej niezdolności do pracy ustalonego zgodnie z odrębnymi przepisami prawa; w ramach przeprowadzanej kontroli kontrolują także prawidłowość ustalonej wysokości rekompensaty wynagrodzenia w nawiązaniu do okresu czasowej niezdolności do pracy (kwarantanny) wypłaconej przez pracodawcę pracownikowi.

3.6. Renta

Prawo do przyznania świadczenia rentowego przysługuje osobie, która ma jedną z trzech grup inwalidzkich i ma wymagany okres ubezpieczenia. Warunek wymaganego okresu ubezpieczenia nie jest wymagany, jeżeli inwalidztwo (niezdolność do pracy) jest wynikiem wypadku przy pracy (choroby zawodowej).

Warunek posiadania okresu ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) dla przyznania renty wynosi w przypadku osób ubezpieczonych do lat 20 poniżej 1 roku; w wieku od 20 do 22 lat 1 rok; od 22 lat do 24 lat 2 lata; od 24 lat do 26 lat 3 lata; od 26 lat do 28 lat 4 lata; powyżej 28. roku życia 5 lat.

Wymagany okres ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty ustalany jest na podstawie okresu przed powstaniem inwalidztwa (niezdolności do pracy). W przypadku ubezpieczonego powyżej 28. roku życia uwzględniane jest ostatnie dziesięć lat przed powstaniem niezdolności do pracy. W przypadku ubezpieczonego powyżej 38. roku życia wymagany okres ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty jest spełniony także w sytuacji, jeżeli okres ten spełniony jest w okresie ostatnich 20 lat przed zaistnieniem niezdolności do pracy, przy czym wymagany okres ubezpieczenia wynosi 10 lat. Warunek posiadania wymaganego okresu ubezpieczenia dla prawa do renty uważa się za spełniony także wtedy, gdy okres ten spełniony jest w jakimkolwiek okresie dziesięciu lat zakończonym przed powstaniem inwalidztwa (niezdolności do pracy); przy czym w przypadku ubezpieczonego poniżej 24. roku życia wymagany okres ubezpieczenia wynosi dwa lata.

Warunki nabycia prawa do renty

Ubezpieczony ma prawo do renty, jeżeli nie osiągnął 65. roku życia lub wieku emerytalnego, jeżeli wiek emerytalny jest wyższy niż 65 lat i stał się

a) osobą niezdolną do pracy i posiada wymagany okres ubezpieczenia, jeżeli na dzień powstania niezdolności do pracy nie spełnił warunków nabycia prawa do emerytury w myśl § 29, ewentualnie, jeżeli przyznano emeryturę w myśl § 31, jeżeli nie osiągnął wieku emerytalnego, lub

b) niezdolnym do pracy w wyniku wypadku przy pracy.

Ubezpieczony jest niezdolny do pracy, jeżeli z powodu długoterminowego niekorzystnego stanu zdrowia jego zdolność do pracy obniżyła się co najmniej o 35%.

Jeżeli zdolność do pracy ubezpieczonego zmniejszyła się

a) co najmniej o 35%, a maksymalnie o 49%, orzekana jest pierwsza grupa inwalidzka,

b) co najmniej o 50%, a maksymalnie o 69%, orzekana jest pierwsza druga inwalidzka,

c) co najmniej o 70%, orzekana jest trzecia druga inwalidzka.

Zdolnością do pracy rozumie się zdolność ubezpieczonego do wykonywania pracy zawodowej odpowiadającej jego zdolnościom fizycznym, zmysłowym i mentalnym, przy uwzględnieniu osiągniętego wykształcenia, doświadczeń i wiedzy oraz poprzedniej pracy zarobkowej. Zmniejszeniem zdolności do pracy rozumie się zmniejszenie zdolności wykonywania pracy zarobkowej w wyniku ograniczonych zdolności fizycznych, zmysłowych i mentalnych w porównaniu ze stanem ubezpieczonego przed powstaniem długoterminowego niekorzystnego stanu zdrowia.

Przy ustalaniu zmniejszenia zdolności do pracy uwzględnia się stan zdrowia ubezpieczonego udokumentowany wynikami badań lekarskich; uwzględnia się przy tym,

a) czy mamy do czynienia z niepełnosprawnością, która trwale wpływa na zdolność do pracy,

b) czy stan zdrowia jest ustabilizowany,

c) czy i w jaki sposób ubezpieczony oswoił się ze swoją niepełnosprawnością,

d) zdolność przekwalifikowania ubezpieczonego na inny rodzaj pracy zarobkowej, aniżeli do tej pory wykonywał,

e) zdolność wykorzystania zachowanej zdolności do pracy w przypadku zmniejszenia zdolności do pracy o co najmniej 35% a najwyżej 69%,

f) w przypadku zmniejszenia zdolności do pracy o co najmniej 70% także to, czy ubezpieczony zdolny jest do pracy zarobkowej w całkowicie wyjątkowych warunkach.

Niepełnosprawnością do celów ustalenia zmniejszenia zdolności do pracy rozumie się zespół wszystkich dysfunkcji, które są z nią związane.

Ustabilizowanym stanem zdrowia (ustęp 4 lit. b) rozumie się taki stan zdrowia, który ustabilizował się na

poziomie umożliwiającym ubezpieczonemu wykonywanie pracy zarobkowej bez pogorszenia stanu zdrowia pod wpływem takiej pracy; utrzymanie stabilnego stanu zdrowia może być zarazem uwarunkowane przestrzeganiem pewnego leczenia lub ograniczeń w wykonywanej pracy.

Ubezpieczony jest oswojony ze swoją niepełnosprawnością (ustęp 4 lit. c), jeżeli nabył, względnie ponownie nabył zdolności i umiejętności, które umożliwiają mu wraz z zachowanymi zdolnościami fizycznymi, zmysłowymi i mentalnymi wykonywanie pracy zarobkowej bez pogorszenia stanu zdrowia pod wpływem takiej działalności.

Procentowy stopień zmniejszenia zdolności do pracy ustalany jest w liczbach całkowitych.

Wymagany okres ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty wynosi w przypadku ubezpieczonego w wieku

- a) do 20. roku życia poniżej jednego roku,
- b) od 20. do 22. roku życia jeden rok,
- c) od 22. do 24. rok życia dwa lata,
- d) od 24. do 26. roku życia trzy lata,
- e) od 26. do 28. roku życia cztery lata i
- f) powyżej 28. roku życia pięć lat.

Wymagany okres ubezpieczenia (składkowy i nieskładkowy) dla nabycia prawa do renty ustalany jest na podstawie okresu przed powstaniem niezdolności pracy. W przypadku osoby powyżej 28. roku życia uwzględniane jest ostatnie dziesięć lat przed powstaniem niezdolności do pracy. W przypadku osoby powyżej 38. roku życia wymagany okres ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty spełniony jest także w sytuacji, jeżeli okres ten spełniony jest w okresie ostatnich 20 lat przed zaistnieniem niezdolności do pracy, przy czym wymagany okres ubezpieczenia wynosi 10 lat. Warunek posiadania wymaganego okresu ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty uważa się za spełniony także wtedy, gdy okres ten spełniony jest w jakimkolwiek okresie dziesięciu lat zakończonym przed powstaniem inwalidztwa (niezdolności do pracy); w przypadku ubezpieczonego poniżej 24. roku życia wymagany okres ubezpieczenia wynosi dwa lata.

Do celów spełnienia warunku posiadania wymaganego okresu ubezpieczenia dla nabycia prawa do renty za okres składkowy i nieskładkowy uważa się także okres objęcia ubezpieczeniem osób, o których mowa w § 5 ust. 2 lit. a) a także okres nauki w szkole średniej lub wyższej w Republice Czeskiej przed ukończeniem 18. roku życia, najwcześniej jednak po ukończeniu obowiązku szkolnego, a po ukończeniu 18. roku życia przez okres pierwszych 6 lat studiów. Przepis § 12 ust. 1 zdanie drugie stosuje się w tym zakresie adekwatnie.

Wysokość renty inwalidzkiej

Wysokość podstawowego wymiaru renty inwalidzkiej wynosi 9% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie.

Wysokość procentowego wymiaru renty wynosi za każdy cały rok okresu ubezpieczenia

- a) 0,5% podstawy wyliczenia miesięcznie, jeżeli dotyczy to renty dla pierwszej grupy inwalidzkiej,
 - b) 0,75% podstawy wyliczenia miesięcznie, jeżeli dotyczy to renty dla drugiej grupy inwalidzkiej,
 - c) 1,5% podstawy wyliczenia miesięcznie, jeżeli dotyczy to renty dla trzeciej grupy inwalidzkiej,
- przepis § 33 ust. 2 zdanie drugie i trzecie oraz § 34 ust. 1 zdanie drugie stosuje się w tym zakresie tak samo.

W momencie zmiany grupy inwalidzkiej wysokość renty ustalana jest od nowa i obowiązuje od dnia, w którym zmieniono grupę inwalidzką. Nowa wysokość wymiaru procentowego renty ustalana jest jako iloczyn procentowego wymiaru renty, należnej na dzień poprzedzający dzień, w którym zmieniono grupę inwalidzką, i współczynnika, który wyliczany jest jako udział stawki procentowej podstawy wyliczenia za każdy cały rok okresu składkowego i bezskładkowego, o którym mowa w ustępie 2, który odpowiada nowej grupie inwalidzkiej, oraz stawki procentowej podstawy wyliczenia za każdy cały rok okresu składkowego i bezskładkowego, o którym mowa w ustępie 2, który dotyczy dotychczasowej grupy inwalidzkiej. Współczynnik, o którym mowa w zdaniu pierwszym, ustalany jest z dokładnością do 4 miejsc po przecinku.

W celach ustalenia wysokości procentowego wymiaru renty w myśl ustępu 2, za okres składkowy i bezskładkowy, o którym mowa w § 11 i w § 13 ust. 1 uważa się w zakresie określonym w ustępie 5 także doliczony okres, stanowiący okres od dnia nabycia prawa do renty do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego określonego w § 32; w przypadku kobiet uwzględniany jest wiek emerytalny określony dla kobiet, które nie wychowały żadnego dziecka, a w przypadku mężczyzn uwzględnia się wiek emerytalny ustalony dla kobiet



o takiej samej dacie urodzenia, które nie wychowały żadnego dziecka. Doliczony okres nie podlega jednak uwzględnieniu, jeżeli niezdolność do pracy powstała w wyniku umyślnego uszkodzenia zdrowia, które ubezpieczony wyrządził sobie sam lub dał sobie wyrządzić, lub uszkodzenia zdrowia ubezpieczonego będącego następstwem umyślnie popełnionego przez niego przestępstwa.

Doliczony okres uwzględnia się

a) w pełni, jeżeli okres od osiągnięcia 18. roku życia do momentu nabycia prawa do renty objęty jest okresem czeskiego ubezpieczenia lub jeżeli niezdolność do pracy powstała w wyniku wypadku przy pracy, lub gdy okres, który nie jest objęty czeskim ubezpieczeniem, jest krótszy niż jeden rok, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ukończeniem 28. roku życia ubezpieczonego, niż dwa lata, jeżeli niezdolność do pracy powstała po ukończeniu 28. roku życia i przed ukończeniem 40. roku życia ubezpieczonego, niż 3 lata, jeżeli niezdolność do pracy powstała po ukończeniu przez ubezpieczonego 40. roku życia,

b) w zmniejszonym zakresie, jeżeli nie są spełnione warunki, o których mowa pod literą a); w tym przypadku doliczony okres podlega skróceniu w stosunku do długości okresów składkowych i bezskładkowych objętych czeskim ubezpieczeniem okresie od 18. roku życia do momentu powstania prawa do renty a okresu, który upłynął od osiągnięcia 18. roku życia do dnia powstania prawa do renty, przy czym po tym skróceniu liczba dni doliczonego okresu zaokrąglana jest na całe dni w górę.

Do celów ustalenia długości doliczonego okresu za okres ubezpieczenia uważa się także okres nauki w szkole średniej lub wyższej w Republice Czeskiej po ukończeniu 18. roku życia przez okres pierwszych 6 lat studiów.

Od 1.1.2018 roku bezskładkowym okresem ubezpieczenia jest czas trwania okresu zasiłkowego w przypadku świadczenia dla ojców na opiekę poporodową w okresie po zakończeniu działalności zarobkowej, która była objęta ubezpieczeniem chorobowym. Bezskładkowym okresem ubezpieczenia nie jest już od 1.02.2018 roku okres służby wojskowej, o ile nie dotyczy to żołnierzy zawodowych lub żołnierzy rezerwy. Może być uwzględniony jako bezskładkowy okres ubezpieczenia tylko w sytuacji, gdy jest to okres zaliczony do 30.06.2016 roku.

3.7. Ubezpieczenie zdrowotne

Z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego opłacane są świadczenia podstawowej opieki zdrowotnej. Obowiązek opłacania składek mają wszyscy pracownicy, osoby samozatrudnione oraz osoby nieosiągające przychodów podlegających opodatkowaniu, które na stałe mieszkają w Republice Czeskiej. Część składki za pracowników opłaca pracodawca a część stanowi potrącenie z wynagrodzenia pracownika. Składki z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego wpłacane są do zakładów ubezpieczeń zdrowotnych, nie do budżetu państwa.

3.7.1. Podstawy prawne

- Ustawa nr 592 z 1992 roku o składce na powszechne ubezpieczenie zdrowotne (Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění)
- Ustawa nr 48 z 1997 roku o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym (Zákon 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění]
- Ustawa nr 551 z 1991 roku o Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń Zdrowotnym Republiki Czeskiej (Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky)
- Ustawa nr 280 z 1992 roku o resortowych, branżowych, zakładowych i innych zakładach ubezpieczeniowych (Zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších pojišťovnách)

Za pracownika odprowadza składki na ubezpieczenie zdrowotne pracodawca w wysokości 13,5 % z podstawy wymiaru, po zaokrągleniu do 1 CZK w górę. Pracownikowi potrąci, również bez jego zgody, z wynagrodzenia jedną trzecią tej kwoty, pozostałe dwie trzecie odprowadzi pracodawca z własnych środków.

Kluczowym przepisem prawa jest ustawa nr 48 z 1997 roku o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym. Przepis §8 ust. 2 określa, kiedy powstaje obowiązek pracodawcy odprowadzania za swojego pracownika składek na ubezpieczenie zdrowotne. Obowiązek pracodawcy odprowadzania części składek za swoich pracowników powstaje w dniu podjęcia przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy i wygasa z dniem zakończenia takiego zatrudnienia. Przy czym za dzień zakończenia stosunku pracy uważa się dzień zakończenia wykonywania pracy.

Dla celów ubezpieczenia zdrowotnego, za zatrudnienie uważa się taką czynność pracownika, z której pracownik pozyskuje od pracodawcy dochody z pracy najemnej oraz dodatków funkcyjnych podlegające opodatkowaniu na podstawie § 6 ustawy 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych. Za pracowników uważa się również członków organów statutowych organów i innych organów osób prawnych (członkowie zarządów, rad nadzorczych itd.), wybieranych lub powoływanych członków organów osób prawnych, spółdzielni, stowarzyszeń itd., osoby działające na podstawie umowy zlecenia lub umowy o prowadzeniu sprawy, likwidatorzy, prokurenci oraz nietatowi radni.

Pracodawcą jest dla celów ubezpieczenia zdrowotnego osoba prawna lub fizyczna, która zatrudnia pracownika i posiada siedzibę lub pobyt stały na terenie Republiki Czeskiej.

Ponieważ ubezpieczenie wynika z mocy prawa, nie jest zawierana umowa ubezpieczenia. Ubezpieczenie powstaje z dniem zawarcia pierwszego stosunku pracy. Fakt ten pracodawca powinien pisemnie oraz niezwłocznie zgłosić firmie ubezpieczeniowej. Równocześnie poda on swój numer identyfikacyjny lub inne oznaczenie, które numer ten zastępuje (np. nr PESEL w przypadku, jeżeli pracodawcą jest osoba prywatna nieprowadząca działalności gospodarczej, np. właściciel willi zatrudnia ogrodnika lub gospodynię domową).

Powyższego zgłoszenia pracodawca dokonuje za pośrednictwem właściwego formularza elektronicznego lub wypełnionego formularza w formacie pliku PDF. Wypełnione Zgłoszenie należy przesłać w formie pisemnej do zakładu ubezpieczeń zdrowotnych, w którym pracodawca jest ubezpieczony. Pracodawca nie otrzyma ze strony ubezpieczyciela automatycznego potwierdzenia nowego zgłoszenia do ubezpieczenia.

4. Prawo pracy

4.1. Podstawy prawne

Prawo pracy uregulowane jest poniższymi przepisami prawa

- a) *acquis communautaire* (dorobek prawny) Unii Europejskiej przyjęty z dniem 1.5.2004 roku jako obowiązujący na terytorium Republiki Czeskiej, omówiony w części 1.
- b) Ustawy Republiki Czeskiej
 - Ustawa nr 435 z 2004 roku o zatrudnieniu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)
 - Kodeks Pracy (Zákoník práce)
- c) Wykonawcze rozporządzenia wydawane przez Radę Ministrów lub upoważnione ministerstwa

Rozporządzenie nr 125 z 1993 roku określające warunki i stawki ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej organizacji za szkodę powstałą w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z dnia 22.4.1993 roku (Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v platném znění).

- d) Inne ustawy w obowiązującym brzmieniu

Ustawa nr 1 z 1993, Konstytucja Republiki Czeskiej, z późn. zm. (Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění)

Uchwała Prezydium Czeskiej Rady Narodowej nr 2/1993 o ogłoszeniu Karty Podstawowych Praw i Swobód z późniejszymi zmianami (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, v platném znění)

Ustawa nr 309 z 2006 roku o zapewnieniu innych warunków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění).

Rozporządzenie Rady Ministrów nr 101 z 2005 roku w sprawie szczegółowych warunków dotyczących

miejsca i środowiska pracy (Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, v platném znění).

Podstawową przesłanką dla zbudowania stabilnej pozycji i utrzymania się na rynku wśród silnej konkurencji jest dysponowanie zespołem dobrych, profesjonalnie przygotowanych i elastycznie reagujących pracowników. Muszą oni bezwarunkowo podolywać rosnącym wymaganiom stawianym sile roboczej pod kątem rozwoju naukowo-technicznego, generującego coraz to nowe technologie, jak również muszą być oni odpowiednio motywowani. Samodzielne poszukiwanie nowych rozwiązań prowadzących do poprawy ogólnych wyników danych zadań cząstkowych, czy to w zespołach pracowników czy indywidualnych, stanowi dla danej organizacji, przedsiębiorstwa czy firmy mile widzianą korzyść generującą największe bogactwo jej potencjału.

Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu (patrz ustawa nr 435 z 2005 roku § 10-12) osoba prawna lub fizyczna ma obowiązek realizowania bieżących zadań wynikających z przedmiotu jej działalności poprzez swoich pracowników, których w tym celu zatrudnia w ramach stosunków pracy zgodnie z kodeksem pracy.

W stosunkach pracowniczo-pracodawczych zabroniona jest jakakolwiek dyskryminacja pracowników ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, język, religię, poglądy polityczne i światopogląd, narodowość, pochodzenie etniczne lub społeczne, posiadany majątek, pochodzenie rodowe, stan zdrowia, wiek, stan małżeński i rodziny lub obowiązki wobec rodziny. Zabrania się także działań, które nie stanowią bezpośredniej dyskryminacji, ale do niej prowadzą, a także działań polegających na namawianiu do dyskryminacji. Zabrania się stosowania ofert pracy, będących w sprzeczności z powyższym działaniem antydyskryminacyjnym (np. warunkowanie wieku pracownika wiekiem do lat 30).

4.2. Stosunek pracy

Według charakteru pracy, do wykonywania której pracownicy są przyjmowani, stosunki pracy można podzielić na umowy o pracę i umowy cywilnoprawne. Najpowszechniejszym jest stosunek pracy na umowę o pracę.

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę wykonuje za wynagrodzeniem pracę na rzecz pracodawcy zgodnie z jego poleceniami. Stosunek pracy zawiązywany jest na podstawie umowy o pracę, ewentualnie mianowania. Sposób powstania stosunku pracy stanowi §33 oraz §37 KP. Pracodawca zobowiązany jest do przydzielania pracownikowi pracy zgodnie z umową o pracę, wypłacania mu wynagrodzenia za wykonaną pracę, stwarzania warunków do pomyślnego wykonywania jego zadań pracowniczych. Pracownik zobowiązany jest do wykonywania zgodnie z poleceniami pracodawcy pracy zgodnie z umową o pracę oraz rozkładem tygodniowego czasu pracy i dotrzymywania swych obowiązków wynikających ze stosunku pracy §38 KP.

Stosunek pracy zawiązywany jest na czas niekreślony, chyba że w umowie o pracę wyraźnie określono okres jego trwania §39 KP. Umowa o pracę może przewidywać okres próbny, który wynosi najwyżej trzy miesiące §35 KP. Stosunek pracy zawiązany na podstawie umowy o pracę powstaje z dniem określonym w umowie o pracę jako dzień podjęcia pracy §36 KP. Stosunek pracy jest zawierany pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zwykle na określony tygodniowy czas pracy (czas pracy wynosi najwyżej 40 godzin tygodniowo).

Krótszy czas pracy może zostać pomiędzy pracodawcą i pracownikiem uzgodniony na żądanie pracownika z powodów zdrowotnych lub innych poważnych przyczyn, o ile jest to możliwe z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracodawcy. Pracownikowi z krótszym czasem pracy przysługuje wynagrodzenie odpowiadające krótszemu czasowi pracy.

Kodeks pracy stanowi w zasadzie trzy rodzaje stosunku pracy: główny stosunek pracy, równoległy stosunek pracy oraz dodatkowy stosunek pracy. Główny stosunek pracy to taki, w ramach którego pracownik pracuje przez cały ustawowy czas pracy, zwykle więc w zakresie 40 godzin tygodniowo (wyjątki obowiązują na przykład w przypadku pracowników pracujących w kopalniach).

Pracodawca nie ma możliwości zabronienia pracownikowi równoczesnego wykonywania pracy na rzecz innego pracodawcy (z wyjątkiem tzw. klauzuli o zakazie konkurencji, która pracownikowi zabrania prowadzenia bez zgody pracodawcy działalności gospodarczej w dziedzinie działalności pracodawcy lub wykonywania pracy na rzecz innej firmy prowadzącej działalność w tej samej dziedzinie, jak jego pracodawca). W pełnym wymiarze czasu pracy, co zwykle oznacza 40 godzin tygodniowo, jednak pracownik może pracować tylko u jednego pracodawcy.

Jeżeli pracownik zatrudniony jest w ramach głównego stosunku pracy (czyli na 40 godzin tygodniowo) a oprócz tego jest zatrudniony jeszcze w ramach kolejnego stosunku pracy w krótszym wymiarze czasu pracy, drugi z nich jest tak zwanym dodatkowym stosunkiem pracy. Dodatkowy stosunek pracy powinien być zawsze zawarty na krótszy wymiar czasu pracy.

W przypadku dodatkowego stosunku pracy obowiązują inne uregulowania prawne, aniżeli w przypadku głównego lub równoległego stosunku pracy. Najbardziej zasadnicza różnica polega na sposobie zakończenia dodatkowego stosunku pracy, gdyż pracownik, tak i pracodawca, mogą go rozwiązać w każdej chwili bez podania przyczyny – a okres wypowiedzenia wynosi 15 dni. Okres ten zaczyna biec w dniu, w którym wypowiedzenie zostało doręczone drugiej stronie. W przypadku złożenia wypowiedzenia dodatkowego stosunku pracy przez pracodawcę, pracodawca nie ma obowiązku zaoferowania pracownikowi innej odpowiedniej pracy. W przypadku zakończenia dodatkowego stosunku pracy nie mają zastosowania również tak zwane okresy ochronne, w których wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę nie jest możliwe (na przykład choroba).

4.3. Porozumienia o wykonywaniu pracy poza stosunkiem pracy

Pracodawca powinien przy prowadzeniu swojej działalności posługiwać się przede wszystkim pracownikami zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy. W porozumieniach o wykonywaniu pracy poza stosunkiem pracy (umowach cywilnoprawnych) pracodawca nie ma obowiązku rozłożenia czasu pracy pracownika. Pracownik ponosi w stosunku do pracodawcy odpowiedzialność za szkodę, którą wyrządził ze swej winy przy wykonywaniu swoich zadań lub w bezpośrednim związku z nimi §250 KP. Wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej oraz warunki jego przyznania określone są w umowie zlecenia lub umowie o dzieło §138 KP.

Na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych pracownicy zobowiązani są przede wszystkim do wykonywania pracy w sposób należyty według swoich sił, wiedzy i umiejętności, wykonywania poleceń przełożonych wydanych zgodnie z przepisami prawa oraz współpracowania z pozostałymi pracownikami, wykorzystywania czasu pracy i środków produkcyjnych do wykonywania swoich zadań, terminowego i należytego wykonywania swoich zadań, przestrzegania przepisów prawa dotyczących wykonywanej przez nich pracy; przestrzegania pozostałych przepisów prawa dotyczących wykonywanej przez nich pracy, o ile zostali z nimi należycie zaznajomieni, należytego rozporządzania środkami przekazanymi im przez pracodawcę oraz strzeżenia i chronienia majątku pracodawcy przed uszkodzeniem, utratą, zniszczeniem i nadużyciem oraz wstrzymanie się od działań pozostających w sprzeczności z uzasadnionymi interesami pracodawcy.

Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o dzieło w myśl §75 KP lub umowę zlecenia §76 KP. Zakres pracy, który umowa o dzieło obejmuje, nie może być większy aniżeli 300 godzin w roku kalendarzowym. W zakres prac wlicza się również czas pracy wykonywanej przez pracownika w tym samym roku kalendarzowym na podstawie innej umowy o dzieło. W umowie o dzieło należy określić czas, na jaki umowa ta jest zawierana. Umowę zlecenia pracodawca może zawrzeć z osobą fizyczną również wtedy, kiedy zakres pracy nie będzie w tym samym roku kalendarzowym przekraczał 300 godzin. Na podstawie umowy zlecenia nie jest możliwe wykonywanie pracy w zakresie przekraczającym średnio połowę określonego tygodniowego czasu pracy. Umowę zlecenia pracodawca powinien zawrzeć w formie pisemnej pod rygorem nieważności; jeden egzemplarz umowy przekazuje pracownikowi. O ile nie uzgodniono sposobu rozwiązania umowy zlecenia, może zostać ona rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem uzgodnionym przez nich; jednostronnie może zostać ona rozwiązana z jakiegokolwiek przyczyny z zachowaniem 15-dniowego okresu wypowiedzenia, która zaczyna biec z dniem doręczenia wypowiedzenia drugiej stronie. Rozwiązanie umowy zlecenia ze skutkiem natychmiastowym może jednak zostać uzgodnione tylko dla przypadków, w których możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

4.4. Praca tymczasowa, praca dorywcza, telepraca

Powyższe nieoficjalne nazwy (ale dotychczas często stosowane) z reguły oznaczają stosunek prawno-pracowniczy na krótki okres czasu. W praktyce oznacza to zatrudnienie pracownika w jednej z form stosunku

pracy lub na podstawie umów o pracę wykonywanej poza stosunkiem pracy (różne prace dorywcze, jednorazowe nieregularne prace, pracy o małym zakresie itd.).

Przepisy prawa pracy nie posługują się pojęciem „pracownik tymczasowy”, i dlatego studenta czy emeryta należy z punktu widzenia przepisów prawa pracy postrzegać jako każdą inną osobę fizyczną (pracownika).

Możliwości prawne zatrudniania osób fizycznych w ramach pracy zależnej wynikają z kodeksu pracy – stosunek pracy na czas określony, umowa zlecenia lub umowa o dzieło lub z kodeksu cywilnego – zawarcie umowy nienazwanej lub umowy zlecenia. Przepisy podatkowe nie przewidują w zakresie opodatkowania „pracowników tymczasowych” żadnych przepisów szczególnych, a ich dochody zwykle z punktu widzenia swojego charakteru należą do dochodów z działalności zależnej zdefiniowanej w §6 ustawy 586/1992 Dz.U. Pracownicy zatrudnieni celem nieregularnej pracy dorywczej wykonują umówione prace w ramach stosunku pracy tylko czasami i nieregularnie w zależności od potrzeb pracodawcy i na jego wezwanie.

Pracownik domowy – telepracownik jest pracownikiem pozostającym w stosunku pracy, który nie pracuje w miejscu pracy pracodawcy, ale wykonuje uzgodnione prace w domu w czasie pracy, który sam sobie rozkłada. Wykonywanie pracy z domu należy uzgodnić z pracownikiem, nie może on być do niej zmuszony.

Możliwość posiadania i równocześnie „nieposiadania” pracownika wynika z kodeksu pracy §42 KP, który umożliwia tymczasowe przeniesienie pracownika do wykonywania innej pracy u innej osoby prawnej lub osoby fizycznej. Ponadto kodeks pracy umożliwia zatrudnianie obcych pracowników w formie zatrudniania za pośrednictwem agencji pracy, które zostało zdefiniowane w §2 KP ust. 5 oraz w §308-309 KP. Dla pracownika nie powstanie w ten sposób nowy stosunek pracy i pozostaje on w stosunku pracy ze swoim pierwotnym pracodawcą. Przez okres przeniesienia inny pracodawca pracownikowi powierza zadania, kieruje nim i sprawuje nad nim kontrolę. Celem zatrudniania obcych pracowników według §42 jest rozwiązanie problemu stanu przejściowego, kiedy w firmie macierzystej brakuje pracy, natomiast nie ma ono służyć przede wszystkim do zaspakajania potrzeb innych pracodawców.

4.5. System wynagradzania zakładu

Pod pojęciem wynagrodzenie należy rozumieć świadczenie pieniężne wypłacane pracownikowi za pracę, według jej złożoności, odpowiedzialności i trudności, a równocześnie w zależności od warunków pracy, efektywności i osiąganych wyników roboczych. Pensja jako wynagrodzenie jednego czynnika produkcyjnego jest dla przedsiębiorstwa istotną wielkością mającą wpływ na koszty. Ustalenie odpowiedniego wynagrodzenia za wykonaną pracę jest pierwszorzędym zadaniem systemu wynagradzania przedsiębiorstwa, które za pośrednictwem niego wyraża swoje zamiary i śledzi cele w obszarze polityki wynagrodzeń, których przedsiębiorstwo chce osiągnąć.

4.6. Taryfy wynagrodzenia

W większości dużych przedsiębiorstw do wyceny wartości pracy stosowane są taryfy wynagrodzenia. Chodzi o stopnie taryfowe, którymi są w zasadzie stawki w koronach za jednostkę czasu, zwykle godzinę lub miesiąc.

Stopnie taryfowe i zakres taryf tworzą strukturę wynagradzania. Zakres taryfy wynagrodzeń powinien być taki, aby umożliwiał on dostateczne różnicowanie wynagrodzeń pracowników według ich efektywności i wyników. Skala taryfowa stanowi z reguły jeden z kilku ustalanych punktów negocjacji zbiorowych. Od kilku lat istnieje tendencja, iż w większych organizacjach wynikiem bywa zwykle podwyższenie wynagrodzeń o kilka procent. Kolejną grupą żądań związanych z podwyższaniem taryf wynagrodzeń są również żądania dotyczące podwyższania dodatków za trudne warunki pracy, jak np. nietypowy czas pracy, warunki szkodliwe dla zdrowia czy inne nietypowe cechy wykonywanej pracy. Dodatki za tego typu warunki niestandardowe wypłacane są zwykle w formie dopłat do taryfy wynagrodzeń lub procentu ze średniego zarobku lub stałej stawki godzinowej w koronach.

Praca w godzinach nadliczbowych regulowana jest kodeksem pracy. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwe tylko w przypadkach wyjątkowych. Pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca może zarządzić tylko z poważnych przyczyn mających wpływ na funkcjonowanie zakładu. Zarządzona

praca w godzinach nadliczbowych nie może u danego pracodawcy wynosić więcej aniżeli 8 godzin w poszczególnych tygodniach i 150 godzin w roku kalendarzowym.

Pracownikowi przysługuje za czas pracy w godzinach nadliczbowych osiągnięte wynagrodzenie oraz dopłata w wysokości 25 % średniego zarobku lub urlop wyrównawczy, o ile obie strony tak uzgodniły. Urlop wyrównawczy udzielany jest w zakresie pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, za którą jest wypłacany dodatek. Urlopu tego pracodawca zobowiązany jest udzielić do trzech miesięcy od wykonania pracy w godzinach nadliczbowych lub w innym uzgodnionym terminie. Stawkę 25 % dodatku do osiągniętego wynagrodzenia kodeks pracy określa jako minimalną. Zakład pracy może przyznać wyższą stawkę lub różnicować stawki według dni powszednich i weekendów. Świętem należy rozumieć święto państwowe i inne święta, które są dniem urlopu płatnego. Obie strony mogą uzgodnić wynagrodzenie, w którym praca w godzinach nadliczbowych jest już uwzględniona, najwyżej jednak w zakresie 150 godzin za rok kalendarzowy.

Kodeks pracy w §115 stanowi, iż pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia za pracę w święto osiągniętego wynagrodzenia oraz udzielenia urlopu wyrównawczego w zakresie pracy wykonywanej w święto. Istnieje możliwość uzgodnienia, czy zostanie wykorzystany urlop czy wypłacony zostanie dodatek w wysokości co najmniej średniego zarobku. W komentarzu do niniejszego paragrafu określono, które dni dla danego roku uważane są za święta państwowe.

Kolejnym udogodnieniem w zakresie wynagrodzenia jest również dopłata za pracę w nocy. Za tą pracę pracownikowi przysługuje osiągnięte wynagrodzenie oraz dopłata co najmniej w wysokości 10 % średniego zarobku. Dopłata w tej samej wysokości przysługuje pracownikom również za pracę w trudnym środowisku pracy. Definicję środowiska, które należy oceniać dla celów dopłaty do wynagrodzenia, określa rozporządzenie rządowe.

Wynagrodzenie za pracę w sobotę i niedzielę stanowi §118 i wynosi ono 10 % średniego zarobku plus osiągnięte wynagrodzenie za pracę.

Kodeks pracy ponadto stanowi warunki, na których pracownikowi może zostać przyznane wynagrodzenie rzeczowe. Ta forma wynagradzania nie jest zbyt powszechna, wykorzystywana jest ona przede wszystkim w zakładach produkujących lub handlujących produktami, które można wykorzystać w gospodarstwie domowym. Takim przykładem mogą być na przykład zboża, ziemniaki lub dawniej bardzo powszechny węgiel. Ustawa również taksacyjnie stanowi, które produkty nie mogą być w tym celu wykorzystane. Są nimi przede wszystkim substancje uzależniające: alkohol, produkty tytoniowe. Wynagrodzeniem w naturze może być również usługa we zwykłej lub niższej cenie, aniżeli pracodawca zwykle nalicza.

4.7. Ustalenie formy wynagrodzenia

Formy wynagrodzeń stanowią odbicie całego systemu wynagradzania organizacji. Należy wybrać taki system, przy pomocy którego możliwe będzie sprawiedliwe wynagrodzenie wyników jednostek i całych zespołów, z tym, że obejmuje on wszystkie potrzebne elementy motywacyjne. Forma wynagrodzenia powinna być na tyle elastyczna, aby przy wynagradzaniu pracy bezwarunkowo uwzględniała różnice w wydajności.

Z praktyki znane są dwie podstawowe formy wynagrodzenia, są nimi wynagrodzenie za akord i za czas. Formy te stosowane są jako formy indywidualne i zbiorowe. We wszystkich organizacjach uregulowane są one właściwymi przepisami. Forma akordowa następnie dzieli się na formę zadaniową i premiovą.

Wynagrodzenie akordowe zapewnia różnicowanie. Część wynagrodzenia zależna jest nie tylko od efektów, ale również od warunków pracy, organizacji pracy i często wyników całej organizacji. Ogólnie rzecz biorąc, ruchoma część wynagrodzenia akordowego dotyczy często stanowisk pracy w podmiotach zajmujących się handlem lub niższych oraz średnich stanowisk zarządzających. Wyniki pracy oraz zachowanie pracownika i zespołu roboczego są z reguły oceniane przy pomocy norm nakładu pracy.

Wybór formy wynagrodzenia, która ustala wydajność, może służyć bądź tylko dla celów obliczenia wynagrodzenia, lub może zostać wykorzystane również jako narzędzie motywacyjne dla pracowników. Celem utworzenia wynagrodzenia powinno być zwiększenie chęci indywidualnego zaangażowania i uzyskiwania lepszych wyników.

Wynagrodzenie zadaniowe stanowi wynik wydajności jednostki lub grupy. Celem ustalenia kalkulacji stosowany jest **normowany czas pracy**. Jest to jednostka odpowiadająca czasowi pracy przy zwykłej wydaj-

ności. W tym celu należy wykorzystać analizę czasową, która normowany czas dokładnie wyliczy. Natomiast **efektywny zarobek godzinowy** bazuje na rzeczywistych wynikach indywidualnych. W tym przypadku rzeczywista wydajność odpowiada zwykłemu wynikowi, stopień wydajności wynosi 100 %.

Istota wynagradzania na podstawie **wynagrodzenia premiowego** różni się od wynagrodzenia zadaniowego. Wynagrodzenie premiowe obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, które nie jest zależne od wyników, oraz składnik premiowy, który indywidualnie może być uzależniony od danego pracownika lub całego zespołu. Jednak również w tym składniku należy uwzględnić ochronę zdrowia pracowników i znaczny stopień sprawiedliwości. Wynagrodzenie powinno być porównywalne za taką samą wydajność w formie zadaniowej. Premie można podzielić na premie za wyższą wydajność, premie za jakość, premie za oszczędzanie czynników produkcyjnych, premie za wykorzystanie urządzeń.

Ogólnie można powiedzieć, że z wynagrodzeniem zadaniowym związane jest również ryzyko w postaci znacznego zmniejszenia zarobku, kiedy robotnik pomimo swoich starań nie jest dotychczasowo w sytuacji, np. w związku z osobistą niedyspozycją, która umożliwiałaby mu osiągnięcie pożądanej wydajności. Dlatego wynagrodzenie zadaniowe łączone jest z gwarantowanym wynagrodzeniem minimalnym.

Dla grupy pracowników w przypadkach szczególnych stosowany jest **akord grupowy**. W zasadzie chodzi o normowany czas i czynnik minutowy, wyrażony przez zadaniową stawkę miarodajną/60. Forma ta może zostać zastosowana w przypadkach, kiedy w produkcji jednego produktu biorą udział pracownicy o różnych kwalifikacjach a ich wydajność zajmuje taki sam czas. W przypadku skoordynowanego zespołu można osiągnąć korzystny i sprawiedliwy sposób wynagradzania. Bonusem dla przedsiębiorstwa jest w tym przypadku również wzajemna kontrola pracowników oraz pewna motywacja.

Wynagrodzenie czasowe oznacza dla pracownika wynagrodzenie za pracę, którą wykonał on w pewnej jednostce czasu. Zwykle określona bywa kwota za godzinę lub miesiąc. W przypadku tej formy zwykle przyjmowana jest zwykła wydajność, która w pewnej mierze może określać np. również wydajność urządzeń technicznych. Koszty pracy zmieniają się więc według jednostek czasu, które na daną wykonaną pracę przypadają (np. dni w miesiącu). Korzyść stanowi przede wszystkim łatwość ustalenia i przetworzenia wynagrodzeń oraz żadne ryzyko z powodu zbyt szybkiego tempa pracy. Skutkiem negatywnym może być również niezbyt duża motywacja, ponieważ pracownik wie, że takie samo wynagrodzenie otrzyma również w przypadku wyników ponadstandardowych. Tą rozbieżność można częściowo usunąć poprzez połączenie wynagrodzenia czasowego z dopłatą wydajnościową. W taki sposób możliwe jest ustalenie wynagrodzenia według wydajności, zachowania oraz użyteczności.

Pomoc materialna na tworzenie nowych miejsc pracy może zostać udzielona pracodawcy, który stworzy nowe miejsca pracy na terenie, na którym średnia stopa bezrobocia za okres 2 zakończonych półroczy poprzedzających dzień przedłożenia zamysłu pracodawcy dotyczącego uzyskania zachęty inwestycyjnej, sięga co najmniej średniej stopy bezrobocia w Republice Czeskiej. Do całkowitej liczby nowych miejsc pracy wliczane są miejsca wytwarzane od dnia przedłożenia zamysłu uzyskania zachęty inwestycyjnej.

4.8. Wynagrodzenie minimalne

Wynagrodzenie minimalne jest najniższym dopuszczalnym wynagrodzeniem za pracę w ramach podstawowego stosunku pracy według § 3. Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub z tytułu umowy cywilnoprawnej nie może być niższe aniżeli wynagrodzenie minimalne. Do wynagrodzenia i płacy dla tych celów nie jest wliczane wynagrodzenie ani płaca za pracę w nadgodzinach, dodatek za pracę w święto, pracę w nocy, pracę w trudnym środowisku pracy oraz za pracę w sobotę i w niedzielę.

Wysokość podstawowej stawki wynagrodzenia minimalnego i innych stawek wynagrodzenia minimalnego stopniowanych według stopnia czynników ograniczających możliwość wykonywania pracy przez pracownika oraz warunki przyznawania wynagrodzenia minimalnego określa rząd w drodze rozporządzenia, zwykle z mocą od początku roku kalendarzowego przy uwzględnieniu rozwoju wynagrodzeń i cen konsumenckich. Jeżeli wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej nie osiągnie kwoty wynagrodzenia minimalnego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi dopłaty.

4.9. Wynagrodzenie gwarantowane

Uregulowane jest w §112 KP. Wynagrodzeniem gwarantowanym jest wynagrodzenie lub płaca, do których pracownikowi przysługuje prawo na podstawie wskazanej ustawy, umowy, przepisu wewnętrznego lub wymiaru wynagrodzenia lub płacy §113 ust. 4 oraz §136 KP.

Najniższy poziom wynagrodzenia gwarantowanego oraz warunki przyznawania wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom, których wynagrodzenie nie jest przedmiotem układu zbiorowego pracy, oraz pracownikom, którym za ich pracę wypłacana jest płaca, określa rząd na mocy rozporządzenia, zwykle z mocą od początku roku kalendarzowego przy uwzględnieniu rozwoju wynagrodzeń i cen dóbr konsumpcyjnych. Najniższy poziom wynagrodzenia gwarantowanego nie może być niższy aniżeli kwota określona wskazaną ustawą w §111 ust. 2 jako stawka podstawowa wynagrodzenia minimalnego. Kolejne najniższe poziomy wynagrodzenia gwarantowanego zostaną określone w sposób zróżnicowany w zależności od złożoności, odpowiedzialności i trudności wykonywanej pracy w taki sposób, aby podwyższenie maksymalne wynosiło co najmniej dwukrotność najniższego poziomu wynagrodzenia gwarantowanego. W zależności od stopnia czynników ograniczających możliwość wykonywania pracy przez pracownika rząd może określić najniższy poziom wynagrodzenia gwarantowanego zgodnie ze zdaniem drugim i trzecim nawet o 50 % niżej.

Jeżeli wynagrodzenie lub płaca bez wynagrodzenia lub płacy za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w święto, pracę w nocy, pracę w trudnym środowisku pracy oraz za pracę w sobotę i w niedzielę nie osiągnie najniższego poziomu wynagrodzenia gwarantowanego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi dopłaty.

4.10. Umowa o pracę

Podstawą stosunku pracy jest umowa o pracę zawarta pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Umowa o pracę wymaga formy pisemnej.

Umowa o pracę powinna zawierać określenie rodzaju pracy, którą pracownik ma dla pracodawcy wykonywać, miejsca lub miejsca wykonywania pracy oraz dzień podjęcia pracy.

Jeżeli umowa o pracę nie określa regularnego miejsca pracy dla celów zwrotu kosztów podróży, regularnym miejscem pracy jest miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę. Jednak jeżeli miejsce wykonywania pracy określono szerzej aniżeli jedna gmina, za regularne miejsce wykonywania pracy uważa się gminę, w której rozpoczynają się podróże pracownika w celu wykonywania pracy. Regularne miejsce wykonywania pracy dla celów zwrotów kosztów podróży nie może być ustalone szerzej aniżeli jedna gmina.

Pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy należy przydzielać pracę w zakresie określonego tygodniowego czasu pracy, z wyjątkiem konta czasu pracy. Pracownik będący w kolejnym stosunku pracy u tego samego pracodawcy nie może wykonywać prac, których rodzaj został ustalony analogicznie.

4.11. Okres próbny

W przypadku zawarcia umowy na okres próbny, okres ten nie może być dłuższy aniżeli 3 kolejne miesiące od dnia zawiązania stosunku pracy, 6 kolejnych miesięcy od dnia zawiązania stosunku pracy z pracownikiem na stanowisku kierowniczym. Umowa na okres próbny może zostać zawarta również w związku z mianowaniem na stanowisko kierownicze. Umowa na okres próbny może zostać zawarta najpóźniej w dniu, który został ustalony jako dzień podjęcia pracy, lub w dniu, który został określony jako dzień mianowania na stanowisko kierownicze. Okres próbny nie może ulec przedłużeniu. Jednak w przypadku całodniowych przeszkód w pracy, kiedy pracownik w trakcie trwania okresu próbnego nie wykonuje pracy, oraz w przypadku całodniowego urlopu, okres próbny ulega odpowiedniemu przedłużeniu. Okres próbny nie może być dłuższy, aniżeli połowa uzgodnionego okresu trwania stosunku pracy. Umowa na okres próbny wymaga formy pisemnej.

4.12. Umowa o pracę na czas określony

Stosunek pracy zawierany jest na czas nieokreślony, chyba że uzgodniono okres jego trwania. Okres trwania stosunku pracy na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami umowy nie może być dłuższy aniżeli 3 lata, a od dnia zawązania pierwszego stosunku pracy na czas określony może powtórzyć się najwyżej dwukrotnie. Za powtórzenie stosunku pracy na czas określony uważa się również jego przedłużenie. Jeżeli od zakończenia poprzedniego stosunku pracy zawartego na czas określony upłynął okres 3 lat, poprzedni stosunek pracy zawierany na czas nieokreślony nie jest uwzględniany.

4.13. Podróż służbowa

Podróżą służbową jest czasowo określone oddelegowanie pracownika przez pracodawcę celem wykonania pracy poza uzgodnionym miejscem wykonywania pracy. Pracodawca może wysłać pracownika w podróż służbową na niezbędnie potrzebny okres czasu tylko na podstawie wzajemnego uzgodnienia. Pracownik będący w podróży służbowej wykonuje pracę zgodnie z poleceniami pracownika kierowniczego, przez którego został on w podróż służbową wysłany.

Jeżeli pracodawca wysyła pracownika na podróż służbową celem wykonywania jego zadań do innej jednostki organizacyjnej (do innego pracodawcy), może on upoważnić innego pracownika na stanowisku kierowniczym (innego pracodawcę) do wydawania poleceń pracownikowi, ewentualnie organizowania jego pracy, kierowania i kontrolowania; w upoważnieniu należy określić jego zakres. O upoważnieniu określonym w zdaniu pierwszym należy pracownika poinformować. Pracownicy kierownicy innego pracodawcy nie mogą jednak w stosunku do pracownika podejmować czynności prawnych w imieniu delegującego pracodawcy.

4.14. Zakończenie stosunku pracy

Stosunek pracy może zostać zakończony wyłącznie na podstawie porozumienia, wypowiedzenia, wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym, wypowiedzenia w okresie próbnym. Stosunek pracy zawarty na czas określony ulega rozwiązaniu wraz z upływem okresu, na jaki został on zawązany.

Stosunek pracy cudzoziemca lub osoby fizycznej nieposiadającej obywatelstwa, o ile jego ustanie nie nastąpiło w inny sposób, ulega rozwiązaniu z dniem, w którym zakończeniu ma ulec ich pobyt na terenie Republiki Czeskiej zgodnie z wykonaną decyzją o uchyleniu zezwolenia na pobyt, z dniem, w którym uprawomocnił się wyrok nakładający na te osoby karę wydalenia z terenu Republiki Czeskiej, wraz z upływem okresu, na jaki zostało wydane zezwolenie na pracę, karta pracownicza lub zezwolenie na pobyt długoterminowy celem wykonywania pracy wymagającej wysokie kwalifikacje.

4.14.1. Porozumienie stron

Zgodnie z §49 KP, jeżeli pracodawca uzgodni z pracownikiem zakończenie stosunku pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu w uzgodnionym przez strony dniu. Porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy wymaga formy pisemnej.

4.14.2. Wypowiedzenie, okres wypowiedzenia oraz przyczyny wypowiedzenia

Zgodnie z §50 KP, wypowiedzenie stosunku pracy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. Pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy tylko z przyczyny określonej w §52 KP. Pracownik może stosunek pracy wypowiedzieć z jakiegokolwiek przyczyny lub bez podania przyczyny. W przypadku złożenia wypowiedzenia pracownikowi, przyczyna wypowiedzenia powinna zostać w wypowiedzeniu określona w taki sposób, aby nie mogło dojść do jej zamiany przez inną przyczynę. Przyczyna wypowiedzenia nie może zostać dodatkowo zmieniona. Wypowiedzenie może zostać odwołane tylko za zgodą drugiej strony umowy; odwołanie wypowiedzenia i zgoda na jego odwołanie wymaga formy pisemnej.

W przypadku złożenia wypowiedzenia stosunek pracy ulega rozwiązaniu wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest taki sam dla pracodawcy i dla pracownika i wynosi co najmniej 2

miesiące, z zastrzeżeniem §51a. Jeżeli wypowiedzenie zostało złożone przez pracownika w związku z przeniesieniem praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracowniczych lub przeniesieniem wykonywania praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracowniczych, stosunek pracy ulega zakończeniu najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień, w którym stało się skuteczne przeniesienie praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracowniczych lub w dniu, w którym stało się skuteczne przeniesienie wykonywania praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracowniczych.

Okres wypowiedzenia może zostać przedłużony tylko na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem; umowa ta wymaga formy pisemnej.

4.14.3. Wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę

Pracodawca może wyjątkowo stosunek pracy rozwiązać tylko w przypadku, kiedy pracownik został prawomocnie skazany za przestępstwo umyślne na karę bezwzględnego pozbawienia wolności na okres dłuższy aniżeli 1 rok, lub został prawomocnie skazany za przestępstwo umyślne popełnione przy wykonywaniu zadań pracowniczych lub w bezpośrednim związku z nimi na karę bezwzględnego pozbawienia wolności na okres co najmniej 6 miesięcy, o ile pracownik naruszył obowiązek wynikający z przepisów prawa dotyczących pracy wykonywanej przez niego w szczególnie rażąco sposób. Pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z pracownicą będącą w ciąży, pracownicą na urlopie macierzyńskim, pracownikiem lub pracownicą korzystającą z urlopu rodzicielskiego.

Pracownik może stosunek pracy wypowiedzieć ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli z opinii lekarza wydanej przez osobę lub podmiot świadczący usługi medycyny pracy lub decyzji właściwego organu administracyjnego, który dokonuje rewizji opinii lekarza, wynika, iż nie może on dalej wykonywać pracy bez poważnego zagrożenia dla swojego zdrowia, a pracodawca nie umożliwił mu w okresie 15 dni od dnia przedstawienia takiej opinii wykonywania innej odpowiedniej dla niego pracy, lub pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia lub rekompensaty wynagrodzenia lub płacy albo jakiegokolwiek ich części do 15 dni od dnia, w którym upłynął ich termin płatności (§141 ust. 1). Pracownikowi, który dokonał wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, przysługuje od pracodawcy rekompensata wynagrodzenia lub płacy w wysokości średniego zarobku za okres, który odpowiada długości okresu wypowiedzenia. Dla celów rekompensaty wynagrodzenia lub płacy zastosowanie ma §67 ust. 3.

4.14.4. Rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas określony

Stosunek pracy zawarty na czas określony może zostać zakończony również w inne sposoby określone w §48 ust. 1, 3 oraz 4. Jeżeli czas trwania takiego stosunku pracy został ograniczony na czas wykonywania określonych prac, pracodawca zobowiązany jest powiadomienia pracownika o zakończeniu tych prac, zwykle co najmniej z 3 dniowym wypowiedzeniem. Jeżeli pracownik za wiedzą pracodawcy kontynuuje wykonywanie pracy po upływie okresu, na jaki umowa została zawarta (§48 ust. 2), uważa się, iż stosunek pracy jest zawarty na czas nieokreślony.

4.14.5. Rozwiązanie stosunku pracy w okresie próbnym

Pracodawca i pracownik mogą stosunek pracy rozwiązać w trakcie trwania okresu próbnego z jakiegokolwiek przyczyny lub bez podania przyczyny. Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy w okresie próbnym w ciągu pierwszych 14 dni kalendarzowych, a w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. w okresie pierwszych 21 dni kalendarzowych trwania czasowej niezdolności do pracy (kwarantanny) pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy w okresie próbnym wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. Stosunek pracy ulega zakończeniu z dniem doręczenia rozwiązania, o ile w rozwiązaniu nie został określony termin późniejszy.

4.14.6. Odprawa

Pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany na podstawie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn określonych w §52 lit. a) do c) lub na podstawie porozumienia z tych samych przyczyn, przysługuje od pracodawcy przy zakończeniu stosunku pracy odprawa w wysokości co najmniej jed-

nokrotności jego średniego zarobku, o ile stosunek pracy u danego pracodawcy trwał krócej aniżeli 1 rok, dwukrotności jego średniego zarobku, o ile stosunek pracy u danego pracodawcy trwał co najmniej 1 rok i krócej aniżeli 2 lata, trzykrotności jego średniego zarobku, o ile stosunek pracy u danego pracodawcy trwał co najmniej 2 lata, sumy trzykrotności jego średniego zarobku i kwot określonych w literach a) do c), o ile stosunek pracy został rozwiązany w okresie, w którym w wymiarze czasu pracy pracownik podlega procedurze zgodnie z §86 ust. 4.

Za okres trwania stosunku pracy uważa się również czas trwania poprzedniego stosunku pracy u tegoż pracodawcy, o ile okres od jego zakończenia do powstania kolejnego stosunku pracy nie przekroczył okresu 6 miesięcy.

Pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany na podstawie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn określonych w § 52 lit. d) lub na podstawie porozumienia z tych samych przyczyn, przysługuje od pracodawcy przy zakończeniu stosunku pracy odprawa w wysokości co najmniej dwunastokrotności średniego zarobku. W przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z tej przyczyny, iż nie może on zgodnie z opinią lekarza wydaną przez osobę lub podmiot świadczący usługi medycyny pracy lub decyzją właściwego organu administracyjnego, który dokonuje rewizji opinii lekarza, dalej wykonywać dotychczasowej pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, a pracodawca w pełni zwolni się ze swojego obowiązku według § 270 ust. 1, odprawa według zdania drugiego pracownikowi nie przysługuje.

Dla celów odprawy za zarobek średni uważa się średni miesięczny zarobek. Pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odprawy po zakończeniu stosunku pracy w najbliższym terminie wypłacania wynagrodzeń lub płac ustalonym u danego pracodawcy, o ile w dniu zakończenia stosunku pracy nie uzgodni pisemnie z pracownikiem, iż odprawa zostanie wypłacona w terminie późniejszym.

4.15. Czas pracy

Czas pracy to okres, w którym pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy. Czas wypoczynku to okres niestanowiący czasu pracy. Zmiana to część ustalonego tygodniowego czasu pracy (§ 83a ust. 5), nie wliczając pracy w godzinach nadliczbowych, którą pracownik powinien przepracować na podstawie z góry ustalonego planu zmian w ramach 24 następujących po sobie godzin.

Dwuzmianowy tryb pracy to tryb pracy, gdy pracownicy zmieniają się na dwóch zmianach w ramach 24 następujących po sobie godzin. Trzymianowy tryb pracy to tryb pracy, gdy pracownicy zmieniają się na trzech zmianach w ramach 24 następujących po sobie godzin. Ciągły tryb pracy to tryb pracy, gdy pracownicy zmieniają się na zmianach w ramach 24 następujących po sobie godzin w ciągłej działalności pracodawcy. Ciągła działalność to działalność wymagająca pracy 24 godzin na dobę przez siedem dni w tygodniu.

Dyżur służbowy to okres, w którym pracownik przygotowany jest do ewentualnej pracy zgodnie z umową o pracę, którą w razie nagłej potrzeby należy wykonać ponad ramy planu jego zmian.

Praca w godzinach nadliczbowych to praca wykonywana przez pracownika na zlecenie pracodawcy lub za jego zgodą ponad ustalony tygodniowy czas pracy, wynikająca z góry określonego planu czasu pracy i wykonywania ponad ramy planu rozpisanych zmian (§ 84, 85 i 87 ust. 1). W przypadku pracowników o skróconym czasie pracy (§86 ust. 1), praca w godzinach nadliczbowych oznacza pracę wykraczającą poza ustalony tygodniowy czas pracy (§83a). Takich pracowników nie można zmusić do pracy w godzinach nadliczbowych. Pracą w godzinach nadliczbowych nie jest sytuacja, gdy pracownik odrabia w czasie ponad ustalonym tygodniowym czasem pracy przyznany mu czas wolny od pracy, którego pracodawca udzielił mu na jego wniosek.

Długość czasu pracy wynosi maksymalnie 40 godzin tygodniowo.

4.15.1. Dni wolne od pracy

Dni wolne od pracy to dni, w których pracownik ma prawo do ciągłego (nieprzerwanego) wypoczynku w dniach tygodnia, oraz święta. Pracę w dniach wolnych od pracy można zlecić tylko w sytuacjach wyjątkowych po uzgodnieniu z właściwą organizacją związkową.

W dniu ciągłego wypoczynku w dniu tygodnia pracownikowi można zlecić wyłącznie niezbędne prace, które nie mogą zostać wykonane w dniach roboczych. W święto można pracownikowi zlecić tylko pracę,

którą można zlecić w dniach ciągłego wypoczynku w tygodniu, pracę w przypadku ciągłej działalności oraz pracę niezbędną w ramach ochrony obiektów pracodawcy.

4.15.2. Praca w godzinach nadliczbowych

Pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca może zlecić wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych, związanych z poważnymi powodami związanymi z prowadzoną działalnością, w tym także w czasie ciągłego wypoczynku pomiędzy dwoma zmianami, ewentualnie na warunkach, o których mowa w § 91 ust. 2-4 a także w dniach wolnych od pracy. Praca zlecona w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć w przypadku pracownika ośmiu godzin w poszczególnych tygodniach i 150 godzin w roku kalendarzowym.

4.15.3. Urlop wypoczynkowy

Na określonych warunkach pracownik ma prawo do urlopu przysługującego w roku kalendarzowym lub do jego stosownej części, do urlopu za przepracowane dni, dodatkowego urlopu, innych form urlopu.

Urlop przypadający na rok kalendarzowy

Pracownik, będący w nieprzerwanym stosunku pracy z danym pracodawcą, który wykonywał na jego rzecz pracę przynajmniej przez 60 dni w roku kalendarzowym, ma prawo do urlopu przypadającego na dany rok kalendarzowy, ewentualnie do jego stosownej części, jeżeli stosunek pracy nie trwał w trybie ciągłym przez cały okres roku kalendarzowego. Za przepracowany uważa się dzień, w którym pracownik przepracował przevažającą część swojej zmiany. Części zmian przepracowane w różnych dniach nie podlegają zsumowaniu.

Stosowna część urlopu wynosi za każdy cały miesiąc kalendarzowy ciągłego trwania danego stosunku pracy jedną dwunastą urlopu przypadającego na rok kalendarzowy.

Podstawowy wymiar urlopu wynosi cztery tygodnie.

W układach zbiorowych lub przepisach wewnętrznych pracodawca prowadzący działalność gospodarczą może wydłużyć pracownikom urlop o kolejne tygodnie. Pracownikom pracodawców, nieprowadzących działalność gospodarczą, przysługuje urlop o tydzień dłuższy od podstawowego wymiaru urlopu.

Termin wykorzystania urlopu określa pracodawca zgodnie z planem urlopowym ustalonym po uprzedniej zgodzie właściwej organizacji związkowej w taki sposób, by pracownik mógł urlop wykorzystać zazwyczaj w całości i do końca roku kalendarzowego. Ustalając plan urlopowy należy uwzględnić zadania pracodawcy i uzasadnione interesy pracownika. Jeżeli pracownikowi urlop przyznawany jest w kilku częściach, przynajmniej jedna część musi wynosić co najmniej dwa tygodnie, o ile pracownik nie uzgodni z pracodawcą inaczej. O ustalonym okresie wykorzystania urlopu pracodawca powinien powiadomić pracownika przynajmniej z 14-dniowym wyprzedzeniem. Termin ten może być w wyjątkowych sytuacjach skrócony, jeżeli wyrazi na to zgodę właściwy organ związkowy, o ile nie postanowiono inaczej.

4.16. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Pracownik zobowiązany jest do pokrycia na rzecz pracodawcy szkody, którą spowodował z własnej winy naruszając obowiązki w czasie wykonywania zadań służbowych lub bezpośrednio w związku z tym.

4.17. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Pracownik zobowiązany jest do pokrycia szkody wyrządzonej w wyniku utraty narzędzi, środków ochrony osobistej i innych rzeczy o podobnym charakterze, które pracodawca powierzył mu na podstawie pisemnego przekazania.

Pracownik mający obowiązek pokrycia szkody, zobowiązany jest do pokrycia faktycznej szkody w postaci pieniężnej, o ile nie zrekompensuje szkody przywracając stan poprzedni.

Wysokość odszkodowania w przypadku szkody wynikającej z niedbałości nie może przekroczyć w przypadku danego pracownika kwoty równej czteroipółkrotności jego przeciętnego miesięcznego zarobku, jaki przysługiwał mu przed naruszeniem obowiązku skutkującego powstaniem szkody. Ograniczenie to nie ma zastosowania, jeżeli szkodę wyrządzono umyślnie, w stanie nietrzeźwym lub po spożyciu innych substancji uzależniających.



5. Ważne strony internetowe

www.podnikatel.cz
www.businessinfo.cz
www.business-web.cz
www.ceske-socialni-podnikani.cz
www.agentura-api.org/
www.mfrcr.cz
www.mfrcr.cz/cs/legislativa
www.business.center.cz
www.penize.cz/zdravotni-pojisteni
www.penize.cz
www.mpsv.cz/cs/1349
www.cssz.cz/cz/pojisteni-OSVC/
www.mesec.cz
www.finance.cz/dane
www.mpsv.cz/
www.mesec.cz
www.statnisprava.cz
www.mpsv.cz/cz/3801

Wydawca

Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego SA
58-500 Jelenia Góra, ulica 1 Maja Nr 27
www.karr.pl

Tłumaczenie z języka czeskiego

Karina Kurková

Nota Wydawcy

Publikacja ma charakter informacyjny, zgodny ze stanem prawnym na dzień 1.4.2018 roku. Wykorzystanie zawartych w niej informacji w konkretnych sytuacjach poprzedzone powinno być analizą stanu prawnego aktualnego w czasie realizowanych czynności.

Autorzy i Wydawca nie ponoszą odpowiedzialności za skutki wykorzystania treści zawartych w publikacji. Źródłami prawa w Republice Czeskiej są wyłącznie teksty ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (<http://eur-lex.europa.eu>), w wersji elektronicznej na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Republiki Czeskiej <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/> i na na portalu administracji publicznej Republiki Czeskiej <https://portal.gov.cz/wps/portal>.

Tekst stanowi część publikacji
ISBN 978-83-939860-8-8