

Prowadzenie działalności gospodarczej, podatki, ubezpieczenia i prawo pracy w Republice Czeskiej w roku 2017

Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.

Spis treści

Wprowadzenie	3
1 Definicje wybranych pojęć	3
2 Regulacje prawne dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej w Republice Czeskiej	4
2.1 Kodeks cywilny	4
2.2 Ustawa o korporacjach prawa handlowego	4
2.3 Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej.....	5
2.4 Ustawa o międzynarodowym prawie prywatnym.....	5
2.5 Ustawa o rachunkowości	5
2.5.1. Księgi rachunkowe.....	5
2.5.2 Ewidencja podatkowa	6
2.6 Ustawa o pobycie cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej.....	6
2.6.1 Regulacje prawne w obszarze zatrudniania cudzoziemców	8
2.6.2 Typy pobytów cudzoziemców na terenie Republiki Czeskiej.....	9
2.6.3 Zatrudnianie, w tym zatrudnianie nielegalne.....	12
2.6.4 Procedura zatrudniania cudzoziemców w Republice Czeskiej.....	14
2.6.5 Problemy związane z utratą zatrudnienia	16
2.6.6 Opodatkowanie cudzoziemców	17
2.7 Kodeks pracy	17
2.7.1 Wynagrodzenie minimalne	17
2.7.2 Wynagrodzenie gwarantowane	18
2.7.3 Umowa o pracę	18
2.7.4 Okres próbny.....	18
2.7.5 Umowa o pracę na czas określony.....	19
2.7.6 Podróż służbowa	19
2.7.7 Zakończenie stosunku pracy	19
3. Prawo pracy	21
3.1 Stosunek pracy	22
3.2 Porozumienia o wykonywaniu pracy poza stosunkiem pracy	23
3.3 Praca tymczasowa, praca dorywcza, telepraca	24
3.4 System wynagradzania zakładu	24
3.5 Taryfy wynagrodzenia	24
3.6 Ustalenie formy wynagrodzenia	25
3.7 Dofinansowanie dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy	26
4 Formy prawne czeskich korporacji prawa handlowego według ustawy o korporacjach prawa handlowego oraz formy prawne spółek i spółdzielni według prawa Unii Europejskiej.....	27
4.1 Przedsiębiorstwo jednostki	28



4.2 Korporacja prawa handlowego	28
4.2.1 Spółka jawna	28
4.2.2 Spółka komandytowa	28
4.2.3 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	29
4.2.4 Spółka akcyjna	29
4.2.5 Spółdzielnia	30
4.2.6 Spółki europejskie	31
5 Rejestr Handlowy	31
5.1 Numer identyfikacyjny	32
6 Prowadzenie działalności gospodarczej w Republice Czeskiej	32
6.1 Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej	33
6.2 Rodzaje działalności gospodarczej	33
6.3 Zakład	34
6.4 Podmioty uprawnione do prowadzenia działalności gospodarczej	35
6.5 Ogólne i szczególne warunki prowadzenia działalności gospodarczej	35
6.6 Przeszkody w prowadzeniu działalności gospodarczej	37
6.7 Prowadzenie działalności gospodarczej za pośrednictwem „odpowiedzialnego przedstawiciela“	37
6.8 Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej	38
6.9 Urzędy ds. działalności gospodarczej	39
7 Skrzynki danych elektronicznych	40
7.1 Autoryzowana konwersja dokumentów	40
8 System podatkowy Republiki Czeskiej	41
8.1 Podatki bezpośrednie	41
8.1.1 Podatek dochodowy od osób fizycznych	42
8.1.2 Podatek dochodowy od osób prawnych	43
8.2 Podatek drogowy	45
8.3 Podatek od nieruchomości	46
8.3.1 Podatek od gruntów	46
8.3.2 Podatek od budowli i jednostek mieszkalnych	47
8.4 Podatek od nabycia nieruchomości	48
9 Podatki pośrednie	49
9.1 Podatek od towarów i usług (VAT)	49
9.2 Podatki akcyzowe	52
9.3 Podatek ekologiczny	53
10 Elektroniczna ewidencja utargów (przychodów)	53
11 Koszt pracy dla przedsiębiorcy	55
11.1 Ubezpieczenie społeczne	55
11.2 Ubezpieczenie zdrowotne	55
11.3 Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy	56
12 Nowe trendy w działalności gospodarczej	57
12.1 Biznes rodzinny	57
12.2 Przedsiębiorczość społeczna	57
Zakończenie	58
Wykaz wykorzystanych ustaw	58

Wprowadzenie

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. Niniejsze opracowanie zawiera wybrane zasady prowadzenia działalności gospodarczej oraz prawa pracy. Ze względu na zakres nie można było ująć w nim wszystkich reguł dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, co wynika także z tego, iż przygotowany jest lub w najbliższym czasie wejdzie w życie szereg nowelizacji, które obecnie są omawiane.

1 Definicje wybranych pojęć

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).

2 Regulacje prawne dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej w Republice Czeskiej

Podmioty gospodarcze w Republice Czeskiej podlegają całemu szeregu różnych regulacji prawnych. Do najważniejszych z nich należy kodeks cywilny, ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej, ustawa o rachunkowości, kodeks pracy itd.

2.1 Kodeks cywilny

Ustawa nr 89 z 2012 roku, kodeks cywilny [občanský zákoník] stanowi podstawowy kodeks prawa prywatnego. Nowy kodeks cywilny zawiera pięć części: Część ogólna, Prawo rodzinne, Prawa majątkowe bezwzględne, Prawa majątkowe względne i Postanowienia wspólne, przejściowe i końcowe.

W części ogólnej zdefiniowane zostały przede wszystkim poszczególne pojęcia, które pojawiają się w treści kodeksu cywilnego takie jak przedsiębiorca, firma, zakład, tajemnica handlowa lub majątek. Znajdziemy tu także podstawowe zasady prawa prywatnego (w szczególności § 1 – 14), uregulowania prawne dotyczące statusu osób fizycznych i osób prawnych, przy czym nowy kodeks cywilny rozróżnia tylko trzy formy osób prawnych – korporacje, fundacje i instytucje [Ústavy]. Określa także przedstawicielstwo, w tym przedstawicielstwo przedsiębiorcy na podstawie umocowania do czynności, tzw. prokurę.

Uchylona ustawa o rodzinie [zákon o rodině] została zastąpiona drugą częścią kodeksu cywilnego, która poświęcona jest prawu rodzinnemu. W tej części mowa o instytucji małżeństwa, stosunkach między krewnymi, w szczególności zaś o stosunkach między rodzicami i dziećmi. Część trzecia dotyczy praw majątkowych bezwzględnych i zawiera pojęcie własności, praw na rzeczy cudzej oraz spraw związanych z dziedziczeniem. Czwarta część o nazwie prawa majątkowe względne jest najobszerniejsza, są tu różne rodzaje umów oraz zobowiązania wynikające z odpowiedzialności deliktowej (czyli również odpowiedzialność cywilna z tytułu wyrządzonej szkody). Część piąta dotyczy kwestii legislacyjno-technicznych.

2.2 Ustawa o korporacjach prawa handlowego

Ustawa nr 90 z 2012 roku o korporacjach prawa handlowego [zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích] bardzo ściśle nawiązuje do nowego kodeksu cywilnego. To specjalny przepis prawa poświęcony korporacjom prawa handlowego, jakimi są, zgodnie z tą ustawą, spółki prawa handlowego oraz spółdzielnie.

Ustawa o korporacjach handlowych reguluje spółki jawne, spółki komandytowe, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne oraz spółdzielnie. W ustawie także mowa o spółce europejskiej, europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych oraz spółdzielni europejskiej. W każdym przypadku uregulowania prawne w ustawie o korporacjach handlowych dotyczą przede wszystkim krajowych form korporacji, natomiast korporacje europejskie są priorytetowo uregulowane w przepisach prawa Unii Europejskiej a następnie poszczególnymi, specjalnymi ustawami Republiki Czeskiej.

Ustawa o korporacjach prawa handlowego określa podstawowe warunki funkcjonowania korporacji prawa handlowego – od ich założenia, przez wewnętrzną strukturę organów, odpowiedzialność członków tych organów, czynności w ramach koncernów po ich rozwiązanie. Należy zauważyć, że niektóre kwestie na bardziej ogólnym poziomie uregulowane są w kodeksie cywilnym, inne na poziomie specjalistycznym w odrębnych ustawach, np. w ustawie nr 125 z 2008 roku o przekształceniach spółek i spółdzielni [zákon č. 125/2008 Dz.U., o přeměnách obchodních společností a družstev] lub w ustawie nr 304 z 2013 roku o publicznych rejestrach osób prawnych i fizycznych [zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob].

Przepis §7 ust. 2 ustawy o korporacjach prawa handlowego nakłada na spółki akcyjne obowiązek posiadania strony internetowej zawierającej dane, które spółka zobowiązana jest zamieszczać na dokumentach han-

dłowych oraz inne dane określone w ustawie o korporacjach prawa handlowego. Dotyczy to w szczególności nazwy, siedziby, danych dotyczących wpisu do rejestru publicznego oraz numeru Regon. Dane muszą być ponadto na bieżąco aktualizowane.

Spółki akcyjne mają ponadto obowiązek umieszczania na swoich stronach internetowych przykładowo zaproszenia na walne zgromadzenie.

Takie same obowiązki w zakresie publikowania informacji określonych w ustawie na stronach internetowych jak spółki akcyjne mają także spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli posiadają strony internetowe lub stworzą je w przyszłości.

Zagraniczne osoby prawne zobowiązane są do posiadania strony internetowej i publikowania na niej danych określonych w ustawie.

Kolejnym obowiązkiem odnoszącym się do wszystkich korporacji prawa handlowego bez względu na ich formę jest obowiązek opublikowania na swoich stronach internetowych informacji nt. członkostwa w koncernach.

2.3 Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej

Ustawa nr 455 z 1991 roku o prowadzeniu działalności gospodarczej [zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)] określa warunki prowadzenia działalności gospodarczej oraz zasady jej kontroli. Określa rodzaje działalności, definiuje, co jest działalnością gospodarczą a co nie, jaki jest zakres zezwolenia na prowadzenie działalności [živnostenské oprávnění] i co należy zrobić, aby go otrzymać. Ustawa zawiera także załącznik, w którym wymienione zostały poszczególne rodzaje działalności [živnosti] oraz ich zakres.

Do ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej nawiązuje bezpośrednio ustawa nr 570 z 1991 roku o urzędach ds. działalności gospodarczej [zákon č. 570/1991 Sb., o živnostenských úřadech], określająca strukturę, zakres działalności oraz kompetencje urzędów ds. działalności gospodarczej (odpowiednik polskich wydziałów działalności gospodarczej w urzędach gmin – przyp. tłum.).

Prowadzenia działalności gospodarczej będzie dotyczył jeden z następujących rozdziałów, w którym zagadnienie to zostanie przedstawione bardziej szczegółowo.

2.4 Ustawa o międzynarodowym prawie prywatnym

Ustawa nr 91 z 2012 roku o międzynarodowym prawie prywatnym [zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém] określa, jakiemu porządkowi prawnemu którego państwa podlegają stosunki prawa prywatnego. Dla wyjaśnienia, porządek prawny to zbiór norm prawnych danego państwa. Element międzynarodowy może polegać przykładowo na tym, że umowę zawarto z cudzoziemcem lub zagraniczną osobą prawną lub że umowa kupna została zawarta na terytorium innego państwa. Występuje więc pewien stosunek do innego państwa.

Ustawa reguluje także status cudzoziemców i zagranicznych osób prawnych w ich stosunkach z podmiotami prawa prywatnego. Cudzoziemcy i zagraniczne osoby prawne mają w myśl § 26 ust. 2 tej ustawy w zakresie swoich praw osobistych i majątkowych w zasadzie takie same prawa i takie same obowiązki jak obywatele Republiki Czeskiej i czeskie osoby prawne. Ustawa może jednak określać pewne wyjątki (odstępstwa).

2.5 Ustawa o rachunkowości

Każdy przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej lub innego uprawnienia oraz podmioty wpisane w sądowym rejestrze przedsiębiorców zobowiąz-

zane są do rzetelnego i należytego dokumentowania swojej działalności. W formie ksiąg rachunkowych lub tzw. ewidencji podatkowej.

2.5.1 Księgi rachunkowe

Decydujące zasady rachunkowości określa ustawa nr 563 z 1991 roku o rachunkowości. Stanowi ona, kto zobowiązany jest do prowadzenia ksiąg rachunkowych. Przedsiębiorcy **wpisani do sądowego rejestru przedsiębiorców** prowadzą księgi rachunkowe od dnia wpisania do rejestru do dnia wykreślenia z rejestru. Osoby fizyczne (przedsiębiorcy jak i osoby nieprowadzące działalności gospodarczej), które podejmą decyzję o **dobrowolnym prowadzeniu** ksiąg rachunkowych, prowadzą je od pierwszego dnia roku obrotowego następującego po roku obrotowym, w którym taką decyzję podjęły. Przedsiębiorcy – **uczestnicy konsorcjum bez podmiotowości prawnej** prowadzą księgi rachunkowe od pierwszego dnia następującego po roku obrotowym, w którym dla któregoś z uczestników powstał obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych (przy ocenie obrotu każdego z uczestników należy rozpatrywać z osobna, wartości obrotów nie sumują się). **Osoby**

zagraniczne prowadzą pełną księgowość od dnia wpisania do sądowego rejestru przedsiębiorców (jeżeli nie podlegają wpisaniu do sądowego rejestru przedsiębiorców, pełną księgowość prowadzą one od dnia rozpoczęcia działalności na terenie Republiki Czeskiej do chwili zakończenia działalności w Republice Czeskiej).

Każdy podmiot podlegający obowiązkowi prowadzenia ksiąg rachunkowych zobowiązany jest do ich prowadzenia od swojego powstania do swojej likwidacji. Przedmiotem pełnej księgowości są zdarzenia podlegające zaksięgowaniu (tzw. zdarzenia gospodarcze), czyli zdarzenia dotyczące stanu i zmian majątku, innych aktywów, zobowiązań, innych pasywów oraz kosztów, przychodów i wyniku finansowego. Zdarzenia te podlegają zaksięgowaniu w roku obrotowym, z którym związane są rzeczowo i czasowo. Jeżeli dotrzymanie powyższej zasady nie jest możliwe, zdarzenia gospodarcze mogą zostać zaksięgowane również w roku obrotowym, w którym zostały one stwierdzone. Księgowania należy dokonywać zawsze zgodnie z metodami rachunkowymi. Do prowadzenia ksiąg rachunkowych upoważniona może zostać inna osoba fizyczna lub prawna, nie zwalnia to jednak z odpowiedzialności za prowadzenie rachunkowości.

Ministerstwo Finansów wydaje Czeskie Standardy Rachunkowości. Standardy regulują zasady w zakresie ewidencjonowania majątku oraz źródeł finansowania, sporządzania sprawozdania finansowego, procedur księgowania w przypadku upadłości lub likwidacji. Regulują one również procedury przy inwentaryzacji, sporządzaniu rachunku przepływów pieniężnych.

2.5.2 Ewidencja podatkowa

Ewidencję podatkową przychodów i kosztów reguluje ustawa nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych §7b.

Ewidencja podatkowa (uproszczona metoda ewidencji – przyp. tłum.) służy do ustalenia podstawy opodatkowania dla potrzeb podatku dochodowego. Zawiera ona dane dotyczące **przychodów i kosztów**, a ponadto dane o **majątku i zobowiązaniach**. Jest ona w zasadzie bardzo uproszczoną i okrojoną formą ewidencji księgowej. Nie jest to jednak księgowość w dokładnym znaczeniu tego słowa. Ewidencja podatkowa przeznaczona jest dla wszystkich osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które nie prowadzą pełnej księgowości a swoje koszty nie będą wykazywały „ryczałtem” (procentowo z przychodu). Ewidencję podatkową mogą prowadzić wszyscy mikroprzedsiębiorcy (osoby fizyczne) **nie wpisane do sądowego rejestru przedsiębiorców**, z rocznym obrotem poniżej **15 mln koron**.

2.6 Ustawa o pobycie cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej

Ustawa nr 326 z 1999 roku o pobycie cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej i zmianie niektórych ustaw [zákon č. 326/199 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů] definiuje cudzoziemca jako osobę fizyczną, która nie jest obywatelem Republiki Czeskiej, obywatelem UE/

EOG, Szwajcarii ani członkiem jego rodziny. Za migranta uważana jest również osoba nieposiadająca obywatelstwa. Cudzoziemcy, którym udzielono zezwolenia na pobyt stały na terenie Republiki Czeskiej, mają z punktu widzenia zatrudniania analogiczny status prawny jak obywatele Republiki Czeskiej, tzn., że w momencie wyboru zatrudnienia nie mają oni ograniczeń, z wyjątkiem niektórych zawodów, dla wykonywania których przepisy prawa obowiązujące na terenie Republiki Czeskiej wymagają obywatelstwa czeskiego.

Obywatele krajów członkowskich UE oraz członkowie ich rodzin nie są w świetle przepisów ustawy nr 435 z 2004 roku o zatrudnieniu (zwanej dalej „ustawą o zatrudnieniu”) [zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnání] uważani za cudzoziemców. Zgodnie z powyższą ustawą mają oni analogiczny status prawny jak obywatele Republiki Czeskiej. Oznacza to, iż ich stosunki prawnopracownicze zasadniczo regulowane są ustawą nr 262 z 2006 roku, kodeks pracy, z późniejszymi zmianami (zwana dalej „kodeksem pracy”) [zákon č. 262/2006 Sb.Z., zákoník prác]. Przy zatrudnianiu tych osób obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie właściwego Urzędu Pracy (zwanego dalej „UP”) w terminie najpóźniej do 10 dni kalendarzowych od zawarcia stosunku pracy. W tym samym terminie należy również zgłosić zakończenie stosunku pracy z pracownikiem. Analogiczny status prawny jak obywatele Republiki Czeskiej mają obywatele Norwegii, Liechtensteinu oraz Islandii należących do EOG. Dotyczy to również członków ich rodzin, w tym obywateli Szwajcarii i członków ich rodzin.

Za członka rodziny obywatela UE/EOG oraz Szwajcarii bez względu na obywatelstwo uważa się jego małżonka/małżonkę, partnera/partnerkę, z którym obywatel UE zawarł rejestrowany związek partnerski na podstawie regulacji prawnych państwa członkowskiego. Członkami rodziny są ich dzieci, o ile nie ukończyły 21 lat lub jeżeli są od nich zależne, a ponadto krewni w linii wstępnej pozostający na utrzymaniu obywatela UE/EOG i Szwajcarii oraz jego małżonka/małżonki lub rejestrowanego partnera/partnerki.

Za azylanta uważany jest cudzoziemiec, któremu udzielono azylu, przez okres ważności decyzji o jego udzieleniu. Azylem jest tzw. pobyt ochronny, którego państwo udziela obywatelom państwa trzeciego lub osobie bez obywatelstwa w związku z ich prześladowaniem przede wszystkim z powodów politycznych. W Republice Czeskiej powody, względnie warunki, których spełnienie jest dla udzielenia azylu niezbędne, określa ustawa nr 325 z 1999 roku o a zylu oraz o z mianie ustawy nr 283 z 1991 roku o Policji Republiki Czeskiej, z późniejszymi zmianami (zwana dalej „ustawą o azylu”) [zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů]. Ośrodki azylowe tworzy MSW Republiki Czeskiej i służą one do zakwaterowania wnioskodawców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej lub azylantów. W zależności od ich celu rozróżniamy trzy rodzaje: przyjmujące, pobytowe oraz integracyjne ośrodki azylowe. Prawo do azylu wynika z artykułu 43 Karty Praw Podstawowych. Obowiązek udzielenia azylu jednak nie wynika z żadnego aktu prawnego.

Wiek produkcyjny jest aktywnym okresem życia ludzi, w którym człowiek zdolny jest do pełnego wykonywania pracy zgodnie z normami prawnymi na podstawie odpowiedniego stanu cielesnego. Zwykle pokrywa się on z kategorią zdolności obywateli do pracy i indywidualnie waha się w zależności od subiektywnych dyspozycji fizycznych i psychicznych. Obecnie Czeski Urząd Statystyczny definiuje termin indeks wieku, który konstruowany jest jako stosunek ilości mieszkańców w wieku 65 lat i powyżej do ilości dzieci do 14. roku życia.

Migracja to ruch ludności, przy którym dochodzi do zmiany stałego miejsca zamieszkania. Ma ona znaczne następstwa gospodarcze, kulturowe a także populacyjne. Dotyczy nie tylko obywateli innych krajów, ale także obywateli Republiki Czeskiej. Ogólnie rzecz ujmując, migracja przynosi korzyści. Dla państwa przyjmującego korzyści te polegają na usunięciu braków pracowników, zwiększeniu mobilności zawodowej, prowadzi ona do pełniejszego wykorzystania kapitału, zwiększa eksport jak i wzrost gospodarczy. Do tego, aby państwo mogło powyższe korzyści w pełni wykorzystać, niezbędnym warunkiem jest istnienie stosunkowo prężnego i działającego rynku. Migrację można podzielić na legalną, nielegalną i cyrkulacyjną. Migracja cyrkulacyjna oznacza przybycie cudzoziemców na zagraniczny rynek pracy, z którego po pewnym czasie z nowymi doświadczeniami wracają do domu. Celem tych cudzoziemców jest z reguły zarobek, jednak pojawiają się również przypadki, kiedy chodzi o uzyskanie doświadczenia specjalistycznego.

W Republice Czeskiej cudzoziemcy znacznie różnią się od miejscowych obywateli z punktu widzenia struktury demograficznej. Długookresowo jest wśród nich niska liczba dzieci oraz osób starych. Według Czeskiego Urzędu Statystycznego blisko 99 % cudzoziemców jest w wieku od 14 do 59 lat. Średnia wieku cudzoziemców w Republice Czeskiej wynosi najczęściej pomiędzy 26 – 35 lat. Wyjaśnia to główny powód migracji cudzoziemców, którym bywają lepsze możliwości pracy, z tego wynika więc, że najwięcej cudzoziemców mieszkających na terenie Czech jest w wieku produkcyjnym.

Pod pojęciem remitencja należy rozumieć część środków pieniężnych przesyłanych przez cudzoziemców ich rodzinom do kraju pochodzenia. Dla niektórych krajów środki te stanowią istotną pozycję w bilansach płatniczych. W większości państw unijnych cudzoziemcy zarobionymi pieniędzmi wspierają rodziny z krajów spoza UE. Przekazy środków uważane są za bardzo ważne narzędzie finansowania państw rozwijających się. W Republice Czeskiej jednak o dużym odpływie środków pieniężnych nie może być jeszcze mowy. Wysokość środków wysyłanych z Republiki Czeskiej wynosi mniej niż 1 % PKB. Istotniejsze są tutaj łączne wydatki konsumpcyjne cudzoziemców, którzy mieszkają na terenie Republiki Czeskiej. Wydatki te osiągnęły w 2013 roku wartość ok. 83 mld CZK.

2.6.1 Regulacje prawne w obszarze zatrudniania cudzoziemców

W Republice Czeskiej obszar zatrudniania cudzoziemców oraz bezpaństwowców reguluje nie tylko prawo krajowe, ale stosowane jest również prawo międzynarodowe oraz prawo Unii Europejskiej. Te systemy prawne są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie oddziałują na siebie.

Zatrudnienie to forma stosunku zależności pracownika od pracodawcy, kiedy pracownik wykonuje pracę na podstawie poleceń pracodawcy w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę, za z góry ustalone wynagrodzenie.

Międzynarodowe regulacje prawne a prawo UE

Prawo międzynarodowe jest zbiorem reguł normujących stosunki pomiędzy państwami i innymi podmiotami, w szczególności organizacjami międzynarodowymi, w stosunkach międzynarodowych. Jego źródłami są zwyczaj międzynarodowy i umowa międzynarodowa. Umową międzynarodową jest umowa pomiędzy podmiotami prawa międzynarodowego, która na podstawie woli tych podmiotów wywołuje międzynarodowe skutki prawne i podlega prawu międzynarodowemu. Przedmiotem umów bilateralnych, które zawarte zostały przed wejściem do UE, była przede wszystkim wzajemna współpraca w obszarze zatrudniania i umożliwienia wykonywania pracy na terenie drugiego państwa umownego. Jako przykład można przytoczyć Umowę pomiędzy Republiką Czeską a Republiką Słowacką (zwaną dalej „SR”) o wzajemnym zatrudnianiu obywateli, która została zawarta w dniu 29.10.1992 r.

Po wejściu Republiki Czeskiej do UE zawierane są umowy nowego typu, które skupiają się przede wszystkim na zatrudnianiu osób młodych. Wraz z przyjęciem RCz do UE niezbędne było włączenie do czeskiego porządku prawnego dyrektyw unijnych oraz rozporządzeń, które dotyczyły swobodnego przepływu pracowników w ramach UE oraz możliwości przebywania w kraju członkowskim w celu uzyskania zatrudnienia. Za istotny dokument uważane jest Porozumienie Europejskie o przekazywaniu odpowiedzialności za uchodźców. Tutaj istotnym jest artykuł 6, którego przedmiotem jest łączenie rodziny po przekazaniu odpowiedzialności przez drugie państwo, które w interesie łączenia rodzin i z powodów humanitarnych zobowiązuje się do ułatwienia przyjęcia na swoje terytorium małżonka uchodźcy oraz małoletnich lub pozostających na utrzymaniu dzieci. Ostatnim porozumieniem, które zostało przyjęte przez Radę Europy i przynajmniej marginalnie dotyczy migracji cudzoziemców, jest Europejska Karta Społeczna. Została ona przyjęta w Turynie w dniu 18.10.1961 r. Karta ta nakłada na strony umowy np. obowiązek udzielenia migrującym pracownikom i ich rodzinom pomocy przy wyjeździe, w trakcie podróży oraz przy przyjeździe.

Do źródeł praw UE należy również Traktat o Funkcjonowaniu UE (zwany dalej „TFUE”). Właśnie na poziomie prawa pierwotnego zatrudnianie cudzoziemców, jednak tylko pochodzących z państw członkow-

skich UE, EOG oraz ze Szwajcarii, jest przedmiotem artykułu 45 TFUE. Gwarantuje on swobodny przepływ pracowników w ramach UE i zabrania jakiegokolwiek dyskryminacji. W ramach prawa wtórnego zatrudnianie cudzoziemców reguluje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 810/2009/WE ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy oraz Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej.

Regulacje krajowe

Za podstawę regulacji krajowych uważana jest Uchwała Prezydium Czeskiej Rady Narodowej nr 2 z 1993 roku, Karta Praw Podstawowych i Swobód [Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod]. Częścią istotną dla cudzoziemców jest rozdział trzeci – prawa mniejszości narodowych i etnicznych (artykuł 24 i 25) oraz rozdział czwarty – prawa gospodarcze, społeczne i kulturowe (artykuł 26 – 35). Artykuł 24 stanowi, iż przynależność od jakiegokolwiek mniejszości narodowej czy etnicznej nie może być powodem gorszego traktowania. Następny artykuł 25 gwarantuje obywatelom tworzącym mniejszości narodowe lub etniczne wszechstronny rozwój. Jest to prawo do rozwijania własnej kultury wraz z innymi osobami należącymi do danej mniejszości. Mniejszościom etnicznym zapewnia również, na warunkach określonych ustawowo, prawo do kształcenia się w ich języku, prawo do używania ich języka w kontaktach urzędowych, prawo do uczestniczenia w sprawach dotyczących mniejszości narodowych i etnicznych.

Do najważniejszych ustaw regulujących dziedzinę zatrudniania cudzoziemców należy ustawa o pobycie, ustawa o zatrudnianiu, kodeks pracy, ustawa o azylu, ustawa nr 111 z 1998 roku o uczelniach wyższych oraz o zmianie i uzupełnieniu innych ustaw.

Cały proces zatrudniania cudzoziemców uregulowany jest przez kilka ustaw, rozporządzeń i zarządzeń. Lista wyżej wymienionych aktów prawnych została zamieszczona na portalu internetowym Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych. Ustawy te są stosunkowo często nowelizowane i dla cudzoziemców uporanie się z nimi jest trudne. Z tej przyczyny stosunkowo często korzystają z doradztwa prawnego świadczonego przez organizacje dla migrantów. Doradztwo to bezpłatnie świadczy np. Centrum Wsparcia Integracji Cudzoziemców w Kraju Libereckim.

2.6.2 Typy pobytów cudzoziemców na terenie Republiki Czeskiej

Podstawowym źródłem prawa, które reguluje warunki wstępu, pobytu obcokrajowców, czyli również cudzoziemców, obywateli UE/EOG/Szwajcarii oraz członków ich rodzin na terenie RCz oraz wyjechania z jej terytorium, jest ustawa o pobycie. Cudzoziemców należy z punktu widzenia typu pobytu i jego możliwości podzielić na grupy, według trybu pobytu.

1. Obywatele UE oraz członkowie ich rodzin (w tym EOG i Szwajcarii)

Ta kategoria obcokrajowców przebywa na terenie RCz w trybie pobytu tymczasowego lub stałego. W pierwszej kolejności podlega prawu wspólnotowemu. W związku z zasadą swobodnego przepływu osób oraz pracowników obywatele UE/EOG/Szwajcarii (zwani dalej „obywatelami UE”) mogą w RCz przebywać przez czas nieokreślony, bez wizy, czy innego pozwolenia na podstawie swojego paszportu lub dowodu osobistego. Ta grupa obcokrajowców ma na terenie RCz praktycznie taki sam status prawny jak obywatele RCz.

2. Obywatele z tzw. państw trzecich

Również kategoria cudzoziemców przebywa na terenie RCz w ramach pobytu tymczasowego lub stałego. Te osoby również podlegają przepisom określonym przez ustawę o pobycie. W przypadku cudzoziemców z państw trzecich istnieją jednak pewne różnice. Przykładem może być różnica statusu prawnego, która wynika z zakresu rzeczowego oraz treści bilateralnych umów międzynarodowych. Tylko niektóre z umów międzynarodowych o ubezpieczeniu społecznym regulują problematykę wypadków przy pracy oraz chorób

zawodowych. Jedną z takich umów jest wspomniana Umowa o Ubezpieczeniu Społecznym zawarta z Ukrainą. Jeżeli jednak chodzi np. o obywateli Wietnamu, w tym przypadku dotychczas pomiędzy Ministerstwem Pracy i Spraw Społecznych RCz a Ministerstwem Pracy, Inwalidów Wojennych i Spraw Społecznych Socjalistycznej Republiki Wietnamu doszło tylko do zawarcia Porozumienia o współpracy w obszarze pracy, zatrudniania i ubezpieczeń społecznych. Z tego porozumienia jednak dla obywateli Wietnamu nie wynikają żadne konkretne prawa.

3. Wnioskodawcy o udzielenie ochrony międzynarodowej, azylanci oraz osoby korzystające z prawa ochrony dodatkowej

Cała powyższa kategoria podlega przepisom ustanowionym umowami międzynarodowymi, europejskimi regulacjami wewnątrzspółnotowymi a w RCz również ustawie o azylu.

Pobyt tymczasowy

Obywatele UE oraz członkowie ich rodzin zobowiązani są zgodnie z §93 ust. 2 ustawy o pobycie, w przypadku, kiedy zamierzają przebywać na terenie RCz przez okres dłuższy aniżeli 30 dni, do zgłoszenia we właściwym inspektoracie policji ds. cudzoziemców miejsca planowanego pobytu na terenie RCz, w terminie 30 dni od dnia wjazdu na teren kraju. Obowiązku tego nie musi spełnić obcokrajowiec, który dokonał już zgłoszenia u osoby zapewniającej zakwaterowanie. Osobą taką jest każdy, kto na podstawie umowy o zakwaterowaniu, najmu lub podnajmu czy też umowy o podobnej treści odpłatnie udostępnia zakwaterowanie lub ten, kto udostępnia zakwaterowanie ponad 5 cudzoziemcom. Osoba świadcząca usługi zakwaterowania jest bowiem zobowiązana do zgłoszenia z własnej inicjatywy we właściwej jednostce policji zakwaterowania obywatela UE lub członka jego rodziny. Termin do dokonania tego zgłoszenia stanowi ustawa i wynosi on maksymalnie 3 dni robocze od dnia, w którym obcokrajowiec się zakwaterował. W sytuacji, kiedy obywatel UE ma zamiar przebywać na terenie RCz przez okres dłuższy aniżeli 3 miesiące, ma on prawo, jednak nie jest to jego obowiązkiem, zwrócić się do MSW RCz o wydanie potwierdzenia o pobycie tymczasowym na terenie RCz. Powodem dla wydania takiego potwierdzenia może być rejestracja pojazdu w RCz. Jego wydanie nie jest warunkiem pobytu w RCz. Sytuacja zmienia się w przypadku, kiedy na terenie RCz zamierza pozostać członek rodziny obywatela UE, który nie jest obywatelem UE, przez okres dłuższy aniżeli 3 miesiące. W takim wypadku dana osoba musi zwrócić się do MSW RCz o wydanie zezwolenia na pobyt tymczasowy.

Typy pobytu tymczasowego można podzielić na krótkoterminowy i długoterminowy.

Pobyt krótkoterminowy

Pobytem krótkoterminowym jest pobyt do 90 dni i zwykle dotyczy pobytu w całej strefie Schengen, i podlega wspólnemu kodeksowi wizowemu. Kraje strefy Schengen mają wspólną politykę wizową, która dokładnie określa listę krajów, z których obywatele mogą wstąpić na teren kraju bez wizy lub z wizą. Informacje o warunkach udzielenia wizy krótkoterminowej udostępnia przede wszystkim Ministerstwo Spraw Zagranicznych RCz.

Wiza

Wiza jest zezwoleniem uprawniającym cudzoziemca do wstępu i pobytu na terenie RCz, względnie na terenie stron umownych wspólnoty Schengen. Wiza wpisywana jest do paszportu cudzoziemca.

Pobyt bez wizy

Ruch bezwizowy dotyczy tylko krótkoterminowego pobytu niezarobkowego do 90 dni. W chwili, kiedy cudzoziemiec zamierza wykonywać działalność zarobkową, jest on zobowiązany do złożenia wniosku o wizę Schengen (krótkoterminową) w celu zatrudnienia. Unia Europejska określa wspólną listę państw trzecich, których obywatele są w krajach członkowskich UE zwolnieni od obowiązku uzyskania wizy.

„Zasada 90/180“

Zasada ta stanowi, iż łączny okres pobytu na terenie RCz, względnie strefy Schengen, nie może przekraczać okresu 90 dni w ciągu jednego pół roku, czyli 180 dni. Po przekroczeniu tego okresu należy teren, na którym migrant przebywał bez wizy, opuścić. Powrót możliwy jest dopiero w kolejnym półroczu.

Pobyt z wizą

Wizy Schengen (krótkoterminowej) udziela urząd przedstawicielski i niezbędne jest przedstawienie celu pobytu, którym może być zaproszenie, zatrudnienie. Wniosek należy złożyć za pośrednictwem systemu elektronicznego VISAPPOINT. System ten prowadzi MSZ RCz, za pośrednictwem którego cudzoziemiec rejestruje się w wybranych krajach do złożenia wszystkich wniosków o wizę na pobyt dłuższy aniżeli 90 dni na terenie RCz, jak również do wniosków o pobyt długoterminowy czy stały. W przeszłości czynność ta była bardziej skomplikowana. Niestety również obecne funkcjonowanie VISAPPOINT można określić jako problematyczne. Już w połowie 2011 roku podano, iż w przypadku wybranych krajów system VISAPPOINT przez długi okres czasu nie umożliwiał zarejestrowania do złożenia wniosku o wizę długoterminową lub pobyt długoterminowy czy stały.

Wiza krótkoterminowa ważna jest najdłużej przez okres 90 dni. Ma ona formę wizy tranzytowej, która umożliwia przejazd przez teren RCz, lub wizy lotniskowej w sytuacji, kiedy wymagane jest to dla celu pozostania cudzoziemca w obszarze tranzytowym na lotnisku. Ewentualnie może mieć formę wizy na pobyt do 90 dni, którą wydaje urząd przedstawicielski RCz w określonym celu. W chwili, kiedy migrant chce pozostać na terenie RCz przez okres dłuższy aniżeli 3 miesiące, musi on złożyć wniosek o wizę długoterminową na pobyt dłuższy aniżeli 90 dni.

Wizy krótkoterminowe można stosunkowo łatwo uchylić. Ogólnie pobyt krótkoterminowy uważany jest za bardzo bezperspektywiczny. Nie umożliwia on wnioskowania na terenie RCz o żadne kolejne zezwolenie na pobyt, które przekraczałyby łączny okres 90 dni. Najczęstsze sytuacje, kiedy cudzoziemcy wybierają tą właśnie wizę: turystyka, odwiedziny znajomych, jednorazowa impreza sportowa lub kulturalna, leczenie lub krótkoterminowe spotkania biznesowe. Jednakże również z tą wizą mogą być cudzoziemcy zatrudnieni, jednak tylko jeżeli mają oni zezwolenie na pracę, co na taki okres czasu może być stosunkowo kosztowne. W przypadku wizy krótkoterminowej nie istnieje jednak możliwość prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Pobyt krótkoterminowy nie uprawnia również do przyznania świadczeń z państwowej opieki społecznej. Obowiązuje tutaj reguła, iż wraz z długością pobytu cudzoziemców wzrastają prawa cudzoziemców. Wynika z tego, iż migranci z pobytem długoterminowym mają więcej uprawnień aniżeli w przypadku pobytu krótkoterminowego, a najwięcej z tych praw jest związanych z pobytem stałym. Zupełna równość cudzoziemców i obywateli RCz jest związana dopiero z uzyskaniem obywatelstwa RCz.

Pobyt długoterminowy

Pobyt długoterminowy dzieli się na wizę na okres ponad 90 dni z ważnością na maksymalnie 6 miesięcy oraz zezwolenie na pobyt długoterminowy. Zezwolenie to wystawiane jest maksymalnie na okres 2 lat. W przeszłości oznaczane było etykietą wklejaną do paszportu cudzoziemca. Obecnie wydawane są samodzielne karty plastikowe z danymi biometrycznymi. Pobyt długoterminowy należy już do kategorii narodowego statusu pobytowego. W wyniku tego warunki stanowi czeskie ustawodawstwo a nie prawo wspólnotowe. W przypadku tego pobytu cudzoziemiec może przebywać na terenie innego kraju członkowskiego strefy Schengen przez okres najwyżej 3 miesięcy w ciągu pół roku („zasada 90/180”). Pobyt długoterminowy zawsze uprawnia do wnioskowania o jego przedłużenie, dzięki czemu cudzoziemiec zachowuje możliwość uzyskania pobytu stałego. Pobyt długoterminowy, w odróżnieniu od wiz długoterminowych, daje cudzoziemcowi prawo do zmiany celu pobytu. Z drugiej strony należy nadmienić, że nie każdy wniosek cudzoziemca o przedłużenie pobytu jest uwzględniany. Czynność ta jest również skomplikowana z punktu widzenia administracyjnego, przez okres trwania procedury przedłużania tego zezwolenia cudzoziemiec uprawniony

jest do przebywania na terenie RCz, przy czym jednak często nie posiada w paszporcie żadnego dokumentu potwierdzającego legalność jego pobytu. Jego sytuacja jest więc skomplikowana również w stosunku do potencjalnych pracodawców.

Migranci, którym udzielono pobytu długoterminowego, zmagają się również z szeregiem niedogodności w odróżnieniu od cudzoziemców z pobytem stałym. Nie mogą oni otrzymywać zasiłku dla bezrobotnych, a uczestnikami powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego stają się tylko z chwilą ich zatrudnienia na terenie RCz.

Pobyt stały

Wniosek o pobyt stały składa się zwykle na terenie RCz. Udzielany jest on po 5 latach nieprzerwanego pobytu na tym terenie. Czas pobytu cudzoziemców z państw trzecich na podstawie zezwolenia w celu kształcenia, wlicza się tylko z połowy, tzn. że czas oczekiwania jest dłuższy – 10 lat. Warunkiem uzyskania tego pobytu jest wykazanie znajomości języka czeskiego na poziomie A1. Udzielany jest on w formie elektronicznego zezwolenia na pobyt (zwanego dalej „ePKP”) na czas nieokreślony i wydawany jest cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pobyt długoterminowy lub stały. Jest to dokument, który uprawnia do pobytu obywateli państw trzecich. Dokument ten potwierdza tożsamość posiadacza, status prawny i wraz z ważnym dokumentem podróży umożliwia jego posiadaczowi, na warunkach określonych przepisami dotyczącymi strefy Schengen, przebywanie na terenie pozostałych krajów strefy Schengen. Rozporządzenie Rady (WE) nr 380/2008 określa jednolity wzór zezwolenia na pobyt dla obywateli państw trzecich. Państwa członkowskie UE zobowiązane są do jego wydawania wraz z elementami bezpieczeństwa, w tym z identyfikatorami biometrycznymi. Pierwszy dokument o zezwoleniu na pobyt z identyfikatorami biometrycznymi został w RCz wydany w dniu 4.7.2011 r.

Cudzoziemcy z pobytem stałym traktowani są na równi w zasadzie w całym obszarze działalności zarobkowej oraz uregulowań społecznych, jak również w wielu innych kwestiach, w których nie jest to zbyt znane. Chodzi tutaj np. o państwowe wsparcie w dziedzinie oszczędności na potrzeby mieszkaniowe, korzyści podatkowe. Z drugiej strony nadal istnieje szereg przypadków, w których również cudzoziemcy z pobytem stałym mają gorszą sytuację. Może chodzić o spełnienie różnych obowiązków zgłoszeniowych, zależnie od kraju pochodzenia i jego urzędach. Z punktu widzenia życia publicznego za duże ograniczenie uważane jest wyłączenie z czynnego i biernego prawa wyborczego. Wyjątek stanowią wybory do samorządów gminnych, w których czynne i bierne prawo wyborcze przysługuje właśnie tym obywatelom UE, którzy mają w gminach tych prawo pobytu stałego.

2.6.3 Zatrudnianie, w tym zatrudnianie nielegalne

Czesi mają w stosunku do cudzoziemców dystans z tego powodu, że boją się, aby nie zabierali im miejsc pracy. Należy również zwrócić uwagę, że istnieją pewne miejsca pracy, którymi Czesi nie są zainteresowani. Albo nie odpowiadają im warunki pracy, albo wynagrodzenie.

Praca nielegalna

Pracę nielegalną określa § 5 ustawy o zatrudnianiu jako wykonywanie pracy przez osobę fizyczną poza stosunkiem pracy. A ponadto, kiedy osoba fizyczna – cudzoziemiec wykonuje pracę z naruszeniem wydanego zezwolenia na pracę, czy też bez takiego zezwolenia, o ile jest ono na mocy ustawy wymagane. Również jeżeli jest to sprzeczne z kartą pracownika wydaną na podstawie ustawy o pobycie cudzoziemców na terenie RCz lub niebieską kartą. Za pracę nielegalną uważana jest również sytuacja, kiedy osoba fizyczna – cudzoziemiec wykonuje pracę dla osoby prawnej lub osoby fizycznej bez ważnego zezwolenia na pobyt na terenie RCz, o ile jest to na podstawie przepisu szczególnego wymagane.

Wypieranie cudzoziemców z legalnego zatrudniania lub prowadzenia działalności gospodarczej ma według MSW RCz negatywne następstwa. Młodzi, pracowici i zintegrowani cudzoziemcy opuszczają RCz na

zawsze lub przemieszczają się do pozycji nielegalnej. Budżet państwa nie ma z ich nielegalnej pracy żadnych dochodów i istnieje niebezpieczeństwo, że zajmą się oni działalnością przestępczą. Również może dochodzić do wykorzystywania różnic w opodatkowaniu pracy w stosunku do działalności gospodarczej. Pracownicy odprowadzają na rzecz państwa większe kwoty aniżeli przedsiębiorcy, ponieważ płacą składki z wynagrodzenia „superbrutto”, a ich podstawa opodatkowania podwyższona jest o kwotę składek na ubezpieczenie zdrowotne i socjalne. Pracownik odprowadza na rzecz państwa za pośrednictwem podatków ponad 20 %, natomiast osoby prowadzące działalność gospodarczą tylko 15 %. Taki sposób zatrudniania jest dla pracodawcy a czasami również dla pracownika korzystny. Jednak należy zwrócić uwagę na to, że tacy „pracownicy” tracą szereg korzyści i nie są oni chronieni kodeksem pracy.

Praca nielegalna jest dla pracownika niekorzystna z tego względu, że na jej podstawie nie mają zabezpieczenia na wypadek wypadku, choroby, niepełnosprawności, utraty pracy czy starości. W przypadku niezdolności do pracy nie przysługuje im prawo do żadnego zabezpieczenia finansowego ze strony państwa. Praca nielegalna nie istniałaby, gdyby ze strony pracodawców nie istniał odpowiedni popyt. Wynika on przede wszystkim z tego, że pracodawcy mają w stosunku do nielegalnych pracowników pozycję nadrzędną. Za minimalne koszty administracyjne uzyskują siłę roboczą, która jest chętna do pracy również na warunkach niekorzystnych. W praktyce chodzi np. o to, że pracownik pracuje w nadgodzinach, za które nie otrzymuje wynagrodzenia.

Również Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych RCz zwalcza nielegalne zatrudnianie. Działania kontrolne przeprowadzane są na podstawie zawiadomień UP lub innych podmiotów. W przeszłości zawiadomienia składane były również przez obywateli. Tendencja ta jednak w ostatnich latach uległa zmniejszeniu. W 2013 roku Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych RCz opublikowało wyniki kontroli systemu zatrudniania nielegalnego (tzw. szwarcystemu, czyli nie na umowę o pracę a osoby samozatrudnione). Fenomen tego systemu istnieje w Czechach już od lat 90 ubiegłego wieku. Swoją nazwę otrzymał według nazwiska kontrowersyjnego przedsiębiorcy Miroslava Švarca, który wymyślił dla pracodawców sposób, jak zaoszczędzić na obowiązkowych składkach za pracownika, i to jak na ubezpieczeniu zdrowotnym, tak i społecznym. Pracownicy systemu pracy nielegalnej – „szwarcystemu” wykonują pracę dla pracodawcy, ale z punktu widzenia umownego mają oni status podmiotu gospodarczego. Ponieważ „szwarcystemu” jest uważany za pracę nielegalną, istnieją sankcje, które dokładnie określa ustawa o zatrudnianiu. Na pracodawcę może za takie wykroczenie zostać nałożona kara pieniężna w wysokości do 10 milionów koron, a osobie, która pracę nielegalną wykonuje, grozi kara do stu tysięcy. Od 1.1.2012 r. ustawodawca sankcje te obostrzył. Wprowadzona została minimalna wysokość kary pieniężnej, którą urzędy mogą nałożyć na pracodawcę w przypadku stwierdzenia „szwarcystemu”, w wysokości 250 000 CZK. Kolejna zmiana ustawy miała miejsce w 2015 roku. Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu wprowadziła zmiany np. w obszarze kar pieniężnych za nielegalne zatrudnianie. Sankcje te nie są już od stycznia 2015 roku dla firm likwidacyjne. Za umożliwienie wykonywania pracy nielegalnej minimalna możliwa kara uległa obniżeniu z kwoty 250 000 CZK na kwotę 50 000 CZK. Z drugiej strony dochodzi do zaostrzenia sankcji i zdefiniowane zostały delikty, które pracodawca może popełnić. W chwili, kiedy w miejscu wykonywania pracy nie posiada kopii dokumentów wykazujących istnienie stosunku pracy, może zostać nałożona na niego kara pieniężna do wysokości 500 000 CZK.

Kontrole „szwarcystemu” w 2013 roku ujawniły łącznie 55 przypadków, kiedy Czesi pracowali na podstawie tego systemu, natomiast odnotowano większą liczbę cudzoziemców. Państwowy Urząd Inspekcji Pracy przeprowadził kontrolę pracodawców i z 62 086 kontroli ujawnił 131 migrantów pracujących w sposób nielegalny, a tylko 8 z tych cudzoziemców pochodziło z krajów UE. Można stwierdzić, że „szwarcystemu” stanowi tylko niewielką część nielegalnego zatrudniania. Pod taką działalnością nielegalną kryją się 3 możliwe formy wykonywania pracy poza stosunkiem pracy, praca cudzoziemca bez zezwolenia na pracę lub w sprzeczności z nim lub w sprzeczności z kartą pracownika czy niebieską kartą, praca cudzoziemca bez ważnego zezwolenia na pobyt na terenie RCz.

Kontrole z 2013 roku wykazały 2 399 nielegalnie zatrudnionych osób, w tym „szwarcystemu” stanowił 186 przypadków. Aktualne statystyki potwierdzają, że cudzoziemcy za pośrednictwem tego systemu obchodzą

obowiązek posiadania zezwolenia na pracę na terenie RCz. Za umożliwienie wykonywania pracy nielegalnej za 2013 rok nałożono około 212 kar pieniężnych w łącznej wysokości 54 262 600 CZK, jednak nie wszystkie kary uprawomocniły się, ponieważ większość pracodawców korzysta ze wszelkich ustawowych środków odwoławczych.

2.6.4 Procedura zatrudniania cudzoziemców w Republice Czeskiej

Cudzoziemcy, którzy przyjeżdżają do RCz w celu wykonywania pracy, funkcjonują na rynku pracy bądź jako pracodawcy, przez co pomagają w tworzeniu nowych miejsc pracy, lub jako pracownicy. W przypadku, jeżeli na terenie RCz założą firmę i stworzą w ten sposób miejsca pracy, mogą uzyskać pewne korzyści dla przedsiębiorców, np. ulgi podatkowe. W chwili, kiedy na rynek pracy wstępują jako pracownicy, przyjmowani są bądź jako poszukiwani specjaliści albo na czeskim rynku pracy zajmują takie stanowiska, którymi Czesi nie są zainteresowani albo nie są dla nich atrakcyjne.

Warunki wstępu cudzoziemca na teren RCz reguluje ustawa o pobycie. Zatrudnianie cudzoziemców uregulowane jest w RCz przede wszystkim ustawą o zatrudnianiu. Stosunki pracy pomiędzy cudzoziemcem a pracodawcą podlegają przede wszystkim przepisom kodeksu pracy i przepisom z nim związanym, tak jak w przypadku pracowników – obywateli RCz. Kodeks pracy jednak w tych sytuacjach umożliwia, aby stosunki pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą uregulowane zostały w inny sposób na podstawie przepisów o międzynarodowym prawie prywatnym. Kwestie zatrudniania pracowników z zagranicy reguluje cała czwarta część ustawy o zatrudnianiu. Reguluje ona obowiązek zgłoszeniowy pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników z zagranicy, zezwolenie na pracę cudzoziemcy, ewidencję obywateli UE. Głównym kryterium jest to, czy migrant musi celem wykonywania pracy posiadać zezwolenie na pracę, czy takiego obowiązku nie ma. Celem uzyskania takiego zezwolenia niezbędne jest podjęcie odpowiednich czynności jak po stronie pracodawcy, tak po stronie cudzoziemca.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca może przyjmować cudzoziemców tylko na wolne miejsca pracy, których obsadzenie w inny sposób nie jest ze względu na wymagane kwalifikacje możliwe. Wolnym miejscem pracy jest takie miejsce, które pracodawca stworzył jako nowe, lub miejsce, które zostało zwolnione. Pracodawca zobowiązany jest do ogłoszenia również charakterystyki miejsca pracy. Czyli informacji dotyczących: rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wymagań określonych dla wykonywania pracy na danym stanowisku, podstawowych informacji o warunkach pracy i wynagrodzeniu, a ponadto informacji, czy chodzi o pracę na czas nieokreślony czy określony oraz jej planowany czas trwania. Zamiar zatrudnianie cudzoziemca pracodawca zobowiązany jest z wyprzedzeniem zgłosić i omówić z krajским oddziałem UP. W praktyce działa to w ten sposób, że w chwili, kiedy dojdzie do zwolnienia lub powstania nowego miejsca pracy, pracodawcy zawsze zwrócą się do Urzędu Pracy. UP zawsze dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy. Zgłoszone miejsce pracy z pierwszeństwem zostanie zaoferowane obywatelom RCz oraz UE, co najmniej przez okres 30 dni. Tylko w przypadku, iż nie zostanie znaleziony odpowiedni kandydat, o dane stanowisko może ubiegać się obywatel państwa trzeciego, który potrzebuje zezwolenia na pracę. Warunki udzielania zezwolenia na pracę cudzoziemcom regulują dwa główne interesy. Są nimi ochrona rynku pracy dla czeskich obywateli oraz wzmocnienie konkurencyjności RCz. Pracodawca ma możliwość przedstawienia dowolnych wymagań, jakich na dane stanowisko wymaga. W ten sposób mogą powstać pewne wątpliwości.

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych może w przypadku wysokiego bezrobocia wielokrotnie wydawać instrukcje dotyczące zasad dla udzielania zezwoleń na pracę. Ostatnia instrukcja została wydana w styczniu 2012 roku i zakazuje ona wydawania zezwoleń na zatrudnianie dla miejsc pracy z niskimi kwalifikacjami od dnia 1.7.2012 r. Równocześnie obowiązuje również odwrotna reguła, że w przypadku stanowisk o wysokich kwalifikacjach postępowanie w sprawie wydania zezwolenia przeprowadzane jest na prostszych warunkach. Na dzień 1 lutego 2012 r. uruchomiono projekt pod nazwą „Procedura przyspieszona”. Celem tego projektu

jest szybsze przeniesienie pracowników o wysokich kwalifikacjach i pracowników kierowniczych z krajów trzecich, którzy w ramach spółki zostali tymczasowo oddelegowani na stanowisko znajdujące się w RCz.

Legalność zatrudnienia cudzoziemca

Z ustawy o zatrudnianiu wynika, że pracodawca może zatrudnić cudzoziemca tylko w przypadku, kiedy migrant posiada ważne zezwolenie na pracę wydane przez właściwy krajski oddział UP oraz ważne zezwolenie na pobyt, kartę pracownika, niebieską kartę, na piśmie zawartą umowę o pracę na czas, na jaki praca ma być wykonywana, na piśmie zawarte porozumienie o czynnościach pracowniczych czy pisemnie zawarte porozumienie o wykonaniu pracy przy założeniu, że pracodawca zgłosił cudzoziemca do płacenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Jeżeli pracodawca podejmie decyzję o zatrudnieniu cudzoziemca, zobowiązany jest do zaoferowania mu warunków wynagrodzenia i warunków pracy jak w przypadku obywatela RCz w danej kategorii pracy zgodnie z przepisami prawa, ewentualnie zgodnie z układem zbiorowym pracy i umowami o pracę.

Posiadaczom kart pracownika należy zapewnić tygodniowy czas pracy co najmniej 15 godzin. Również wynagrodzenie bez względu na zakres pracy nie może być niższe aniżeli podstawowa stawka minimalnego miesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca ma w przypadku zatrudniania cudzoziemców obowiązki zgłoszeniowe. Podjęcie pracy przez cudzoziemca zobowiązany jest on pisemnie zgłosić krajskiemu oddziałowi UP najpóźniej w dniu podjęcia przez taką osobę pracy. Nie jest to jednak jedyny obowiązek zgłoszeniowy. Zgłoszeniu w UP podlega np. fakt, iż cudzoziemiec, któremu wydano zezwolenie na pracę, karta pracownika lub niebieska karta nie podjął pracy lub zakończył wykonywanie pracy jeszcze przez upływem okresu, na który zezwolenie zostało wydane.

Obowiązek zgłoszeniowy oczywiście podlega danym terminom. Jeżeli cudzoziemiec nie podejmie pracy a posiada kartę pracownika lub niebieską kartę, termin zgłoszenia wynosi 45 dni od dnia, w którym spełnione zostały warunki dla wydania tych kart. W przypadku cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę termin jest jeszcze krótszy, wynosi on 10 dni od chwili, kiedy pracodawca zobowiązany jest do zgłoszenia tego faktu.

A ponadto pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentów. Chodzi o ich kopie potwierdzające istnienie stosunku pracy oraz dokumenty potwierdzające legalność pobytu cudzoziemca na terenie RCz. Dokumenty te pracodawca zobowiązany jest przechowywać przez okres trwania zatrudnienia i 3 lata po jego zakończeniu.

Obowiązki cudzoziemca – pracownika

Nie tylko pracodawca ma pewne obowiązki w stosunku do zatrudnionego cudzoziemca, ale również sam cudzoziemiec ma za zadanie spełnienie kilku wymogów. W przypadku, jeżeli musi posiadać zezwolenie na pracę, składa on pisemny wniosek w UP, zwykle bezpośrednio przed przybyciem do RCz, samodzielnie bądź za pośrednictwem swojego przyszłego pracodawcy. O przedłużenie zezwolenia pracownik powinien wnioskować sam na terenie RCz. Również cudzoziemcy, którzy szukają pracy za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, potrzebują zezwolenia na pracę.

Ustawa o zatrudnianiu w § 89 reguluje kwestie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca. Migrant może zostać zatrudniony, o ile posiada ważną kartę pracownika lub niebieską kartę, chyba że niniejsza ustawa stanowi inaczej. Cudzoziemiec może zostać przyjęty do pracy również w przypadku, jeżeli posiada ważne zezwolenie na pracę wydane przez krajski oddział UP oraz ważne zezwolenie na pobyt na terenie RCz zgodnie z ustawą o pobycie. Ważność zezwolenia na pracę może zostać cudzoziemcowi przez UP przedłużona, nawet wielokrotnie. Jednak zawsze najdłużej na okres 2 lat. Najwcześniej można o przedłużenie ważności wystąpić 3 miesiące a najpóźniej 30 dni przed upływem okresu ważności wydanego zezwolenia na pracę. Wszelkie wymogi, które wniosek powinien zawierać, stanowi wskazana ustawa.

Ustawa o zatrudnianiu określa również przypadki, kiedy do zatrudnienia cudzoziemca nie jest wymagane ani zezwolenie na pracę, karta pracownicza czy niebieska karta. Przypadki te określone są w § 98. Chodzi np.

o sytuacji, kiedy cudzoziemiec posiada zezwolenie na pobyt stały, jest to migrant, udzielony został azyl oraz jest to cudzoziemiec, który na terenie RCz systematycznie przygotowuje się do przyszłego zawodu.

2.6.5 Problemy związane z utratą zatrudnienia

Uzyskanie zezwolenia na pracę jest zarówno dla firm jak i migrantów stosunkowo skomplikowane. W niektórych zawodach praktycznie niemożliwe. W RCz zarejestrowanych jest około pół miliona osób bezrobotnych, którzy spełniają kwalifikacje, a w interesie państwa jest, aby wolne miejsca pracy zostały obsadzone przede wszystkim przez tych bezrobotnych. Zezwolenie na pracę można uzyskać na miejsca pracy, na które brak jest wystarczającej liczby Czechów posiadających na takie miejsce kwalifikacje, np. prace elektroinstalacyjne, lub w przypadku miejsc pracy, którymi Czesi długookresowo nie są zainteresowani. Chodzi np. o ciężką pracę fizyczną lub monotonną. Problem dla migrantów bez pobytu stałego pojawia się w chwili, kiedy przebywają na terenie RCz w celu zatrudnienia, a są zatrudnieni w inny sposób, aniżeli na podstawie głównego stosunku pracy. Cudzoziemcy, którzy w RCz przepracowali co najmniej okres 1 roku, korzystają z ochronnego okresu 60 dni celem szukania nowej pracy.

Niebieska karta

Niebieska karta jest zezwoleniem na pobyt długoterminowy na terenie RCz w celu wykonywania pracy, dla której wymagane są wysokie kwalifikacje. Niebieska karta wydawana jest pracownikom z wykształceniem wyższym lub policealnym zawodowym. Pracodawca musi wyrazić zgodę na wpis wolnego miejsca pracy do centralnej ewidencji wolnych miejsc pracy, które mogą zostać obsadzone przez posiadaczy niebieskiej karty. Warunkiem jest umowa o pracę z wynagrodzeniem brutto odpowiadającym 1,5-krotności średniego rocznego wynagrodzenia brutto w Republice Czeskiej.

Okres ważności niebieskiej karty odpowiada okresowi wykonywania pracy określonej w umowie o pracę plus 3 miesiące, najdłużej jednak wynosi 2 lata. Niebieska karta przeznaczona jest dla cudzoziemców z krajów, które nie są członkami UE i których nie dotyczy któryś z wyjątków określonych w §98 ustawy o zatrudnianiu. Paragraf ten stanowi, iż obywatele państw UE, Norwegii, Islandii, Liechtensteinu, Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin nie potrzebują do wykonywania pracy w RCz ani zezwolenia na pracę, ani niebieskiej karty ani zielonej karty.

Karta pracownicza

Ustawa nr 101 z 2014 roku wprowadziła z mocą od 24.6.2014 r. karty pracownicze, które ponownie mają charakter podwójny. Kartą pracowniczą jest zezwolenie na pobyt długoterminowy.

Wniosek o wydanie karty pracowniczej składa cudzoziemiec, który w RCz będzie pracował przez okres dłuższy aniżeli 3 miesiące.

Dla jej wydania wymagana jest umowa o pracę, umowa zlecenia lub umowa przedwstępna. Tygodniowy czas pracy powinien wynosić co najmniej 15 godzin a wynagrodzenie nie może być niższe aniżeli wynagrodzenie minimalne. Okres ważności karty odpowiada okresowi wykonywania pracy określonego w umowie o pracę, najdłużej wynosi jednak 2 lata.

Karta pracownicza przeznaczona jest dla cudzoziemców z państw, które nie są członkami UE i których nie dotyczy któryś z wyjątków określonych w § 98 ustawy o zatrudnianiu. Miejsca przewidziane dla wnioskodawców wnioskujących o wydanie karty pracowniczej można znaleźć w centralnej ewidencji wolnych miejsc pracy, które mogą zostać obsadzone przez posiadaczy karty pracowniczej. Nadal obowiązuje tutaj reguła, że miejsce pracy może zostać zaoferowane cudzoziemcowi w chwili, kiedy UP do 30 dni od zgłoszenia wolnego miejsca nie znajdzie odpowiedniego kandydata z RCz czy państw UE. Formularz wniosku o wydanie karty pracowniczej jest dostępny na stronie internetowej UP. Cudzoziemiec zobowiązany jest do przedłożenia waż-

nego dokumentu podróży, 2 aktualnych zdjęć, dokumentów potwierdzających jego kwalifikacje, dokumentu potwierdzającego zapewnienie zakwaterowania, umowy o pracę. W przypadku zawodu regulowanego – dokument potwierdzający spełnienie warunków do jego wykonywania. Niezbędne może być również potwierdzenie od lekarza lub zaświadczenie o niekaralności.

2.6.6 Opodatkowanie cudzoziemców

W tym obszarze należy najpierw rozróżnić, czy mamy do czynienia z rezydentem czy nierezydentem podatkowym. Ustawa nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych zawiera definicje tych pojęć. Za podatników uważani są rezydenci podatkowi RCz, o ile mają na terenie RCz miejsce zamieszkania lub zwykle tutaj przebywają. Podatnikami zwykle przebywającymi na terenie RCz są ci, którzy przebywają tutaj co najmniej 183 dni w danym roku kalendarzowym. Rezydenci podatkowi mają nieograniczony obowiązek podatkowy, który obejmuje przychody ze źródeł na terenie RCz, jak i przychody, które dana osoba uzyskała za granicą. Natomiast nierezydentem podatkowym jest osoba fizyczna, która nie jest rezydentem podatkowym i ma ograniczony obowiązek podatkowy. Przedmiotem opodatkowania takiej osoby są więc tylko przychody uzyskane na terenie RCz.

Jeżeli cudzoziemiec jest na podstawie ustawy uważany za rezydenta podatkowego, obowiązują go takie same warunki, jak w przypadku obywateli RCz. Nierezydent podatkowy podlega opodatkowaniu w tej samej wysokości procentowej, jak czescy obywatele. Również cudzoziemiec może skorzystać z ulgi podatkowej na dziecko, jednak musi on złożyć deklarację podatkową a odliczenie zostanie uznane za cały rok wstecz. Albo musi wystąpić do urzędu skarbowego z wnioskiem o wydanie „certyfikatu rezydencji podatkowej“, który potwierdza, iż jest on rezydentem podatkowym. W takim przypadku migrant mógłby zastosować ulgę na dziecko w wymiarze miesięcznym również u pracodawcy. Analogicznie sytuacja wygląda również w przypadku pozostałych możliwych odliczeń od podatku, którymi są np. odsetki od kredytu hipotecznego, dodatkowe ubezpieczenie emerytalne lub dodatkowe ubezpieczenie na życie.

Ustalenie rezydencji podatkowej jest rzeczywiście zasadniczą kwestią z powodu stwierdzenia, gdzie powinny zostać opodatkowane ogólnościatowe przychody konkretnej osoby fizycznej. Niektóre przychody podlegają opodatkowaniu w kraju ich źródła. Rezydenci podatkowi powinni są następnie przychody te zadeklarować ponownie w państwie, w którym są oni rezydentami podatkowymi. W celu uniknięcia podwójnego opodatkowania, umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania (zwane dalej „UUPO“) określają metody, przy pomocy których takie opodatkowanie jest eliminowane.

2.7 Kodeks pracy

Podstawową ustawą, która zajmuje się problematyką prawa pracy, jest kodeks pracy. Ustawa ta jest bardzo żywym dokumentem. Obecnie procedowana jest jej nowelizacja, która powinna wejść w życie w trakcie 2017 oraz 2018 roku. Nowości te nie będą więc przedmiotem niniejszego opracowania.

Przepisy kodeksu pracy należy stosować w poszczególnych podmiotach prawa, które zatrudniają pracowników.

Z powodu obszerności kodeksu pracy przedmiotem niniejszego opracowania będzie jedynie kilka przepisów kodeksu pracy.

2.7.1 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.

2.7.2 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.

2.7.3 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.

2.7.4 Okres próbny

W przypadku zawarcia umowy na okres próbny, okres ten nie może być dłuższy aniżeli 3 kolejne miesiące od dnia zawązania stosunku pracy, 6 kolejnych miesięcy od dnia zawązania 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.

2.7.5 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 zawiązania 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.

2.7.6 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 kierowniczy innego pracodawcy nie mogą jednak w stosunku do pracownika podejmować czynności prawnych w imieniu delegującego pracodawcy.

2.7.7 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 zawiązany.

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 wykonalną 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.

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.

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

nia 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.

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 rażący 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.

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.

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 tymczasowej 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.

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 jednokrotności 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.

3 Prawo pracy

Podstawową przesłanką dla wybudowania mocnej pozycji i utrzymania się na rynku wśród dużej konkurencji jest dysponowanie wysokiej jakości, specjalnie przygotowanym i prężnym zespołem pracowników. Zespół ten powinien bezwarunkowo sprostać narastającym wymaganiom nakładanym na siłę roboczą z punktu widzenia rozwoju naukowotechnologicznego, który nieustannie przynosi nowe technologie, jednak musi on posiadać odpowiednią motywację. Samo szukanie nowych rozwiązań, które prowadzą do poprawy całkowitych rezultatów wynikających z poszczególnych zadań, w grupach-zespołach roboczych lub indywidualnie, jest dla danej organizacji, zakładu czy firmy z pewnością miłym bonusem, który tworzy największe bogactwo jej potencjału.

Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu (zob. 435/2004 §10 do 12) osoba prawna lub osoba fizyczna zobowiązana jest przy wykonywaniu bieżących zadań wynikających z przedmiotu jej działalności posługiwać się swoimi pracownikami, których w tym celu zatrudnia w ramach stosunków pracy zgodnie z kodeksem pracy.

W ramach stosunków pracy zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja pracowników z powodu rasy, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, języka, wiary i religii, poglądów politycznych lub innych, narodowości, pochodzenia etnicznego lub społecznego, majątku, rodu, stanu zdrowia, wieku, stanu cywilnego i rodzinnego lub obowiązków rodzinnych. Zakazane jest również takie działanie, które jest dyskryminujące nie bezpośrednio, ale dopiero w swoich skutkach, a także działanie polegające w podżeganiu do dyskryminacji. **Zakazane jest przedkładanie ofert zatrudnienia, które naruszają powyższy środek antydyskryminacyjny** (np. warunek, iż zatrudnieni mogą zostać tylko pracownicy poniżej 30. roku życia).

Definicje działań uważanych za dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, nękanie jak i molestowanie seksualne, stanowi kodeks pracy.

Wydajność człowieka zależna jest nie tylko od jego zdolności fizycznych i psychicznych, ale także od woli możliwie jak najlepszego wykorzystania tych zdolności. Zakład pracy powinien więc dbać o to, aby ten gospodarczy czynnik produkcyjny (praca człowieka) został wykorzystany w takiej mierze, aby nie dochodziło do niedoceniań zdolności specjalistycznych, które w wyniku powodowałyby niezadowolenie pracowników. Do czynników decydujących należy więc nie tylko wysokość wynagrodzenia za wykonaną pracę, ale pracownik powinien być przekonany o tym, że jest on wynagradzany według swojej pracy. Jego inicjatywa może być stymulowana również innymi dobrowolnymi składnikami w formie różnych benefitów w ramach polityki socialnej zakładu.

3.1 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 zawiązywany 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).

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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.

3.5 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 umożliwił on dostateczne różnicowanie wynagrodzeń pracowników według ich efektywności i wyników. Skala taryfowa stanowi z reguły jeden z kilku ustalanych punktów negocjacji zbiorowych. Od kil-

ku 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. Świątem 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 święto 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.

3.6 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 premiową.

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 wydajności. 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 pożądanego 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.

3.7 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.

4 Formy prawne czeskich korporacji prawa handlowego według ustawy o korporacjach prawa handlowego oraz formy prawne spółek i spółdzielni według prawa Unii Europejskiej

Formy prawne podmiotów gospodarczych definiowane są jako przedsiębiorstwo jednostki, korporacje prawa handlowego i spółdzielnie (spółdzielnia oraz spółdzielnia europejska). Korporacjami prawa handlowego są spółki osobowe (spółka jawna oraz spółka komandytowa), a ponadto spółka europejska oraz europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych.

Przedsiębiorca, który wybrał przedmiot swojej działalności gospodarczej, powinien wybrać odpowiednią formę prawną. Podmiot może być osobą fizyczną lub osobą prawną. Osoba prawna może mieć różne formy prawne i może zostać założona jako podmiot gospodarczy lub jako organizacja non-profit.

Osoba zagraniczna rozważająca założenie czeskiej korporacji prawa handlowego, nabycie udziałów w czeskiej korporacji prawa handlowego, ewentualnie przeniesienie siedziby związane ze zmianą formy prawnej na czeską korporację prawa handlowego, powinna znać co najmniej podstawowe informacje dotyczące tego, jakie formy prawne czeskich korporacji prawa handlowego istnieją i jakie formy prawne spółek i spółdzielni można założyć zgodnie z prawem Unii Europejskiej.

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.

4.1 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.

4.2 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.

4.2.1 Spółka jawna

Spółka jawna (ferajna 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“). Przykładowo „Novák a spol.“ (Kowalski 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.

4.2.2 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.

4.2.3 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wspólnicy odpowiadają za jej zobowiązania wspólnie i nierozłącznie 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.

4.2.4 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.

4.2.5 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 (drużstvo) 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 „drużstvo“. „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.

4.2.6 Spółki europejskie

Na terytorium Republiki Czeskiej można założyć również spółki europejskie. Należy do nich europejska spółka akcyjna, europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych oraz spółdzielnia europejska.

Powstanie europejskiej spółki akcyjnej umożliwia Rozporządzenie Rady WE nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej. Postanowienia tego rozporządzenia umożliwiają założenie i zarządzanie spółkami o zakresie europejskim bez przeszkód wynikających z różnicy i z ograniczonego zakresu terytorialnego stosowania krajowego prawa spółek prawa handlowego.

Europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych uregulowane jest w Rozporządzeniu Rady (EWG) nr 2137/85 z dnia 25 lipca 1985 roku w sprawie europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych (EZIG). W Republice Czeskiej do ww. rozporządzenia nawiązuje ustawa nr 360 z 2004 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych (EZIG).

Regulacje prawne dotyczące spółdzielni europejskiej zawiera Rozporządzenie Rady (WE) nr 1435/2003 z dnia 22 lipca 2003 w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE) wraz z dyrektywą Rady 2003/72/WE uzupełniającą statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników. W Republice Czeskiej do regulacji unijnych nawiązuje ustawa nr 307/2006 Dz.U., o spółdzielniach europejskich.

5 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 ujednocila 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 wnioszek 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).

5.1 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.

6 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 zakresy przedmiotu działalności gospodarczej mogą zawierać również dane dotyczące innych działalności związanych z nimi, których wykonywanie w ramach właściwego uprawnienia również jest możliwe.

6.1 Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej

Ramy prawne prowadzenia 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 informacje, czy planowana przez nią działalność nie stanowi przedmiotu działalności gospodarczej i nie będzie ona musiała dodatkowo uzyskać właściwych uprawnień.

6.2 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 działalności 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 odpowied-

nim dokumentem. W zakres działalności rzemieślniczej wchodzi na przykład piekarstwo, browarnictwo i ślownictwo, 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.

6.3 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 przeznaczanego 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 (np. ustawa nr 379 z 2005 roku o działaniach na rzecz ochrony przed szkodami powodowanymi wyrobami tytoniowymi, alkoholem i innymi substancjami uzależniającymi oraz o zmianie niektórych ustaw).

6.4 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”) wymagane 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.

6.5 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 nieskazitelność.

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 popełnione 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).

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

6.7 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.

6.8 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.

6.9 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.

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

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 przesyłanie 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.

7.1 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 komunikację 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.

8 System podatkowy Republiki Czeskiej

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.

Ustawy podatkowe Republiki Czeskiej dotyczą także osób zagranicznych. Dla osób zagranicznych obowiązki podatkowe są takie same jak dla osób czeskich. Z tego powodu osoba zagraniczna powinna zadbać o swoje obowiązki podatkowe w Republice Czeskiej, aby uniknąć późniejszych sankcji.

Podatki Republiki Czeskiej można podzielić na podatki pośrednie i bezpośrednie. Podatki bezpośrednie charakteryzują się tym, że podatnikiem i płatnikiem jest jedna i ta sama osoba. Inaczej jest w przypadku podatków pośrednich - płatnik jest kimś innym niż podatnik.

Do podatków bezpośrednich zalicza się podatek dochodowy od osób fizycznych i prawnych oraz podatki majątkowe (podatek od nieruchomości, podatek od nabycia nieruchomości oraz podatek drogowy).

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

8.1 Podatki bezpośrednie

Podatek bezpośredni jest obowiązkową płatnością określoną na mocy ustawy i odprowadzaną do budżetu publicznego. Podatki bezpośrednie stanowią opodatkowanie przychodu lub majątku podatnika. Podatnikiem jest osoba, która ma nie tylko ustawowy obowiązek zapłacenia podatku, ale także bezpośrednio go odprowadza na rzecz urzędu skarbowego. Jest więc równocześnie płatnikiem.

Podatki bezpośrednie dzielimy na podatki dochodowe i podatki majątkowe. Do podatków dochodowych zalicza się podatek dochodowy od osób fizycznych oraz podatek dochodowy od osób prawnych. Podatkami majątkowymi są podatek od nieruchomości, podatek od nabycia nieruchomości oraz podatek drogowy.

8.1.1 Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych uregulowany jest ustawą nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych (zwanej dalej „UPD“).

Przedmiotem podatku dochodowego osób fizycznych są określone w § 3 ust. 1 UPD:

- a) przychody z działalności zależnej (najemnej) (§ 6),
- b) przychody z działalności wykonywanej osobiście (§ 7),
- c) przychody kapitałowe (§ 8),
- d) przychody z wynajmu (§ 9),
- e) pozostałe przychody (§ 10).

UPD w § 3 ust. 4 określa także to, co nie stanowi przedmiotu opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Podatnikiem tego podatku są osoby fizyczne. Podatnicy mają obowiązek rejestracyjny, co oznacza, że muszą złożyć wniosek o zarejestrowanie się do podatku dochodowego od osób fizycznych we właściwym organie podatkowym w terminie określonym w ustawie (§ 39 UPD).

Podatnicy są rezydentami podatkowymi Republiki Czeskiej lub nierezydentami podatkowymi.

Rezydentem podatkowym jest podatnik, który ma na terenie RCz miejsce zamieszkania lub tu zazwyczaj przebywa. Obowiązek podatkowy dotyczy zarówno przychodów osiągniętych ze źródeł na terytorium Republiki Czeskiej, jak i przychodów osiągniętych ze źródeł za granicą.

Nierezydentami podatkowymi są natomiast osoby, które nie należą do grupy osób wymienionych w poprzednim akapicie lub stanowi tak o nich umowa międzynarodowa. Mają obowiązek podatkowy, który dotyczy wyłącznie przychodów osiągniętych ze źródeł na terytorium Republiki Czeskiej.

Podatnikami przebywającymi na terytorium Republiki Czeskiej są te osoby, które tu przebywają przez co najmniej 183 dni w danym roku podatkowym, w trybie ciągłym lub w kilku okresach. Do okresu 183 dni zalicza się każdy i rozpoczęty dzień pobytu. Za miejsce zamieszkania na terytorium Republiki Czeskiej do celów UPD rozumie się miejsce, w którym podatnik ma stałe mieszkanie w okolicznościach, na podstawie których można domniemywać jego zamiar stałego przebywania w tym mieszkaniu.

Podatnicy mają obowiązek ewidencjonowania swoich przychodów z działalności gospodarczej oraz innej samodzielnie wykonywanej działalności zarobkowej w prowadzonej ewidencji księgowej zgodnie z ustawą nr 563 z 1991 roku o rachunkowości lub w ewidencji podatkowej określonej na mocy ustawy nr 586 z 1992 roku o podatkach dochodowych, ewentualnie w ewidencji przychodów i wydatków w przypadku przychodów z wynajmu. Ogólnie przez przychód rozumie się przychody pieniężne, ale także przychody niepieniężne osiągnięte także w drodze barteru.

Od podatku dochodowego są zwolnione przychody określone w ustawie (§ 4 i 4a UPD).

Podstawę opodatkowania stanowi kwota, o jaką przychody osiągnięte przez podatnika w okresie podatkowym przewyższają możliwe do udokumentowania koszty ich uzyskania, o ile UPD w przypadku poszczególnych przychodów nie stanowi inaczej. W przypadku podatnika, osiągającego dwa lub kilka rodzajów przychodów równolegle w okresie podatkowym, podstawę stanowi suma cząstkowych podstaw opodatkowania ustalonych według poszczególnych rodzajów przychodów.

Jeżeli z ksiąg rachunkowych, ewidencji podatkowej lub ewidencji przychodów i wydatków wynika, że wydatki przekraczają przychody, o których mowa w § 7 UPD (przychody z samodzielnie wykonywanej działalności) oraz w § 9 UPD (przychody z wynajmu), mamy do czynienia ze stratą podatkową. Straty podatkowej lub jej części nie można wykorzystać w momencie opodatkowania przychodów w okresie podatkowym, w którym powstała. Stratę podatkową lub jej część można odliczyć według odpowiednich zasad w kolejnych pięciu okresach podatkowych.

Od podstawy opodatkowania można zgodnie z § 15 odliczyć tzw. niepodlegającą opodatkowaniu część podstawy opodatkowania. Niepodlegającą opodatkowaniu częścią podstawy opodatkowania (odliczeniem od dochodu) jest np. wartość darowizny przekazanej na rzecz gmin, krajów, jednostek organizacyjnych państwa,

osób prawnych z siedzibą na terytorium Republiki Czeskiej oraz osób prawnych, które są organizatorami zbiorów publicznych na podstawie odrębnych przepisów prawa. Ponadto mogą to być darowizny na finansowanie nauki i edukacji, badań i rozwoju, kultury, oświaty, policji, ochrony przeciwpożarowej, na wspieranie młodzieży, ochronę zwierząt i ich zdrowia oraz inne czynności, o których mowa w UPD. Darowizny można przekazać (a potem odliczyć od podstawy opodatkowania) także osobom fizycznym mającym miejsce zamieszkania na terytorium Republiki Czeskiej, które świadczą usługi zdrowotne lub prowadzą szkoły i placówki oświatowe oraz placówki opiekujące się bezdomnymi i opuszczonymi zwierzętami lub opiekujące się osobnikami zagrożonych gatunków zwierząt. Odliczenie wartości darowizny jest możliwe także w przypadku jej przekazania osobie pobierającej rentę inwalidzką lub niepełnoletniemu dziecku zależnemu od opieki innej osoby lub na środki zdrowotne (do pewnej wysokości).

Od podstawy opodatkowania można odliczyć kwotę równą odsetkom zapłaconym w okresie podatkowym z tytułu kredytu z tzw. oszczędzania budowlanego, odsetkom z tytułu kredytu hipotecznego udzielonego przez bank, pomniejszonym o dopłatę państwową przyznaną na podstawie odrębnych przepisów państwa. Odliczeniu podlegają także odsetki z tytułu kredytu udzielonego przez kasę oszczędnościowo-budowlaną, bank w związku z kredytem z oszczędzania budowlanego lub kredytem hipotecznym, wykorzystanym na finansowanie potrzeb mieszkaniowych. Nie może to jednak dotyczyć budowy mieszkań, utrzymania ani zmiany budowli domu lub jednostki mieszkalnej, która nie obejmuje pomieszczeń niemieszkalnych, innych niż garaż, piwnica lub komórka, wykonywaną w ramach działalności, z tytułu której osiągane są przychody z samodzielnie wykonywanej działalności lub na cele wynajmu.

Łączna suma odsetek, które podlegają odliczeniu od podstawy opodatkowania z tytułu wszystkich kredytów podatników w tym samym wspólnym gospodarstwie domowym, nie może przekroczyć 300 000 CZK w okresie podatkowym. Wpłaty na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne można odliczyć od podstawy opodatkowania w łącznej sumie maksymalnie 12 000 CZK. To samo dotyczy ubezpieczeń na życie. Odliczenie w przypadku wpłaconych składek członkowskich członka organizacji związkowej możliwe jest maksymalnie do wysokości 3 000 CZK. Darowizny na cele pożytku publicznego można odliczyć od podstawy opodatkowania (dochodu) maksymalnie w wysokości 10%.

Ponadto podstawę opodatkowania można pomniejszyć o tzw. podlegające odliczeniu pozycje. Należy do nich strata podatkowa, która powstała i została ustalona za poprzedni okres podatkowy lub jej część. Odliczenie możliwe jest maksymalnie przez 5 następujących po sobie kolejnych okresów podatkowych po roku, w którym strata podatkowa powstała. Kolejną podlegającą odliczeniu pozycją jest 100% wydatków na badania i rozwój oraz wydatki na egzaminy sprawdzające wyniki doskonalenia zawodowego do wysokości 10 000 CZK.

Podatek oblicza się od podstawy opodatkowania pomniejszonej o nieopodatkowaną część podstawy opodatkowania (§ 15 UPD) oraz odliczenia od dochodu (§34 UPD) zaokrąglonej do pełnych setek CZK w dół. Podatek wynosi 15%. W ten sposób obliczony podatek można pomniejszyć o odliczenia od podatku, przykładowo podstawowe odliczenie na podatnika, które wynosi na rok 24.840 CZK. Odliczyć można także ulgę na będące na utrzymaniu dziecko – od 2015 roku ulga wynosi na 1. dziecko 13.404,-- CZK, na 2. dziecko 15.804,-- CZK oraz na 3. i każde kolejne dziecko 17.004,-- CZK rocznie. Kolejne ulgi i odliczenia wymienione są w § 35ba ustawy o podatkach dochodowych, np. nowa ulga z tytułu wydatków związanych z umieszczeniem dziecka w przedszkolu.

Okresem podatkowym jest rok kalendarzowy. Podatnik powinien złożyć zeznanie podatkowe do 31.3. następnego roku po zakończeniu roku podatkowego. Jeżeli jednak korzysta z usług doradcy podatkowego, termin złożenia zeznania podatkowego i zapłaty podatku wydłuża się do 30.6. następnego roku po zakończeniu okresu podatkowego.

8.1.2 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 oddłużeniu 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) przestrzegając 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 zakończenia 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.

8.2 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 gaśnicowe 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 łącz-

nej liczby przejechanych w roku podatkowym kilometrów, pojazdy użytkowane przez siły zbrojne, specjalne pojazdy zamiatające oraz pojazdy ochrony przeciwpożarowej użytkowane przez straż pożarną przedsiębiorstwa.

Podstawa opodatkowania zależna jest od rodzaju pojazdu. Podstawę opodatkowania stanowi pojemność silnika w cm³ 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 cm³) do 4.200 CZK (powyżej 3.000 cm³) 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.

8.3 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. Zeznanie 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.

8.3.1 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 u stawy 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.

8.3.2 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 u st. 2 u tawy 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.

8.4 Podatek od nabycia nieruchomości

Podatek od nabycia nieruchomości reguluje akt prawny Senatu nr 340 z 2013 roku o podatku od nabycia nieruchomości, który został znowelizowany 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 inżynierskiej 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 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.

9 Podatki pośrednie

Podatki pośrednie są także obowiązkową daniną określoną na mocy przepisów prawa i odprowadzaną do budżetu publicznego. Istota podatków pośrednich polega jednak na tym, że obowiązek podatkowy dotyczy podatnika, natomiast podatek na rzecz skarbu państwa odprowadza płatnik. Podatnik jest więc kimś innym niż płatnik.

Podatki pośrednie są często określane mianem podatków od konsumpcji. Wynika to z tego, że podatek ujęty jest w cenie towarów lub usług kupowanych przez podatnika, który podatek ten płaci w ramach zapłaty za swoją konsumpcję sprzedającemu. Podatek na rzecz skarbu państwa odprowadza natomiast dany sprzedawca. Podatek pośredni stanowi więc opodatkowanie konsumpcji, w odróżnieniu od podatku bezpośredniego, którym opodatkowanie są przychody podatnika.

Podatkami pośrednimi jest podatek od wartości dodanej (czyli od towarów i usług), podatek akcyzowy oraz podatek ekologiczny. Podatek od towarów i usług jest podatkiem uniwersalnym, który dotyczy wszystkich towarów. Podatek akcyzowy i ekologiczny to podatki selektywne, ponieważ dotyczą tylko niektórych wybranych rodzajów towarów.

9.1 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 wewnątrzspółnotowe 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 kalen-

darzowych 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 i 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 prawnopracowniczy, 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.

Oczekuje się, że z mocy prawa będzie on od 1.4.2017 r. płatnikiem nierzetelnym, którego wykreślono z rejestru płatników podatku VAT, i który w rażący sposób naruszył swój obowiązek z punktu widzenia podatku VAT, następstwem czego było nadanie mu statusu płatnika nierzetelnego.

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 zidentyfikowa-

nych 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.

9.2 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.

9.3 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.

10 Elektroniczna ewidencja utargów (przychodów)

Ustawa nr 112 z 2016 roku o ewidencji utargów (przychodów) 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 formie i strukturze 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.

11 Koszt pracy dla przedsiębiorcy

Największą pozycję w kosztach przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników tworzą koszty wynagrodzeń, które związane są z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym oraz ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej pracodawcy.

11.1 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, samodzielne 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.

11.2 Ubezpieczenie zdrowotne

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 u st. 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 nieetatowi 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.

11.3 Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy

Przeznaczone jest ono dla wszystkich pracodawców zatrudniających co najmniej jednego pracownika. Nie dotyczy ono pracodawcy, którzy zgodnie z ustawą mają status organu państwowego.

Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy dotyczy wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, którymi dotknięci są pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy na podstawie: umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Warunki stosunku pracy oraz zawieranie umów reguluje kodeks pracy. W przypadku, kiedy pracodawca zatrudnia pracowników tylko na podstawie umowy o dzieło (miesięczne wynagrodzenie nie przekroczy wysokości 10 000 CZK), odprowadza on minimalne kwartalne składki w wysokości 100 CZK (nieograniczona ilość umów o dzieło). Jeżeli pracownik zatrudniony na podstawie umowy o dzieło będzie podlegał ubezpieczeniu społecznemu, obliczenia składki na ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy należy dokonać zgodnie z §12 ust. 2 rozporządzenia nr 125 z 1993 roku z późniejszymi zmianami.

Ubezpieczenie to nie dotyczy członków rad nadzorczych, organów statutowych, członków zarządu, wspólników, pomimo tego, że od 1.1.2012 r. za pracowników tych należy odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne.

Obowiązkowi zgłoszenia się i odprowadzania składek na ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy podlegają również pracodawcy zagraniczni, którzy zobowiązani są do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne za swoich pracowników w Republice Czeskiej. Jako identyfikator (tzw. symbol zmienny/variabilní symbol) należy przy rejestracji do ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej pracodawcy podać identyfikator Czeskiego ZUS.

Składkę oblicza pracodawca poprzez pomnożenie właściwej stawki wynikającej z OKEČ (klasyfikacji działalności gospodarczej) dla przeważającej działalności wykonywanej przez pracodawcę (załącznik do rozporządzenia MF nr 125 z 1993 roku z późniejszymi zmianami i dodatkami) oraz podstawy, która odpowiada podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i składki na państwową politykę zatrudnienia.

Podstawą dla obliczenia składki jest następnie suma podstaw wymiaru za poprzedni kwartał kalendarzowy wszystkich pracowników, których pracodawca w tym okresie zatrudniał. Podstawa wymiaru ustalana

jest zgodnie z procedurą dla ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz składki na państwową politykę zatrudnienia według §5 ustawy nr 589 z 1992 roku. Przepis § 15a wyżej wymienionej ustawy, ustanawiający ograniczenie w postaci maksymalnej podstawy wymiaru do obliczenia składki na ubezpieczenie społeczne oraz składki na państwową politykę zatrudnienia, nie ma zastosowania do obliczenia składki na ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy.

Jeżeli pracodawca nie dokona zapłaty składki terminowo oraz w należytej wysokości, należna składka ulega podwyższeniu o 10 procent należnej kwoty za każdy rozpoczęty miesiąc zwłoki. Fakt, iż składki zostały opłacone za cały okres trwania ubezpieczenia, oraz prawidłowość ich obliczenia powinien wykazać pracodawca, w przeciwnym wypadku istnieje domniemanie, że składki nie zostały zapłacone. Termin płatności składki za I kwartał każdego roku kalendarzowego przypada na dzień 31.1., za II kwartał 30.4., za III kwartał 31.7. a za IV kwartał na dzień 31.10.

W przypadku powstania obowiązku pracodawcy, który w poprzednim kwartale nie zatrudniał żadnego pracownika, dotyczącego opłacania składek na przedmiotowe ubezpieczenie, pierwszą składkę pracodawca odprowadza w wysokości obliczonej na podstawie podstawy ustalonej zgodnie ze sposobem ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne oraz składki na państwową politykę zatrudnienia dla danego kwartału wstecz, najpóźniej do końca pierwszego miesiąca kwartału następnego i równocześnie z góry. Pierwsze składki podlegają odprowadzeniu 2x, raz wstecz za okres, który upłynął i w którym pracodawca został ubezpieczony, ale składki nie mógł odprowadzić, ponieważ nie znał podstawy wymiaru. Druga płatność dokonywana jest z góry za kolejny okres ubezpieczenia (kolejny kwartał). Obie płatności należy obliczyć na podstawie pierwszych uzyskanych podstaw wymiaru.

12 Nowe trendy w działalności gospodarczej

W ostatnim czasie podmioty gospodarcze prowadzą swoją działalność w nowych formach. Przede wszystkim mowa tu o biznesie rodzinnym i przedsiębiorczości społecznej.

12.1 Biznes rodzinny

Firma rodzinna może być uważana za szczególny przypadek zakładu handlowego. W prowadzeniu, zarządzaniu i kierowaniu rodzinnego przedsiębiorstwa (firmy) uczestniczą osoby, które są z sobą spokrewnione. Albo są to małżonkowie lub przynajmniej jeden z małżonków i ich krewni do trzeciego stopnia pokrewieństwa oraz powinowaci do drugiego stopnia. W ramach prowadzenia własnej działalności przynajmniej jeden podmiot otrzymuje pomoc materialną, finansową i osobistą.

12.2 Przedsiębiorczość społeczna

Przedsiębiorczością społeczną są prywatne lub publiczne inicjatywy biznesowe, których bezpośrednim celem nie jest osiągnięcie zysku, ale stworzenie miejsc pracy. Przedsiębiorczość społeczna może przynosić zyski, ale też nie musi, zależnie od tego, czy zasoby przedsiębiorstwa społecznego uda się alokować zgodnie z efektywnym popytem na rynku. Przedsiębiorstwa społeczne mogą być dochodowe lub niedochodowe, mogą być w pełni lub częściowo subwencjonowane, działać z planowaną stratą lub zyskiem.

Zakończenie

Na zakończenie należy przypomnieć, że podmioty gospodarcze zatrudniające pracowników, popełniają czasami wiele błędów wynikających z ich niewiedzy. Dotyczy to przykładowo świadomości, że umowę o pracę (lub umowę o dzieło) można zawrzeć z osobą powyżej 15. roku życia. Nie może ona rozpocząć pracy, zanim nie ukończy obowiązku szkolnego. Dziś już nie ma zastosowania ogólna zasada, że zatrudnić można tylko osobę, która udokumentuje zakończenie swojego poprzedniego zatrudnienia. W interesie pracodawcy leży, by zakończenie poprzedniego stosunku pracy udokumentowane zostało świadectwem pracy (dziś to jedyny dowód potwierdzający ustanie stosunku pracy).

Wielu przedsiębiorców w Czechach, w których firmach nie ma związków zawodowych, często narusza kodeks pracy. W czasach niedoboru zamówień wysyłają bowiem pracowników do domu zmniejszając ich wynagrodzenie do 60 procent. A zgodnie z kodeksem jest to zabronione. Paragraf 208 mówi, że firma, w której nie ma związków zawodowych i która wysyła pracowników do domu, ponieważ nie ma dla nich pracy, musi wypłacać wynagrodzenie w pełnej wysokości. W razie wielokrotnego naruszenia tego przepisu grozi kara do wysokości ćwierć miliona koron, którą może nałożyć urząd pracy. Natomiast w odwrotnym przypadku kierownictwo firmy może w porozumieniu ze związkami zawodowymi wypłacać pracownikom tylko od 60 do 80 procent wynagrodzenia. Jeszcze poważniejsze są przypadki, gdy przedsiębiorstwo z powodu braku pracy wysyła ludzi na nieodpłatny urlop. W przypadku pierwszego stwierdzenia takiej sytuacji, urząd zazwyczaj nakłada na firmę obowiązek dopłacenia różnicy do pełnej wysokości wynagrodzenia. Jeżeli jednak sytuacja się powtórzy lub jest na dużą skalę, przedsiębiorcy zagrożeni są karami. Przedsiębiorcy z dużą niecierpliwością oczekują przygotowywanych nowelizacji. Niektóre bowiem nie tylko zwiększą obowiązki administracyjne, ale także koszty, które obniżą ich zyski.

Wykaz wykorzystanych ustaw

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění (Konstytucja Republiki Czeskiej)

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

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, tekst jednolity.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 roku w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 roku uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1435/2003 z dnia 22 lipca 2003 roku w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE).

Dyrektywa Rady nr 2003/96/WE z dnia 27 października 2003 roku w sprawie restrukturyzacji wspólnotowych przepisów ramowych dotyczących opodatkowania produktów energetycznych i energii elektrycznej.

Dyrektywa Rady nr 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 roku uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

Rozporządzenie Rady (EOG) nr 2137/85 z dnia 25 lipca 1985 roku w sprawie europejskiego ugrupowania interesów gospodarczych (EUIG).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego nr 2006/123/WE z dnia 12 grudnia 2006 roku dotycząca usług na rynku wewnętrznym.

Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, v platném znění (ustawa o spółce europejskiej).

Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti v platném znění (ustawa o spółdzielni europejskiej).

Zákon č. 360/ o Evropském hospodářském zájmovém sdružení (EHZS) a o změně zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,

ve znění pozdějších předpisů (zákon o evropském hospodářském zájmovém sdružení), v platném znění (ustawa o europejskim ugrupowaniu interesów gospodarczych i o zmianie innych ustaw).

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění (ustawa o korporacjach handlowych).

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, v platném znění (kodeks cywilny).

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, v platném znění (ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej).

Zákon č. 570/1991 Sb., o živnostenských úřadech, v platném znění (ustawa o urzędach ds. działalności gospodarczej).

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění (ustawa o pobycie obcokrajowców na terytorium Republiki Czeskiej i zmianie innych ustaw).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (ustawa o zatrudnieniu).

Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, v platném znění (ustawa o publicznych rejestrach osób prawnych i fizycznych).

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, v platném znění (ustawa o międzynarodowym prawie prywatnym).

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění (ustawa o podatkach dochodowych).

Zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech, v platném znění (ustawa o podstawowych rejestrach).

Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí, v platném znění (ustawa o podatku od nieruchomości).

Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, v platném znění (ustawa o podatku drogowym).

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, v platném znění (ustawa o podatku od wartości dodanej).

Zákon č. 353/21003 Sb., o spotřebních daních, v platném znění (ustawa o podatkach akcyzowych).

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, v platném znění (ustawa o stabilizacji budżetów publicznych).

Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, v platném znění (ustawa o czynnościach elektronicznych i autoryzowanej konwersji dokumentów).

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, v platném znění (ustawa o ordynacji podatkowej).

Zákonné opatření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí (akt prawny Senatu w sprawie podatku od nabycia nieruchomości)

Zákon č. 254/2016 Sb., novela zákona o dani z nabytí nemovitých věcí, v platném znění (nowelizacja ustawy o podatku od nabycia nieruchomości).

Zákon 112/2016, o evidenci tržeb, v platném znění (ustawa o ewidencji utargów).

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění (ustawa o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (kodeks pracy).

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

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, v platném znění (rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków dotyczących miejsca i środowiska pracy).

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění (ustawa o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym).

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, v platném znění (ustawa o składce na ubezpieczenie społeczne).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 810/2009/WE ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy.

Rozporządzenie Rady 2008/104/EW w sprawie pracy tymczasowej.

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společenství a družstvech, v platném znění (ustawa w sprawie przekształceń spółek i spółdzielni).

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytů cizinců na území České republiky (ustawa o pobycie obcokrajowców na terytorium Republiki Czeskiej). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (ustawa o zatrudnieniu).

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, v platném znění (ustawa o azylu i o zmianie ustawy o Policji Republiki Czeskiej).

Zákon c. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění (ustawa o uczelniach wyższych).

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (ustawa o ochronie danych osobowych).

Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů (ustawa w sprawie działań na rzecz ochrony przed szkodami wyrządzanymi wyrobami tytoniowymi, alkoholem i innymi substancjami uzależniającymi).

Zákon č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností (ustawa w sprawie zakresu poszczególnych rodzajów działalności gospodarczej).

Vyhláška č. 193/2009 Sb., o stanovení podrobností provádění autorizované konverze dokumentů (rozporządzenie w sprawie szczegółowego przeprowadzania autoryzowanej konwersji dokumentów).

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 (rozporządzenie określające warunki i stawki ustawowego ubezpieczenia OC pracodawcy z tytułu szkód będących następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej).

Nota Wydawcy

Publikacja ma charakter informacyjny, zgodny ze stanem prawnym na dzień 1.1.2017 roku. Wykorzystanie zawartych w niej informacji w konkretnych sytuacjach poprzedzone powinno być analizą stanu prawnego aktualnego w czasie realizowanych czynności.

Autor i Wydawca nie ponoszą odpowiedzialności za skutki wykorzystania treści zawartych w publikacji.

Publikacja stanowi część pakietów informacyjnych „Uwarunkowania prawne w zakresie przedsiębiorczości w Polsce i Republice Czeskiej – wybrane zagadnienia”. ISBN 978-83-939860-7-1

Wydawca: Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., 58-500 Jelenia Góra, ul. 1 Maja 27