

4 System ubezpieczeń społecznych

System opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w Czechach składa się z czterech części. To powszechne ubezpieczenie zdrowotne, uregulowane w Ustawie nr 592/1992 Dz.U o składkach na powszechne ubezpieczenie zdrowotne, następnie ubezpieczenie emerytalno-rentowe, regulowane ustawą nr 589/1992 Dz. U. o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia (o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). W skład systemu ubezpieczeń społecznych wchodzi także ubezpieczenie, uregulowane w ustawie nr 187/2006 Dz. U. o ubezpieczeniu chorobowym (o nemocenském pojištění) i państwowa polityka zatrudnienia, której dotyczy ustawa nr 589/1992 Dz. U. o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia (o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

4.1 Ustawa o składkach na powszechne ubezpieczenie zdrowotne (Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění)

Ustawa nr 592/1992 Dz.U. o składkach na powszechne ubezpieczenie zdrowotne z dnia 20.11.1992 r. weszła w życie z dniem 1.1.1993 r. Była nowelizowana 44krotnie. Tab. 9 przedstawia ilość nowelizacji ustawy w poszczególnych latach.

Tab. 9: Ilość nowelizacji ustawy nr 592/1992 Dz. U. o składkach na powszechne ubezpieczenie zdrowotne

Rok	Ilość nowelizacji	Rok	Ilość nowelizacji	Rok	Ilość nowelizacji
1993	5	2000	4	2007	2
1994	2	2001	1	2008	1
1995	1	2002	4	2009	4
1996	2	2003	3	2010	-
1997	1	2004	3	-	-
1998	1	2005	4	-	-
1999	-	2006	6	Razem	44

Źródło: ASPI - prawny system informacyjny, opracowanie własne

Zgodnie z tą ustawą uczestnikami systemu ubezpieczeniowego, mogący korzystać z opieki zdrowotnej, są pracownicy, osoby prowadzące działalność gospodarczą, osoby nieposiadające opodatkowanych przychodów oraz osoby ubezpieczone przez państwo.

4.1.1 Pracownicy

Pracownicy to osoby wykonujące pracę najemną w ramach stosunku pracy lub na podstawie umowy zlecenia. Za pracowników nie uważa się osoby wykonującej pracę na podstawie umowy o dzieło. Natomiast członkowie organu statutowego lub innego osoby prawnej są uważani za pracowników z punktu widzenia powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego. Składka w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego pracownika wynosi łącznie 13,5% podstawy wymiaru

za dany okres, którym jest miesiąc kalendarzowy. W opłacaniu składki na ubezpieczenie zdrowotne partycypuje pracownik i pracodawca. 4,5 % opłaca pracownik a 9% pracodawca. Do wyliczenia składki opłacanej za pracownika przez pracodawcę oraz składki opłacanej przez pracodawcę stosowana jest ta sama podstawa wymiaru. To suma przychodów, które pracodawca przekazuje pracownikowi z tytułu wykonywanej przez niego pracy.

Składki wyliczone z podstawy opodatkowania pracodawca wpłaca miesięcznie za pracowników właściwemu zakładowi ubezpieczeń zdrowotnych, przy czym pracodawca musi zarejestrować się w każdym zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych, w którym ubezpieczeni są jego pracownicy.

4.1.2 Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście

Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście to osoby prowadzące rolną działalność produkcyjną, działalność gospodarczą, działalność gospodarczą wg odrębnych przepisów, wykonujące działalność artystyczną lub inną twórczą na podstawie umów prawa autorskiego, wspólnicy handlowych spółek jawnych, komplementariusze spółek komandytowych, osoby wykonujące wolny zawód, osoby współpracujące z osobami prowadzącymi działalność zarobkową wykonywaną osobiście.

Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście są dla siebie pracodawcami i pracobiorcami i mają obowiązek opłacania i odprowadzania składek stosując stawkę, odpowiadającą sumie stawek opłacanych za pracownika przez pracodawcę i przez pracownika. Wysokość składki wynosi 13,5% podstawy wymiaru za dany okres, czyli w tym przypadku za rok kalendarzowy.

Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście opłacają składkę w formie miesięcznych zaliczek na poczet składki oraz w formie dopłaty. W pierwszym roku prowadzenia działalności osoba prowadząca działalność zarobkową wykonywaną osobiście musi opłacać zaliczki, które są pochodną minimalnej podstawy wymiaru. W kolejnych latach wartość zaliczek jest oparta o miesięczną podstawę wymiaru ustaloną za poprzedni rok kalendarzowy. Od 1.1.2011 r. składka na ubezpieczenie zdrowotne osób prowadzących działalność zarobkową wykonywaną osobiście ulega podwyższeniu do poziomu 1 601 CZK miesięcznie.

4.2 Ustawa o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia (Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)

Ustawa nr 589/1992 Dz. U. o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia z dnia 20.11.1992 r. weszła w życie 1.1.1993 r. Była nowelizowana 61 razy. Tab. 10 przedstawia ilość nowelizacji ustawy w poszczególnych latach.

Tab. 10: Ilość nowelizacji ustawy nr 589/1992 Dz. U. o składkach na ubezpieczenie społeczne i składce na państwową politykę zatrudnienia

Rok	Ilość nowelizacji	Rok	Ilość nowelizacji	Rok	Ilość nowelizacji
1993	5	2000	7	2007	6
1994	2	2001	1	2008	3
1995	4	2002	2	2009	8
1996	1	2003	4	2010	-

1997	3	2004	4	-	-
1998	2	2005	4	-	-
1999	-	2006	5	Razem	61

Źródło: ASPI - prawny system informacyjny, opracowanie własne

Zabezpieczenie społeczne pracownika obejmuje ubezpieczenie emerytalno-rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz składkę na państwową politykę zatrudnienia.

4.2.1 Pracownicy

Za pracownika uważa się osoby, które osiągają przychody ze stosunku pracy lub stosunku służbowego, z tytułu pracy na podstawie umowy zlecenia, z tytułu pracy współnika spółki z organiczną odpowiedzialnością, komandytariusza spółki komandytowej lub członka spółdzielni, za którą należy im się wynagrodzenie. Za pracowników nie są uważane osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o dzieło. Składka na powszechne ubezpieczenie zdrowotne ani składka na ubezpieczenie społeczne od przychodów osób, które nie są uważane za pracowników, nie jest odprowadzana według zasad obowiązujących w zakresie opłacania składek za pracowników. Podstawą wymiaru pracownika jest suma przychodów, jakie uzyskuje w danym miesiącu kalendarzowym. Jeżeli w miesiącu kalendarzowym nie zaksięgowano żadnego przychodu, składki za dany miesiąc się nie opłaca. W 2011 roku maksymalna podstawa wymiaru składek opłacanych za pracowników wynosi 72krotność przeciętnego wynagrodzenia, 24 740 CZK. Maksymalna podstawa wymiaru składek pracownika wynosi w 2011 roku 1 781 280 CZK.

Pracodawca zobowiązany jest do obliczenia 6,5% z podstawy wymiaru każdego pracownika i potrącenia składki z jego przychodu brutto. Ponadto musi obliczyć on składkę za siebie, która wynosi 25% z sumy podstaw wymiaru wszystkich pracowników. Pracodawca powinien wyliczoną składkę odprowadzić do miejscowo właściwego powiatowego zakładu ubezpieczeń społecznych.

4.2.2 Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście

Za osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście uważane są osoby, które wykonują samodzielnie działalność lub współpracują przy wykonywaniu samodzielnej działalności, tj. osoby, w przypadku których można wyodrębnić przychody i wydatki w myśl ustawy o podatkach dochodowych. W odróżnieniu od pracowników osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście nie muszą opłacać składki na ubezpieczenie chorobowe. Obowiązkowe jest wyłącznie ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz składka na państwową politykę zatrudnienia.

Dla tych osób w przypadku ubezpieczenia emerytalno-rentowego w 2011 roku zmienia się wysokość zaliczek. Osoba prowadząca działalność zarobkową wykonywaną osobiście może wpłacając zaliczkę na poczet składki ustalić miesięczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. Osoby prowadzące działalność zarobkową wykonywaną osobiście, wykonujące główną samodzielną działalność zarobkową, w miesiącu po złożeniu zestawienia przychodów i wydatków za 2010 rok oraz w miesiącach następnych będą opłacać zaliczki wg osiągniętej podstawy opodatkowania w 2010 roku, minimalnie 1 807 CZK. Miesięczna podstawa wymiaru do celów odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe będzie wynosiła 50% podstawy opodatkowania. W 2011 roku wartość maksymalnej podstawy wymiaru wynosi 148 440 CZK, czyli zaliczka 43 345 CZK.

Opłacanie składek na ubezpieczenie chorobowe jest w przypadku osób prowadzących działalność zarobkową wykonywaną osobiście dobrowolne. Wysokość składki na ubezpieczenie chorobowe ustalana jest na podstawie podstawy wymiaru i wynosi 2,3%. Minimalna płatność to 92 CZK.

Prawo do wypłaty świadczenia chorobowego powstaje, jeżeli osoba prowadząca działalność zarobkową wykonywaną osobiście opłacała składkę chorobową przez co najmniej trzy miesiące kalendarzowe przed zaistnieniem zdarzenia uprawniającego do otrzymania świadczenia.

Ubezpieczenie chorobowe reguluje ustawa nr 187/2006 Dz. U. o ubezpieczeniu chorobowym. Ubezpieczeniu chorobowemu podlegają obowiązkowo pracownicy, którzy wykonują pracę na terenie Republiki Czeskiej na podstawie stosunku pracowniczoprawnego lub pokrewnego stosunku pracy, przy czym zatrudnienie na stałe powinno było lub trwało co najmniej 15 dni kalendarzowych a minimalna wysokość uzgodnionego przychodu powinna była ustalana co roku. Ubezpieczeniu chorobowemu nie podlegają wspólnicy i "pełnomocnicy" (jednatelé) spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz komandytariusze spółek komandytowych, członkowie spółdzielni, w przypadku których warunkiem udziału nie jest stosunek pracy ze spółdzielnią oraz studenci i uczniowie. Z ubezpieczenia chorobowego wypłacane są cztery rodzaje świadczeń - zasiłek chorobowy, zasiłek w przypadku opieki nad członkiem rodziny, zasiłek macierzyński oraz zasiłek wyrównawczy w okresie ciąży i macierzyństwa.

Od 1 stycznia 2012 r. nadal obowiązują zmiany w zakresie ubezpieczenia chorobowego, które nastąpiły z dniem 1 stycznia 2011 r. Nadal więc obowiązuje zasada, że świadczenie chorobowe będzie wypłacane dopiero od 22. dnia kalendarzowego trwania tymczasowej niezdolności do pracy (TNdP) a dzienna wysokość chorobowego wynosi 60% zredukowanej dziennej podstawy wymiaru (DPW) przez cały okres TNdP lub zarządzonej kwarantanny. Rozwiązania te powinny obowiązywać do 31.12.2013 r.

Z dniem 1.1.2012 r., w zależności od kształtowania się wysokości przeciętnego wynagrodzenia, zwiększeniu ulegają zredukowane granice obowiązujące dla korygowania dziennej podstawy wymiaru. W niektórych przypadkach może więc nastąpić niewielki wzrost świadczeń.

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadza obowiązek opłacania ubezpieczenia chorobowego i emerytalno-rentowego dla osób, które wykonują pracę na podstawie umowy o dzieło, która wcześniej nie była objęta ubezpieczeniem.

Pracownicy, wykonujący pracę na podstawie umowy o dzieło, mają od 1.1.2012 r. obowiązek opłacania ubezpieczenia chorobowego, jednak tylko w tych miesiącach kalendarzowych, w których ich dochód przekracza kwotę 10 000 CZK. Obowiązek opłacania ubezpieczenia jest rozpatrywany w każdym miesiącu oddzielnie. W praktyce będzie to oznaczało, że jeżeli wynagrodzenie pracownika z tytułu umowy o dzieło w jednym miesiącu kalendarzowym przekroczy 10 000 CZK, pracodawca będzie miał obowiązek zapłacenia i odprowadzenia składki na ubezpieczenie społeczne. Pracownik, który pracuje w miesiącu kalendarzowym u tego samego pracodawcy na kilka umów o dzieło, podlega ubezpieczeniu chorobowemu, jeżeli suma jego przychodów z tytułu tych umów przekroczy w miesiącu kalendarzowym kwotę 10 000 CZK.

Spśród świadczeń ubezpieczenia chorobowego pracownik, podlegający ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu umowy o dzieło, otrzymuje w momencie spełnienia określonych warunków zasiłek chorobowy oraz zasiłek macierzyński. Okres ochronny z tytułu zatrudnienia pracownika na umowę o dzieło w tym przypadku nie obowiązuje. Pracodawca ma obowiązek powiadomienia o rozpoczęciu pracy przez pracownika na UoD zgodnie z odpowiednimi przepisami ustawy o ubezpieczeniu chorobowym w określonym terminie po zakończeniu miesiąca kalendarzowego, w

którym po raz pierwszy powstał obowiązek podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Dzień zakończenia zatrudnienia tego pracownika pracodawca powinien zgłosić przed upływem 8 dni kalendarzowych od dnia zakończenia zatrudnienia.

Ważną zmianą od 2012 roku jest dokładne uregulowanie wyjść z domu (przepustek) osoby tymczasowo niezdolnej do pracy. Wg nowych zasad lekarz może zezwolić wyjścia w maksymalnym łącznym wymiarze 6 godzin dziennie, w godzinach od 7.00 do 19.00. Decyzja, czy wyjścia zostaną ustalone w konkretnych godzinach lub w kilku konkretnych przedziałach czasowych, pozostaje w pełni w kompetencji lekarza. Może on zezwolić wyjścia wyłącznie w zakresie odpowiadającym stanowi zdrowia tymczasowo niezdolnej do pracy osoby, nienaruszającym zapisaną formę leczenia.

W wyjątkowych przypadkach lekarz może pozwolić poważnie choremu, aby godziny wyjścia dobierał on sam zgodnie z aktualnym samopoczuciem i stanem zdrowia. Wcześniej jednak lekarz powinien wystąpić i uzyskać pisemną zgodę właściwego Powiatowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wyjątkowymi sytuacjami rozumie się szczególnie skomplikowany plan leczenia, trwające intensywne leczenie, niekorzystne skutki uboczne leczenia lub ogólnie poważny stan zdrowia.

Po wprowadzonych zmianach obowiązuje zasada, że pracodawca opłaca składkę na ubezpieczenie społeczne w przypadku tzw. krótkookresowych umów w ciągu jednego miesiąca kalendarzowego za tego samego pracownika. Aby przeciwdziałać powtórnemu zawieraniu krótkookresowych umów w jednym miesiącu kalendarzowym pomiędzy tym samym pracodawcą i pracownikiem, w przypadku których nie powstawałby obowiązek pracodawcy do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, wprowadzono regulacje dotyczące tzw. krótkookresowych umów (zatrudnienia poniżej 15 dni). Z tytułu tych umów, pracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu w czasie ich trwania w miesiącu kalendarzowym, jeżeli suma jego przychodów z tytułu tych umów osiągnie w miesiącu kalendarzowym kwotę co najmniej 2 500 CZK.

W praktyce będzie to także oznaczać, że pracodawca będzie miał obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne za tych pracowników. Do tej pory obowiązywała zasada, że jeżeli pracownik w miesiącu kalendarzowym wykonywał dla tego samego pracodawcy krótkookresową pracę, która zgodnie z ustawą nie mogła trwać i nie trwała dłużej niż 14 dni kalendarzowych, pracownik nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Pracodawca nie odprowadzał za takich pracowników składki na ubezpieczenie społeczne.

Ubezpieczenie zdrowotne

Spośród zmian obowiązujących od 1.1.2012 r. największej liczby płatników składek na ubezpieczenie zdrowotne dotyczy zwiększenie minimalnych zaliczek osób prowadzących samodzielnie działalność zarobkową do 1 697 CZK zamiast dotychczasowych 1 670 CZK, zmienia się jednak także maksymalna podstawa wymiaru.

Od 1.1.2012 r. zwiększa się nie tylko minimalna, ale także maksymalna podstawa wymiaru osób prowadzących samodzielnie działalność zarobkową oraz maksymalna podstawa wymiaru pracowników. Wymienione podstawy wymiaru są związane z wysokością przeciętnego

wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej. Minimalna podstawa wymiaru w przypadku pracowników, wzgl. pracodawców zostaje na tym samym poziomie, ponieważ związana jest z wynagrodzeniem minimalnym, wynoszącym nadal 8 000 CZK. Z tego powodu nie zmienia się składka osób nieosiągających przychodów podlegających opodatkowaniu – wynosi nadal 1 080 CZK. Na poziomie z 2011 roku pozostaje podstawa wymiaru dla składek opłacanych przez Skarb Państwa; państwo za „swoich“ ubezpieczonych opłaca składkę w wysokości 723 CZK.

Minimalna podstawa wymiaru osób prowadzących samodzielnie działalność zarobkową wynosi dwunastokrotność 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W 2012 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosi 25 137 CZK. Minimalna miesięczna podstawa wymiaru w 2012 roku wynosi więc 12 568,50 CZK. Obliczona na tej podstawie minimalna miesięczna składka wynosi po zaokrągleniu 1 697 CZK.

Zaliczkę w wysokości 1697 CZK muszą po raz pierwszy za styczeń 2012 roku zapłacić osoby prowadzące samodzielnie działalność zarobkową, które rozpoczynają ją w 2012 roku, oraz te, które na podstawie Wykazu za 2012 rok opłacały w 2011 roku zaliczki niższe od 1 697 CZK, za wyjątkiem osób, które nie mają ustalonej minimalnej podstawy wymiaru. Termin płatności styczniowej zaliczki upływa z dniem 8.2.2012 r.

Maksymalna podstawa wymiaru osób prowadzących samodzielnie działalność zarobkową wynosi 72krotność przeciętnego wynagrodzenia, które wynosi na 2012 rok 25 137 CZK. Maksymalna podstawa wymiaru w 2012 roku będzie więc wynosiła 1 809 864 CZK, maksymalna miesięczna podstawa wymiaru 150 822 CZK a maksymalna zaliczka na składkę 20 361 CZK. Nowa maksymalna wysokość zaliczki na składkę będzie te osoby obowiązywała dopiero od miesiąca, w którym złożą lub powinny złożyć Wykaz za 2011 rok.

Maksymalna podstawa wymiaru w 2012 roku w wysokości 1 809 864 obowiązuje również pracowników.

W przypadku osób prowadzących samodzielnie działalność zarobkową, które w 2011 roku były również pracownikami, a suma podstaw wymiaru z tytułu zatrudnienia i prowadzonej samodzielnie działalności zarobkowej osiągniętych w 2011 roku przekroczyła 1 781 280 CZK, przy rozliczeniu składek za 2011 roku postępować należy zgodnie z § 3a ust. 5) ustawy nr 592/1992 Dz. U. z późniejszymi zmianami. Oznacza to, że wartość przekroczenia zmniejsza podstawę wymiaru osob samodzielnie prowadzących działalność zarobkową, a jeżeli wartość przekroczenia jest wyższa od podstawy wymiaru z tytułu samodzielnie prowadzonej działalności zarobkowej, o resztę wartości przekroczenia zmniejsza się podstawę/y wymiaru z tytułu zatrudnienia.

Od 1.1.2012 r. podstawę wymiaru dla składek opłacanych przez Skarb Państwa (podobnie jak w 2011 roku) ustala się na poziomie 5 355 CZK. Z tej podstawy wymiaru państwo będzie w 2012 roku płacić za osoby, dla których na mocy odrębnych przepisów prawa płatnikiem jest państwo; miesięczna składka wynosi 723 CZK.

Oprócz składek opłacanych przez państwo, wartość tej podstawy wymiaru można zastosować również jako odliczenie w przypadku niektórych pracowników na podstawie § 3 ust. 7) ustawy nr

592/1992 Dz. U. z późniejszymi zmianami.

5 Kodeks Handlowy (Obchodní zákoník)

W dniu 1 stycznia 2012 weszła w życie nowelizacja Kodeksu Handlowego (ustawa nr 351/2011 Dz.U.). Nowelizacja miała mieć początkowo bardziej charakter techniczny, jednak powoduje niektóre istotne zmiany. Najważniejszą z nich jest uregulowanie tzw. zbiegu funkcji oraz ograniczenie prawa do odszkodowania przed powstaniem szkody. Warto też wspomnieć o nowych wymaganiach dotyczących siedziby przedsiębiorcy oraz nowościach dotyczących rejestru handlowego.

Przedsiębiorca powinien mieć w przypadku wpisanych pomieszczeń prawny tytuł do ich użytkowania przez cały okres, w jakim pomieszczenia te są zapisane w rejestrze handlowym jako jego siedziba lub miejsce prowadzenia działalności. Jeżeli sąd dowie się (np. z inicjatywy właściciela nieruchomości, w której mieści się siedziba), że przedsiębiorca nie posiada takiego tytułu prawnego (np. właściciel nieruchomości wypowie umowę najmu) a przedsiębiorca nie dokona we wskazanym terminie naprawy, sąd może (jeżeli przedsiębiorca jest osobą prawną) postanowić o jego likwidacji. Oprócz tego takie działanie może spowodować prawo urzędu ds. działalności gospodarczej do unieważnienia prawa do prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę.

W przyszłości nie będzie też ogólnie dostępny numer pesel wpisanych osób. Jeżeli jednak numer pesel podany jest w dokumentach wprowadzanych do tzw. dziennika dokumentów (np. umowa spółki itp.), dokumenty te są udostępniane wraz z numerem pesel. W przypadku, gdy przedsiębiorcy nie życzą sobie udostępniania numerów pesel członków swoich organów i wspólników, muszą je sami usunąć z dokumentów wkładanych do dziennika dokumentów. W celu przeciwdziałania nadużyciom zostanie usunięty obowiązek wkładania do dziennika dokumentów wzorów podpisów. Na wniosek osoby, której dana sprawa dotyczy (może to być, naszym zdaniem, nie tylko członek organów, ale i spółka, którą reprezentuje), sąd rejestrowy zobowiązany jest do usunięcia wzorów podpisów.

Nowością w zakresie postępowania rejestracyjnego jest także fakt, że dokumenty będą składane do sądu rejestrowego tylko w jednym egzemplarzu. Do tej pory dokumenty, które potwierdzały zapisane okoliczności, jak również były wkładane do dziennika dokumentów (takim dokumentem jest np. umowa spółki lub jej zmiany), należało składać w dwóch egzemplarzach.

Nowelizacja wprowadza jednak także wiele innych zmian. Zmiany dotyczą np. przepisu o wyjątkach w zakresie obowiązku wyceny wkładu niepieniężnego przez biegłego przy podnoszeniu kapitału podstawowego, regulacji likwidacji spółek niewykonyjących żadnej działalności, pomocy finansowej (udzielanie środków finansowych np. w formie kredytów i pożyczek przez spółki prawa handlowego w celu nabycia ich własnych akcji lub udziałów lub zabezpieczanie zobowiązań finansowych powstałych w związku z nabyciem ich własnych akcji lub udziałów – przyp. tłum.) oraz niechlubnie znanego § 196a.

6 Praca "na czarno"

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych (MPiSP) od stycznia 2012 roku w wyraźny sposób wzmacnia walkę z nielegalnym zatrudnianiem. Straty ekonomiczne Skarbu Państwa wynikające z nielegalnego zatrudniania resort szacuje na kilkadziesiąt miliardów czeskich koron rocznie. Wraz z reorganizacją struktury urzędów pracy i ich agendy wzmacnia więc aparat Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy, w którym skupią się wszelkie czynności kontrolne. Obecnie kontrole nielegalnego zatrudnienia i inne kontrole w zakresie zatrudnienia wykonuje 275 kontrolerów.

Po wprowadzeniu zmian działania te powinno wykonywać 400 inspektorów Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy. Wraz ze zwiększeniem liczby pracowników MPiSP zapewni także funkcjonowanie 180 tzw. mobilnych biur. Liczba kontroli w przyszłym roku zwiększy się więc w stosunku do poprzedniego roku niemal czterokrotnie, do 200 000.

Bardziej rygorystyczna będzie kara za wykonywanie nielegalnej pracy, maksymalna wartość kary zostaje zwiększona z 10 000 CZK do 100 000 CZK. Karę porządkową do 10 000 CZK można nałożyć na osobę, która przebywa w miejscu pracy kontrolowanej osoby i wykonuje na jej rzecz pracę, za odmowę okazania swojej tożsamości i udokumentowania legalności stosunku pracy. Rozwiązania te mają mieć działanie prewencyjne w zakresie nielegalnego zatrudniania.

7 Kodeks Pracy (zákoník práce)

Nowelizacja wprowadza **uregulowanie podstawowych zasad stosunków prawnopracowniczych**. Należą do nich np. zasada lojalności akcentująca prawidłowe wykonywanie pracy przez pracownika zgodnie z uzasadnionymi interesami pracodawcy lub zasada obejmująca wymóg szczególnej ochrony prawnej pracownika. Zasady mają charakter normatywny. W trakcie oceny praw i obowiązków w stosunkach prawnopracowniczych będą musiały być uwzględniane. Będzie to odgrywało rolę w szczególności przy ocenie nieważności czynności prawnych związanych przykładowo z zakończeniem stosunku pracy.

Nowością dotyczącą **układów zbiorowych** jest to, że będzie je można wypowiedzieć również w przypadku ich zawarcia na czas określony. Wypowiedzenie będzie można złożyć najwcześniej po upływie sześciu miesięcy od daty wejścia w życie układu zbiorowego a okres wypowiedzenia wynosić musi co najmniej sześć miesięcy. W przypadku, gdy strona układu zbiorowego reprezentująca pracowników przestanie istnieć, ważność układu zbiorowego wygasa najpóźniej w ostatnim dniu następnego roku kalendarzowego.

W zakresie **czasu trwania stosunku pracy na czas określony zawartego pomiędzy tymi samymi stronami** po nowelizacji obowiązuje zasada, że nie może przekroczyć okresu 3 lat a od dnia powstania pierwszego stosunku pracy na czas określony może być on najwyżej dwukrotnie powtórzony. Powtórzeniem stosunku pracy na czas określony rozumie się także jego przedłużenie. Jeżeli od zakończenia poprzedniego stosunku pracy na czas określony upłynęły trzy lata, poprzedniego stosunku pracy na czas określony zawartego pomiędzy tymi stronami nie uwzględnia się.

Praktycznie więc będzie możliwe zawarcie stosunku pracy z tym samym pracodawcą na czas określony najwcześniej po upływie trzech lat a potem powtórnie jeszcze dwukrotnie również na trzy lata. Wszystkie istniejące wyjątki od zasady zakazu nawarstwiania stosunków pracy na czas określony były unieważnione. Powyższe nie ma jednak zastosowania do umów o pracę na czas określony, zawieranych pomiędzy agencją pracy a pracownikiem.

Zmiany będą dotyczyły także **wypowiedzeń**. W pierwszej kolejności pojawia się nowy powód wypowiedzenia. Pracownik będzie mógł otrzymać wypowiedzenie również w przypadku, gdy w szczególnie poważny sposób naruszy obowiązek przestrzegania określonego trybu obowiązującego tymczasowo niezdolnego do pracy ubezpieczonego – obowiązek przebywania w okresie tymczasowej niezdolności do pracy w miejscu pobytu i przestrzegania czasu i zakresu dozwolonych

wyjsć zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym. Okres wypowiedzenia będzie można po wprowadzonych zmianach wydłużyć wyłącznie na podstawie pisemnej umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a nie przykładowo w układzie zbiorowym, jak było do tej pory.

Okres próbny można po wprowadzonych zmianach uzgodnić w formie pisemnej w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych na okres aż 6 następujących po sobie miesięcy od dnia powstania stosunku pracy. Przy czym okres próbny nie może być dłuższy od połowy ustalonego okresu trwania stosunku pracy i podlega wydłużeniu o czas całodniowych przeszkód w pracy oraz o okres całodniowego urlopu, tj. tylko o "dni robocze".

W przypadku zakończenia stosunku pracy, **okres wypowiedzenia** może zostać wydłużony wyłącznie na podstawie pisemnej umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a nie przykładowo w układzie zbiorowym, jak było do tej pory.

Nowelizacja reguluje także **instytucję tymczasowego przydziału**, który umożliwia pracodawcy zawarcie z pracownikiem pisemnego porozumienia o tymczasowym przydziale do innego pracodawcy. Jest to jednak możliwe najwcześniej po upływie sześciu miesięcy od dnia powstania stosunku pracy. Porozumienie musi zostać sporządzone w formie pisemnej. Tymczasowy przydział pracownika do innego pracodawcy nie jest odpłatny. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia lub płacy oraz pokrycia kosztów podróży zgodnie z kodeksem pracy. Świadczenia te są obowiązkiem pracodawcy, który pracownika tymczasowo przydzielił.

Ponadto ustawa określa, że warunki w zakresie pracy, wynagradzania pracownika tymczasowo przydzielonego do innego pracodawcy nie mogą być gorsze od warunków, jakie obowiązują lub obowiązywały porównywalnego pracownika pracodawcy, do którego pracownik został tymczasowo przydzielony. Porozumienie o tymczasowym przydziale wygasa wraz z upływem okresu, na jaki zostało ono zawarte, lub na podstawie wypowiedzenia jednej ze stron z jakiegolwiek powodu lub bez podania powodu, przy czym obowiązuje piętnastodniowy okres wypowiedzenia.

W przypadku **zakończenia stosunku pracy w drodze wypowiedzenia** na podstawie § 52 lit. a) – c) kodeksu pracy (lub na podstawie porozumienia stron z tych samych powodów) pracownik ma w wyniku wprowadzonych zmian prawo do **odstępnego w wysokości zależnej od okresu trwania stosunku pracy**. Jeżeli stosunek pracy trwał poniżej jednego roku, pracownik ma prawo do odstępnego w wysokości przynajmniej jednokrotności przeciętnego wynagrodzenia, a w przypadku stosunku pracy trwającego powyżej jednego roku i poniżej dwóch lat przynajmniej dwukrotności. Odstępne w wysokości trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia należy się pracownikowi, którego stosunek pracy trwał co najmniej 2 lata.

Zasadniczą nowością w przypadku **umowy o dzieło** jest to, że na jej podstawie będzie można przepracować **u jednego pracodawcy aż 300 godzin w roku kalendarzowym**, przy czym praca wykonywana na podstawie umowy o dzieło nie może przekroczyć 12 godzin dziennie w czasie 24 następujących po sobie godzin. W przypadku przychodów z tytułu umowy o dzieło powyżej 10 000 CZK miesięcznie wg nowych zasad należy opłacać ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Umowa o dzieło oraz umowa zlecenie będą musiały dodatkowo po nowemu zawierać okres, na jaki są zawierane oraz rozpis czasu pracy (do celów zasiłków w czasie tymczasowej niezdolności do pracy). Ponadto pracodawca musi w momencie wygaśnięcia umowy wystawić zaświadczenie o

zatrudnieniu.

W zakresie tzw. **konta czasu pracy** (nowa instytucja będąca rozpisem czasu pracy - przyp. tłum.) nowelizacja wprowadziła ograniczenie, na podstawie którego czas pracy może być określony przepisami wewnętrznymi pracodawcy wyłącznie w sytuacji, gdy nie ma organizacji związkowej. Jeżeli organizacja związkowa działa, konto czasu pracy można określić wyłącznie w układzie zbiorowym. W jego ramach będzie można po nowemu uzgodnić, że praca w nadgodzinach wykonana w ramach konta czasu pracy w układzie zbiorowym w ustalonym okresie wyrównawczym, który nie przekroczy 52 po sobie idących tygodni, może wynosić najwyżej 120 godzin zaliczonych do czasu pracy, jednak tylko w bezpośrednio nawiązującym okresie wyrównawczym.

Zmiany w nowy sposób regulują także **kwestię wykorzystywania urlopu**. Usunięto przepis mówiący o obowiązku pracodawcy wskazania pracownikowi wykorzystania przynajmniej 4 tygodni urlopu w roku kalendarzowym, w którym powstało prawo do urlopu. Obecnie pracodawca powinien tak ustalić urlop, aby pracownik wykorzystał go w roku kalendarzowym, w którym powstało prawo do urlopu, chyba że przeszkodą są powody związane z prowadzoną działalnością lub przeszkody po stronie pracownika.

Jeżeli wykorzystanie urlopu nie zostanie wskazane do 30.6. kolejnego roku kalendarzowego, wykorzystanie urlopu może ustalić pracownik. Wykorzystanie urlopu pracownik musi zgłosić pracodawcy na piśmie przynajmniej z 14dniowym wyprzedzeniem, jeżeli nie zostanie uzgodniony inny termin zgłoszenia. Nowelizacja usunęła także przepis § 218 ust. 4 kodeksu pracy, stanowiący faktyczne wygaśnięcie prawa do wykorzystania niewykorzystanego urlopu.

Zakończenie

"Nawałnica legislacyjna", która w 2012 roku i w kolejnych latach w wyraźny sposób wpłynie na działalność podmiotów gospodarczych, wymaga od przedsiębiorców i ich pracowników dużego nakładu pracy. Zmusza ich do codziennego śledzenia zmian w przepisach prawa, dotyczących prawa handlowego, prawa pracy, prawa finansowego i innych kwestii. Można więc im tylko życzyć, aby przetrzymali ten okres i szybko w swoich firmach wdrożyli w praktyce wszystkie nowości, które ich dotyczą.