

Çekya

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 14.10.2026

AB serbest dolaşım rejimi, erga omnes toplu sözleşme tabanının yokluğu ve JMHZ birleşik bildirim reformu

Genel Bakış —

Çekya istihdam için referans rehberi

Yabancı yatırımcı Çekya'da en sık společnost s ručením omezeným (s.r.o., limited şirket) kurar. Daha büyük ölçekli veya halka açılma hedefi olan yatırımcı akciová společnost (a.s., anonim şirket) seçer; tüzel kişilik kurmadan fiziksel faaliyet için pobočka (şube, ayrı tüzel kişilik değildir) tescil edilir. Şirket tescili ile vergi mükellefi kaydı ayrı işlemlerdir; şirket kurmak kendiliğinden bir işveren kaydı oluşturmaz.

22.400 Kč	%15 / %23	%24,8	4 hafta
2026 YASAL AYLIK ASGARİ ÜCRET	2021'DE SÜPER-BRÜT ÜCRETİN KALDIRILMASINDAN SONRAKİ ARTAN ORANLI PIT DİLİMLERİ	İŞVEREN SOSYAL GÜVENLİK KATKI ORANI	ÖZEL SEKTÖRDE YASAL YILLIK İZİN

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı	Yabancı yatırımcı Çekya'da en sık společnost s ručením omezeným (s.r.o., limited şirket) kurar.
II	Çalışma Koşulları ve İzin Hakları	Zákoník práce (262/2006 Sb.) § 79 uyarınca standart haftalık çalışma süresi 40 saattir, günde ortalama 8 saat ve 5 günlük haftada.
III	Vergi ve Sosyal Güvenlik	Gelir vergisi kişi bazlı ve iki dilimli artan oranlıdır.
IV	Bordro İşlemleri	Para birimi Çek korunasıdır (CZK, Kč).
V	İşe Alış ve İşten Ayrılış	Yeni işe alım sonrası işverenin temel yükümlülükleri: yazılı iş sözleşmesi (zákoník práce § 34), ilk çalışanla birlikte ČSSZ işveren sicili kaydı, ilgili zdravotní pojišťovna'ya...
VI	Ücret ve Yan Haklar	Çekya'da işverenin ücretleri her yıl otomatik olarak artırma yükümlülüğü yoktur.
VII	Vize ve Çalışma İzni	Çekya 2004'ten itibaren AB üyesidir ve AB/AEA/İsviçre vatandaşları serbest dolaşım hakkına sahiptir, çalışma izni gerekmez.
VIII	Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler	İş sözleşmesi dili için yasal bir "Çekçe zorunlu" kuralı yoktur, ancak idari makamlarla (ČSSZ, Finanční správa, Úřad práce, mahkemeler) yapılan tüm resmî iletişimin Çekçe veya...
IX	Teşvikler ve İşveren Destekleri	Standart işveren yükü, Bölüm 3'ten hatırlatmak gerekirse, %24,8 sosyal sigorta (ČSSZ) ve %9 sağlık sigortası olmak üzere kazanç üzerinden toplam %33,8'dir.

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Yabancı yatırımcı Çekya'da en sık společnost s ručením omezeným (s.r.o., limited şirket) kurar. Daha büyük ölçekli veya halka açılma hedefi olan yatırımcı akciová společnost (a.s., anonim şirket) seçer; tüzel kişilik kurmadan fiziksel faaliyet için pobočka (şube, ayrı tüzel kişilik değildir) tescil edilir. Şirket tescili ile vergi mükellefi kaydı ayrı işlemlerdir; şirket kurmak kendiliğinden bir işveren kaydı oluşturmaz.

TÜZEL KİŞİLİK VE KAYIT ADIMLARI

YAPI VEYA ADIM	KURAL VEYA TUTAR	YETKİLİ KURUM
s.r.o. (limited şirket)	Asgari sermaye yok, ortak başına asgari 1 Kč nominal katkı, en az 1 ortak	Obchodní rejstřík
a.s. (anonim şirket)	Asgari 2.000.000 Kč veya 80.000 EUR sermaye	Obchodní rejstřík
Pobočka (şube)	Ayrı tüzel kişilik değil, ayrı sermaye kaydı yok	Obchodní rejstřík
Kuruluş sözleşmesi	Noter tasdikli olmak zorunda (s.r.o. ve a.s.)	Noter
Tescil süresi	Kuruluştan itibaren 90 gün içinde başvuru	Obchodní rejstřík
Vergi mükellefi kaydı	Kurumlar vergisi, gerektiğinde KDV	Finanční úřad
İşveren sicili kaydı	İlk çalışanın işe alınmasıyla doğar	ČSSZ
Sağlık sigortası kaydı	Çalışanın kayıtlı olduğu sigorta şirketine ayrı kayıt	Zdravotní pojišťovna

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Doğrulayın

Kuruluştaki sık kaçırılan nokta: Tescilden önce ilgili faaliyet için živnostenské oprávnění (ticaret ruhsatı) Živnostenský úřad'tan alınmalıdır. Çekya'da "Employer of Record" ayrı bir hukuki kategori değildir; tüzel kişilik kurmadan istihdamın fonksiyonel karşılığı, MPSV'den lisanslı bir agentura práce (geçici iş gücü sağlama acentesi) üzerinden "agenturní zaměstnávání" yapısıdır. Çekya'da genel bir e-fatura (B2B) mandatu YOKTUR; eski EET nakit/kart takip sistemi 1 Ocak 2023'te tamamen kaldırılmıştır ve önerilen "EET 2.0" hâlâ yasama sürecindedir, bordro/işveren faturalama yükümlülüğünü etkilemez.

Doğrulayın

Doğrulayın: JMHZ reformu kapsamında yeni işveren kaydının ilk çalışanın işe başlamasından en az 2 gün önce (en erken 15 gün önce) yapılması beklenmektedir. Bu geçiş dönemi kuralı 2026 içinde değişebilir; başvuru öncesi ČSSZ'nin güncel JMHZ sayfasından teyit edilmelidir.

II · ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İZİN HAKLARI

Zákoník práce (262/2006 Sb.) § 79 uyarınca standart haftalık çalışma süresi 40 saattir, günde ortalama 8 saat ve 5 günlük haftada. Vardiyalı üretim veya yer altı madencilik gibi belirli sektörlerde haftalık süre 37,5 veya 38,75 saate kadar kısaltılmıştır. Çekya'da Almanya'daki Tarifvertrag veya Hollanda'daki CAO'ya karşılık gelen, sektör genelinde hukuken genişletilmiş (erga omnes) bir toplu sözleşme ücret rejimi YOKTUR; kolektivní smlouva yalnızca tarafı olan işvereni/sendikayı bağlar. Fiili ücret tabanı asgari ücret ve iş karmaşıklığına göre kademeli zaručená mzda'dır (Bölüm 3).

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

FAZLA MESAI VE ZAM ORANLARI

DURUM	ZAM ORANI
Fazla mesai (přesčas)	Ortalama kazancın en az %25'i, veya telafi izni
Gece çalışması (22:00-06:00)	Ortalama kazancın en az %10'u
Cumartesi / Pazar çalışması	Ortalama kazancın en az %10'u
Resmî tatilde çalışma	Telafi izni + ücret, veya anlaşmayla en az %100 nakit zam
Zor çalışma koşulları (her unsur için)	Asgari ücretin en az %10'u

YILLIK İZİN

KATEGORİ	ASGARI İZİN
Özel sektör (genel asgari)	4 hafta (40 saatlik haftada 20 iş günü)
Kamu / bütçeli sektör işverenleri	5 hafta
Pedagojik ve akademik personel	8 hafta

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

HASTALIK, ANALIK, BABALIK VE EBEVEYN ÖDENEKLERİ

DURUM	SÜRE / TAVAN	ORAN VE ÖDEYEN
Hastalık, 1-3. gün (karenční doba)	Bekleme süresi	Ödeme yok
Hastalık, 4-14. gün	İşveren öder	Náhrada mzdy, redukte tabanın bir oranı
Hastalık, 15-30. gün	ÇSSZ öder	Redükte tabanın %60'ı
Hastalık, 31-60. gün	ÇSSZ öder	Redükte tabanın %66'sı
Hastalık, 61. günden itibaren	ÇSSZ öder	Redükte tabanın %72'si
Analık parası (PPM)	28 hafta (çoğul doğumda 37 hafta)	Redükte günlük tabanın %70'i
Babalık izni (otcovská)	2 hafta	Redükte günlük tabanın %70'i
Ebeveyn yardımı (rodičovský příspěvek)	Çocuk 3 yaşına kadar, tavan 350.000 Kč (çoğul doğumda 700.000 Kč)	Devlet sosyal yardımı

Doğrulayın

Doğrulayın: İşverenin tek taraflı emredebileceği fazla mesainin yıllık 150 saatle sınırlı olduğu ve haftalık ortalamasının (26 haftalık referans dönemi) 8 saati aşamayacağı genel hukuk bilgisidir; bu rehberde zákoník práce § 93'ün birebir güncel metninden teyit edilememiştir. Günlük dinlenmenin en az 11 saat, haftalık dinlenmenin en az 24 saat ve 6 saati aşan çalışmada en az 30 dakika ara hakkının §§ 90-92'den güncel teyidi de yayın öncesi tekrar kontrol edilmelidir. Karenční doba'nın (ilk 3 gün ödemesiz bekleme) 2026'da hâlâ geçerli olduğu da eski bir kaynaktan geliyor, yeniden doğrulanmalıdır. PPM hak kazanma şartı doğumdan önceki 2 yıl içinde en az 270 gün hastalık sigortası katılımıdır; 1 Temmuz 2026'dan itibaren önceki doğumdan 4 yıl içinde yeni doğum yapan ve o sırada sigortasız olan kadınlar için de koşullu bir hak genişletilmiştir.

III —

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Gelir vergisi kişi bazlı ve iki dilimli artan oranlıdır. 2021'den itibaren eski "süper brüt ücret" (superhrubá mzda, matrahı brüt ücret + işveren primleriyle büyüten mekanizma) kaldırılmıştır; matrah 2026 itibarıyla düz BRÜT ücrettir (zákon č. 586/1992 Sb. § 16, zákon č. 386/2020 Sb. ile değişik). Vergi, işveren tarafından her bordro döneminde "záloha na daň" (vergi avansı) olarak kaynakta kesilir; çoğu çalışan için işveren yıl sonunda "roční zúčtování" yapar, bu ayrı bir beyanname ihtiyacını ortadan kaldırır.

GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (2026)

MATRAH BANDI	ORAN
0 - 1.762.812 Kç/yıl (146.901 Kç/ay)	%15
1.762.812 Kç/yıl üzeri	%23

Eşik, ortalama ücretin (2026: 48.967 Kç/ay) 36 katı olarak her yıl yeniden hesaplanır. Temel kişisel vergi indirimi yıllık 30.840 Kç'dir (aylık yaklaşık 2.570 Kç) ve her çalışana brüt kazancından bağımsız uygulanır. 2008-2020 arası geçerli dayanışma ek vergisi (solidární přirážka) 2021'de tamamen kaldırılmıştır.

III —

Vergi ve Sosyal Güvenlik

SOSYAL SİGORTA VE SAĞLIK SİGORTASI ORANLARI (2026)

KALEM	ORAN
ÇSSZ sosyal sigorta (işveren, standart çalışan)	%24,8 (hastalık 2,1 + emeklilik 21,5 + istihdam politikası 1,2)
ÇSSZ sosyal sigorta (işveren, riskli meslek)	%27,8 (2027'de %28,8, 2028'den %29,8)
ÇSSZ sosyal sigorta (işveren, acil sağlık/itfaiye personeli)	%29,8
ÇSSZ sosyal sigorta (çalışan)	%7,1 (emeklilik 6,5 + hastalık 0,6)
Sağlık sigortası (toplam / işveren / çalışan)	%13,5 toplam (%9 işveren + %4,5 çalışan)
Sosyal sigorta azami yıllık matrah (işveren ve çalışan için)	2.350.416 Kç (ortalama ücretin 48 katı)
Sağlık sigortası matrah tavanı	Yok (2013'ten itibaren kaldırıldı)

ÇSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení), sosyal sigortanın SGK karşılığıdır; ancak sağlık sigortası AYRI bir kanaldır ve ÇSSZ'den bağımsız, rekabetçi birden fazla zdravotní pojišťovna (en büyüğü kamu VZP) tarafından yönetilir. Çalışanlar farklı sigorta şirketlerindeyse işveren her birine ayrı kayıt ve ödeme yapar. Sosyal sigorta tavanının üzerindeki kazanç için ne çalışan ne işveren prim öder; sağlık sigortasında ise böyle bir tavan yoktur.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

ASGARI ÜCRET VE ZARUČENÁ MZDA KADEMELERİ (2026)

KADEME	SAATLİK	AYLIK (GÖSTERGE)
1. kademe (asgari ücrete eşit)	134,40 Kç	22.400 Kç
2. kademe	161,30 Kç	(gösterge verilmedi)
3. kademe (ikincil kaynaklı, teyit gerekli)	188,20 Kç	31.360 Kç
4. kademe (ikincil kaynaklı, teyit gerekli)	215,10 Kç	35.840 Kç
5-8. kademeler	Bu rehberde tespit edilememiştir	(veri yok)

Asgari ücret 1 Ocak 2026'dan itibaren 1.600 Kç artışla 22.400 Kç/aya (134,40 Kç/saat) çıkmıştır. 2025 Senato reformuyla asgari ücret artık yıllık ad hoc hükümet kararıyla yerine önceden belirlenmiş bir katsayı (2026 için ortalama ücretin %43,4'ü) ile otomatik hesaplanmakta, bu da işverene 2 yıl öncesinden öngörülebilirlik sağlamaktadır. Diğer işveren yükü: ÇSSZ ve sağlık sigortası dışında Çekya'da apprenticeship-levy benzeri ayrı bir fon yoktur.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

VERGİ VE PRİM BİLDİRİM/ÖDEME TAKVİMİ

KALEM	SON TARİH
Gelir vergisi avansı (záloha na daň)	Takip eden ayın 20'si, Finanční úřad
Sosyal sigorta primi	Takip eden ayın 1-20'si arası, ČSSZ
Sağlık sigortası primi	Takip eden ayın 1-20'si arası, zdravotní pojišťovna
Yıllık vyúčtování (káğıt başvuru)	Takip eden yılın son Şubat günü
Yıllık vyúčtování (elektronik başvuru)	Takip eden yılın 20 Mart'ı

Doğrulayın

Doğrulayın: Zaručená mzda tablosunda yalnızca 1. ve 2. kademe MPSV'nin resmî portalından teyit edilmiştir; 3. ve 4. kademe ikincil kaynaklıdır ve 5-8. kademeler bu oturumda hiç bulunamamıştır. Tam 8 kademeli tablo, bordro kararlarında kullanılmadan önce MPSV'nin sdělení č. 356/2025 Sb. tam metninden doğrulanmalıdır. JMHZ reformu, işverenin ČSSZ/sağlık sigortası/Finanční správa'ya ayrı ayrı yaptığı aylık bildirimleri kademeli olarak tek bir birleşik bildirime indirmeyi hedeflemektedir; geçiş takviminin tam detayları 2026 içinde CANLI mevzuattır.

IV · BORDRO İŞLEMLERİ

Para birimi Çek korunasıdır (CZK, Kč). Bordro döngüsü için zorunlu bir sıklık yoktur; zákoník práce ücretin takip eden ayın sonuna kadar ödenmesini şart koşar, bu nedenle aylık ödeme fiilen standarttır. Ödeme yöntemi olarak banka havalesi yaygındır; ancak çalışanın yazılı talebi olmadan işveren hesaba ödeme yapamaz, bu yüzden yöntem sözleşmede veya iç yönetmelikte açıkça düzenlenir.

IV

Bordro İşlemleri

BORDRO VE BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KONU	KURAL	NOT
Raporlama kanalı 1	ÇSSZ ePortál	Sosyal sigorta aylık bildirimi
Raporlama kanalı 2	Zdravotní pojišťovna elektronik portalı	Sağlık sigortası aylık bildirimi
Raporlama kanalı 3	Finanční správa EPO/MOJE daně	Gelir vergisi avansı + yıllık vyúčtování
Payslip (výplatní páška)	Her ödeme döneminde yazılı verilir	Brüt, kesinti ve net zorunlu
Kayıt saklama (mzdové listy)	İlgili yılın sonundan itibaren en az 30 yıl	zákon č. 582/1991 Sb. § 35a
Yabancı çalışan notu	AB/AEA ve üçüncü ülke uyruklu için bordro mekaniği aynıdır	Fark sadece izin sürecinde (Bölüm 7)

Doğrulayın

Dikkat: Çekya'nın HMRC-RTI veya WPS benzeri tek bir zorunlu gerçek zamanlı bordro platformu yoktur; üç kanala ayrı ayrı bildirim yapılır. JMHZ reformu bu üç kanalı kademeli olarak birleştirmeyi hedeflemektedir (Bölüm 3). Kayıt saklama süresinde de bir belirsizlik vardır: çoğunluk kaynak 30 yıl derken bir ikincil kaynak 2023'ten itibaren 45 yıla uzatıldığını öne sürer; başvuru öncesi § 35a'nın güncel metninden kesin teyit alınmalıdır. AB içinden Çekya'ya geçici görevlendirilen çalışanlar için A1 sertifikası zorunlu takip belgesidir (Bölüm 7).

V · İŞE ALIŞ VE İŞTEN AYRILIŞ

Yeni işe alım sonrası işverenin temel yükümlülükleri: yazılı iş sözleşmesi (zákoník práce § 34), ilk çalışanla birlikte ÇSSZ işveren sicili kaydı, ilgili zdravotní pojišťovna'ya çalışan bildirimi ve üçüncü ülke uyrukluları için Bölüm 7'deki izin sürecinin tamamlanması. Sözlü sözleşme hukuken geçersiz değildir, ancak deneme süresi gibi bazı unsurlar yazılı olma şartına bağlıdır.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

DENEME SÜRESİ VE İHBAR SÜRELERİ

DURUM	KURAL
Deneme süresi (genel çalışan)	En fazla 3 ay
Deneme süresi (yönetici pozisyonu)	En fazla 6 ay
Standart fesih ihbar süresi (her iki taraf)	En az 2 ay, takip eden ayın 1'inden başlar
Deneme süresi içinde fesih	İhbar süresi veya tazminat gerekmez

Sabit süreli sözleşmeler için "3x3 kuralı" geçerlidir: aynı taraflar arasında bir sabit süreli sözleşme en fazla 3 yıl sürebilir ve en fazla 2 kez tekrarlanabilir, toplamda en fazla 9 yıl. Bu sınırı aşan veya şartları karşılamayan bir sözleşme kendiliğinden süresiz sözleşmeye dönüşür.

KIDEM TAZMİNATI (ODSTUPNÉ)

FESİH NEDENİ	TUTAR
Organizasyonel fesih, 1 yıldan az kıdem	En az 1 x ortalama aylık kazanç
Organizasyonel fesih, 1-2 yıl kıdem	En az 2 x ortalama aylık kazanç
Organizasyonel fesih, 2 yıldan fazla kıdem	En az 3 x ortalama aylık kazanç
İş kazası / meslek hastalığı nedeniyle işe devam edememe	En az 12 x ortalama aylık kazanç

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

Doğrulayın

Doğrulayın: 3x3 kuralı ve odstupné tablosu birden fazla ikincil hukuk kaynağından tutarlı şekilde geliyor, ancak bu kaynaklar ağırlıklı olarak 2012-2016 dönemine aittir ve § 39/§ 67'nin güncel 2026 metninden yeniden teyit edilmelidir. Emeklilik yaşı da benzer bir dikkat gerektirir: doğum yılına göre kademeli artan sistemde 1988 ve sonrası doğumlular için kanunen hedeflenen tavan 67 yaştır, 2026'da emekli olacak erkekler için fiili yaş yaklaşık 64 yıl 4 aydır ve asgari sigortalılık süresi 35 yıldır. Bu rakamlar ikincil kaynaklıdır; emeklilik reformu Çekya'da siyasi olarak tartışmalıdır ve değişebilir, yayın öncesi ČSSZ'nin resmî kılavuzundan doğrulanmalıdır.

VI · ÜCRET VE YAN HAKLAR

Çekya'da işverenin ücretleri her yıl otomatik olarak artırma yükümlülüğü yoktur. Asgari ücret ve zaručená mzda kademeleri hükümet tarafından yıllık güncellenir ve bu kademelerin altında ücret ödenemez, ama bu bireysel ücretin otomatik artışı değil, bir tabanın güncellenmesidir.

ÜCRET, İKRAMIYE VE YEMEK DESTEĞİ

KALEM	KURAL	NOT
13. maaş (13. plat)	Yasal zorunluluk yok	Sözleşme/toplu sözleşmede yazılıysa talep edilebilir hale gelir
13. maaş piyasa yaygınlığı	Özel sektör çalışanlarının yaklaşık %40'ı alır	Tipik tutar 22.000-46.000 Kč
Klasik stravenka (yemek çeki)	İşveren için nominal değer %55'i gider; çalışan için tamamen vergisiz	ZDP § 24/2/j
Stravenkový paušál (nakdî yemek ödeneği, 2026)	Vardiya başına 129,50 Kč'ye kadar çalışan için vergisiz	2025: 123,90 Kč idi
Sağlık sigortası prim paylaşımı	%9 işveren / %4,5 çalışan	Ayrıntı Bölüm 3'te

VI —

Ücret ve Yan Haklar

Doğrulayın

Yan hak notu: Stravenkový paušál tavanı, iç seyahat günlük harcırahı üst sınırının %70'i olarak hesaplanır ve çalışanın en az 3 saat çalıştığı her vardiya için ödenebilir. Sağlık sigortası tek bir devlet kurumu tarafından değil, 2026 itibarıyla 7 rekabetçi zdravotní pojišťovna tarafından yönetilir; bu, Çekya'daki sağlık sigortası rejimini sosyal sigortadan (ČSSZ) ayrı bir idari kanal yapar.

VII · VİZE VE ÇALIŞMA İZNİ

Çekya 2004'ten itibaren AB üyesidir ve AB/AEA/İsviçre vatandaşları serbest dolaşım hakkına sahiptir, çalışma izni gerekmez. Bu, Birleşik Krallık'taki Brexit sonrası rejimden tamamen farklıdır. Üçüncü ülke (AB/AEA dışı) vatandaşları için temel araç zaměstnanecká karta'dır (çalışan kartı, oturma ve çalışma iznini birleştiren dual kart).

VİZE VE ÇALIŞMA İZNİ PARAMETRELERİ

PARAMETRE	DEĞER	NOT
AB/AEA/İsviçre serbest dolaşım	Çalışma izni gerekmez	İşveren Úřad práce'a bilgilendirme kartıyla bildirim yapar
Zaměstnanecká karta (karar süresi)	OAMP kararı 60 gün içinde	Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky
Zaměstnanecká karta (geçerlilik)	En fazla 2 yıl, tekrar uzatılabilir	Uzatma başvurusu bitişten en erken 120 gün önce
Modrá karta (AB Mavi Kartı)	Yükseköğrenim + ortalama ücretin en az 1,5 katı ücret	Azami süre kaynaklara göre 2-3 yıl arasında değişir
Yabancı işçi kotası	Sayısal kota yoktur	Her açık pozisyon Úřad práce'ın merkezi siciline kaydedilir
A1 sertifikası (AB içi görevlendirme)	Azami 24 ay, tekrar başvuru mümkün	ČSSZ verir, çalışanın en az 1 ay Çek sosyal sigortasına kayıtlı olması şartı

VII —

Vize ve Çalışma İzni

Doğrulayın

Doğrulayın: Modrá karta'nın azami geçerlilik süresi kaynaklar arasında çelişkilidir (bir resmî broşür 2 yıl, bir hukuk bürosu analizi 3 yıl belirtir); 1,5 kat ortalama ücret eşğinin 2026 için kesin CZK tutarı da bu rehberde doğrulanamamıştır. Her ikisi de başvuru öncesi MPSV veya Ministerstvo vnitra'nın resmî sayfasından teyit edilmelidir. A1 sertifikasına ilişkin AB tüzüklerinde (883/2004 ve 987/2009) bildirilen değişikliklerin yürürlüğe girip girmediği de bu rehberde doğrulanamamıştır; bildirim yükümlülüğünün ihlali 20.000 Kč'ye kadar para cezası riski taşır. Dohoda o provedení práce (DPP) sözleşmesiyle çalışanlar için A1 verilemez, çünkü bu sözleşme türünde sosyal sigorta primi ödenmez.

VIII · PRATİK NOTLAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

İş sözleşmesi dili için yasal bir "Çekçe zorunlu" kuralı yoktur, ancak idari makamlarla (ČSSZ, Finanční správa, Úřad práce, mahkemeler) yapılan tüm resmî iletişimin Çekçe veya resmî tercümelili olması pratikte kaçınılmazdır. Bölüm 5'teki 3x3 kuralı, aynı zamanda Çekya'nın sabit süreli sözleşmeden süresiz sözleşmeye otomatik dönüşüm mekanizmasıdır.

ENGELLİ ÇALIŞAN İSTİHDAM KOTASI (POVÍNNÝ PODÍL OZP)

Zákon č. 435/2004 Sb. § 81 uyarınca 25'ten fazla çalışanı olan işverenler, toplam çalışan sayısının en az %4'ünü engelli bireylerden (OZP) oluşturmak zorundadır. Yükümlülük üç yoldan karşılanabilir: doğrudan istihdam, OZP istihdam eden işveren/şahıstan mal-hizmet satın alma (náhradní plnění), veya devlete kademeli bir ödenek (odvod) yapma.

DOĞRUDAN İSTİHDAM ORANI

KALAN AÇIK İÇİN ÖDENEK ÇARPANI

En az %3 karşılanmışsa

Ortalama ücretin 1 katı

En az %1 karşılanmışsa

Ortalama ücretin 2 katı

%1'in altındaysa

Ortalama ücretin 3,5 katı

VIII

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

Bu kademeli rejim 2025'ten itibaren eski tek oranlı (2,5 x ortalama ücret) sistemin yerine geçmiştir. Ödenek, takip eden yılın 15 Şubat'ına kadar Úřad práce aracılığıyla devlet bütçesine ödenir.

Doğrulayın

Çekya'yı Körfez veya AB dışı modelden ayıran nokta: Çekya AB üyesi olduğundan Mısır/BAE rehberlerindeki "yabancı yatırım teşvik kurumu" veya "yerelleştirme kotası" (Nafis/Tawteen tipi) çerçevesi burada geçerli değildir. CzechInvest, yatırım teşviki (Bölüm 9) başvuru sürecinde aracılık eder, ama bir istihdam kotası uygulayıcısı değildir. AB hareketlilik katmanı (serbest dolaşım, A1 sertifikası) Bölüm 7'de ele alınmıştır.

IX · TEŞVİKLER VE İŞVEREN DESTEKLERİ

Standart işveren yükü, Bölüm 3'ten hatırlatmak gerekirse, %24,8 sosyal sigorta (ÇSSZ) ve %9 sağlık sigortası olmak üzere kazanç üzerinden toplam %33,8'dir. Çekya'da Türkiye'deki SGK teşvik kataloğuna (5 puanlık indirim, ilave istihdam teşviki gibi) doğrudan bir karşılık yoktur: Çek modeli prim indirimi değil, belirli gruplar için doğrudan nakit ödenek/sözleşme temellidir. Genel bir "işveren prim indirimi" rejimi (örneğin Birleşik Krallık'taki Employment Allowance) Çekya'da yoktur.

MEVCUT DESTEK MEKANİZMALARI

DESTEK	KAPSAM	BAŞVURU
Chráněné pracovní místo (korumalı işyeri)	OZP istihdamı için aylık destek tavanı 2026: 18.600 Kč/kişi, ayrıca işyeri kurma desteği	Úřad práce ile yazılı sözleşme
Kurzarbeit (podpora v době částečné práce)	Ekonomik nedenlerle kısaltılan çalışma süresinde ücret kaybının bir kısmı devletçe karşılanır	Azami 12 ay, Úřad práce üzerinden
Rekvalifikace (yeniden eğitim desteği)	Mevcut çalışana meslek içi eğitim veren işverene kurs maliyetinin tam/kısmi karşılanması	Úřad práce ile önceden yazılı anlaşma
Yatırım teşviki (işgücü bileşeni)	Yüksek işsizlik bölgelerinde yeni iş yeri başına örneğin 200.000 Kč destek	CzechInvest aracılığıyla merkezi başvuru

IX —

Teşvikler ve İşveren Destekleri

Sosyal sigorta prim indirimleri çok sınırlıdır: belirli koşullarda kısmi zamanlı çalışanlar için işveren matrahının %5'i, çalışan emekliler için çalışanın matrahının %6,5'i indirim uygulanır. Fransa/İtalya tipi genel bir "ilk çalışan işe alımı" prim muafiyeti yoktur; bölgesel/coğrafi genel bir sosyal sigorta prim indirimi rejimi de yoktur, bölgesel destek sadece yatırım teşviki kanalından gelir. Çekya'da serbest bölge rejimi yoktur, çünkü AB Gümrük Birliği üyesidir.

Doğrulayın

Ne YOKTUR: Genç/kadın/engelli istihdamına bağlı genel bir sosyal sigorta prim indirimi yoktur; Çek sistemi nakit ödenek verir, prim indirimi değil. İlk kez işe alınan çalışan için işveren prim muafiyeti yoktur. Körfez tipi yerleştirme/milli işgücü kotası teşviki, AB üyeliği nedeniyle burada mevcut değildir. Birleşik Krallık'taki Apprenticeship Levy benzeri bir çıraklık fonu vergisi/teşviki de yoktur; çıraklık desteği doğrudan devlet bütçesinden proje bazlı yatırım teşviki kanalıyla gelir. Hiçbir şema, Türkiye'deki SGK teşviklerinin aksine bordro çalıştırma anında otomatik bir teşvik koduyla doğrudan kaynakta uygulanmaz; tümü önceden yazılı anlaşma ve sonradan geri ödeme/mahsup usulüyle işler.

Doğrulayın

Doğrulayın: Chráňné pracovné miesto kurma desteğinin kesin çarpanları ve kurzarbeit'in güncel geri ödeme oranı bu rehberde ikincil kaynaklardan derlenmiştir; başvuru öncesi MPSV veya Úřad práce'in resmî sayfasından teyit edilmelidir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

Sektör geneli bağlayıcı bir toplu sözleşme tabanının olmaması, asgari ücretin üzerine binen zaruëená mzda garanti ücret skalası, hâlâ kademeli olarak yürürlüğe giren JMHZ birleşik aylık bildirim reformu ve herhangi bir kriz ilanı gerektirmeyen kurzarbeit kısa çalışma mekanizması, Çek bordrosunun fiilen nasıl işlediğini belirliyor. Datassist, uluslararası işverenlerin Çekya'da bordro ve istihdam süreçlerini tek bir merkezden yönetmesine yardımcı olur.

[Toplantı Planlayın →](#)**7+**

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%KAÇIRILAN BORDRO SON
TARİHİ