

# Firmy musí překopat účetní programy, nevědí ale podle čeho

Dita Kelíšková

Klíčové legislativní změny týkající se firem musejí být v předstihu naprogramovány do podnikových informačních systémů, jinak se firma dostane do potíží. Úředníkům je to však lhostejné, protože dosud nevydali potřebnou metodiku a předpisy, přestože nový zákon již nabyl účinnosti.

Programátoři díky tomu nevědí, co mají do systémů vlastně zavazně zadávat, aby se firma nedostala do křížku se zákonem.

V první polovině roku 2006 byly schváleny Zákoník práce a Zákon o nemocenském pojištění. Oba klíčové zákony oblastí mzdového a personálního práva měly nabýt účinnosti 1. ledna 2007.

Po volbách v červnu 2006 se rozpoutala rozsáhlá diskuse o problematických bodech těchto zákonů, která nakonec v polovině prosince 2006 vyústila v odklad účinnosti Zákonu o nemocenském pojištění.

Ve chvíli, kdy zákony a doprovodné předpisy vstoupí v účinnost, bude nutné, aby všechny firmy, které k práci s firemní agendou využívají podnikový informační systém (což jsou prakticky všechny podniky, s výjimkou těch nejmenších), měly ve svých systémech naprogramovány příslušné změny.

Ty zajistí, že například proběhne vyplacení nemocenské ve správné výši či bude správně vypočítána mzda všem skupinám zaměstnanců...

## Nemocenské dávky: nejvíce změn

Největší množství změn se mělo týkat systému vyplácení nemocenských dávek (Zákoník práce, Zákon o nemocenském pojištění) a změn vyplývajících z novely Zákonu o pojistném na sociální zabezpečení.

Významnou novinkou je například část Zákoníku práce, která říká, že prvních čtrnáct dnů pracovní neschopnosti bude zaměstnanec platit zaměstnavatel formou náhrady mzdy a teprve od 15. dne nemoci vzniká zaměstnanci nárok na nemocenskou dávku, kdy povinnost výplaty přebere Česká správa sociálního zabezpečení.



Zaměstnavatel bude poté nemocenskou svého zaměstnance pouze evidovat a ČSSZ předávat neschopenky.

Odklad účinnosti Zákonu o nemocenském pojištění a návazné části Zákoníku práce z prosince 2006 však způsobil, že na tento systém výplaty dávek nemocenských přejdou všichni zaměstnavatelé poprvé až od roku 2008!

## Konto pracovní doby: oříšek pro programátory

Další důležitou věcí, na kterou musí myslet programátoři podnikových systémů, je například Konto pracovní doby, což je zcela nový institut pracovního práva. Pro některé firmy se jeho využití

jeví jako zajímavé řešení nerovnoměrnosti v zakázkách a optimalizace mzdových nákladů.

Z hlediska mzdové účetní jde však o sofistikovaný problém, který je nutno opakovane bezchybně řešit právě prostřednictvím příslušné funkcionality informačního systému.

## Další úpravy

Změny se budou týkat také důvodů ukončení pracovních poměrů nebo dohod o provedení práce (limit se zde zvyšuje na 150 hodin ročně).

U společníků a jednatelů společnosti s r. o., komaditistů a členů družstev, kteří vykonávají pro organizaci práci mimo pracovní právní vztah, je novinkou to, že budou z odměny odvádět pouze

důchodové pojištění, nikoliv již nemocenské.

V oblasti odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění dochází rovněž k zajímavé úpravě, když, až na taxativně vyjmenované případy, bude povinnost odvodů ze mzdy v přímé návaznosti na odvody daně z příjmu fyzických osob. V tomto ohledu se dá říci, že systém se v nových verzích zákonů poněkud zjednodušuje.

## Předělání systémů

To je však pouze výběr některých jednotlivostí z obou zmíněných zákonů. Ve skutečnosti je třeba v informačních systémech části, které se týkají výpočtu a odvodu dávek nemocenského pojištění a ostatních částí souvisejících

s výpočtem mzdy, přeprogramovat z velké míry, neboť pro každý jednotlivý úkon musí být připravena správná verze příslušné funkcionality systému.

Na první pohled by se vše mohlo zdát jednoduché. Producent informačního systému prostě naprogramuje v systémech svých zákazníků veškeré změny tak, aby funkce systému odpovídaly zákonům.

Úskalí však spočívá v tom, že zákony, ač schválené již hluboko v roce 2006 a se stanovenou účinností od 1. ledna 2007, procházejí kritikou ze strany nové vlády a Poslanecké sněmovny a diskutuje se o odkladu účinnosti a novelizaci těchto právních norem.

Dříve či později by však tyto právní předpisy měly skutečně za-

čít fungovat v praxi a v tu chvíli musí být informační systémy ve všech firmách připravené začít pracovat v souladu s novou legislativou. Již v druhé polovině roku 2006 proto vývojářské týmy všech producentů informačních systémů usilovně pracovaly na změnách příslušných funkcionalit.

## Úřady vykládají zákony různě, čím se tedy řídit?

Podobně jako Poslanecká sněmovna oddaluje rozhodnutí o termínu vstupu zákonů v účinnost, oddalují i úřady, které je mají zavádět do praxe, vydání všech potřebných prováděcích předpisů, metodik, formulářů. A to i přesto, že znění zákonů je schváleno, tudíž prováděcí předpisy a metodiky už mohou být také hotové.

Programátorům tedy nezbývá než při programování změn v systémech vycházet z výkladu zákona, který je schopen jim zprostředkovat firemní analytik.

Bohužel v našem státě však není vyloučené, že výklad zákona se může v podání jednotlivých institucí značně lišit, a v tom případě platí pouze to, co je uvedeno v příslušném oficiálním prováděcím předpisu. Dokonce zaměstnanec ministerstva práce a sociálních věcí, který k této věci vedl začátkem prosince školení, sdělil doslova: „...názory na účinnost zákona se mění každým dnem...“

Dobrá zpráva pro pracovníky personálních oddělení a účtáren spočívá v tom, že výplaty, jichž se veškeré změny v zákonech týkají, se zpracovávají vždy až začátkem následujícího měsíce, a v této době už musí být jasné, jak celý systém legislativních novinek bude vypadat.

To znamená, že na spuštění upravené verze systému a její otestování bude přece jen pár dní času. Pro programátory však žádná dobrá zpráva neexistuje. Zatím programují, co se jen dá, podle informací, které analytici sežnou třeba pomocí korespondence s ministerstvy a ostatními orgány státní správy či po konzultaci s právníky.

(Autorka je analytička informačního systému Helios Green společnosti LCS)

# Kdo si zákony jen přečte, riskuje ztráty

Alena Břicháčková

Tuzemské střední firmy do sto zaměstnanců často nezaměstnávají právníky, a teprve když už se skutečně neobejdou bez právní pomoci, obrací se na advokáty.

Mívají ředitele finančního, obchodního, personálního a technického, málokterá má ale ředitele právního, který by dohlížel na právní agendu společnosti. Stává se, že podnikatelé podceňují důležitost odborné právní rady; neuvědomují si, že právo není jen souhrn paragrafů a neplatí, že „pokud si zákon přečtu, znám ho“.

Dnes více než dříve je třeba při výkladu jednotlivých ustanovení právního, který by dohlížel na právní principy, které stojí takzvané za zákonem, neboť takto zákony vykládají soudy.

## Bolestivé překvapení

Podnikatelé tedy vyhledávají právní pomoc až v případě, kdy se stanou účastníky majetkoprávního nebo pracovního sporu, ať už na straně žalobce nebo žalovaného, eventuálně je-li třeba vyřídit určité obchodněprávní formality, jako jsou změny zápisu v obchodním rejstříku, uspořádání valné hromady, zvýšení základního kapitálu.

V této chvíli však už může být pozdě. Může se stát, že vlastník nebo společník teprve při prodeji svého podílu zjistí, že společnost má právní nedostatky, které výraz-

ně sníží její hodnotu nebo v horším případě celé transakci úplně zabrání.

Stejná situace může nastat, pokud se společnost rozhodne kotovat své akcie na burze, což je v poslední době stále častější způsob zhodnocování kapitálu akciových společností.

## Koho si najmout?

Existují v podstatě dva způsoby, kterými lze zajistit výkon právní agendy ve firmě. Jedním z nich je zaměstnat interního právníka. To však bývá mnohdy finančně náročnější než objednat službu externího advokáta.

Navic v případě, že právník způsobí zaměstnavateli svou nedbalostí škodu, zaměstnavatel může požadovat její náhradu pouze do výše čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, zatímco advokát ručí za způsobenou škodu bez takového omezení.

Pro většinu malých a středních firem je tedy výhodnější najmout si na výkon právní agendy advokáta. Je sice možné sjednat si jeho služby pouze na jednotlivé případy, praktičtější však je, jak bylo výše naznačeno, když je advokát „zaten“ do všech rozhodovacích procesů ve firmě, a to pokud možno od okamžiku jejího založení, resp. od okamžiku, kdy se její založení začne připravovat.

Právní konzultace by měly předcházet každému strategickému obchodnímu rozhodnutí.

## Důležitá je otevřenost

Ve vztahu mezi advokátem a klientem je důležitá vzájemná otevřenost. Majitel firmy by neměl dotazy advokáta na pozadí případu brát jako nevhodné vměšování do vnitřních záležitostí firmy.

A naopak dobrý advokát by měl vždy seznámení s celým ekonomickým kontextem případu požadovat a poskytovat na oplátku klientovi pravidelně informace o tom, jaké kroky v případě právě podniká a za jakým účelem.

Klient zároveň musí mít na paměti, že se před právní konzultací musí nejprve rozhodnout, čeho chce dosáhnout, a teprve pak je možno začít uvažovat o tom, jakým způsobem toho dosáhnout.

## Řiďte svého advokáta

Naučte se správně řídit svého advokáta. V dnešní době jsou rizika spojená se špatnou komunikací mezi klientem a advokátem příliš vysoká. Spolu s tím, jak je česká společnost obecně stále bohatší, rostou hodnoty firem, jejich obchodní obraty, a tedy i hrozící škody jsou vyšší než dříve.

Právo se zároveň stává stále komplexnější a bylo by naivní se domnívat, že v budoucnu bude docházet k jeho zjednodušení.

## Klíčové oblasti

### 1. Obchodní podmínky

Jednou z nejdůležitějších součástí obchodní smlouvy jsou ob-

chodní podmínky. A jednou z nejdůležitějších součástí obchodních podmínek ve smlouvách se zahraničním partnerem je ustanovení o tom, že smlouva se řídí českým právem a české soudy jsou příslušné k rozhodování veškerých případných sporů.

Řešení případného sporu před zahraničními soudy se totiž může českým firmám velmi prodražit. Rovněž vhodnost arbitráže je vždy třeba pečlivě zvážit.

Věnujte pozornost ustanovením týkajícím se odpovědnosti smluvních stran. Myslete na to, že vaši odběratelé mohou mít časem zájem vaši firmu převzít a zahájení odpovědnostního sporu s vámi může být jednou z cest.

### 2. Archivace smluv a korespondence

Zajistěte, aby veškeré originály smluv byly řádně archivovány.

Rovněž tak veškerá související korespondence musí být archivována. Je třeba vědět, že soudy dnes při rozhodování sporů zkoumají na prvním místě ekonomické podstatu věci, skutečný úmysl smluvních stran, nejen to, co je ve smlouvě výslovně napsáno. A v některých případech lze pouze ze vzájemné korespondence skutečný úmysl stran vyčíst.

Zaměstnance je třeba vést k do držování archivačních předpisů a k tomu, aby při tvorbě veškeré korespondence měli na paměti, že každým dopisem mohou firmu

k něčemu zavázat, nebo ji dokonce i poškodit.

### 3. Korporátní agenda

Dbejte na to, aby vždy byly jasné vlastnické vztahy ve firmě. Tyto vztahy nesmějí být pouze výsledkem ústní dohody, ale musí být vždy zakotveny písemně. Spory mezi vlastníky jsou pro firmu nebezpečné, neboť ji mohou oslabit nebo i dovést k zániku.

Dodržujte zákonné formality. Sankce za nedodržení zákonných požadavků na aktuálnost zápisu v obchodním rejstříku a obsahu sbírky listin jsou dnes mnohem vyšší než dříve. Nezapomeňte, že nerespektování korporátních povinností vyplývajících z obchodního zákoníku zakládá odpovědnost statutárních orgánů.

### 4. Pracovníprávní vztahy

Nechte si od odborníka sestavit vzorové pracovníprávní dokumenty a tyto vzory pak bez konzultace s ním neměňte. Nechte si tyto dokumenty zrevizovat z hlediska souladu s novou právní úpravou účinnou od 1. 1. 2007.

V souvislosti s tzv. manažerskými smlouvami mějte na paměti, že podle nového Zákoníku práce může pracovní poměr po 1. 1. 2007 vzniknout jmenováním jen v případech v zákoně vyjmenovaných subjektů, převážně z veřejné sféry. Pracovní poměry založené jmenováním do 31. 12. 2006 jsou ze zá-

kona automaticky považovány za pracovní poměry sjednané pracovní smlouvou.

Nezapomeňte rovněž na stanovení odměny za výkon funkce statutárního orgánu, předejdete tak případným pozdějším sporům.

### 5. Spory a pohledávky

Vymáhání pohledávek společnosti je třeba efektivně řídit. Před zahájením každého sporu zvažte pečlivě všechny důsledky, v některých případech se nevyplatí spor vést. Pokud je již spor zahájen, je vhodné postupovat maximálně efektivně.

### 6. Daně

Probíhá-li ve firmě daňová kontrola, vždy by u ní měl být přítomen i váš právník. Právník může dohlížet na způsob provádění kontroly a zabránit zahájení správního řízení (v mnoha případech se totiž finanční úřady dopouštějí procesních i hmotněprávních pochybení), a pokud bude řízení zahájeno, bude mít alespoň o věci zevrubný přehled.

### 7. Styk s úřady

Nejen při styku s finančními úřady, ale i v jiných typech správního řízení, typicky v řízení územním a stavebním, může být pomoc vašeho právníka již ve stadiu přípravy řízení zásadní pro celý jeho průběh.

(Autorka působí v advokátní kanceláři Peterka & Partners; brichackova@peterkapartners.cz)