

10. 1. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co s neodvolatelnými manažery

Podle nového zákoníku práce manažera nelze jmenovat, a tedy ani odvolat. Pokud to nemá ve smlouvě

Zdroj: Lidové noviny
Datum: 10.01.2007
Název: Co s neodvolatelnými manažery
Ročník: 20
Číslo: 008
Autor: NATAŠA RANDLOVÁ
Str.: 03
Pořadí: 01
Rubrika: Moderní Kariéra
Oblast: Tisk celostátní
Zpracováno: 10.01.2007 06:37:05
Identifikace: LN20070110000164

Text:

Podle nového **zákoníku** práce manažera nelze jmenovat, a tedy ani odvolat. Pokud to nemá ve smlouvě

Manažer na doživotí. Tak by se dal nazvat plod nového **zákoníku** práce, který i přes protesty některých politických stran vstoupil v platnost 1. ledna. Pokud totiž manažeři v soukromých firmách nepřistoupí na písemnou dohodu se svými zaměstnavateli o případné možnosti svého **odvolání**, náleží jim jejich funkce podle **zákona** na prakticky neomezenou dobu. Proti nové úpravě **zákona** se ohrazují majitelé soukromých firem a stížnost k **Ústavnímu soudu** už podali i čeští senátoři. Podle nové úpravy nemohou pracovní poměry u vedoucích zaměstnanců v podnikatelské sféře vznikat jmenováním, ale pouze na základě pracovní smlouvy. Tzv. manažerské smlouvy se tedy k 1. lednu 2007 automaticky změnilly na běžné pracovní smlouvy. Aby byli soukromí zaměstnavatelé vůbec schopni efektivně obměňovat svůj nejvyšší management, bylo jim zákonodárcem umožněno si s těmito vedoucími zaměstnanci písemně sjednat možnost **odvolání**.

Nemáte to písemně? -Neodvoláte mě!

Pokud si tedy soukromý zaměstnavatel chce zachovat své **právo** na případné **odvolání** vrcholových manažerů, musí si ho znovu s každým z nich individuálně sjednat. Pokud ke sjednání nedošlo, stává se vedoucí zaměstnanec prakticky neodvolatelným. Díky této **legislativní** chybě tak tito "neodvolatelní" manažeři získali více než jisté postavení. Ukončit jejich pracovní poměr totiž bude možné pouze s použitím standardních prostředků, které **zákoník** práce dává do rukou zaměstnavatelům vůči řadovým zaměstnancům, tedy dohodou, výpovědí ze **zákonem** stanovených důvodů či okamžitým zrušením pracovního poměru. Není nutné připomínat, že důvodem ukončení pracovního poměru manažerů nejsou většinou **zákonem** stanovené výpovědní důvody, jako například kázeňské **přestupky** nebo nadbytečnost, ale zejména špatné vedení společnosti nebo špatné obchodní výsledky společnosti. Stávající vedoucí zaměstnanci si jsou svého postavení vědomi a k ujednání o **odvolání** jsou často svolní, pouze pokud jim za to zaměstnavatel nabídne některé další výhody. Zaměstnavatelé v této souvislosti nabízejí stávajícím vedoucím zaměstnancům prodloužení výpovědní doby, sjednání odchodného pro případ **odvolání** z funkce atd. Soukromý zaměstnavatel se tak chybou **zákona** dostal do nevýhodného postavení vůči svým vedoucím zaměstnancům. Pokud trvá na obnovení svého dosavadního **práva** odvolávat manažery, musí na to vynaložit nemalé finanční prostředky.

Státní zaměstnavatelé jsou zvýhodněni

Takzvaní státní zaměstnavatelé vyjmenováni v **zákoníku** práce si s tímto ustanovením hlavu lámat nemusejí. Na ně se totiž změna nevztahuje, a mohou tak pokračovat ve své dosavadní praxi jmenování a odvolávání vedoucích zaměstnanců. Proč nový **zákoník** práce zakotvil toto nerovné postavení mezi tzv. státními a soukromými zaměstnavateli, není vysvětleno ani v důvodové zprávě k novému **zákoníku** práce.

Sporné ustanovení je nyní předmětem **ústavní** stížnosti iniciované senátory. Nezbývá než doufat, že **Ústavní soud** tuto nesmyslnou úpravu zruší.

Anketa: Řešíte v souvislosti s novým **zákoníkem** práce "manažerské smlouvy"?

36% Ano, je to zapeklité
7% Nemáme s novou úpravou problém
57% Netýká se nás to

Anketu provedl server jobs.cz. Vyjádřilo se 27 společností

Foto popis: Jak se ho zbavit? Vysokého manažera se firma těžko zbaví např. na základě porušování kázně, proto je třeba mít možnost **odvolání**. Tu si však každá soukromá firma musí s manažerem dohodnout ve smlouvě. A zadarmo to není.
Foto autor: Foto Isifa

O autorovi: NATAŠA RANDLOVÁ, Autorka je **advokátka** kanceláře Procházka Randl Kubr

<<<Konec>>>

