

# Firmy vyplácejí na odstupném miliony, mnohdy zbytečně

-TEXT- ALŽBĚTA VEJVODOVÁ

**C**eskému pracovnímu právu chybí flexibilita, neumožňuje firmám zaměstnance rychle a levně propustit, zaznívá často z úst podnikatelů. Jak ale ukazují zkušenosti personalistů a právníků, některé nástroje pro levné ukončení pracovního poměru, které zákoník práce zná, zaměstnavatelé opomíjí. Jde například o dohody o možnosti odvolání vedoucích pracovníků. Ty umožňují podnikům propustit manažera i bez odstupného.

Ve státním sektoru je odvolání z funkce běžná věc. U ředitele odboru nebo vedoucího oddělení ve služebním poměru je totiž bez dalšího umožňuje přímo zákon. V soukromém sektoru jde zatím spíš o raritu. Jedním z důvodů může být to, že soukromé společnosti musí na možnost odvolání vedoucích pracovníků pamatovat předem. Aby totiž mohl podnik v případě potřeby manažera odvolat, musí s ním mít uzavřenou dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa. Ta bývá obvykle součástí pracovní smlouvy. Jde ale uzavřít i samostatně. Každopádně podepsaná by měla být dávno před tím, než se vůbec začne o propuštění uvažovat.

Zákoník práce na tuto dohodu neklade mnoho podmínek. „Stanoví pouze, že s vedoucím zaměstnancem může být dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát,“ popisuje advokátka Weinhold Legal Anna Bartůňková. Zákoník ani nevyžaduje, aby dohoda měla písemnou formu. Tu ale právníci důrazně doporučují. Je to totiž nejlepší způsob, jak její existenci v případě sporů snadno prokázat.

Zatímco klasickou výpověď může dát firma zaměstnanci jen z důvodů přesně vyjmenovaných v zákoníku práce, v případě dohody o možnosti odvolání má mnohem větší manévrovací prostor. „Za odvoláním nemusí stát jen manažerské chyby, ale například náhlá změna kurzu, pro kterou se vedení společnosti rozhodne,“ upozorňuje advokát kanceláře Frank Bold Advokáti Jan Kubala. Důvodem k odvolání může být ale i to, že sekce, kterou má odvolávaný manažer na starosti, nedosahuje stanovených

hospodářských výsledků nebo cílů a odvolat vedoucího firma může i kvůli ztrátě důvěry v něj.

Důvody, pro které může společnost manažera odvolat, nemusí dohoda přesně vyjmenovávat. Pamatovat ale musí na jedno důležité pravidlo: „V případě, že jsou důvody pro odvolání smluvně dohodnuty, může zaměstnavatel odvolat zaměstnance jen z těchto sjednaných důvodů,“ varuje Bartůňková. Pro firmy je tak výhodné nejtít příliš do detailů.

## Odvolání bez odstupného

Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce neznamená automaticky výpověď z pracovního poměru. Podnik mu musí nejprve nabídnout jiné vhodné pracovní místo, pokud ho má. To musí odpovídat zdravotnímu stavu a kvalifikaci bývalého manažera. Jinými slovy odborníkovi s vysokoškolským vzděláním nemůže nabídnout post, na který stačí středoškolák. „Zaměstnavatel ale může zaměstnanci nabídnout i práci v jiném místě, než kde dosud pracoval nebo kde má své bydliště,“ uvádí Bartůňková z Weinhold Legal.

Teprve v případě, že zaměstnavatel jiný vhodný post pro bývalého manažera nemá nebo odvolaný nabízenou alternativu odmítne, může jej společnost propustit pro nadbytečnost. A právě v takovém případě nemusí firma odcházejícímu zaměstnanci vyplácet odstupné.

Ani to ovšem neznamená, že se ho zbaví okamžitě. Zákoník práce předepisuje i v těchto případech dvouměsíční

**➤ V případě, že jsou důvody pro odvolání smluvně dohodnuty, může zaměstnavatel odvolat zaměstnance jen z těchto sjednaných důvodů.**

výpovědní dobu. „Až do uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku,“ připomíná Bartůňková.

I tak ale představuje dohoda o možnosti odvolání pro firmy značnou úsporu. Podle Informačního systému o průměrném výdělku byl loni medián mezd mezi nejvyššími představiteli velkých společností a institucí 161 598 korun měsíčně. Desetina nejlépe placených šéfů si ale měsíčně vydělá i přes 470 tisíc korun. A protože odstupné bývá obvykle tříměsíční, může tak u nejlépe placených manažerů přesáhnout milion korun.

Přesto se dohody o možnosti odvolání objevují v manažerských smlouvách jen zřídka. „Řada společností o této možnosti neví a dobrovolně se smíří s tím, že výměna vedoucího zaměstnance je vždy drahá,“ říká Jan Kubala z kanceláře Frank Bold Advokáti.

Jeho slova potvrzují i personalisté a headhunteri. Mnozí tyto dohody vůbec neznají a i ti, kteří se s nimi ve své práci už setkali, tvrdí, že jde v pracovněprávních vztazích spíše o výjimku. „Za svou téměř 15letou kariéru jsem se s takovou dohodou setkal jen ve třech nebo čtyřech případech,“ popisuje Pavel Plachý, partner a zakladatel společnosti Flow-r, která se specializuje na nábor pracovníků do vedoucích pozic.

### Kdo je a kdo není vedoucí zaměstnanec

Nejčastěji se podle Plachého dohody o odvolání uzavírají ve zdravotnictví. Dlouho ovšem zůstávala nezodpovězená otázka, zda je mohou firmy uzavírat se všemi zaměstnanci, kteří řídí alespoň jednoho člověka. Zákoník práce totiž možnost uzavření dohody zmiňuje jen u vedoucích pracovníků na nejvyšších pozicích, tedy takových, kteří pod sebou mají nejen běžné zaměstnance, ale i další manažery.

Loni v létě ale Nejvyšší soud vynesl rozsudek, podle něž je možné uzavřít dohodu i s vedoucím zaměstnancem na nižších úrovních řízení, který má pod sebou alespoň jednoho podřízeného. V případě, který řešil Nejvyšší soud, šlo o obchodního manažera, může se ale teoreticky jednat třeba i o mistry ve výrobě.

„Podmínkou ovšem je, že bude v takové dohodě vysloveně uvedeno, že se obě strany dohodly, odchylně od zákoníku práce,“ připomíná Kubala důležitou podmínku, kterou Nejvyšší soud stanovil pro dohody s nižšími manažery. Pokud by tato formulace v dohodě chyběla, mohl by dohodu odvolání vedoucí napadnout u soudu.

Co už ale Nejvyšší soud jasně neřekl, je, jestli podnik může i vedoucí na nižších příčkách řízení, kteří podepsali dohodu, propustit bez odstupného, nebo převáží ochrana garantovaná zaměstnancům jinými paragrafy zákoníku práce. O tom se teď v právních kruzích vedou diskuse.

## ➔ **Firmy o možnosti uzavřít dohodu o odvolání vedoucích často vůbec nevědí. Jde spíše o jednotky případů. Nejčastěji se uzavírají ve zdravotnictví.**

„Domníváme se, že i zde platí stejné podmínky jako pro vedoucí zaměstnance na nejvyšších pozicích, tedy že ani vedoucímu zaměstnanci na nižším stupni řízení odstupné nenáleží,“ míní Kubala. Žádné soudní rozhodnutí to však doposud jasně nepotvrdilo ani nevyvrátilo, a tak se čeká na první soudní spor, který přinese závaznou odpověď.

S kým dohodu uzavřou a komu ji k podpisu nedají, by ale měly podniky zvažovat i optikou rovného zacházení se zaměstnanci. Dohodu by tak podle právníků neměly uzavírat výběrově jen s některými manažery, ale buď se všemi vedoucími zaměstnanci na všech úrovních řízení, anebo jen s vedoucími na nejvyšších pozicích. Pokud by to podnik nedodržel, vystavuje se riziku soudních sporů se zaměstnanci.

A jak mohou firmy motivovat manažery k tomu, aby s nimi dohodu, která je z logiky věci výhodná spíše pro zaměstnavatele, uzavřeli? Většinou jde o celkové nastavení smlouvy a o to, aby si v ní přijímaný zaměstnanec našel jiné výhody. „Odpovídají tomu obvykle pracovní podmínky včetně mzdových, za kterých tito zaměstnanci prací na takové pozici vykonávají,“ říká Bartůňková.

Jde tak očekávat, že dohody budou nejochotněji podepisovat manažeri na nejvyšších pozicích, kde jsou i nejvyšší platy, které mnohonásobně převyšují český průměr. Na druhou stranu právě u těchto pozic je úspora na odstupném, které mohou díky dohodě dosáhnout, pro zaměstnavatele největší.

*Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.*