

## Resumé

Cílem této práce bylo zmapovat právní postavení vedoucích zaměstnanců a upozornit na jednotlivé interpretační i aplikační problémy. Za tímto účelem jsem srovnávala starou a novou právní úpravu, a zároveň jsem zohlednila historický vývoj jednotlivých legislativních změn a poukázala na připravované změny i na jejich potencionální dopady v praxi. Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol a každá z nich rozebírá separátně jednotlivé skutečnosti, týkající se pracovního poměru vedoucích zaměstnanců.

Kapitola první vymezuje základní pojmy pracovního práva, se kterými jsem pracovala, např.: „zaměstnavatel“, „zaměstnanec“ a „pracovněprávní vztah“ a též se věnuje vztahu občanského a pracovního práva. Dále je dělena na tři části, ve kterých jsou uvedené pojmy detailně rozebírány. Poslední oddíl této kapitoly je věnován definici vedoucího zaměstnance. Pojem vedoucího zaměstnance byl hodnocen z hlediska úpravy ve starém zákoníku práce v komparaci s novým zákoníkem práce a švýcarskou právní úpravou jakož i navrhovanými názory de lege ferenda.

Druhá kapitola se věnuje vzniku, změně a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců. Dle tematického rozdělení je zvlášť pojednáno o vzniku a o skončení. Právní úprava vzniku pracovního poměru byla opět hodnocena na základě komparace staré a nové právní úpravy s důrazem specifickou možností založit pracovní poměr jmenováním. V samostatné části je pak rozebrána povaha manažerské smlouvy a její relevance pro pracovněprávní vztahy. V druhé části je pak popsána základní úprava skončení pracovního poměru a speciálně s ohledem na vztahy manažerů možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a povaha ujednání o finančním vyrovnání poskytovaném při skončení pracovního poměru nebo při odvolání, tzn. odchodné.

Kapitola třetí pojednává o obsahu pracovního poměru, tedy vzájemných právech a povinnostech vedoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměřila jsem se na vymezení těch právních institutů, které se s vedoucími zaměstnanci obvykle sjednávají nebo kde zákoník práce dovoluje odchýlné ujednání, tedy na jednotlivé obsahové součásti manažerských smluv. V této kapitole jsou rovněž vymezeny základní a zvláštní povinnosti vedoucích zaměstnanců, tedy hlavně povinnost loajality a mlčenlivosti vůči zaměstnavateli, právo a povinnost kontrolovat a řídit podřízené, jakož i povinnosti vedoucích zaměstnanců na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další.

Závěrečná kapitola je věnována tzv. souběhům, tedy situaci, kdy se tatáž fyzická osoba dostává, jak do postavení pracovněprávního, tak obchodněprávního. S odkazem na rozhodování českých soudů, zejména Nejvyššího soudu ČR, jsou zde nastíněny jednotlivé možnosti řešení takového situace.

Tato práce poukazuje na nutnost koncepčních změn právního postavení vedoucích zaměstnanců, zejména vzhledem k jejich zákonné definice.