

Posudek vedoucího diplomové práce
Jany Krautwurmové
na téma "Postavení vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích"

Diplomatka předložila v srpnu 2011 diplomovou práci na téma "Postavení vedoucích zaměstnanců v pracovněprávních vztazích". Na zvoleném tématu lze ocenit, že si autorka vybrala téma, které není běžně zpracováváno samostatně v monografických publikacích a které je i vysoce aktuální s ohledem na otázku souběhu pracovního poměru a funkce statutárního orgánu a proběhlé diskuse k novele zákoníku práce. Zvolené téma je teoreticky středně náročné.

Předložená práce o rozsahu 61 stran (samotný text práce) byla zpracována klasickou metodou a splnila autorkou vytyčené cíle (komplexní vymezení právní úpravy vedoucích zaměstnanců a naznačení možnosti budoucího právního vývoje tohoto institutu). Práce se dělí do čtyř částí, vyjma úvodu a závěru, dále obsahuje obligátní seznam literatury, seznam použitých zkratk a klíčových slov a resumé v českém a anglickém jazyce. V první části autorka vymezuje základní pojmy pracovněprávních vztahů včetně pojmu vedoucího zaměstnance (věnuje se i historickému vývoji institutu vedoucího zaměstnance a návrhům *de lege ferenda*). Druhá část práce se zabývá vznikem, změnou a skončením pracovního poměru vedoucích zaměstnanců. Třetí část stručně pojednává o obsahu pracovního poměru vedoucího zaměstnance, a to včetně zákonných povinností vedoucích zaměstnanců a možností odlišných ujednání pro vedoucí zaměstnance. V části čtvrté se pak autorka věnuje problematice souběhu pracovního poměru vedoucího zaměstnance s výkonem funkce statutárního orgánu obchodní společnosti.

Diplomová práce byla zpracována samostatně po úvodní konzultaci s vedoucí diplomové práce. Práce neobsahuje závažnější věcné chyby, autorka při jejím zpracování vycházela z velkého množství odborné literatury, na kterou řádně odkazuje, jakož i z připravované legislativy a judikatury českých soudů. Práce obsahuje menší množství gramatických stylistických chyb a několik překlepů.

Předloženou práci autorka prokázala dobrou znalost zvoleného tématu, do hloubky analyzovala platnou právní úpravu včetně dopadu na praxi. Na práci lze především ocenit, že diplomatka se snažila komplexně zpracování tématu, které je aktuální a o kterém neexistují odborné monografie v České republice. V práci se autorka snaží prezentovat své názory a návrhy *de lege ferenda*. Se zvoleným členěním diplomové práce lze souhlasit, nicméně část čtvrtá mohla být obsáhlejší a podrobněji se zabývat zákonnými povinnostmi vedoucích zaměstnanců.

Na str. 5 autorka uvádí výjimky ze způsobilosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, z textu lze dovodit, že existuje pouze jediná výjimka uvedená v § 252 odst. 2 zákoníku práce, což je však nepřesné. Na str. 12 autorka správně upozorňuje, že „*není stanoveno, zda zaměstnanec agentury práce má u uživatele vykonávat všechny povinnosti, které by jinak náleželi vedoucímu zaměstnanci uživatele,*...“, z čeho by autorka dovodila, že takové oprávnění mu náleží, případně jak by se v praxi jako uživatel snažila toto oprávnění zajistit?

Na str. 29 v druhém odstavci se autorka zaobírá domněnkami platnými pro trvání pracovního poměru. Z textu lze dovodit, že sjedná-li se pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ustanovením § 39 platí nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. Platí toto automaticky?

Na str. 53 autorka uvádí, že opce na akcie lze jako benefit využít jen u akciových společností. V praxi se však stává, že vedoucím zaměstnancům jsou nabízeny akcie mateřských společností, nicméně asi zde dojde ke snížení motivace pro zaměstnance, protože zaměstnanec zpravidla nemá možnost ovlivnit ekonomické výsledky mateřské společnosti svého zaměstnavatele.

Dle mého názoru předložená diplomová práce splňuje požadavky kladené na diplomové práce, a proto ji **doporučuji k obhajobě**. Předběžně navrhuji hodnotit práci známkou **velmi dobře**.

Během obhajoby by se diplomatka měla vyjádřit k výše uvedeným poznámkách a odpovědět na následující dotazy:

- a) V případě, že je zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa a nedojde-li k dohodě o dalším pracovním zařazení, má takovýto zaměstnanec nárok na nějaké plnění ze strany zaměstnavatele?
- b) Na str. 56 uvádí autorka, že v případě neplatnosti pracovní smlouvy může společnost požadovat vrácení vyplacené mzdy až tři roky zpětně (obecná promlčení doba), na základě čeho toto své tvrzení dovozuje?
- c) Jak by si autorka představovala definici závislé práce, která by dle jejího názoru nebyla v rozporu s činností vedoucích zaměstnanců.

V Praze dne 25. srpna 2011

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.
vedoucí diplomové práce