

Skončení pracovního poměru se ve svých důsledcích významně dotýká zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Právní úprava v části týkající se této problematiky se vyznačuje větší kognitivností oproti ostatním ustanovením pracovního práva. Zaměstnanec má výhodnější postavení a celá koncepce zákoníku práce vychází z postavení zaměstnavatele jako velké organizace, což v tržním hospodářství není dlouhodobě udržitelné.

Skončení pracovního poměru má velký význam pro právní postavení zaměstnance i zaměstnavatele, protože znamená zánik většiny práv a povinností, které tvoří jeho obsah. Má často, zejména jde-li o jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, velký vliv na ekonomickou a sociální situaci zaměstnance, při hromadném propouštění pak může významně ovlivňovat i politiku zaměstnanosti v daném regionu.

Při hodnocení současné právní úpravy je třeba upozornit na některá problematická místa, která by mohla být změněna při přípravě nového zákoníku práce.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, která se uzavírá z důvodů organizačních změn by ve smyslu § 52 písm. a) – c) zákoníku práce, by se měla uzavírat v písemné podobě pod sankcí neplatnosti a měly by v ní být vždy uvedeny důvody.

Problematická je i otázka možnosti odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr může podle judikatury trvat i nadále buď na základě rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu soudního řízení, v níž se účastníci dohodli, že pracovní poměr i po doručení okamžitého zrušení trval a bude trvat i nadále. Existuje ovšem i názor, že dohodu o sporných nárocích lze uzavřít i mimo soudní řízení v prekluzivní lhůtě pro podání žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, takže k soudnímu řízení by nemuselo vůbec dojít.