

Odstupné

Abstrakt

Předložená rigorózní práce se do hloubky zabývá právním institutem odstupného jako kompenzace poskytované zaměstnancům podle zákoníku práce v některých případech rozvázání pracovního poměru.

Autorka za využití metody deskriptivní, analytické a komparativní a s pomocí bohaté odborné literatury a judikatury podává nejen vymezení a popis současné pracovněprávní úpravy odstupného obsažené v ustanovení § 67 (a dalších) zákoníku práce a jejího předcházejícího historického vývoje po sametové revoluci, ale rovněž souvisejících institutů, kterými jsou mimo jiné výpovědní důvody spjaté s odstupným, tj. důvody podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, a dále například postup rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce.

V práci se autorka rovněž zabývá komparací s právními řády poměrně blízkými České republice, a to právním řádem slovenským a maďarským. Pomocí zaměření se na zásadní aspekty úpravy odstupného v příslušných zemích (za které autorka považuje pro účely dané kapitoly výši odstupného a zákonné podmínky pro jeho udělení) je poukazováno na podobnosti a odlišnosti daných institutů.

Na základě analýzy současné české právní úpravy odstupného a provedené komparace se zahraničními právními řády je pak v průběhu jednotlivých částí práce a především pak v závěrečné kapitole věnované úvahám *de lege ferenda* představeno několik návrhů možných změn v ustanoveních § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Mimo odlišnou koncepci diferenciaci výše odstupného v případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů autorka zmiňuje rovněž několik žádoucích změn ve vztahu k rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a dále možnost poskytnout zaměstnanci odstupné i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Klíčová slova: odstupné; kompenzace; rozvázání pracovního poměru