

V této rigorózní práci jsem se zabýval úpravou skončení pracovního poměru v České republice dle nového zákoníku práce. Současný zákoník práce, se všemi chybami nedostatky, je rozhodně krokem kupředu. Ačkoliv sice zachovává řadu institutů předchozí právní úpravy (a v oblasti úpravy skončení pracovního poměru více než v jiných svých částech), jedná se rozhodně o posun směrem k principům občanského práva a již z tohoto hlediska je třeba jej hodnotit pozitivně. Zasadíme-li jej do historického vývoje úpravy skončení pracovního poměru, lze zcela jednoznačně konstatovat, že je zde patrný trend k tomu, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé měli obdobná práva, ale i povinnosti. Zaměstnanec v mnoha ohledech již není třeba chránit jako tu slabší část pracovního poměru, neboť v moderních pracovněprávních vztazích bude tato bytostná podstata pracovního poměru více a více ustupovat do pozadí. Zaměstnanec bude sice vždy subordinován zaměstnavateli, ale dle mého názoru se pojmová i obsahová náplň pracovního poměru bude v budoucnu stále více a více přibližovat závazkovým právním vztahům práva občanského.

V této souvislosti považuji za zajímavý legislativní záměr současného ministerstva spravedlnosti<sup>154</sup> přijmout nový občanský zákoník, který by byl jakýmsi „superkodexem“ občanského práva a mimo jiné by nahradil i zákoník práce. Takový postup se mi jeví mnohem vhodnější než např. princip delegace občanského práva a způsob, jakým je proveden v současném zákoníku práce. Koneckonců, jak jsem již uvedl v kapitolách 3.2. a 6.2., takové pojetí již v minulosti existovalo v našich zemích a dodnes funguje ve Spolkové republice Německo. Zákon č. 262/2006 Sb. by se tak mohl stát určitým bodem na cestě k tomuto novému občanskému zákoníku.