

Resumé

Cílem mé diplomové práce je rozebrat právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, jako jednoho ze způsobů skončení pracovního poměru. Jde o výjimečný prostředek ukončení pracovního poměru a lze ho uplatnit pouze z vážných důvodů, které jsou stanoveny zákonem. Diplomová práce se skládá z deseti kapitol, přičemž každá z nich se zabývá odlišnými otázkami. První kapitola se věnuje základním otázkám, souvisejícím s pracovním poměrem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a především způsobům, jakými je možno takový pracovní poměr ukončit. Druhá kapitola se věnuje již pouze okamžitému zrušení pracovního poměru a skládá se ze dvou podkapitol. Zatímco první se soustředí na úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru v obecné rovině, druhá rozebírá právní úpravu tohoto institutu, která předcházela současnému právnímu stavu. Třetí kapitola podrobně upravuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ke kterému může zaměstnavatel přistoupit pouze ze dvou důvodů, kterými jsou zaměstnancovo pravomocné odsouzení k trestu odnětí svobody v určité délce za spáchaný trestný čin a zaměstnancovo porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Těmto dvěma důvodům se věnují první dvě podkapitoly. Třetí podkapitola rozebírá případy, kdy je okamžité zrušení pracovního poměru vyloučeno u zaměstnanců, které jsou v určitém znevýhodněném postavení. Kapitola čtvrtá rozebírá okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. I zde jsou dva důvody, pro které je možné pracovní poměr zrušit, a to nepříznivý zdravotní stav zaměstnance a nevyplacení finančního plnění. Pátá kapitola se věnuje řešení zvláštních případů, ke kterým dochází souběhem různých způsobů skončení pracovního poměru vůči témuž zaměstnanci. Kapitola šestá vysvětluje, proč je podle platné právní úpravy nemožné odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je nezbytné dodržet určité formální požadavky na tento právní úkon. Těmto otázkám se věnují jednotlivé podkapitoly kapitoly sedmé. Konkrétně jde o nezbytnost písemné formy, vymezení důvodu, pro který se okamžitě ruší pracovní poměr, nutnost souhlasu odborové organizace, či projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací a také nutnost řádného doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně pracovního vztahu. Kapitola osmá rozebírá povinnost dodržení lhůt pro přistoupení k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance. Nejsou – li dodrženy zmíněné formální náležitosti okamžitého zrušení

pracovního poměru, jedná se o neplatný právní úkon, jehož neplatnosti je však nutné se v určité lhůtě domoci u civilního soudu. Otázky spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru upravuje kapitola devátá. Desátá kapitola rozebírá návrhy budoucí právní úpravy okamžitého zrušení pracovního a soustředí se na argumenty, které mluví ve prospěch změny současné právní úpravy nebo naopak zanechání její současné podoby. Závěr práce je věnován shrnutí platné právní úpravy institutu okamžitého zrušení pracovního poměru a hodnocení vhodnosti takové úpravy vzhledem k potřebě zvýšení míry flexibility v pracovněprávním vztahu.