

Resumé

Tématem této práce je ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru. Snaží se tak komplexně zhodnotit současnou právní úpravu rozvazování pracovního poměru, s ohledem na míru ochrany, která je zaměstnanci poskytována. Zabývá se tak samotnou ochranou zaměstnance, jeho postavením, ale rovněž nároky souvisejícími se skončením pracovního poměru.

Práce je členěna do pěti kapitol, přičemž první z nich se vztahuje k funkcím pracovního práva s důrazem na funkci ochrannou, jako stěžejní funkci pracovního práva. S ohledem na slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli je zřejmé, že pracovní právo obecně se snaží tuto nerovnost vyrovnávat či nějakým způsobem eliminovat a zaměstnanci tak poskytnout pokud možno co nejvyšší míru jistoty.

Druhá kapitola představuje jádro celé práce a zabývá se jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Obsahuje jejich zhodnocení ve vztahu k zajištění dostatečné ochrany zaměstnance, ale rovněž klady a zápory dané úpravy včetně možných aplikačních problémů, jež se v praxi objevují. Důraz je kladen především na výpověď z pracovního poměru, a to s ohledem na skutečnost, že nutnost zajištění dostatečné míry ochrany zaměstnance při tomto jednostranném způsobu skončení pracovního poměru je nezbytná.

Třetí kapitola se pak zabývá sekundární ochranou zaměstnance, tedy ochranou pracovního poměru samotného a s tím souvisejícími instituty pracovního práva, které zabraňují skončení pracovního poměru. Práva a povinnosti zaměstnance, ale i zaměstnavatele se v takovém případě často razantně mění, nicméně i tímto způsobem je zaměstnanci ochrana poskytována.

Ve čtvrté kapitole jsou rozebrány jednotlivé nároky, které zaměstnanci ze skončení pracovního poměru vyplývají s důrazem na odstupné, jako na nejvýraznější prvek ochrany v této oblasti.

Poslední kapitola je věnována ochraně zaměstnance z pohledu procesního. V krátkosti je tak zmíněna možnost podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru. Tím má zaměstnanec možnost bránit se proti neoprávněnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.