

Diplomová práce se zabývá výpovědí z pracovněprávního poměru ve třech státech, konkrétně v České republice, ve Spolkové republice Německo a ve Velké Británii, potažmo v Anglii.

Spolková republika Německo byla vybrána, protože Německo je státem s rozvinutou ekonomikou, pro nějž je však jeho sociální funkce velice podstatnou, což se odráží i v právní úpravě výpovědi. Velká Británie poté byla vybrána proto, protože reprezentuje, na rozdíl od právní úpravy v České republice a v Německu, jiný právní systém, a to sice common law. V právním systému Velké Británie, který ještě můžeme dělit na právní systém Anglie a Walesu, Severního Irska a Skotska, se poté diplomová práce zabývá právní úpravou v Anglii. Zároveň se také jedná o jeden z ekonomicky nejrozvinutějších států v rámci Evropské unie, a zároveň i o stát, kam míří velké množství českých občanů za prací.

Co se týče struktury jednotlivých kapitol, nejsou v práci řazeny v stejném schématu, neboť právní úprava výpovědi v právních řádech je, co se týče konceptu či právních pramenů, natolik odlišná, že i rozčlenění jednotlivých kapitol tyto odlišnosti respektuje a reflektuje. V kapitole věnované výpovědi v České republice se tedy jedná hlavně o popis výpovědi tak, jak je upraven v zákoníku práce, v kapitole věnované výpovědi v anglickém pracovním právu poté o rozlišení toho, jak upravuje výpověď common law a zákonná úprava, a v kapitole věnované úpravě výpovědi v Německu pak je hlavní členění založeno na tom, jaký zákon který aspekt výpovědi upravuje, neboť pracovní právu zde není kodifikováno.

V poslední kapitole se diplomová práce snaží porovnat právní úpravu v Anglii a Spolkové republice Německo s právní úpravou v České republice především z toho pohledu, že se pokouší zjistit, jestli by se v těchto právních systémech nenašla inspirace pro úpravu výpovědi v českém právním systému, která by přinesla zvýšený prvek flexibility, aniž by přesto byla opomenuta ochrana zaměstnance. Jedná se tedy o pohled z hlediska flexicurity. Konkrétní inspiraci poté hledá především v možnosti upravit podmínky výpovědi dle toho, kolik zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává či upravit výpovědní dobu na základě toho, jak dlouho zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval. Práce se blíže zabývá také právním institutem, který se vyskytuje v německém pracovním právu, konkrétně tedy institut konstruktivní výpovědi, a snaží se zhodnotit, jestli by našel uplatnění i v českém právním řádu.