

Diplomová práce se zabývá problematikou důvodů výpovědi z pracovního poměru. Rozebrány jsou i instituty s touto problematikou úzce související, jako je skončení pracovního poměru obecně, výpověď a její náležitosti, ochranné doby, či povinnosti, které v některých případech zaměstnavateli vznikají v souvislosti s výpovědí.

Při hodnocení a posuzování právní úpravy je nutné mít na paměti dva právní principy, princip flexibility a princip ochrany slabší strany (zaměstnance). V úpravě skončení pracovního poměru a v pracovním právu obecně dochází ke střetu těchto principů. Jedním ze specifíků odvětví pracovního práva je poměrně rigidní a kogentní právní úprava, snažící se vyrovnat nerovnost pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mimo jiné tím, že navazuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď na splnění zvláštních hmotněprávních podmínek. Taková úprava může být v praxi vnímána jako příliš restriktivní.

Práce se především blíže soustředí na tyto hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby byla výpověď daná zaměstnanci zaměstnavatelem možná. Samotné výpovědní důvody jsou v zákoníku práce stanoveny taxativně a můžeme je rozdělit do tří kategorií, výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách, výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance a výpovědní důvody spočívající v osobě, jednání nebo opomenutí zaměstnance. Jednotlivé důvody jsou v práci popsány a pozornost je věnována především judikatuře, která poskytuje definice a vykládá otázky, které by mohly být považovány za sporné.

Závěr práce se soustředí zejména na možnou budoucnost a vývoj institutů, které byly popsány v diplomové práci. Nastíněna je možnost upuštění od taxativního výčtu výpovědních důvodů a navázání výpovědi na relativně neurčitý pojem spravedlivého důvodu k výpovědi. Zmíněna je také úprava výpovědní doby a spolu s ní i zavedení nového institutu vykoupení ze zaměstnání.