

Skončenie pracovného pomeru je témou aktuálnou v každej dobe, ktorú by mal poznať každý aspoň v minimálnom rozsahu. Takmer každý z nás jedenkrát v živote uzatvorí pracovnú zmluvu a takmer každý ho určitým spôsobom skončí. Pracovný pomer a jeho trvanie má význam aj z hľadiska sociálneho, je to zdroj príjmov zamestnanca a jeho rodiny, poskytuje mu určitú sociálnu istotu. Z týchto dôvodov má právna úprava pracovného pomeru nesmierny význam a je žiadúce, aby jej venoval značnú pozornosť nielen štát - zákonodarca, ale aj samotní účastníci pracovného pomeru.

Zamestnávateľa často kritizujú jestvujúcu právnu úpravu a uvádzajú, že je veľmi ťažké skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Avšak tento názor je v značnej miere spôsobený neznalosťou príslušných ustanovení zákonníka práce a s ním súvisiacich právnych predpisov. Preto značnú časť pracovnoprávných sporov tvoria spory o ukončení pracovného pomeru.

V dôsledku prijatia nového zákonníka práce, t.j. z. č. 262/2006 Sb., považujem za potrebné poukázať na zmeny, ktoré nastali v tejto oblasti po 1. 1. 2007, kedy nový zákonník práce nadobudol účinnosť.

V úvodnej časti mojej diplomovej práci sa budem venovať vysvetleniu a vymedzeniu inštitútu skončenia pracovného pomeru, ktorého pochopenie je dôležité pre orientáciu v danej problematike.

V ďalších častiach sa zameriam na jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru tak, ako ich upravuje zákonník práce. V týchto častiach cieľom diplomovej práce bude charakteristika podstaty jednotlivých spôsobov skončenia pracovného pomeru.

V závere svojej práce sa zameriam na rozbor inštitútu hromadného prepúšťania s uvedením podmienok vyžadovaných zákonom pre jeho uplatnenie, stručne objasním nároky zamestnancov súvisiace so skončením pracovného pomeru, ako je odstupné a právo na vydanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.