

Výpověď z pracovního poměru a skončení pracovního poměru obecně je problematika, která mě zaujala v průběhu mého studia a často se s ní setkávám během právní praxe. Jedná se o věc z oblasti pracovního práva, která je vedle pracovněprávního smluvního poradenství (zpracovávání různých typů smluv dle zákoníku práce z oblasti individuálního pracovního práva i kolektivního) nejčastěji přítomna v agendě advokátní kanceláře. Ukončení pracovního poměru z pohledu zaměstnance či zaměstnavatele je záležitostí, která citelně zasahuje do života fyzických osob i „života“ osob právnických.

Má práce je rozdělena do dvanácti částí, které sledují posloupnost zákonné úpravy. V části druhé a třetí nejprve krátce zmiňuji obecně dějinný vývoj pracovního práva v ČR a skončení pracovního poměru v komunitárním právu. Dále zmiňuji v části čtvrté jiné způsoby skončení pracovního poměru než skončení výpovědí. Tento výklad je nutný pro komplexní náhled na problematiku skončení pracovního poměru výpovědí. V části páté se zabývám výpovědí z hlediska kategorizace právních úkonů a jejího výskytu v platných pracovněprávních předpisech. Dále se zabývám náležitostmi výpovědi, doručováním a odvoláním výpovědi, tuto část práce jsem pojal jako pojednání o otázkách, které jsou společné jak pro výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tak ze strany zaměstnance.

Pak následuje část šestá nazvaná Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v níž se nejdříve věnuji těm krokům zaměstnavatele (na cestě ke skončení pracovního poměru tímto způsobem), které jsou společné pro výpověď (adresovanou zaměstnanci) z jakéhokoliv důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 pod písm. a) až f) ZP.

Těžištěm své práce považuji část šestou věnovanou výpovědním důvodům, v níž se zejména věnuji tzv. výpovědi z organizačních důvodů a z důvodu porušení pracovní kázně. Zde s snažím shmout celou řadu otázek, které nebyly dosud takto souhrnně v literatuře uváděny (např. rozhodování o organizačních změnách, otázky porušování pracovní kázně – pojem pracovní kázně).

Mým cílem je komplexně se zabývat výpovědí danou zaměstnanci z organizačních důvodů a z důvodu porušování pracovní kázně. Systematiku šesté části své práce jsem proto podřídil členění, které zohledňuje úskalí tohoto skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zvláštní pozornost věnuji rovněž pracovnímu poměru vedoucího zaměstnance, kdy jeho pracovní poměr může skončit výpovědí pro nadbytečnost dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, přičemž takováto výpověď vykazuje určité zvláštnosti. Ve své práci se snažím zabývat výpovědí z organizačních důvodů ve všech jejích podobách, tedy i v této. Část šestá obsahuje taktéž otázky hromadného propouštění.

V části sedmé se zabývám pouze těmi otázkami, které jsou specifické pro výpověď ze strany zaměstnance, jsou však zde zmíněny pouze ty skutečnosti, o kterých jsem se již nezmínil v části druhé této práce.

V části sedmé své práce se zabývám povinnostmi zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, a to odstupným a potvrzením o zaměstnání.

Část osmá je věnována výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance, není jí věnováno mnoho místa z důvodu, že v praxi nenastávají u tohoto druhu výpovědi závažnější problémy.

Skončením souběžných pracovních poměrů (včetně vedlejšího pracovního poměru a vedlejší činnosti) se zabývá část devátá. Desátá část popisuje problematiku výpovědní doby. Část jedenáctá je věnována výpovědním dobám a závěrečná dvanáctá část nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru.