

Abstrakt

Výpověď z pracovního poměru

Téma výpovědi z pracovního poměru jsem si pro svou diplomovou práci vybrala proto, že otázky pracovního práva musíme řešit v našich každodenních životech. Vzhledem k tomu, že se jedná o velice frekventovanou problematiku, je důležité jí řádně rozumět. Výpověď z pracovního poměru s sebou může nést závažné ekonomické a sociální důsledky pro život každého zaměstnance a může se rovněž dotknout členů jeho rodiny. Na druhou stranu zaměstnavatelé musí mít určité možnosti, jak skončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří nemají dostatek schopností či způsobilosti k řádnému výkonu práce.

Cílem této práce je proto analyzovat právní úpravu výpovědi v České republice, objasnit její základní principy a upozornit na možné způsoby výkladu jednotlivých ustanovení.

Práce je rozdělena celkem do sedmi kapitol. Po stručném nástinu historického vývoje zkoumané problematiky a přehledu úpravy těchto otázek v komunitárním a mezinárodním právu se práce zabývá nejprve obecně jednotlivými otázkami týkajícími se výpovědi. Následně rozebírá výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Do každé kapitoly přitom byla zapracována příslušná judikatura. V poslední kapitole práce přináší krátký přehled, jak je výpověď z pracovního poměru upravena ve vybraných členských státech EU.

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon, kterým může být pracovní poměr ukončen jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, v obou případech však k ukončení pracovního poměru dochází až po uplynutí výpovědní doby. Výpověď musí být vždy učiněna písemně, musí být doručena druhému účastníku a musí v ní být (pokud jde o výpověď ze strany zaměstnavatele) dostatečně určitě vymezen její důvod. Zaměstnavatel totiž může dát zaměstnanci výpověď právě jen z některého důvodu, který vypočítává zákoník práce, na rozdíl od zaměstnance, který tak může učinit i bez uvedení důvodu.

Na základě rozboru jednotlivých aspektů výpovědi lze konstatovat, že současná právní úprava především chrání slabší stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. To je v podmínkách tržní ekonomiky více než žádoucí. Nutné je ovšem také zohlednit požadavky flexibility v pracovněprávních vztazích, přičemž v tomto směru má zákoník práce řadu rezerv. Problematickým místem se jeví zejména taxativní výčet důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele, neboť žádný taxativní výčet nikdy nemůže postihnout všechny možné

situace, které v praxi mohou nastat. Přínosem by byla rovněž odstupňovaně stanovená délka výpovědní doby pro jednotlivé kategorie zaměstnanců.

V práci jsem se snažila především poukázat na slabá místa úpravy, která mohou činit problémy v praxi, především pokud jde o jejich výklad. Rovněž jsem se pokusila zdůraznit otázky, které by bylo vhodné upravit odlišně tak, aby naše právní úprava byla v souladu s moderními trendy.