

Abstrakt

Předkládaná rigorózní práce se věnuje právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, jakož i institutům přináležejícím výpovědi. Výpověď z pracovního poměru je velmi frekventovaným způsobem skončení pracovního poměru, a ačkoliv se může na první pohled toto jednostranné právní jednání jevit jako prosté jakýchkoliv komplikací, vyvstává při jeho aplikaci celá řada otázek, na které se tato práce snaží nalézt odpovědi.

Lze říci, že aplikace tohoto institutu je zejména na straně zaměstnavatele prováděna často contra legem, jak dokazuje bohatá soudní judikatura. Zaměstnavatelé neváhají se zaměstnancem rozvazovat pracovní poměr výpovědí navzdory tomu, že nedošlo k naplnění hmotněprávních předpokladů, anebo si toto vytvořili pouze na oko. Je pak na síle a ochotě zaměstnance, zda podstoupí domáhání se svých práv u nezávislých soudů.

Tato práce institut výpovědi podrobuje bližšímu zkoumání, poukazuje na historické právní úpravy a úpravy v mezinárodních dokumentech, blíže se věnuje pracovnímu poměru jako takovému, objektu, subjektu, obsahu, vzniku a délce pracovního poměru, ale i formě výpovědi, délce a běhu výpovědní doby, zákazu výpovědi a v neposlední řadě povinností zaměstnavatele souvisejícím s výpovědí. Dále je v práci pojednáno o právním jednání, o jeho neplatnosti. Doručování, tolik typické pro adresná právní jednání, je rovněž v této práci podrobena bližšímu zkoumání.

Stěžejní část této práce je věnována samotným výpovědním důvodům, kdy je kladen důraz na hmotněprávní předpoklady předcházející samotné výpovědi, jakož i příslušné judikatuře vztahující se k samotným výpovědním důvodům. V závěrečných kapitolách této práce je prováděna komparace české národní úpravy s právní úpravou slovenskou, kdy jsem touto komparací dospěl k závěru, že slovenská právní úprava by mohla být pro český zákoník práce v mnohých ohledech inspirací, a dále je pojednáno o úvahách de lege ferenda, zejména pak o možnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu.