

## VI. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik tohoto pracovněprávního vztahu. Účinky skončení pracovního poměru mohou nastat zásadně v budoucnu, nelze tedy např. dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky.

Pracovní poměr může být skončen:

- subjektivní skutečností – právním jednáním (aktivitou zaměstnance nebo zaměstnavatele); nebo
- objektivní skutečností – právní událostí (skutečností nastalou nezávisle na vůli zaměstnance nebo zaměstnavatele).

Pracovní poměr může být rozvázán dvoustrannou dohodou o rozvázání pracovního poměru, nebo jednostranně zaměstnancem nebo zaměstnavatelem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Zaměstnavatel, u něž působí odborová organizace, musí při rozvazování pracovního poměru dodržet pravidla podle § 61 (k jejich výkladu viz kapitola XIV.1.4).

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby jeho trvání, a kromě toho také kterýmkoliv z ostatních způsobů skončení pracovního poměru (například výpovědí či dohodou). Ze zákona pak dochází ke skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Ze zákona pracovní poměr (respektive každý základní pracovněprávní vztah) končí smrtí zaměstnance. Pokud dojde ke smrti zaměstnavatele – fyzické osoby, základní pracovněprávní vztah zásadně zaniká (§ 342 odst. 1), ledaže dojde k:

- pokračování v živnosti podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů; nebo
- pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

U živnostníků a poskytovatelů zdravotních služeb zaniká základní pracovněprávní vztah až uplynutím 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele, pokud nikdo nehodlá v živnosti nebo poskytování zdravotních služeb pokračovat.

Skutečnost, zda se jedná o skončení pracovního poměru právním jednáním nebo právní událostí, má vliv na případné spory o skončení pracovního poměru, pokud jde o lhůtu k uplatnění návrhu u soudu (§ 72), a na nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru (§ 69 až 71). K tomu podrobně viz dále v textu.

Porušení stanovených povinností zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru je podle okolností přestupkem nebo správním deliktem podle § 12 nebo § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.