

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

ZÁKLADNÍ INFORMACE

Právní úprava: § 48 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

Pracovní poměr cizinců končí:

- a) dnem skončení pobytu na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kdy nabytí právní moci rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta.

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, pracovní poměr končí sjednaným dnem.

VÝPOVĚĎ

- Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec (jednostranně).
- Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží, a doručena druhému účastníku.
- Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze se souhlasem druhého účastníka, odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeny písemně.

VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

- Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu stanoveného ZP.
- Výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, důvod nesmí být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z níže uvedených důvodů (§ 52 ZP):

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,

- e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) porušil-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem povinnost týkající se režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek).

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby.
- Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce či porušení pracovní kázně, kdy činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc.
- Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Výpovědní doba začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

- Speciální délka i běh výpovědní doby je upravena pro případ výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- Poskytuje ochranu zaměstnanci před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.
- **Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je:**
 - v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení,
 - při výkonu vojenského cvičení,
 - v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
 - v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
 - v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
 - v době, kdy zaměstnanec podle zákona o nemocenském pojištění poskytuje dlouhodobou péči, ošetřuje nebo pečuje o dítě mladší než 10 let nebo jinou fyzickou osobu.
- Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.
- Jestliže by ochranná doba trvala jen několik dní, a proto by se nedotkla konce výpovědní doby, ale skončila by dříve, nebude mít na běh výpovědní doby žádný vliv. V případě, že by ochranná doba přesáhla výpovědní dobu, pracovní poměr skončí teprve uplynutím části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

- **Zákaz výpovědi se zpravidla nevztahuje na výpovědi dané zaměstnanci z důvodu:**

- organizačních změn uvedených v § 52 písm. a) a b), tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou v době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
- pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci – viz § 52 písm. g a h).

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec i zaměstnavatel pouze však z důvodů vymezených zákoníkem práce.
- Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.
- Musí v něm být skutkově vymezen jeho důvod tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem, důvod nesmí být dodatečně měněn.
- V tomto případě neběží žádná výpovědní doba, ale pracovní poměr končí okamžitě doručením.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen:
 - byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému restu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému restu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.
- Lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem:
 - do tří měsíců ode dne, kdy se o důvodu dověděl, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl,
 - pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 3 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.
- Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen, jestliže:
 - podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,
 - zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.
- Lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem:
 - do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

VÝPOVĚĎ PRO PORUŠENÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE V REŽIMU DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO POJIŠTĚNCE

- Může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod výpovědi vznikl.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- Pracovní poměr skončí uplynutím doby, na kterou byl uzavřen.
- Tento pracovní poměr může skončit i jinými způsoby (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době).
- Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na jejich skončení včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- Jestliže zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání prací, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.
- Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr pak končí dnem doručení, pokud není v písemném oznámení uveden den pozdější.

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- O neplatnosti rozvázání pracovního poměru může rozhodnout pouze soud.
- Neplatnost rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu a dovolenou. Náhrada mzdy nebo platu (ve výši průměrného výdělku) a dovolená se zaměstnanci poskytne ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.
- Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit.
- Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení pracovního poměru, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,
 - a) byla-li dána neplatná výpověď uplynutím výpovědní doby,
 - b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.
- Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení pracovního poměru, že jeho pracovní poměr skončil dohodou:
 - a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
 - b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době,
 - c) dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

V těchto případech nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

- Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.
- Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

DALŠÍ INFORMACE

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

- ZP hromadné propouštění definuje jako skončení pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců ve stanoveném období z podnětu zaměstnavatele.
- Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců, a to o důvodech, počtu, profesním složení zaměstnanců, odstupném.
- Není-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

ÚČAST ODBOROVÝCH ORGÁNŮ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Zaměstnavatel je povinen předem projednat jednotlivé případy rozvázání pracovního poměru výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru) s příslušnou odborovou organizací.
- Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko, avšak pro zaměstnavatele toto stanovisko závazné není.

ODSTUPNÉ

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
 - jedenásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
 - u zaměstnanců s uplatněním konta pracovní doby stanoví zákoník práce speciální odstupné při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů (tj. dosažení nejvyšší

připustné expozice), přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

- Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis může stanovit vyšší odstupné.
- Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec písemně na jiném termínu.
- Odstupné je vázáno na ztrátu zaměstnání.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) ZP (nebo dohodou uzavřenou z téhož důvodu), tj. z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE NEBO VZDÁNÍ SE TOHOTO MÍSTA

- Pracovní poměr, který je založen jmenováním podle § 33 odst. 3 ZP, má odchýlnou právní úpravu nejen pokud jde o vznik, ale i o skončení.
- U těchto zaměstnanců odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa pracovní poměr nekončí. Byl-li pracovní poměr u vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou a neskončil-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby.



Státní úřad inspekce práce
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© březen 2026
www.suip.cz