

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Skončení pracovního poměru III. - skončení ostatních pracovních poměrů

Problematika ukončování pracovních poměrů nemůžeme být vyčerpána pouze charakteristikou jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, ani přehledem povinností zaměstnavatele vzniknuvších mu v této souvislosti. Oba předcházející články s tematikou skončení pracovního poměru se zabývaly jednotlivými aspekty ukončování pouze hlavního pracovního poměru založeného pracovní smlouvou.

Problematika ukončování pracovních poměrů nemůžeme být vyčerpána pouze charakteristikou jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, ani přehledem povinností zaměstnavatele vzniknuvších mu v této souvislosti. Oba předcházející články s tematikou skončení pracovního poměru se zabývaly jednotlivými aspekty ukončování pouze hlavního pracovního poměru založeného pracovní smlouvou. Vzhledem k tomu, že hlavní pracovní poměr založený pracovní smlouvou není jediným pracovněprávním vztahem, jehož účelem je podle zákona č. [65/1965 Sb.](#), zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) konat na základě příkazu zaměstnavatele práci a být za ni odměňován, je dnešní příspěvek zaměřen na skončení těchto dalších pracovněprávních vztahů.

1. Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním

Pokud je pracovní poměr založen volbou nebo jmenováním, nekončí z důvodu uplynutí lhůty, na kterou byl zaměstnanec zvolen nebo jmenován, ani odstoupením nebo odvoláním z funkce. Tyto skutečnosti mají za následek pouze změnu druhu pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem. V těchto případech je zaměstnavatel povinen se se zaměstnancem dohodnout na dalším zaměstnání na pracovišti odpovídajícímu kvalifikaci zaměstnance. Pokud není zaměstnavatel schopen poskytnout zaměstnanci žádnou odpovídající práci nebo zaměstnanec odmítne takovou nabídku odpovídající práci, potom nastane jeden z výpovědních důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a)-c) zákoníku práce, tzv. organizační důvody.

Takovýto zaměstnanec může žádat odstoupné pouze, pokud byl propuštěn z důvodů organizačních změn, které vedly ke zrušení jeho pracovního místa. Jinak se uplatní obecná ustanovení upravující skončení pracovního poměru.

2. Skončení vedlejšího pracovního poměru

2.1 Obecně

Vzhledem k tomu, že vedlejší pracovní poměr je sjednáván jako další pracovní poměr za existence hlavního pracovního poměru, neposkytuje mu zákoník práce již tak výraznou ochranu jako pracovnímu poměru hlavnímu. V zásadě lze také na skončení vedlejšího pracovního poměru aplikovat ustanovení upravující skončení hlavního pracovního poměru. Z tohoto pravidla však existuje významných počet odchylek. Skončení vedlejšího pracovního poměru lze tedy charakterizovat jako relativně rychlé a jednoduché jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

2.2 Výpověď

Skončení vedlejšího pracovního poměru výpovědí je upraveno zvláštními ustanoveními zákoníku práce. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou dát výpověď i bez udání důvodu. Pokud výpověď činí zaměstnavatel, nepožívá zaměstnanec obvyklé ochrany poskytované zákoníkem práce.

Zaměstnavatel především není vázán dodržením žádných ochranných lhůt, ani není povinen projednat výpověď s příslušným odborovým orgánem. Zaměstnavatel dále není povinen nabídnout zaměstnanci nové odpovídající zaměstnání nebo asistovat při hledání náhradního zaměstnání. Výpovědní lhůta je také kratší a její délka je stanovena na 15 dní. Počíná běžet dnem doručení

výpovědi druhé smluvní straně.

2.3 Okamžité zrušení

Také při okamžitém zrušení vedlejšího pracovního poměru platí mírnější úprava. Zaměstnavatel není povinen projednat okamžité zrušení vedlejšího pracovního poměru s příslušným odborovým orgánem. Neuplatní se dále ani standardní omezení okamžitého zrušení během tzv. ochranné doby.

3. Skončení pracovních vztahů vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro pracovní vztahy založené na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) je charakteristická nižší právní ochrana pracovněprávního vztahu a větší smluvní volnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato specifika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou patrná i při ukončování těchto pracovních vztahů.

3.1 Dohoda o provedení práce

Podle zákoníku práce zaniká pracovní vztah založený dohodou o provedení práce především splněním sjednaného pracovního úkolu a vyplacením dohodnuté odměny. Zákoník práce dává dále oběma smluvním stranám možnost od uzavřené dohody odstoupit. Zaměstnavatel může od dohody odstoupit z důvodu, že zaměstnanec nedokončil práci v dohodnuté době. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, neposkytl-li mu zaměstnavatel dostatečné pracovní podmínky pro provedení práce. V takovém případě je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu.

Pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce zaniká také smrtí zaměstnance.

3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Způsoby zrušení dohody o pracovní činnosti mohou být sjednány smluvními stranami přímo v dohodě. Okamžité zrušení pracovního poměru lze v dohodě sjednat jen pro případy, v nichž lze podle zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr. Není-li v dohodě o pracovní činnosti dohodnut žádný způsob jejího ukončení, zaniká pracovní poměr dohodou ke sjednanému dni, jednostranně jej lze pak zrušit výpovědí podanou jakoukoli ze stran, a to i bez udání důvodu. V tomto případě však běží ode dne doručení výpovědi druhé straně patnáctidenní výpovědní lhůta. Rovněž pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti zaniká smrtí zaměstnance.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.
advokátní kancelář Glatzová & Co.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)