**Skončení pracovního poměru –**

výpověď, dohoda i ukončení Skončení pracovního poměru - výpověď, dohoda i okamžité ukončení Zákoník práce prodělal s rokem 2012 spíše kosmetické změny, přesto si mnoho zaměstnanců i zaměstnavatelů stále plně neuvědomuje možnosti a povinnosti, které s rozvázáním pracovního poměru souvisejí. I z toho důvodu je nadpis článku trochu zavádějící, protože se bude zabývat nejen výpověďmi, ale i zbylými třemi formami ukončení pracovního poměru.

**Dohoda**

Velmi často nesprávně označována jako „výpověď dohodou“. Přitom nejde o výpověď, která je aktem jednostranným. Zde totiž musí vždy nastat skutečný konsenzus. Zákon také stanoví, že dohoda o skončení pracovního poměru musí mít písemnou podobu, podepsanou oběma stranami, tedy zaměstnancem i zaměstnavatelem. Speciálním případem dohody o ukončení pracovního poměru je situace, kdy byla nejprve dána výpověď, ať už zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem, ale z jakýchkoliv důvodů je potřeba pracovní poměr rozvázat dříve. Běžné to je, když si zaměstnanec ve výpovědní lhůtě najde nové zaměstnání, do kterého potřebuje nastoupit před vypršením výpovědní doby. V takovém případě, pokud s tím obě strany souhlasí, lze uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru, aniž by bylo potřeba odvolávat již podanou výpověď. Ta totiž jednoduše přestane platit, protože pracovní poměr skončí díky dohodě dříve, než výpovědní lhůta.  
  
**Shrnutí**: Dohodu musejí akceptovat obě strany Dohoda musí mít písemnou podobu, podepsanou oběma stranami  
  
**Výpověď**

Výpověď dává buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel. Ačkoliv se jedná o jednostranné ukončení pracovního poměru, je třeba zachovat určitá pravidla stanovená zákonem. Výpověď musí být doručena v písemné podobě a zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z přesně stanovených důvodů, jako je nadbytečnost. Naproti tomu zaměstnanec pro výpověď nemusí uvádět žádný důvod. Každá výpověď také podléhá výpovědní lhůtě a teprve po jejím skončení je pracovní poměr ukončen. Lhůta činí nejméně 2 měsíce a její případné prodloužení musí mít opět písemnou podobu podepsanou oběma stranami. Kratší výpovědní doba možná není a jediným řešením je ukončení pracovního poměru před skončením výpovědní lhůty dohodou, viz předchozí odstavec o tomto druhu ukončení pracovního poměru.

**Shrnutí:** Výpověď musí mít písemnou podobu Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu Zaměstnavatel může dát výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů (§ 52 Zákoníku práce) K odvolání už podané výpovědi musí svolit i druhá strana a to písemně Výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce a začíná plynout až prvním kalendářním dnem měsíce, který následuje po doručení výpovědi (výpověď doručená 5. 5. 2013 znamená ukončení pracovního poměru k 31. 7. 2013)  
  
**Okamžité ukončení**

Zde je to snadné, protože okamžité ukončení mohou zaměstnanec nebo zaměstnavatel provést pouze v jasně daných případech. U zaměstnavatele jde o dva: Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k odnětí svobody delšímu jednoho roku Zaměstnanec hrubě porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k práci, již vykonává Zaměstnanec k okamžitému ukončení může přistoupit taktéž ve dvou případech, navíc mu náleží i mzda za dobu hypotetické výpovědní lhůty. Důvodem jsou právě podmínky, za kterých lze takto poměr ukončit, protože ty zaměstnanec není schopen ovlivnit a padají tak na vrub zaměstnavateli: Zaměstnavatel není schopen zajistit zaměstnanci přeložení na pracovní pozici, která by vzhledem k předloženému lékařskému posudku umožňovala zaměstnanci její bezpečné vykonávání Zaměstnanec nedostal mzdu, nebo plat do 15 dnů po termínu  
  
**Ukončení ve zkušební době**

Ve zkušební době může kdokoliv kdykoliv pracovní poměr bez udání důvodu ukončit, opět samozřejmě písemnou formou. Jediným omezením je zákaz ukončení ze strany zaměstnavatele při zaměstnancově pracovní neschopnosti.