

Skončení pracovního poměru:

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), nebo úkonem učiněným oběma účastníky (dohodou), nebo na základě jiných právních skutečností. Mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je třeba rozlišovat, neboť každý má svá specifika.

Pracovní poměr může skončit:

1. **Dohodou** – dohoda je uzavřena, jakmile se oba účastníci shodli na jejím obsahu, v dohodě se sjedná den, kterým končí pracovní poměr. Dohoda se uzavírá písemně.
2. **Výpovědí** – výpověď je jednostranný právní úkon, na základě kterého – při dodržení podmínek stanovených pro platnost výpovědi - skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel.
3. **Okamžitým zrušením** – zákoník práce stanoví velmi přísné podmínky pro jeho uplatnění. Mělo by být užíváno zřídka. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou platně okamžitě zrušit pracovní poměr písemně a jen z důvodu uvedených v zákoně, přičemž příslušný důvod musí být v písemném podání skutkově vymezen.
4. **Zrušením ve zkušební době** – zaměstnavatel i zaměstnanec mohou takto zrušit pracovní poměr, aniž by musel být uveden důvod. I zde platí nutnost písemného projevu vůle (oznámení) a jeho doručení zpravidla alespoň 3 dny předem, avšak nedodržení těchto požadavků nemá vliv na platnost tohoto úkonu.
5. **Uplynutím sjednané doby** – pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou.
6. U cizinců **rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním** a též **uplynutím doby**, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.
7. **Smrtí** zaměstnance.