

Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby v souvislostech

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

1	Pracovní poměr na dobu určitou a skončení pracovního poměru uplynutím doby § 48 odst. 2 zákoníku práce	
	- Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou sjednán pomocí konkrétních dat (např. od 1. 9. 2022 do 31. 8. 2023), pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Nesjednává se dohoda o rozvázání pracovního poměru.	
	- Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou sjednán pomocí jednoznačně vymezené skutečnosti (např. návratem z mateřské či rodičovské dovolené), pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Nesjednává se dohoda o rozvázání pracovního poměru.	
2	Pracovní poměr na dobu neurčitou přímo ze zákona ⇒ pracovní poměr neskončí uplynutím sjednané doby § 39 odst. 1 zákoníku práce	
	- Není-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, nelze využít skončení pracovního poměru uplynutím doby. V tomto případě je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.	
	- Konstatování skutečnosti, že pracovní poměr je pracovním poměrem na dobu určitou (např. v pracovní náplni zaměstnance), nenahrazuje sjednání pracovního poměru na dobu určitou. V tomto případě je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.	
3	Pracovní poměr na dobu určitou ⇒ pracovní poměr na dobu neurčitou § 65 odst. 2 zákoníku práce	
	- Vedoucí zaměstnanci znají a respektují pravidlo: <i>Po uplynutí sjednané doby zaměstnanci nepřidělovat práci nebo nepřipustit, aby s vědomím zaměstnavatele zaměstnanec konal práci.</i> Vědí, že v opačném případě se pracovní poměr na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou.	
4	Upozornění na skončení pracovního poměru § 65 odst. 1 zákoníku práce	
	- Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou sjednán pomocí konkrétních dat (např. od 1. 9. 2022 do 31. 8. 2023), je vhodné, aby vedoucí zaměstnanec upozornil zaměstnance na skončení pracovního poměru, i když to zákoník práce zaměstnavateli neukládá. Je vhodné, aby splnění této povinnosti bylo zaneseno do plánování činnosti vedoucích zaměstnanců.	
	- Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu určitých prací (např. na dobu sekání trávy na školním pozemku), vedoucí zaměstnanec včas upozorní zaměstnance na skončení pracovního poměru, a to zpravidla alespoň 3 dny předem. Splnění této povinnosti je zaneseno do plánování činnosti vedoucích zaměstnanců.	
	- Statutární orgán zaměstnavatele a vedoucí zaměstnanci vědí, že lhůta určená k upozornění na skončení pracovního poměru (zpravidla alespoň 3 dny předem) je lhůtou pořádkovou. Její nedodržení nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru.	
5	Osobní situace zaměstnance ↔ skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby	
	- Pracovní poměr skončí uplynutím doby, i když je zaměstnanec/zaměstnankyně v pracovní neschopnosti. Osobní situace zaměstnance nemá vliv na skončení pracovního poměru.	
	- Pracovní poměr skončí uplynutím doby, i když je zaměstnankyně těhotná. Osobní situace zaměstnankyně nemá vliv na skončení pracovního poměru.	
6	Možnost skončení pracovního poměru před uplynutím sjednané doby § 65 odst. 1 zákoníku práce	
	- Pracovní poměr na dobu určitou může skončit před uplynutím sjednané doby např. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, pokud byla sjednána.	