

3. 7. 2002

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

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru, které může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho doručením druhému subjektu a neuplatňuje se žádná výpovědní doba, je tato forma skončení pracovního poměru poměrně přísně regulována.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru, které může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho doručením druhému subjektu a neuplatňuje se žádná výpovědní doba, je tato forma skončení pracovního poměru poměrně přísně regulována.

Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce přesně vymezuje podmínky, které musí být splněny pro použití tohoto způsobu skončení pracovního poměru. Ve svém ustanovení § 54 zákoník práce taxativně vymezuje dva důvody, na základě kterých může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Jinak řečeno, z jiných než uvedených důvodů zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit nemůže.

Zaměstnanec může pracovní poměr zrušit jednak v případě, že podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevedl v době 15 dnů od předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci. (Tato povinnost je zaměstnavateli uložena v § 37 odst. 1 písm. a), podle kterého je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.)

Druhým důvodem, pro který může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Mzda je v souladu se zákoníkem práce a se zákonem č. [1/1992](#) Sb., zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. V pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě lze sjednat kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

V souladu se zákoníkem práce je možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr omezena časově. Zaměstnanec totiž může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud uvedené lhůty uplynou, zaměstnanec již nemá nárok na to, aby okamžitě zrušil pracovní poměr.

Zaměstnanec musí okamžité zrušení pracovního poměru provést písemnou formou, jinak je neplatné. Další podmínkou platnosti je nutnost v okamžitém zrušení pracovního poměru přesně skutkově vymezit jeho důvod, a to tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným. Tento důvod nelze dodatečně měnit. Zaměstnanec je také povinen pod sankcí neplatnosti doručit okamžité zrušení svému zaměstnavateli. Pracovní poměr končí doručením okamžitého zrušení pracovního poměru druhému

účastníkovi.

Zaměstnanec má při okamžitém zrušení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu. Z hlediska nároku na náhradu mzdy se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem uplatňuje délka výpovědní doby obecné, která činí dva měsíce. Tento nárok může zaměstnanec podle § 263 zákoníku práce uplatňovat ve lhůtě tři let ode dne, kdy došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru.

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)