

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 nepřevodil 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:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)