

VI.2.3 Výpověď daná zaměstnancem (§ 50)

Právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec dal z pracovního poměru výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Uvedení důvodu může být praktické zejména v případě, dává-li zaměstnanec výpověď z důvodu, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností, protože s prokázáním tohoto důvodu je spojeno právo na odstupné.

Výpovědní doba je nejméně dvouměsíční (tj. nebyla-li sjednána delší) s výjimkou § 51a. Pro formu výpovědi a běh výpovědní doby platí to, co je uvedeno v obecných podmínkách platnosti výpovědi (kapitola VI.2.1).