

VI.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56)

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v těchto případech:

- jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Období splatnosti je přitom třeba rozlišovat od pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu. Obdobím splatnosti se rozumí zásadně celý kalendářní měsíc následující po měsíci, za nějž právo na mzdu nebo plat vzniklo. Nestací tedy, pokud je zaměstnavatel s výplatou mzdy nebo platu v prodlení po dobu 15 dní od pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu, ale musí jít skutečně o prodlení oproti období splatnosti dle § 141 odst. 1.

Namísto odstupného zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá déle výpovědní doby.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V ostatním platí pro toto právní jednání zaměstnance to, co je uvedeno v obecných podmínkách platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (kapitola VI.3.1).

Judikát ÚS: II. ÚS 3399/14

Judikáty NS:

21 Cdo 3693/2011

21 Cdo 2601/2011

21 Cdo 429/2011

21 Cdo 3676/2010

21 Cdo 298/2013