EKO-PARK, s.r.o.

ul. Práce 229/2

400 01 Ústí nad Labem

V Ústí nad Labem dne 16. května 2011

Věc: **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Vážení,

tímto okamžitě zrušuji pracovní poměr podle ust. § 56 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, neboť jste mi do dnešního dne nevyplatili mzdu za leden a únor 2011, ačkoli již uplynulo 15 dnů po termínu splatnosti. Mzdu mi dlužíte rovněž za měsíce březen, duben a část měsíce května.

Pracovní poměr skončí dnem doručení tohoto dopisu Vám. Za doručený se má dopis okamžikem, kdy jste se s jeho obsahem mohli seznámit.

Žádám Vás tímto o zaslání evidenčního listu důchodového pojištění, potvrzení o výši průměrného výdělku a potvrzení o zaměstnání na mou níže uvedenou adresu.

S pozdravem,

Zdenka Novotná

..... /adresa/

*Podle ust. § 56 písm b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část* ***do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 = splatnost uplyne posledním dnem v měsíci následujícím po měsíci, za který náleží mzda)****.*

*„Ustanovení § 56 písm. b) zák. práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance výlučně na uplynutí stanovené (patnáctidenní) lhůty počínající ode dne splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce; pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části je nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu).“ (Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009)*

K náležitostem okamžitého zrušení:

*Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.*

Ke lhůtě pro podání okamžitého zrušení:

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

*„Zaměstnanec se ve smyslu ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce doví o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce dnem, kdy získal vědomost (dověděl se) o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část), ačkoliv od jejich splatnosti již uplynulo 15 dnů. Spatřuje-li zaměstnanec důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období, doví se zaměstnanec o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pokaždé, kdy získá vědomost o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) za jednotlivá výplatní období.“ (Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004)*

K doručení okamžitého zrušení:

*„Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat.“ (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005)* – tento rozsudek se ještě týká starého zákoníku práce, závěr se však uplatní i podle nového zákoníku práce