Dohoda o rozvázání pracovního poměru

podle § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Smluvní strany

Zaměstnavatel (obchodní firma / název)	[obchodní firma nebo jméno]
Sídlo	[ulice, číslo, PSČ, obec]
IČO	[IČO]
Zastoupený	[jméno a funkce oprávněné osoby]

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec (jméno a příjmení)	[jméno a příjmení]
Datum narození	[dd. mm. rrrr]
Bydliště	[ulice, číslo, PSČ, obec]

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto dohodu o rozvázání pracovního poměru:

Článek I. Předmět dohody

1 Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dne [dd. mm. rrrr] pracovní smlouvu, na jejímž základě zaměstnanec vykonává práci druhu [druh práce] v místě výkonu práce [místo výkonu práce].

2 Smluvní strany se dohodly, že pracovní poměr založený touto pracovní smlouvou skončí **dnem [dd. mm. rrrr]** (dále jen „den skončení pracovního poměru“).

Článek II. Důvod rozvázání pracovního poměru

Ponechte jen jednu variantu a ostatní smažte. Uvedení důvodu zákon u dohody nevyžaduje, ale je-li pracovní poměr rozvazován z organizačních důvodů, doporučuje se skutečný důvod do dohody výslovně zapsat, protože se k němu váže nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce).

- **Varianta A (bez uvedení důvodu):** Důvod rozvázání pracovního poměru se v dohodě neuvádí.
- **Varianta B (na žádost zaměstnance):** Pracovní poměr se rozvazuje na základě písemné žádosti zaměstnance ze dne [dd. mm. rrrr].
- **Varianta C (organizační důvod, odstupné):** Pracovní poměr se rozvazuje z důvodu uvedeného v § 52 písm. [a) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části / b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části / c) nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizační změny] zákoníku práce.

- **Varianta D (nejvyšší přípustná expozice):** Pracovní poměr se rozvazuje z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce, tj. zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice stanovené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Článek III. Odstupné

Tento článek ponechte jen u variant C a D, kdy zaměstnanci vzniká zákonný nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce). Jinak jej vypusťte, případně uveďte odstupné nad rámec zákona jako dobrovolné plnění.

1. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci odstupné ve výši **[1 / 2 / 3 / 12]násobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, tj. **[0,00 Kč]**. Výše odstupného vychází z délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni skončení (méně než 1 rok - 1násobek, 1 rok až méně než 2 roky - 2násobek, 2 roky a více - 3násobek; u varianty D 12násobek) a je nejméně zákonná. Případné vyšší odstupné sjednávají strany takto: [doplňte, jinak vypusťte].
2. Odstupné je splatné v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru. [Nebo: Smluvní strany sjednávají výplatu odstupného dne [dd. mm. rrrr].]

Článek IV. Vypořádání vzájemných nároků

1. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu a ostatní splatné nároky z pracovního poměru za dobu do dne skončení pracovního poměru ve lhůtě splatnosti stanovené u zaměstnavatele.
2. Nevyčerpaná dovolená zaměstnance činí ke dni uzavření dohody [počet] dnů. [Varianta 1: Zaměstnanec ji vyčerpá ve dnech [dd. mm. rrrr] až [dd. mm. rrrr]. / Varianta 2: Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci za nevyčerpanou dovolenou náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 222 odst. 2 a 3 zákoníku práce.]
3. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci nejpozději v den skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) podle § 313 zákoníku práce.
4. Zaměstnanec nejpozději v den skončení pracovního poměru (nebo posledního dne výkonu práce) předá zaměstnavateli všechny svěřené pracovní prostředky, doklady, klíče a přístupové údaje.
5. [Volitelně: další ujednání, například předání agendy, uvolnění z práce, zachování mlčenlivosti po skončení pracovního poměru.]

Článek V. Závěrečná ustanovení

1. Tato dohoda je sepsána písemně ve dvou vyhotoveních. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení (§ 49 odst. 2 a 3 zákoníku práce).
2. Změny a doplňky této dohody jsou možné jen v písemné formě podepsané oběma smluvními stranami.
3. Smluvní strany prohlašují, že dohodu uzavírají svobodně a vážně, že je určitá a srozumitelná, že nebyla sjednána v tísni ani za nápadně nevýhodných podmínek a že na důkaz souhlasu s jejím obsahem připojují své podpisy.
4. Dohoda nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami.

V [obec] dne [dd. mm. rrrr]

za zaměstnavatele (jméno, funkce)

zaměstnanec

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná a každá strana musí obdržet jedno vyhotovení (§ 49 zákoníku práce). Pracovní poměr skončí sjednaným dnem, výpovědní doba se neuplatňuje. Den skončení nevolte dříve, než dohodu podepíšete. Ochranná doba před výpovědí (§ 53, např. těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená, neschopnost) se na dohodu nevztahuje, protože jde o svobodný souhlas obou stran. Odstupné se při dohodě poskytuje jen tehdy, jestliže se pracovní poměr rozvazuje z týchž důvodů, pro které by jinak vzniklo při výpovědi daném zaměstnavatelem, tedy z důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo e). Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru znovu u téhož zaměstnavatele před uplynutím doby odpovídající počtu násobků průměrného výdělku, z nichž odstupné vzniklo, musí odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit (§ 68). Neplatnost dohody je třeba uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (§ 72). Před podpisem si dohodu pečlivě přečtěte; podepsat ji nemusíte.