**VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

učiněná v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

(„**Zákoník práce**“)

(„**Výpověď**“)

Jméno a příjmení / Název společnosti: [•]  
Datum narození / IČO: [•]

Trvalé bydliště / Sídlo: [•]

(„**Zaměstnavatel**“)

a

Jméno a příjmení: [•]

Datum narození: [•]

Trvalé bydliště: [•]

(„**Zaměstnanec**“)

**Věc: Zrušení pracovního poměru Zaměstnavatelem**

Vážený pane / Vážena paní [•],

dne [•] jste uzavřel/a pracovní smlouvu na pozici [•]. V souladu s ustanovením § 52 písm. [•] Zákoníku práce s Vámi rozvazujeme pracovní poměr z důvodu [•], který končí uplynutím výpovědní doby.

Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, tj. dnem [•] a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, tj. dnem [•]. Do skončení pracovního poměru jste tak povinen/na i nadále plnit všechny povinnosti dle uzavřené pracovní smlouvy.

[NEPOVINNÉ – doplnit, pokud je výpověď dána z důvodu, pro který náleží [nárok na odstupné](https://blog.verdikto.com/vypoved-z-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele/)]

Při skončení pracovního poměru Vám náleží odstupné ve výši [•] průměrného měsíčního výdělku, které bude vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

Za pochopení našeho rozhodnutí předem děkujeme.

|  |
| --- |
| Místo: [•]  Datum: [•]  Za **Zaměstnavatele**: |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Jméno**:[•]  Funkce: [•]  *razítko* |

**(NEPOVINNÉ)**

**Potvrzení o převzetí Výpovědi z pracovního poměru**

Výpověď byla předána v [•] dne [•]

|  |
| --- |
| Za **Zaměstnance**: |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Jméno**:[•] |

**ZÁKLADNÍ INFORMACE K VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

### Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží

* Zákoník práce výslovně stanovuje důvody, pro které může být dána výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to v ustanovení § 52 zákoníku práce
* Důvod výpovědi musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi navíc nemůže být dodatečně měněn.

### Výpověď musí být řádně a prokazatelně doručena

### Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

### Výpovědní doba je ze zákona minimálně dvouměsíční

### Během výpovědní doby náleží zaměstnanci nadále mzda, popř. plat

Více informací naleznete v našem [článku](https://blog.verdikto.com/vypoved-z-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele/).

**Máte k výpovědi z pracovního poměru otázky a rádi byste se poradili před jejím podáním s advokátem? Jednoduše položte dotaz v právní poradně** [**Verdikto**](https://www.verdikto.com/)**. Odpověď obdržíte do 24 hodin.**

[**PORADIT SE S ADVOKÁTEM ZA 99 KČ**](https://www.verdikto.com/pravniporadna?utm_source=template&utm_medium=vypoved%20zamestnavatel)