91. Spôsoby skončenia pracovného pomeru :

.  **(1)** Pracovný pomer možno skončiť

**a)** dohodou,

**b)** výpoveďou,

**c)** okamžitým skončením,

**d)** skončením v skúšobnej dobe.

**(2)** Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

**(3)** Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

**a)** sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,

**b)** nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,

**c)** uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

**(4)** Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Skončenie pracovného pomeru v skušobnej dobre

V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

Práceneschopnosť zamestnanca nie je prekážkou skončenia pracovného pomeru v skušobnej dobre.

92. rozhodnutim sa rozumie

Disciplinárny rozkaz o uložení disciplinárneho opatrenia za disciplinárne previnenie a rozhodnutie o uložení sankčného opatrenia za priestupok doručí profesionálnemu vojakovi vedúci služobného úradu alebo ním poverený profesionálny vojak.

Náležitosti: obsahuje a) označenie organizačnej zložky ministerstva alebo organizačnej zložky ozbrojených síl ktorej velitel rozhodoval v disciplinárnom konaní

b) meno priezvisko funkciu a pdopsi velitela ktory discplinarny rozkaz vydal

c) popis miesta a času spáchania displinárneho previnenia, duhu a výsky disciplinárneho opatrenia

d) vojenskú hodnost, titul, meno priezvisko a datum narodenia prof. Vojaka ktoreho disciplinarne previnenie bolo predmetom disciplinarneho konania

e) odovodnenie, v ktorom sa uvedie ktore skutocnosti boli podkladom rpe disciplinarny rozkaz

f)poučenie o tom ci je disciplinarny rozkaz konečný, či a v akej lehote sa možno voči nemu odvolat ( komu a kde )

g) datum vydania disciplinarneho rozkazu a otlacok okruhlej peciatky zo statnym znakom

### 93. PRESKÚMANIE ROZHODNUTÍ

### Odvolacie konanie

### Odvolací orgán preskúma napadnuté rozhodnutie v celom rozsahu; ak je to nevyhnutné, doterajšie konanie doplní, prípadne zistené vady odstráni.

### Odvolací orgán je povinný preskúmať i oneskorené odvolanie z toho hľadiska, či neodôvodňuje obnovu konania alebo zmenu alebo zrušenie rozhodnutia mimo odvolacieho konania.

### Preskúmanie rozhodnutia mimo odvolacieho konania

**(1)** Rozhodnutie, ktoré je právoplatné, môže z vlastného alebo iného podnetu preskúmať správny orgán najbližšie vyššieho stupňa nadriadený správnemu orgánu, ktorý toto rozhodnutie vydal, ak ide o rozhodnutie ústredného orgánu štátnej správy, jeho vedúci na základe návrhu ním ustavenej osobitnej komisie

**(2)** Správny orgán príslušný na preskúmanie rozhodnutia ho zruší alebo zmení, ak bolo vydané v rozpore so zákonom, všeobecne záväzným právnym predpisom alebo všeobecne záväzným nariadením. Pri zrušení alebo zmene rozhodnutia dbá na to, aby práva nadobudnuté dobromyseľne boli

čo najmenej dotknuté.

**(3)** Pri preskúmavaní rozhodnutia vychádza správny orgán z právneho stavu a skutkových okolností v čase vydania rozhodnutia. Nemôže preto zrušiť alebo zmeniť rozhodnutie, ak sa po jeho vydaní dodatočne zmenili rozhodujúce skutkové okolnosti, z ktorých pôvodné rozhodnutie vychádzalo.

Podnetu účastníka konania na preskúmanie rozhodnutia môže v plnom rozsahu vyhovieť aj správny orgán, ktorý rozhodnutie vydal, ak sa rozhodnutie netýka iného účastníka konania alebo ak s tým súhlasia ostatní účastníci konania.

Rozhodnutie, ktorým sa účastníkovi konania dal súhlas na občianskoprávny alebo pracovnoprávny úkon alebo ktorým sa rozhodlo vo veci osobného stavu, nemožno mimo odvolacieho konania zrušiť alebo zmeniť, ak účastník konania nadobudol práva dobromyseľne.

**(1)** Správny orgán nemôže mimo odvolacieho konania rozhodnutie zrušiť alebo zmeniť po uplynutí troch rokov od právoplatnosti napadnutého rozhodnutia.

**(2)** Proti rozhodnutiu, ktorým sa zrušuje alebo mení rozhodnutie mimo odvolacieho konania, sa možno odvolať (podať rozklad). Ak správny orgán oznámil, že začal preskúmavať rozhodnutie mimo odvolacieho konania, na preskúmanie a na rozhodnutie o odvolaní sa nevzťahuje lehota podľa odseku 1.

### Preskúmavanie rozhodnutí správnych orgánov súdom

Osobitné zákony ustanovujú, v ktorých prípadoch súdy preskúmavajú rozhodnutia správnych orgánov.

94. Skutková podstata priestupku je charakteristická štyrmi obligatórnymi znakmi: subjekt, subjektívna stránka, objekt, objektívna stránka. Subjektom je páchateľ priestupku; subjektom môže byť len fyzická osoba. Podmienkou je deliktuálna spôsobilosť osoby, teda spôsobilosť naplniť svojím konaním všetky znaky skutkovej podstaty priestupku (vek 15 rokov, neexistencia dôvodov vylučujúcich nepríčetnosť)

**Objekt** – objektom chápeme právom chránený záujem, ktorý je priestupkom porušený alebo ohrozený. Všeobecným (primárnym) objektom priestupkov je záujem na ochrane riadneho výkonu verejnej správy. Z hľadiska stupňa všeobecnosti ďalej rozlišujeme druhový a individuálny objekt.

U niektorých priestupkov sa stretávame tiež s **hmotným predmetom útoku** (napr. kultúrna pamiatka, dopravná značka, úradná listina), ktorý však nemožno stotožňovať s objektom.

**Objektívna stránka** – je tvorená najmä protiprávnym konaním alebo nekonaním páchateľa priestupku, negatívnym následkom tohto konania a kauzálnym nexom (príčinnou súvislosťou) medzi uvedenými zložkami.

Fakultatívnymi znakmi protiprávneho konania sú **miesto a čas konania** (napr. rušenie nočného pokoja, znečistenie vodného toku).

**Subjekt** – subjektom priestupku je páchateľ, ktorým môže byť len fyzická osoba, ktorá má deliktuálnu spôsobilosť. Priestupku sa tak môže dopustiť len taká **fyzická osoba, ktorá dovŕšila 15. rok svojho veku a súčasne v čase spáchania priestupku nebola nepríčetná** (§ 5 ZoP). Zodpovednosť takejto osoby sa pritom ešte viaže na to, aby neexistovali okolnosti vylučujúce protiprávnosť jej konania (krajná núdza, nutná obrana a i.).

**Subjektívna stránka** – vyjadruje vôľovú a psychickú zložku páchateľa k zamýšľanému následku, inými slovami vyjadruje jeho zavinenie.

§ 3 ZoP: *„Na zodpovednosť za priestupok stačí zavinenie z nedbanlivosti, ak zákon výslovne neustanoví, že je potrebné úmyselné zavinenie.“* Ide o odlišnosť od trestného práva kde je potrebný úmysel okrem prípadov, keď podľa zákona postačuje aj nedbanlivosť

Podľa § 4 ZoP môže byť nedbanlivosť **vedomá a nevedomá**, a úmysel zas **priamy a nepriamy**

### 95.

**Subjekty správneho konania -** sú nositelia procesných práv a povinnosti, ktorí majú podstatní vplyv na začiatok, priebeh a výsledok správneho konania a bez ktorých by bolo správne konanie nemysliteľné.  
  
**Subjekty správneho konania:**

1. **správne orgány,** ktoré uskutočňujú správne konanie a rozhodnú o veci, ktorá je predmetom konania orgány samosprávy a orgány verejnoprávnych korporácii, ak ich na to výslovne splnomocňuje zákon
2. **účastníci správneho konania -** fyzické alebo právnické osoby o právach, právom chránenom záujme alebo o povinnosti, ktorých sa má v konaní rozhodnúť

**ÚČASTNÍCI KONANIA**Účastníkom konania je subjekt, prostredníctvom ktorého sa individuálna rozhodovacia činnosť konkretizuje.  
  
**Účastníkom správneho konania -** je fyzická alebo právnická osoba,

1. o ktorej právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach sa v konaní rozhoduje,
2. ktorej sa konanie dotýka jej práv, právom chránených záujmov a povinnosti,
3. kto tvrdí, že môže byť rozhodnutím vo svojich právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach priamo dotknutý, ä to až do času, kým sa nepreukáže opak,
4. komu osobitný právny predpis priznáva postavenie účastníka konania.

**96.**

97. ***Zásady správneho konania***

*Zásady správneho konania predstavujú súhrn legislatívno-právnych postulátov a procesných pravidiel, ktoré určujú charakter a ovládajú správne konanie ako celok.*

**Zásada zákonnosti:** jej podstata spočíva v podmienke, že každý postup správneho orgánu musí ponímať oporu v platnom práve, tzn. musí vychádzať z relevantného právneho základu a z hľadiska spôsobu a rozsahu musí byť uskutočnený v ním stanovených limitoch

**Zásada materiálnej (objektívnej) pravdy** – je vyjadrením povinnosti správnych orgánov úplne a presne zistiť skutočný stav prejednávanej vec a až potom rozhodnúť.

Správny orgán je v konaní nositeľom tzv. materiálneho dôkazného bremena a s ním spojenej zodpovednosti. Správny orgán je preto zo zákona povinný objektívne zistiť skutočný stav prejednávanej veci, najmä posúdiť všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti a zaobstarať si v súlade s tým všetky pre rozhodnutie potrebné podklady.

**Zásada aktívnej súčinnosti účastníkov konania** – Podľa správneho poriadku sú správne orgány povinné postupovať v konaní v úzkej súčinnosti s občanmi a organizáciami a dať im vždy príležitosť, aby mohli svoje práva a záujmy hájiť. Pritom je správny orgán povinný postupovať tak, aby jeho klient neutrpel ujmu. Zároveň je v správnom poriadku zakotvená zásada spolupráce účastníkov so správnymi orgánmi, keď sú účastníci povinní spolupracovať s orgánmi štátnej správy po celú dobu konania. Spolupráca účastníkov konania a správnych orgánov nepochybne prispieva k lepšiemu a efektívnejšiemu zisteniu skutočného stavu vecí.

**Zásada hospodárnosti a rýchlosti konania:** Správne orgány sú v súlade s touto zásadou povinné zaoberať sa každou vecou svedomito a zodpovedne a použitím vhodných prostriedkov ju vybaviť správne, včas a bez zbytočných prieťahov.

Hospodárnosť konania vyjadruje podmienku tzv. procesnej ekonómie, podľa ktorej je správny orgán povinný použiť také zákonné prostriedky, ktoré sú vzhľadom na povahu prejednávanej veci účinné, hospodárne (tzn. neprimerane nezvyšujú náklady a nezaťažujú účastníkov) a vedú k správnemu rozhodnutiu veci. **Rýchlosť** konania je požiadavkou na včasné, a tým súčasne aj účinné vybavenie veci s dôrazom na predchádzanie akýchkoľvek zbytočných prieťahov v správnom konaní. Uplatnenie zásady hospodárnosti a rýchlosti konania však musí byť zo strany správneho orgánu realizované pri striktnom zachovaní objektivity a spravodlivosti rozhodovania.

*V ďalších ustanoveniach sa táto zásada konkretizuje* ***v podobe lehôt****. Správny orgán rozhoduje v konaní jednoduchých vecí bezodkladne na podklade dokladov predložených účastníkom konania. V ostatných prípadoch sa má rozhodovať do 30 dní od zahájenia konania, vo zvlášť zložitých prípadoch najviac do 60 dní. O tejto lehote môže vo výnimočných prípadoch rozhodnúť vyššie postavený správny orgán, ktorý by rozhodoval o odvolaní. Zásadu rýchlosti a hospodárnosti konania však nemožno uplatňovať vždy, zvlášť pokiaľ by sa tak malo stať na úkor realizácie zásady materiálnej pravdy. V mnohých prípadoch môže byť* *dlhšie trvanie konania nevyhnutnou podmienkou pre zistenie skutočného stavu veci a nazhromaždenia všetkých podkladov pre rozhodnutie.*

**Zásada rovnosti účastníkov konania** – je reflexiou ústavnej zásady rovnosti pred zákonom a znamená, že účastníci konania majú v konaní pred správnym orgánom, príp. jeho časti (napr. svedok, znalec) rovnaké procesné práva a povinnosti.

**Zásada voľného hodnotenia dôkazov:** Povinnosť zhromažďovať vykonávať a hodnotiť každý dôkaz samostatne a následne potom všetky dôkazy podľa správnej úvahy vo vzájomných súvislostiach.

**Zásada dvojstupňového konania:**

Ustanovuje, že proti každému prvostupňovému rozhodnutiu je prípustný riadny opravný prostriedok, ak zákon neustanoví inak.

*Predstavuje garanciu možnosti preskúmania rozhodnutia prvostupňového orgánu orgánom druhostupňovým, inštančne nadriadeným.*

Ďalšie zásady:

* Dispozičná zásada
* Zásada oficiality
* Zásada koncentrácie konania
* Zásada ústnosti
* Zásada písomnosti[[1]](#endnote-1)
* Zásada neverejnosti ale aj zásada verejnosti

Zákon č. 346/2005 Z.z. a z neho vychádzajúci Služobný predpis hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky č. 55/2007 špecificky upravuje tieto príslušnosti a to vo vertikálnej ose od úrovne veliteľa voj. útvaru, bez rozdielu, kde bol priestupok spáchaný.

**Dispozičná zásada:** *Dispozičná zásada* znamená, že správne konanie sa začína na návrh účastníka a účastník je oprávnený týmto a ďalšími kvalifikovanými podaniami spravidla až do ukončenia konania autonómne disponovať (napr. vziať ich späť a spôsobiť tak zastavenie konania, ktoré svojím návrhom inicioval).

**Zásada oficiality:** konanie začína výlučne príslušný správny orgán z úradnej moci (ex offo) na základe podnetu, ktorý získal z vlastnej činnosti alebo od iného subjektu (iný správny orgán, fyzická osoba apod.). Táto zásada sa výlučne aplikuje napr. pri tzv. mimoodvolacom konaní\* pri uplatnení niektorých procesných inštitútov možno aplikovať obe zásady (dispozičnú aj zásadu oficiality) – napr. pri obnove konania.

***Zásada koncentrácie konania:*** *Táto zásada je v správnom konaní stanovená ako povinnosť správneho orgánu prizvať k ústnemu jednaniu všetkých účastníkov a vyzvať ich, aby uplatnili všetky svoje námety a pripomienky. Jedná sa o akési spresnenie zásady rýchlosti a hospodárnosti konania, ktoré má sústrediť konanie do čo najmenšieho časového priestoru a prejednať naraz otázky, ktoré je potrebné vyriešiť s viacerými účastníkmi.*

***Zásada aktívnej účasti účastníkov konania*** *V mnohých prípadoch sa môže stať, že pre zistenie skutočného stavu veci je nevyhnutná osobná účasť účastníkov v konaní. Vo veciach sociálnej správy ide napr. o všetky procesy, kde podmienkou pre rozhodnutie je zistenie zdravotného stavu občana. Pokiaľ sa tento občan nedostaví, nemožno zistiť údaje potrebné napr. pre rozhodnutie, či je občan invalidný, čiastočne invalidný, práce schopný a pod. Dôsledkom takého jednania spravidla býva procesno-právna sankcia – správny orgán konanie najčastejšie zastaví, alebo preruší.*

***Zásada písomnosti*** *Vo väčšine vecí sociálnej správy sa rozhoduje bez jednania, preto sa neuplatní zásada ústneho prejednania, ale zásada písomnosti, zakotvená v správnom poriadku. Hovorí sa v ňom: “Správny orgán nariadi ústne jednanie, ak si to vyžaduje povaha veci, zvlášť, ak sa tým prispeje k objasneniu, alebo ak to stanovuje zvláštny právny predpis.“ Logicky z toho vyplýva, že pravidlom v správnom konaní je písomné vybavenie záležitostí.*

*V zásade teda nedochádza k ústnemu jednaniu a osobná účasť účastníkov konania nie je potrebná. O žiadostiach dávky, či služby sociálnej pomoci, ktoré tvoria väčšinu podnetov pre zahájenie konania v oblasti sociálnej správy sa rozhoduje spravidla „byrokratickou formou“, teda bez jednania, len na základe štúdia podkladov pre rozhodnutie.*

***Zásada verejnosti a neverejnosti konania***: správny orgán povolí prístup k jednaniu len tomu, komu bolo priznané postavenie účastníka konania. Ostatné osoby sú z jednania vylúčené, iba ak by bolo stanovené inak.

1. 98.

   Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako

   zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

   **(2)** Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba

   povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za

   ňu koná zákonný zástupca

   Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako

   zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba

   tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15

   rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by

   predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

   99.

   **Preradenie na inú prácu**

   **§ 55**

   **(1)** Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej

   zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2

   a 4.

   **(2)** Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak

   **a)** zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo

   stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre

   chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol

   najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného

   zdravotníctva,  
   **b)** tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva

   prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku

   ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

   **c)** je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného

   zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len

   „karanténne opatrenie"),

   **d)** je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,

   **e)** zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za

   nespôsobilého na nočnú prácu,

   **f)** tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v

   noci požiada o preradenie na dennú prácu.

   **(3)** Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci

   pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode

   aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

   **(4)** Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej

   potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti

   alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

   **(5)** Práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať

   zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to,

   aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

   **(6)** Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú

   prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k

   zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode

   preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

   **§ 56**

   Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením

   zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je

   zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených

   osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od

   zamestnanca požadovať.

   100.

   Dohoda o hmotnej zodpovednosti je dohoda medzi zamestnancom a zamestnavatelom, na zaklade ktore vznika hmotna zodpovednost – t.j. zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať...schodok=manko = rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt zverených na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší než stav účtovný.  
   V praxi je veľmi časté uzavretie tzv. **spoločnej hmotnej zodpovednosti** zamestnancov na pracovisku. V tomto prípade zodpovedajú zamestnanci za zistený schodok spoločne

   **Subjektmi** dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len zamestnávateľ a zamestnanecv**pracovnoprávnom vzťahu.**To znamená nielen zamestnanec v pracovnom pomere, ale aj zamestnanci, ktorí uzavreli jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (**tzv. dohodári**). Dohodu o hmotnej zodpovednosti tak môže uzavrieť napríklad aj študent – brigádnik. Nevyhnutnou podmienkou je však vek zamestnanca, ktorý musí dovŕšiť aspoň 18 rokov. Takáto dohoda musí mať **písomnú formu** s tým, že nedodržanie predpísanej formy zákon sankcionuje neplatnosťou takejto dohody. úkon musí byť slobodný, vážny, určitý, zrozumiteľný a musí ho vykonať osoba spôsobilá na právne úkony. Dôležitou súčasťou dohody o hmotnej zodpovednosti je aj **podpis.**

   * Dohodu možno ju uzavrieť samostatne, ale môže byť aj súčasťou pracovnej zmluvy,
   * môžete ju uzatvoriť, len ak ste už dovŕšili 18 rokov,
   * uzatvára sa písomne, inak je neplatná,
   * zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

   **Co obsahuje takato dohoda:**

   Info o zamestnavatelovi, zamestnancovi  
   predmet dohody - hmotnú zodpovednosť za rozdiel na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať  
   datum  
   prava a povinnosti zmluvnych stran

   Zaverecne ustanovenia

   Podpisy oboch [↑](#endnote-ref-1)