

DOHODA O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

uzavretá podľa § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

Článok I Zmluvné strany

Zamestnávateľ:

[obchodné meno], so sídlom [ulica a číslo, PSČ, obec], IČO: [IČO], zapísaná v [obchodnom registri Okresného súdu ..., oddiel ..., vložka č. ...], v mene ktorej koná [meno a funkcia štatutára]

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec:

[meno a priezvisko], nar. [dátum narodenia], trvale bytom [ulica a číslo, PSČ, obec]

(ďalej len „zamestnanec“)

Článok II Skončenie pracovného pomeru

1. Zamestnanec je u zamestnávateľa v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa [dátum uzavretia pracovnej zmluvy], na pracovnej pozícii [pracovná pozícia zamestnanca].
2. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že pracovný pomer skončí dňa [dohodnutý deň skončenia pracovného pomeru].

Článok III Dôvod skončenia pracovného pomeru

1. [ak sa dôvod neuvádza:] Zamestnanec nepožaduje, aby boli v tejto dohode uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru.
2. [pri zrušení alebo premiestnení zamestnávateľa alebo jeho časti:] Pracovný pomer sa končí z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje (§ 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce), a to: [opis dôvodu skončenia]
3. [pri nadbytočnosti zamestnanca:] Pracovný pomer sa končí z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa [dátum písomného rozhodnutia o organizačnej zmene]. Organizačná zmena spočíva v tomto: [opis dôvodu skončenia]
4. [pri dlhodobej strate zdravotnej spôsobilosti:] Pracovný pomer sa končí z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku zo dňa [dátum lekárskeho posudku] dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§ 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce).

5. *[ak zamestnanec požaduje uviesť iný dôvod:]* Na žiadosť zamestnanca sa uvádza tento dôvod skončenia pracovného pomeru: *[opis dôvodu skončenia]*
[len pri organizačnom alebo zdravotnom dôvode:]

Článok IV

Odstupné

1. Na účely určenia odstupného sa trvanie pracovného pomeru zamestnanca počíta odo dňa *[deň začiatku trvania pracovného pomeru pre odstupné]*.
2. *[zákonné odstupné podľa dĺžky pracovného pomeru:]* Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné *[podľa § 76 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku / podľa § 76 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku / podľa § 76 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku / podľa § 76 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce najmenej v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku / podľa § 76 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce najmenej v sume päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku]*.
3. *[podklad na kontrolu konkrétnej sumy odstupného:]* Priemerný mesačný zárobok zamestnanca zistený podľa § 134 Zákonníka práce je *[priemerný mesačný zárobok zamestnanca (€)]*.
4. *[dohodnutá suma odstupného:]* Zmluvné strany sa dohodli na odstupnom v sume *[suma odstupného (€)]* (slovom: *[suma odstupného (€)]*). Zmluvné strany vyhlasujú, že táto suma nie je nižšia ako odstupné, ktoré zamestnancovi patrí podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce vzhľadom na dĺžku trvania jeho pracovného pomeru.
5. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (§ 76 ods. 6 Zákonníka práce).
6. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 76 ods. 4 Zákonníka práce).

Článok V

Vyrovnanie nárokov a ďalšie dojednania

1. Mzdu za posledné mesačné obdobie vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce).
2. *[ak sa dovolenka prepláca:]* Za dovolenku, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 116 ods. 1 a 3 Zákonníka práce).
3. *[ak zamestnanec dovolenku vyčerpá:]* Zamestnanec vyčerpá zostávajúcu dovolenku do

dňa skončenia pracovného pomeru v termíne určenom po dohode so zamestnávateľom.

4. [nepovinné – odstupné nad rámec zákona:] Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume [suma odstupného (€)] (slovom: [suma odstupného (€)]) podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce, splatné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.
5. [nepovinné – vrátenie pracovných prostriedkov:] Zamestnanec vráti zamestnávateľovi najneskôr v deň skončenia pracovného pomeru tieto zverené pracovné prostriedky: [pracovné prostriedky, ktoré zamestnanec vráti].
6. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní podľa § 75 ods. 2 Zákonníka práce [a pracovný posudok podľa § 75 ods. 1 Zákonníka práce].

Článok VI

Záverečné ustanovenia

1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
2. Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden dostane zamestnávateľ a jeden zamestnanec (§ 60 ods. 3 Zákonníka práce).
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si dohodu prečítali, jej obsahu porozumeli a uzatvárajú ju slobodne a vážne.

V, dňa

.....
Zamestnávateľ
[obchodné meno], [meno a funkcia
štatutára]

.....
Zamestnanec
[meno a priezvisko]