

Dohoda o dočasnom prideľovaní zamestnancov

ktorú uzatvorili podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka a § 58a ods. 2 Zákonníka práce

Zamestnávateľ: **Retest- centrum pre deti a rodiny**, Ľadová 11, 811 05 Bratislava 1
zastúpený: Mgr. Kamilom Bartoňom, riaditeľom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Užívateľský zamestnávateľ: **Dom tretieho veku, Poleckého 2, 851 04 Bratislava**
zastúpený: PhDr. Mgr. Daniela Palúchová, PhD., MPH.

(ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“)

nasledovne:

I. Predmet zmluvy

1. Predmetom zmluvy je dočasné pridelenie zamestnancov Zamestnávateľa podľa § 58 a nasl. Zákonníka práce Užívateľskému zamestnávateľovi a úprava vzájomných vzťahov a povinností účastníkov dohody pri vykonávaní práce a úhrade ceny práce dočasne pridelených zamestnancov Zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ z dôvodu rozhodnutí Vlády Slovenskej republiky, ktorá dňa 30. 9. 2020 schválila návrh na vyhlásenie núdzového stavu, Uznesenie vlády Slovenskej republiky bolo publikované v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 268/2020 Z. z., Uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 zverejnené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 290/2020 a opatrení Úradu verejného zdravotníctva, nemôže z objektívnych prevádzkových dôvodov prideľovať zamestnancom prácu.

II. Právne postavenie dočasne pridelených zamestnancov

1. Dočasne pridelení zamestnanci sú v pracovnom pomere výlučne so zamestnávateľom, voči užívateľskému zamestnávateľovi nie sú v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu.
2. Užívateľský zamestnávateľ ukladá v mene zamestnávateľa dočasne prideleným zamestnancom počas trvania dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje ich prácu, dáva im na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako svojim porovnateľným kmeňovým zamestnancom.
3. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu/plať, náhradu mzdy/platu, cestovné náhrady zamestnávateľ, ak zákonník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak.
4. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu robiť v mene zamestnávateľa voči dočasne prideleným zamestnancom právne úkony.
5. Užívateľský zamestnávateľ nesmie dočasne prideleného zamestnanca dočasne prideľiť inému užívateľskému zamestnávateľovi, a to ani so súhlasom dočasne prideleného zamestnanca.

III. Výber dočasne pridelených zamestnancov

1. Užívateľský zamestnávateľ má právo konečného výberu z navrhnutých zamestnancov na dočasné pridelenie.
2. V prípade dočasne pridelených zamestnancov, ktorí nie sú štátnymi občanmi Slovenskej republiky, zabezpečí Zamestnávateľ na vlastné náklady dodržiavanie podmienok vstupu, pobytu a zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákona o nelegálnom zamestnávaní, zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalších súvisiacich predpisov. Za sústavné dodržanie podmienok podľa vyššie uvedených právnych predpisov v plnom rozsahu zodpovedá Zamestnávateľ.
3. Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje:
 - a) identifikačné údaje zamestnanca,

- b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú a psychickú spôsobilosť na prácu alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
 - c) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
 - d) miesto výkonu práce a
 - e) dobu, na ktoré sa dočasné pridelenie zamestnancov dohodlo,
 - f) dátum skončenia dočasného pridelenia.
4. Zoznam dočasne pridelených zamestnancov vytvára pravidelne v elektronickej podobe Užívateľský zamestnávateľ aj Zamestnávateľ pri každom nástupnom termíne a aktualizuje ho vždy ku koncu každého kalendárneho mesiaca podľa tejto zmluvy.

IV. Dočasne pridelení zamestnanci

1. Dočasne pridelení zamestnanci Zamestnávateľa budú vykonávať prácu pre Užívateľského zamestnávateľa určenú podľa druhu práce, kvalifikácie, zdravotnej spôsobilosti a odborných predpokladov pre výkon práce v súlade s potrebami Užívateľského zamestnávateľa.
2. Zoznam dočasne pridelených zamestnancov Zamestnávateľa, s uvedením ich mena, priezviska, dátumom a miestom narodenia, miestom trvalého pobytu, druhom práce, ktorú bude vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného predpisu zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú, dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, miesto výkonu práce, deň nástupu na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, mzdové podmienky sú uvedené v Prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto dohody.
3. Zoznam podľa ods. 2. tohto článku Dohody je možné aktualizovať písomnými dodatkami k tejto Dohode, podpísanými oboma účastníkmi dohody.

V. Miesto výkonu práce

1. Miestom výkonu práce dočasne pridelených zamestnancov je Bratislava/pracovisko Užívateľského zamestnávateľa, s tým, že konkrétne miesto výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca je uvedené v prílohe č. 1 dohody, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto dohody.
2. V prípade domáckej práce podľa § 52 Zákonníka práce bude miesto výkonu práce na adrese trvalého pobytu zamestnanca.
3. Počas výkonu domáckej práce podľa ustanovenia § 52 Zákonníka práce sa na takého zamestnanca vzťahujú odchýlky uvedené v § 52 ods. 1 písm. a), b) a c) Zákonníka práce.

VI. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci

1. Vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci u dočasne pridelených zamestnancov, pri ktorých tak túto povinnosť ukladajú právne predpisy zabezpečuje Užívateľský zamestnávateľ a ich výsledky predkladá zamestnávateľovi do 5 dní od vykonania prehliadky.
2. Rozsah vykonávaných lekárskeho preventívneho prehliadok určuje a ich obsahovú náplň oznamuje Užívateľský zamestnávateľ podľa charakteru práce vykonávanej dočasne pridelenými zamestnancami.

VII. Zaškolenie dočasne pridelených zamestnancov

1. Zaškolenie dočasne pridelených zamestnancov zabezpečí, ak je to účelné na vlastné náklady Užívateľský zamestnávateľ.
2. Užívateľský zamestnávateľ na vlastné náklady, ak je to účelné zabezpečuje počas trvania dočasného pridelenia aj periodické zaškoľovanie dočasne pridelených zamestnancov v prípadoch uložených všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo internými predpismi Užívateľského zamestnávateľa.
3. Zaškolenie bude prebiehať v závislosti od pracovnej pozície a zaradenia dočasne prideleného zamestnanca v rozsahu určenom užívateľským zamestnávateľom.

VIII. Pracovné podmienky

1. Divergencia medzi podstatnými pracovnými podmienkami dočasne pridelených zamestnancov a pracovnými podmienkami Užívateľského zamestnávateľa je v rozpore s touto dohodou. Akékoľvek rozdiely medzi

podstatnými pracovnými podmienkami Zamestnávateľa a Užívateľského zamestnávateľa musia byť v prospech pridelených zamestnancov.

2. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca Užívateľského zamestnávateľa.
3. Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky, mzdové podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov, ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých, právo na kolektívne vyjednávanie a podmienky stravovania.
4. O organizácii pracovného času dočasne pridelených zamestnancov rozhoduje v súlade s ustanovením § 58 ods. 8 Zákonníka práce Užívateľský zamestnávateľ. Začiatok a koniec pracovného času je určený vnútornými predpismi užívateľského zamestnávateľa. Ustanovený týždenný pracovný čas je v nepretržitej prevádzke t. j. pracovný čas 35 hodín.
5. V prípade, ak sa Zamestnávateľ stane platobne neschopným a nebude schopný uspokojiť nároky dočasne pridelených zamestnancov, tieto sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa ustanovení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V prípade vzniku platobnej neschopnosti bude Zamestnávateľ písomne informovať Užívateľského zamestnávateľa a dočasne pridelených zamestnancov najneskôr do 10 dní od vzniku platobnej neschopnosti.
6. Užívateľský zamestnávateľ umožní dočasne prideleným zamestnancom čerpanie dovolenky podľa ustanovení § 100 a nasl. Zákonníka práce. Pridelenému zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku za podmienok ustanovených príslušnými ustanoveniami zákonníka práce, v rozsahu určenom zamestnávateľom, to neplatí ak Užívateľský zamestnávateľ má priaznivejší rozsah.
7. Za bezpečnosť a ochranu zdravia dočasne pridelených zamestnancov zodpovedá počas doby trvania ich dočasného pridelenia Užívateľský zamestnávateľ.
8. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dočasne prideleným zamestnancom rovnako priaznivé podmienky stravovania, aké majú porovnateľní zamestnanci Užívateľského zamestnávateľa, za predpokladu, že Užívateľský zamestnávateľ má priaznivejšie podmienky. Hodnota stravnej jednotky ku dňu podpisu tejto zmluvy činí 4,20 Eur. Pričom zamestnávateľ prispieva sumou 2,31 Eur.
9. Účastníci dohody sa zaväzujú rešpektovať ochranu materstva a práv žien a mužov starajúcich sa o dieťa tak, ako tieto práva garantujú ustanovenia Zákonníka práce. Užívateľský zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien a úprave pracovného času prihliadne na stav prideleného zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa, mladistvého alebo tehotnej pridelenej zamestnankyne tak, aby boli týmto prideleným zamestnancom zabezpečené rovnako priaznivé podmienky ako porovnateľným zamestnancom Užívateľského zamestnávateľa a aby boli dodržiavané všetky ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa danej oblasti.
10. Účastníci dohody sa zaväzujú rešpektovať právo dočasne pridelených zamestnancov na kolektívne vyjednávanie podľa ustanovení § 229 a nasl. Zákonníka práce.
11. Dočasne pridelení zamestnanci sa započítajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods.2,3 Zákonníka práce.
12. Užívateľský zamestnávateľ zabezpečí dočasne prideleným zamestnancom na vlastné náklady pitný režim za podmienok a spôsobom stanoveným vyhláškou č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

IX. Zverené predmety

1. Užívateľský zamestnávateľ zabezpečí dočasne prideleným zamestnancom v závislosti od ich pracovnej pozície a zaradenia na svoje náklady pracovné nástroje, technické vybavenie a ostatné osobné ochranné pracovné prostriedky.

X. Dochádzka

1. Užívateľský zamestnávateľ zabezpečuje riadnu evidenciu dochádzky dočasne pridelených zamestnancov.
2. Užívateľský zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnávateľovi evidenciu dochádzky vždy najneskôr do 3. pracovného dňa po skončení mesiaca. Takto predložená dochádzka dočasne pridelených zamestnancov slúži ako podklad na výpočet miezd dočasne pridelených zamestnancov a súčasne aj ako podklad pre vystavenie faktúry za dočasné pridelenie zamestnancov.

XI. Ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca

1. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté.
2. Dočasné pridelenie zamestnanca možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je aj pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený Užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodov. Ustanovenia prvej a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce.
3. Pred uplynutím dohodnutej doby trvania dočasného pridelenia dočasné pridelenie zamestnanca zanikne:
 - a) písomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo
 - b) jednostranným ukončením dočasného pridelenia zo strany Užívateľského zamestnávateľa podľa ods. 4 tohto článku alebo
 - c) jednostranným ukončením dočasného pridelenia zo strany zamestnanca podľa ods. 5 tohto článku alebo
 - d) skončením pracovného pomeru niektorým zo spôsobov predvídaným v Zákonníku práce.
4. Užívateľský zamestnávateľ môže jednostranne ukončiť dočasné pridelenie zamestnanca pred uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté, k dátumu uvedenému v takom oznámení. V prípade porušenia pracovnej disciplíny alebo pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, môže Užívateľský zamestnávateľ ukončiť dočasné pridelenie takého zamestnanca s okamžitou účinnosťou a následne o tom informovať zamestnávateľa.
5. Dočasne pridelený zamestnanec je oprávnený jednostranne ukončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia formou výpovede dočasného pridelenia adresovanou zamestnávateľovi. Dĺžka výpovednej lehoty je 10 dní a začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola písomná výpoveď dočasného pridelenia doručená Zamestnávateľovi. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezodkladne o tejto skutočnosti informovať Užívateľského zamestnávateľa.
6. Dočasné pridelenie zamestnanca je možné ukončiť pred uplynutím dohodnutej doby trvania dočasného pridelenia aj písomnou dohodou prideleného zamestnanca a Zamestnávateľa k dohodnutému dňu, pričom Zamestnávateľ je povinný vopred informovať Užívateľského zamestnávateľa o zámere skončiť dočasné pridelenie dohodou a dočasné pridelenie zamestnanca ukončiť po konzultácii s Užívateľským zamestnávateľom, najskôr k dátumu určenému Užívateľským zamestnávateľom.
7. Dočasné pridelenie zamestnanca zanikne aj skončením pracovného pomeru podľa ustanovení § 59 a nasl. Zákonníka práce.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje neukončiť pracovný pomer s dočasne prideleným zamestnancom alebo inak obmedziť jeho zotrvanie u Užívateľského zamestnávateľa bez predchádzajúcej písomnej dohody s Užívateľským zamestnávateľom.
9. Zamestnávateľ je oprávnený, nie však povinný nájsť do 10 pracovných dní náhradu za dočasne prideleného zamestnanca, ktorého dočasné pridelenie skončilo predčasne, a to bez ohľadu na spôsob predčasného skončenia dočasného pridelenia, ibaže Užívateľský zamestnávateľ oznámi Zamestnávateľovi, že na poskytnutí náhrady netrvá.

XII. Osobitné ustanovenia

1. Zamestnávateľ má právo kontroly výkonu práce a pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov, ktorých poskytol v zmysle tejto zmluvy Užívateľskému zamestnávateľovi, a to raz mesačne priamo na mieste výkonu pracovných povinností za prítomnosti zodpovedného zástupcu Užívateľského zamestnávateľa.
2. Účastníci dohody sa dohodli, že v prípade, ak zo strany prideleného zamestnanca bude dochádzať k manipulácii s finančnou hotovosťou alebo ceninami Užívateľského zamestnávateľa, Užívateľský zamestnávateľ je povinný protokolárne odovzdať príslušnému pridelenému zamestnancovi finančnú hotovosť a/alebo ceniny a protokolárne od neho prevziať finančnú hotovosť a/alebo ceniny, vždy pri začatí a ukončení vykonávania pracovných povinností.

XIII. Zodpovednosť za škodu

1. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu spôsobenú porušením zmluvnej povinnosti ak vznik škody zaviniel.
2. Užívateľský zamestnávateľ je povinný v prípade uplatňovania si náhrady škody predložiť zamestnávateľovi nezávislý znalecký posudok na výšku spôsobenej škody, prípadne ušlého zisku.

3. V prípade, ak dočasne pridelený zamestnanec spôsobí užívateľskému zamestnávateľovi pri výkone práce pre Užívateľského zamestnávateľa alebo v súvislosti s ňou škodu vrátane schodku na zverených hodnotách alebo straty zverených predmetov, spíše Užívateľský zamestnávateľ s dočasne prideleným zamestnancom protokol o škode, ktorý bude obsahovať dátum a miesto vzniku škody, opis vzniku škody, druh a rozsah škody, príčinu škody a údaje dočasne prideleného zamestnanca, ktorý škodu spôsobil tak, aby tento mohol byť jednoznačne identifikovaný. K protokolu o škode sa pripojí dôkazový materiál (fotodokumentácia, vyúčtovanie pokladne, výdajka zo skladu a pod.). Pridelený zamestnanec zodpovedá za škodu spôsobenú Užívateľskému zamestnávateľovi, ktorú spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Pridelený zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.
4. Protokol o škode podpíše Užívateľský zamestnávateľ a dočasne pridelený zamestnanec, ktorý škodu spôsobil. V prípade, že dočasne pridelený zamestnanec odmietne podpísať protokol, zaznamená Užívateľský zamestnávateľ túto skutočnosť do protokolu.
5. Riadne vyhotovený a podpísaný protokol o škode spolu s dôkazným materiálom Užívateľský zamestnávateľ odovzdá Zamestnávateľovi.
6. Nárok na náhradu spôsobenej škody vyúčtuje Užívateľský zamestnávateľ po prerokovaní škody v škodovej komisii Zamestnávateľa, samostatnou faktúrou s lehotou splatnosti 60 dní odo dňa jej vystavenia.

XIV. Zodpovednosť za pracovný úraz

1. Ak dočasne pridelený zamestnanec utrpí pracovný úraz, Užívateľský zamestnávateľ zabezpečí splnenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, a to v závislosti od druhu pracovného úrazu. Súčasne zabezpečí dočasne pridelenému zamestnancovi poskytnutie prvej pomoci, resp. ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, prípadne podľa okolností mu zabezpečí inú pomoc v rozsahu a spôsobom, ako by to urobil pre svojho zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ vyhotoví záznam o úraze v súlade s internými predpismi Užívateľského zamestnávateľa, ktorého originál zašle Zamestnávateľovi do dvoch pracovných dní, odkedy sa o úraze dozvedel. Ak dočasne pridelený zamestnanec utrpí pracovný úraz, ktorý podlieha registrácii v zmysle právnych predpisov, Užívateľský zamestnávateľ spolu so záznamom o úraze vyhotoví a zašle Zamestnávateľovi podklady pre záznam o registrovanom pracovnom úraze a prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu. Zamestnávateľ je povinný bezodkladne oznámiť Užívateľskému zamestnávateľovi pracovnú neschopnosť dočasne prideleného zamestnanca, ktorá je dôsledkom pracovného úrazu v priestoroch Užívateľského zamestnávateľa, ak táto pracovná neschopnosť presiahne tri dni. Ak je po vyhotovení záznamu o úraze potrebné ďalšie zisťovanie zo strany Užívateľského zamestnávateľa ohľadom príčin a podmienok vzniku pracovného úrazu, Užívateľský zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie spolupracovať pri tomto zisťovaní so zamestnávateľom. Zamestnávateľ bez zbytočného odkladu po doručení písomne oznámi vznik pracovného úrazu príslušnému inšpektorátu práce, Sociálnej poisťovni, prípadne inej inštitúcii podľa právnych predpisov.
2. Všetky nároky dočasne prideleného zamestnanca spojené s pracovným úrazom vrátane nárokov na náhradu škody uspokojuje Užívateľský zamestnávateľ.
3. Ak Zamestnávateľ uhradil pridelenému zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u Užívateľského zamestnávateľa, má Zamestnávateľ nárok na náhradu škody voči Užívateľskému zamestnávateľovi, vo v zamestnancovi vyplatenej výške.

XV. Zodpovednosť za rovnaké pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje konať tak, aby Užívateľský zamestnávateľ niesol plnú zodpovednosť za dodržiavanie porovnateľných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov, najmä mzdových podmienok a aby povinnosť na poskytnutie doplatku podľa § 58 ods. 10 Zákonníka práce v žiadnom prípade neprešla na Užívateľského zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie Užívateľského zamestnávateľa bezodkladne mu poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby Užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ dodržiava povinnosť podľa § 58 ods. 9 druhej vety Zákonníka práce vo vzťahu k mzdovým podmienkam pridelených zamestnancov, a na to, aby Užívateľský zamestnávateľ mohol splniť povinnosť podľa § 58 ods. 10 prvej vety Zákonníka práce.
3. V prípade, ak sa výška základnej hrubej mzdy/platu odlišujú od porovnateľných podmienok oznámených zamestnávateľovi, zamestnávateľ je povinný poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi písomné vysvetlenie

tohto rozdielu a dôvodu, ako vznikol. Na požiadanie poskytne zamestnávateľ Užívateľskému zamestnávateľovi takisto všetky informácie týkajúce sa zrážok zo mzdy/platu kontrolovaných dočasne pridelených zamestnancov, ktoré vykonáva zo mzdy/platu kontrolovaných dočasne pridelených zamestnancov.

4. V prípade vedenia konaní vedených voči Užívateľskému zamestnávateľovi v súvislosti s týmto článkom je zamestnávateľ oprávnený byť informovaný o ich priebehu a je oprávnený navrhnúť Užívateľskému zamestnávateľovi dôkazy a vyjadrenia za účelom použitia v predmetnom konaní.
5. Užívateľský zamestnávateľ na požiadanie poskytne zamestnávateľovi informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u Užívateľského zamestnávateľa. Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:
 - a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
 - b) mzdové podmienky,
 - c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
 - d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolenia,
 - e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
 - f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
 - g) právo na kolektívne vyjednávanie,
 - h) podmienky stravovania.
6. Užívateľský zamestnávateľ je povinný v prípade zmien v pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania tieto oznámiť zamestnávateľovi.

XVI. Práca nadčas

1. Užívateľský zamestnávateľ môže so súhlasom Zamestnávateľa nariadiť pridelenému zamestnancovi prácu nadčas. Žiadosť o nariadenie alebo odsúhlasenie práce nadčas, vzhľadom na požiadavky týkajúce sa neprečerpania limitov stanovených v § 97 Zákonníka práce, je povinný Užívateľský zamestnávateľ zaslať Zamestnávateľovi na vyjadrenie, minimálne 24 hodín vopred, výnimočne najneskôr v deň potreby výkonu práce nadčas. V žiadosti je Užívateľský zamestnávateľ povinný uviesť dôvody a predpokladaný rozsah práce nadčas.
2. Vo výnimočných prípadoch z dôvodu potreby riešenia naliehavých úloh alebo nepredvídateľných situácií môže Užívateľský zamestnávateľ nariadiť pridelenému zamestnancovi prácu nadčas, o čom nasledujúci pracovný deň informuje Zamestnávateľa.
3. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa Užívateľský zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa predchádzajúcej vety zamestnancovi nepatrí. Ak Užívateľský zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
4. O čerpaní náhradného voľna prideleného zamestnanca je povinný Užívateľský zamestnávateľ informovať Zamestnávateľa najneskôr do 3 pracovných dní odo dňa uzavretia dohody o čerpaní náhradného voľna.

XVII. Práca vo sviatok, v sobotu alebo nedeľu, nočná práca, pracovná pohotovosť

1. Užívateľský zamestnávateľ môže so súhlasom Zamestnávateľa nariadiť pridelenému zamestnancovi prácu vo sviatok, nočnú prácu, prácu v sobotu, nedeľu alebo pracovnú pohotovosť. Žiadosť o súhlas s nariadením práce vo sviatok, nočnej práce, práce v sobotu, nedeľu alebo pracovnú pohotovosť je Užívateľský zamestnávateľ povinný zaslať Zamestnávateľovi na vyjadrenie, minimálne 24 hodín vopred, s ohľadom na možnosť získania takéhoto vyjadrenia.
2. Vo výnimočných prípadoch z dôvodu potreby riešenia naliehavých úloh alebo nepredvídateľných situácií môže Užívateľský zamestnávateľ nariadiť pridelenému zamestnancovi prácu vo sviatok, nočnú prácu, prácu v sobotu, nedeľu alebo pracovnú pohotovosť, o čom nasledujúci pracovný deň informuje Zamestnávateľa.
3. Za prácu vo sviatok patrí pridelenému zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa Užívateľský zamestnávateľ dohodne s prideleným zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu príplatok nepatrí. Ak Užívateľský zamestnávateľ neposkytne pridelenému zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí

pridelenému zamestnancovi príplatok podľa prvej vety. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada platu v sume jeho funkčného platu. U prideleného zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou/platom, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda/plat; tomuto pridelenému zamestnancovi náhrada mzdy/platu za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.

4. Pridelenému zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu.
5. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu, a za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
6. Ak je pridelenému zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti, ak ide o pohotovosť a) v mieste vykonávania práce alebo v inom mieste určenom na vykonávanie práce mimo pracovného času náhrada v sume 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, ak ide o deň pracovného pokoja, b) v mieste trvalého bydliska alebo prechodného bydliska alebo v inom dohodnutom mieste mimo pracovného času zamestnanca náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, ak ide o deň pracovného pokoja, s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.
7. O čerpaní náhradného voľna prideleným zamestnancom je povinný Užívateľský zamestnávateľ informovať Zamestnávateľa najneskôr do 3 pracovných dní odo dňa uzavretia dohody o čerpaní náhradného voľna.

XVIII. Závazok mlčanlivosti

1. Dôverné informácie sú akékoľvek informácie, ktoré nie sú verejne prístupné a ktoré niektorý z účastníkov dohody označí ako dôverné. Dôverné informácie sú najmä akékoľvek informácie obchodnej, výrobnéj, technickej alebo ekonomickej povahy, informácie o niektorej zmluvnej strane, informácie o zamestnancoch a zákazníkoch zmluvnej strany, cenové dohody zmluvných strán, knowhow niektorej zmluvnej strany, špecifikácie, počítačové databázy, software alebo dokumentácie v akejkoľvek podobe, či už zachytené hmotne alebo ústne poskytnuté. Dôvernými informáciami sú aj osobné údaje dočasne pridelených zamestnancov.
2. Účastníci dohody sú povinní zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách. Účastník dohody môže použiť dôverné informácie týkajúce sa druhého účastníka dohody iba pre účely splnenia dohody a nesmie poskytnúť tieto dôverné informácie tretím osobám. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po zániku účinnosti tejto dohody.
3. Každý účastník dohody sa zaväzuje prijať potrebné opatrenia na ochranu dôverných informácií, v opačnom prípade zodpovedá za škodu spôsobenú tým druhému účastníkovi konania.
4. Účastník dohody je oprávnený poskytnúť dôverné informácie bez súhlasu druhého účastníka iba v prípade, ak mu takú povinnosť ukladá zákon.

XIX. Trvanie a zánik dohody

1. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú 2 roky. Tým nie sú dotknuté ustanovenia § 58 ods. 6 Zákonníka práce vo vzťahu k jednotlivým dočasne prideleným zamestnancom.
2. Túto dohodu je možné ukončiť:
 - a) písomnou dohodou účastníkov dohody;
 - b) odstúpením od dohody podľa § 344 a nasl. Obchodného zákonníka;
 - c) výpoveďou ktoréhokoľvek účastníka dohody bez uvedenia dôvodu v 3 mesačnej výpovednej dobe, ktorá začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení písomnej výpovede druhej strane.

XX. Záverečné ustanovenia

1. Vzťahy neupravené touto dohodou sa riadia prísl. ustanoveniami Obchodného zákonníka a Zákonníka práce v ich platnom znení a súvisiacich predpisov.
2. Účastníci dohody sa zaväzujú pri plnení predmetu tejto dohody navzájom úzko spolupracovať a oboznamovať sa o akýchkoľvek skutočnostiach, ktoré majú, alebo môžu mať vplyv na plnenie predmetu tejto dohody.
3. Akákoľvek zmena tejto dohody je možná len v písomnej forme - dodatkom k dohode, odsúhlaseným a podpísaným oboma účastníkmi dohody s výnimkou zmeny identifikačných údajov účastníkov dohody uvedených

v záhlaví tejto dohody a zmeny príloh tejto dohody, kedy na ich zmenu alebo doplnenie postačí aj oznámenie v listinnej alebo elektronickej forme adresované jedným účastníkom dohody druhému účastníkovi dohody bez nutnosti uzavrieť písomný dodatok k dohode vec prednostne dohodou.

4. Ak je akékoľvek ustanovenie tejto dohody neplatné, neúčinné alebo nevykonateľné alebo sa stane takým v budúcnosti, nemá to vplyv na platnosť, účinnosť a vykonateľnosť ostatných ustanovení tejto dohody, pokiaľ z povahy neplatného, neúčinného alebo nevykonateľného ustanovenia tejto dohody alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých bolo dojednané, nevyplýva, že takéto neplatné, neúčinné alebo nevykonateľné ustanovenie nemožno oddeliť od ostatného obsahu dohody. Účastníci dohody sa dohodli, že takéto neplatné, neúčinné alebo nevykonateľné ustanovenie nahradia po vzájomnej dohode platným, účinným alebo vykonateľným ustanovením, ktoré sa svojím obsahom bude najviac približovať významu nahradeného ustanovenia, a to do 30 kalendárnych dní odo dňa, kedy bola o možnej neplatnosti, neúčinnosti alebo nevykonateľnosti tohto ustanovenia preukázateľne informovaný druhý účastník dohody.
5. Pokiaľ nie je v tejto dohode uvedené inak, všetky oznámenia, vyhlásenia, upozornenia, súhlasy, pripomienky, žiadosti, výzvy a iné úkony v súvislosti s touto dohodou a jej plnením (ďalej len „písomnosť“), musia byť urobené v písomnej forme a doručené na adresu druhého účastníka dohody uvedenej v záhlaví tejto Dohody. Písomnosť doručovaná poštou sa považuje za doručenú v deň jej prevzatia alebo odopretia prevzatia, najneskôr však dňom vrátenia nedoručenej zásielky odosielateľovi. Písomnosti doručované osobne alebo kuriérskou poštou sa považujú za doručené okamihom ich prevzatia alebo odopretia prevzatia. Písomnosti a oznámenia doručované elektronickej poštou budú zasielané na emailové adresy uvedené v záhlaví tejto dohody a považujú sa za doručené v deň ich odoslania, ak boli odoslané v pracovný deň v čase medzi 8:00 hod. a 16:00 hod, inak v nasledujúci pracovný deň po jej odslaní na adresu elektronickej pošty druhému účastníkovi dohody.
6. Táto dohoda je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých po dvoch dostane každý účastník dohody.
7. Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu oboma stranami dohody.
8. Účastníci dohody si túto dohodu prečítali, jej obsahu porozumeli a vyhlasujú, že táto dohoda je prejavom ich slobodnej, vážnej a ničím neobmedzenej vôle, že túto dohodu neuzatvárajú v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok, na znak čoho ju vlastnoručne podpisujú.

Táto dohoda má nasledovné prílohy tvoriace jej súčasť:

Príloha č. 1 - Zoznam dočasne pridelených zamestnancov a mzdové/platové podmienky dočasne pridelených zamestnancov

V Bratislave dňa 9.12.2020

Užívateľský zamestnávateľ:

Zamestnávateľ:

.....
PhDr. Mgr. Daniela Palúchová, PhD., MPH.
riadiťka

.....
Mgr. Kamil Bartoň
riadiť