

Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca

uzatvorená podľa § 58a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
(ďalej len „dohoda“) medzi zmluvnými stranami:

1. Zamestnávateľ:

Názov: Ústav polymérov SAV, v. v. i.

Sídlo: Dúbravská cesta 9, 845 41 Bratislava 45

Štatutárny zástupca: Mgr. Jaroslav Mosnáček, DrSc., riaditeľ

Zodpovedný za plnenie predmetu dohody: Ing. Mária Omastová, DrSc.

IČO: 00586 927

DIČ: 2020830702

(ďalej len ako „zamestnávateľ“)

a

2. Užívateľský zamestnávateľ:

Názov: SYNPO, akciová spoločnosť

Sídlo: S. K. Neumannova 1316, Pardubice 532 07, Česká republika

Štatutárny zástupca: Ing. Jan Hyrší, CSc.

Zodpovedný za plnenie predmetu dohody: doc. Ing. Vítězslav Zima, CSc.

Email:

IČO: 46504711

DIČ: CZ46504711

(ďalej ako „užívateľský zamestnávateľ“)

Zamestnávateľ a užívateľský zamestnávateľ sa ďalej spoločne označujú ako „zmluvné strany“.

Článok I Predmet dohody

1. Pridelený zamestnanec pracuje pre zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.7.2022 ako vedecký pracovník na realizáciu projektu SASPRO 2 číslo 1252/02/02, ktorý sa rozhodla Európska únia podporiť finančným príspevkom v rámci programu Horizont 2020 Marie Skłodowska - Curie Actions – COFUND (ďalej len „projekt“).
2. Na základe tejto dohody sa zamestnávateľ a užívateľský zamestnávateľ dohodli na dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere so zamestnávateľom na výkon práce pre užívateľského zamestnávateľa, ako povinnej časti realizácie projektu zamestnanca. Prideleným zamestnancom je

Meno a priezvisko: **Sadik Cogal, PhD.**

Trvalé bydlisko: Γ

Prechodné bydlisko:

dátum a miesto narodenia:

osobné číslo:

pracovná pozícia: vedecký pracovník

3. Pridelený zamestnanec bude vykonávať:

- a) Druh práce: Secondment
- b) Názov a číslo projektu: SASPRO 2, 1252/02/02
- c) Stručná charakteristika práce: Získať nové zručnosti; poznatky ako pracuje neakademický sektor na výskume a vývoji, aká je inovácia v zainteresovanej oblasti, tímová práca a pod. Ďalej vykonať experimentálne práce na príprave funkčných nanokompozitov dichalkogenidov prechodných kovov a/alebo vodivých polymérov s vrstvené nanočastice v Centre pre nanoštruktúrované polyméry v SYNPO a.s. za účelom elektrochemických aplikácií.
- d) Náplň práce: vyslaný pracovník bude
 - pracovať na výskume a vývoji nových materiálov, diskutovať o tom, ako funguje proces výskumu a vývoja vo firme
 - navrhnuť a pripraviť nové funkčné nanokompozity na báze dichalkogenidov prechodných kovov a vrstvených materiálov
 - analyzovať pripravené materiály pomocou techník dostupných na hosťujúcom pracovisku, ako napr. mikroskopie atómových síl (AFM) a ďalšie.

Článok II

Právne postavenie dočasne prideleného zamestnanca

1. Dočasne pridelený zamestnanec je v pracovnom pomere výlučne so zamestnávateľom, voči užívateľskému zamestnávateľovi nie je v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu.
2. Užívateľský zamestnávateľ ukladá v mene zamestnávateľa dočasne pridelenému zamestnancovi počas trvania dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu 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, náhradu mzdy, 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 prideliť inému užívateľskému zamestnávateľovi, a to ani so súhlasom dočasne prideleného zamestnanca.

Článok III

Doba dočasného pridelenia a miesto výkonu práce

1. Pridelený zamestnanec bude vykonávať prácu pre užívateľského zamestnávateľa v dobe od 6.3.2023 do 5.4.2023 (ďalej aj „doba pridelenia“). Za deň nástupu prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa považuje dátum 6.3.2023.
2. Miestom výkonu práce prideleného zamestnanca je **SYNPO a. s, S. K. Neumanna 1316, Pardubice 532 07, Česká republika** (uviesť obec, organizačnú jednotku, napr. pracovisko, prevádzky v podniku, alebo inak určiť miesto, kde sa bude práca vykonávať).

Článok IV Školiteľ

1. Zamestnanec bude vykonávať práce u užívateľského zamestnávateľa pod dozorom povereného školiteľa **doc. Ing. Vítězslav Zima, CSc., vedecký pracovník**, (uviesť meno, priezvisko, titul, pracovného zaradenie školiteľa, príp. kontakt).
2. Zamestnávateľ pred začiatkom dočasného pridelenia oboznámi zamestnanca s jeho povinnosťou riadiť sa pri svojej činnosti pokynmi školiteľa, ktorému bude zodpovedať za dodržiavanie odbornej stránky a časového harmonogramu dočasného pridelenia.

Článok V Pracovné podmienky

1. Divergencia medzi podstatnými pracovnými podmienkami dočasne prideleného zamestnanca 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 prideleného zamestnanca 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 37,5 hodín týždenne.
5. Užívateľský zamestnávateľ umožní dočasne pridelenému zamestnancovi 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.
6. Za bezpečnosť a ochranu zdravia dočasne prideleného zamestnanca zodpovedá počas doby trvania jeho dočasného pridelenia užívateľský zamestnávateľ.
7. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dočasne pridelenému zamestnancovi rovnako priaznivé podmienky stravovania, aké majú porovnateľní kmeňoví zamestnanci.
8. Zmluvné strany 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 tomuto pridelenému zamestnancovi zabezpečené rovnako priaznivé podmienky ako porovnateľným kmeňovým zamestnancom užívateľského zamestnávateľa a aby boli dodržiavané všetky ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa danej oblasti.

9. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo dočasne prideleného zamestnanca na kolektívne vyjednávanie podľa ustanovení § 229 a nasl. Zákonníka práce.
10. Užívateľský zamestnávateľ zabezpečí dočasne pridelenému zamestnancovi v závislosti od jeho pracovnej pozície a zaradenia na svoje náklady pracovné nástroje, technické vybavenie a ostatné osobné ochranné pracovné prostriedky a spotrebný materiál, ak to budú vyžadovať pracovného úlohy v rámci projektu.

Článok VI **Skončenie dočasného pridelenia zamestnanca**

1. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté.
2. Pred uplynutím dohodnutej doby trvania dočasného pridelenia dočasné pridelenie zamestnanca zanikne:
 - a) písomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo
 - b) jednostranným právny úkonom – výpoveďou zo strany užívateľského zamestnávateľa podľa ods. 3 tohto článku alebo
 - c) jednostranným právny úkonom – výpoveďou zo strany zamestnanca podľa ods. 4 tohto článku alebo
 - d) skončením pracovného pomeru niektorým zo spôsobov predvídaným v Zákonníku práce.
3. Užívateľský zamestnávateľ môže jednostranne ukončiť dočasné pridelenie zamestnanca pred uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté, a to výpoveďou aj bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou. V prípade porušenia pracovnej disciplíny alebo pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh zo strany zamestnanca, môže užívateľský zamestnávateľ ukončiť dočasné pridelenie takého zamestnanca výpoveďou s okamžitou účinnosťou.
4. Dočasne pridelený zamestnanec je oprávnený jednostranne ukončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia formou výpovede dočasného pridelenia adresovanou zamestnávateľovi. Dĺžka výpovednej lehoty je 15 dní a začína plynúť dňom doručenia výpovede zamestnávateľovi. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezodkladne o tejto skutočnosti informovať užívateľského zamestnávateľa.
5. 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.
6. Dočasné pridelenie zamestnanca zanikne aj skončením jeho pracovného pomeru podľa ustanovení § 59 a nasl. Zákonníka práce.

Článok VII **Osobitné ustanovenia**

1. Zamestnávateľ má právo kontroly výkonu práce a pracovných podmienok dočasne prideleného zamestnanca, ktorého prideliť v zmysle tejto dohody užívateľskému zamestnávateľovi, a to raz mesačne priamo na mieste výkonu pracovných povinností za prítomnosti zodpovedného zástupcu užívateľského zamestnávateľa.
2. Užívateľský zamestnávateľ je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny zo strany dočasne prideleného

zamestnanca počas výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa. Prílohou oznámenia je záznam o porušení pracovnej disciplíny obsahujúci miesto, čas a opis konania alebo opomenutia, ktorým sa dočasne pridelený zamestnanec dopustil porušenia pracovnej disciplíny.

Článok VIII **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 prideleného zamestnanca, 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 alebo iné zložky mzdy 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 kontrolovaných dočasne prideleného zamestnanca, ktoré vykonáva zo mzdy kontrolovaného dočasne prideleného zamestnanca.
4. V prípade 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 povolania,
 - 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.

Článok IX **Závazok mlčanlivosti**

1. Dôverné informácie sú akékoľvek informácie, ktoré nie sú verejne prístupné a ktoré niektorá zo zmluvných strán označí ako dôverné. Dôverné informácie sú najmä akékoľvek informácie obchodnej, výrobnjej, technickej alebo ekonomickej povahy, informácie o niektorej zmluvnej

strane, informácie o zamestnancoch a zákazníkoch zmluvnej strany, cenové dohody zmluvných strán, know-how 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 prideleného zamestnanca.

2. Zmluvné strany sú povinné zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách. Zmluvná strana môže použiť dôverné informácie týkajúce sa druhej zmluvnej strany iba pre účely splnenia dohody a nesmie poskytnúť tieto dôverné informácie tretím osobám. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po zániku účinnosti tejto dohody.
3. Každá zo zmluvných strán sa zaväzuje prijať potrebné opatrenia na ochranu dôverných informácií, v opačnom prípade zodpovedá za škodu spôsobenú tým druhej zmluvnej strane, alebo pridelenému zamestnancovi.
4. Zmluvná strana je oprávnená poskytnúť dôverné informácie bez súhlasu druhého účastníka iba v prípade, ak mu takú povinnosť ukladá zákon.

Článok X **Vlastníctvo výsledkov**

1. „Výsledkami“ sa na účely tejto dohody rozumejú výsledky, vrátane informácií, ktoré môžu ale nemusia byť predmetom osobitnej ochrany, ktoré vznikli počas dočasného pridelenia zamestnanca v súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca, ako aj všetky práva a práva súvisiace s týmito výsledkami, ktoré vznikajú po podaní žiadosti o registráciu alebo vydanie patentu, úžitkového vzoru, dizajnu, topografie polovodičových výrobkov, novej odrody rastlín alebo plemena zvierat, ochrannej známky a inej formy ochrany, vrátane všetkých foriem práv duševného vlastníctva.
2. Všetky výsledky podľa predchádzajúceho bodu tohto článku, automaticky a okamžite po ich vytvorení budú výlučným vlastníctvom zamestnávateľa s úplným a voľným dispozičným právom, vrátane práva vykonávať zmeny, práva ďalšieho vývoja a práva udeľovania súhlasu na ich použitie tretím osobám v zmysle príslušných právnych predpisov.
3. Bezodkladne po skončení dočasného pridelenia je zamestnanec povinný zamestnávateľovi odovzdať všetku korešpondenciu, dokumenty, špecifikácie, doklady a iné predmety obsahujúce výsledky alebo iné materiály, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté zo strany zamestnávateľa na účely dočasného pridelenia, ktoré sú vlastníctvom zamestnávateľa.

Článok XI **Záverečné ustanovenia**

1. Vzťahy neupravené touto dohodou sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce v platnom znení a súvisiacich predpisov.
2. Zmluvné strany 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 zmluvnými stranami s výnimkou zmeny identifikačných údajov zmluvných strán uvedených v záhlaví tejto dohody, kedy na ich zmenu alebo doplnenie

postačí aj oznámenie v listinnej alebo elektronickej forme adresované jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane bez nutnosti uzavrieť písomný dodatok k dohode.

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. Zmluvné strany 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 informovaná druhá zmluvná strana.
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 druhej zmluvnej strany uvedenej v záhlaví tejto dohody. Písomnosť doručovaná poštou sa považuje za doručenie v deň jej prevzatia alebo odopretia prevzatia, najneskôr však dňom vrátenia nedoručenej zásielky odosielateľovi.
6. Písomnosti doručované osobne alebo kuriérskou poštou sa považujú za doručené okamihom ich prevzatia alebo odopretia prevzatia. Písomnosti a oznámenia doručované elektronicou 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 odoslaní na adresu elektronickej pošty druhej zmluvnej strane.
7. Táto dohoda je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých po dvoch dostane každá zmluvná strana.
8. Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR.
9. Dohoda je povinne zverejňovaná podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zmluvné strany výslovne súhlasia so zverejnením dohody v plnom rozsahu v Centrálnom registri zmlúv vedenom na Úrade vlády SR.
10. Zmluvné strany vyhlasujú, že v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ako aj zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov prijali primerané technické a organizačné opatrenia na zabezpečenie spracúvania osobných údajov len na konkrétny účel, s dôsledným uplatnením zásady minimalizácie množstva získaných osobných údajov a rozsahu ich spracúvania, doby uchovávania a dostupnosti osobných údajov.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že táto zmluva a všetky vzťahy z nej vyplývajúce sa budú spravovať právnym poriadkom Slovenskej republiky.
12. Zmluvné strany 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.

