

Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi

165/23

Zamestnávateľ: Fakultná nemocnica Trenčín
Sídlo: Legionárska 28, 911 71 Trenčín
Štatutárny orgán: Ing. Tomáš Janík, MBA, riaditeľ
IČO: 00610470
IČ DPH: SK2021254631
forma: príspevková organizácia zriadená MZ SR

(ďalej len „**zamestnávateľ**“)

a

Užívateľský zamestnávateľ: JAZ - PED s.r.o.
Sídlo: Bernoláková 2695/12B, Nové Mesto nad Váhom 915 01
Štatutárny orgán: MUDr. Zuzana Janovicová, konateľ
IČO: 47537515
zápis v Obchodnom registri: OR OS TN, Oddiel: Sro, Vložka č. 29489/R

(ďalej len „**užívateľský zamestnávateľ**“)

uzatvárajú v zmysle § 58a zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov túto dohodu

Článok I Dočasné pridelenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ podľa požiadaviek užívateľského zamestnávateľa dočasne prideli svojho zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.
2. Zamestnanec bude spĺňať podmienky na výkon práce, vyjadrené v požiadavkách užívateľského zamestnávateľa a je spôsobilý na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, a to vzhľadom na zdravotnú a psychickú spôsobilosť na prácu.
3. Miestom výkonu práce je sídlo užívateľského zamestnávateľa.

Zmluvné strany sa dohodli, že dočasne pridelený zamestnanec (MUDr. Natália Pavelková, bude vykonávať u užívateľského zamestnávateľa prácu vo funkcii „lekár - pediater“, a jeho náplňou práce bude poskytovanie ambulantnej zdravotnej starostlivosti na detskej obvodnej ambulancii. Dočasne pridelený zamestnanec nie je podľa § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zaradený do 4. kategórie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia.

Článok II Doba dočasného pridelenia

1. Zamestnanec bude dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi od 01.10.2023 do 31.10.2023.
2. Deň 01.10.2023 je dňom nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

Článok III

Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania

1. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu (plat), náhradu mzdy (platu), prípadne náhradu cestovných výdavkov zamestnávateľ. Zamestnávateľ tiež plní povinnosti, ktoré pre neho vyplývajú z predpisov
 - o dani z príjmov fyzických osôb,
 - týkajúcich sa nemocenského poistenia, zdravotného poistenia a dôchodkového poistenia,
 - upravujúcich príspevky na poistenie v nezamestnanosti,
 - o zákonom poistení organizácií pre prípad zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorôb z povolania
2. Mzda je splatná za mesačné obdobie pozadu, a to najneskôr vo výplatnom termíne, ktorým je 14. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Pri skončení zamestnania má zamestnanec nárok na vyplatenie mzdy splatnej za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak; najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
4. V prípade, že výplatný termín prípadne na deň pracovného pokoja, voľna alebo na sviatok, vypláca sa mzda v najbližší pracovný deň predchádzajúci výplatnému termínu.
5. Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania budú pre zamestnanca rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa

Článok IV

Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa a zamestnávateľa

1. Užívateľský zamestnávateľ pred začatím výkonu práce riadne oboznámi dočasného zamestnanca s pracovným poriadkom platným u neho, ako aj s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri výkone práce dodržať. Znalosť týchto pokynov bude užívateľský zamestnávateľ sústavne vyžadovať a ich dodržiavanie kontrolovať. Rovnako užívateľský zamestnávateľ oboznámi dočasného zamestnanca o zachovávaní mlčanlivosti o informáciách a skutočnostiach, ktoré získal, resp. o ktorých sa pri výkone práce dozvedel a ktoré v záujme užívateľského zamestnávateľa nemožno oznamovať iným fyzickým, alebo právnickým osobám, alebo ich nemožno zverejňovať.
2. Po dobu dočasného pridelenia užívateľský zamestnávateľ ukladá v mene zamestnávateľa dočasnému zamestnancovi úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, vytvára mu priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, nevykonáva však voči nemu právne úkony.
3. Užívateľský zamestnávateľ je povinný dočasnému zamestnancovi prideľovať prácu v rozsahu u neho stanoveného týždenného pracovného času, resp. v rozsahu dohodnutého kratšieho pracovného času. Vo výnimočných prípadoch môže v mene zamestnávateľa nariadiť prácu nadčas v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.
4. Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času (výkaz odpracovaných hodín), ktorú na začiatku nasledujúceho kalendárneho mesiaca po vykonaní práce poskytne ako podklad pre spracovanie mzdy zamestnávateľovi.

Článok V

1. V súvislosti so zákonným poistením organizácií pre prípad zodpovednosti za škody pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania musí zamestnávateľ plniť viaceré povinnosti, ktoré sú určené v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Aby zamestnávateľ mohol príslušné povinnosti riadne a načas splniť, užívateľský zamestnávateľ sa zaväzuje, že mu oznámi všetky údaje a informácie, prípadne mu odovzdá podklady, ktoré sú potrebné na zabezpečenie jeho súčinnosti s poisťovňou. Ak zavinením užívateľského zamestnávateľa nemohol zamestnávateľ splniť príslušné povinnosti voči poisťovni a ak túto uplatnila vo vyhláske stanovené finančné sankcie a postihy, zaväzuje sa užívateľský zamestnávateľ uhradiť zamestnávateľovi škodu, ktorú týmito finančnými sankciami a postihmi utrpel.
2. Ak dočasný zamestnanec utrpí pracovný úraz, zabezpečí užívateľský zamestnávateľ splnenie povinnosti vyplývajúce pre neho zo zákonov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to najmä zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Súčasne dočasnému zamestnancovi zabezpečí poskytnutie prvej pomoci, resp. ošetrovanie vo vlastnom zdravotnom zariadení, prípadne podľa konkrétnej situácie zabezpečí dočasnému zamestnancovi inú pomoc v rozsahu a spôsobom ako by to urobil pre vlastného kmeňového zamestnanca.
3. Ak spôsobí dočasný zamestnanec pri výkone práce užívateľskému zamestnávateľovi škodu, hradí zamestnávateľ spôsobenú škodu v rozsahu za podmienok a vo výške stanovenej Zákonníkom práce.
4. Užívateľský zamestnávateľ uhradí zamestnávateľovi škodu, ktorú je tento povinný vyplatiť dočasnému zamestnancovi za škodu na odložených veciach a za škodu, ktorú dočasný zamestnanec utrpel pri odvracaní škody hrozacej užívateľskému zamestnávateľovi.

Článok VI

Odplata za dočasné pridelenie zamestnanca

1. Zamestnávateľ a Užívateľský zamestnávateľ sa dohodli, že zamestnancovi bude mzda vyplácaná od Zamestnávateľa za takých podmienok a v takej výške ako je uvedené v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Článok VII

Spôsob úhrady odplaty

1. Sumu určenú podľa článku 5 vyfakturuje zamestnávateľ užívateľskému zamestnávateľovi, ktorý ju uhradí v plnej výške najneskôr do 14 dní od doručenia faktúry.
2. V prípade omeškania úhrady dlžnej sumy uhradí užívateľský zamestnávateľ zamestnávateľovi úrok z omeškania vo výške 0,05 % za každý deň omeškania. Úrok z omeškania je splatný najneskôr do 7 dní od doručenia penalizačnej faktúry.

Článok VIII

Výpoveď z dohody a odstúpenie z dohody

Túto dohodu môže vypovedať ktorákoľvek zo zmluvných strán z akýchkoľvek dôvodov alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je jeden mesiac a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca po doručení výpovede druhej zmluvnej strane.

Opakované porušenie zmluvných podmienok obsiahnutých v tejto dohode ktoroukoľvek zo zmluvných strán sa považuje za dôvod na jednostranné odstúpenie od tejto dohody.

Poškodená zmluvná strana má povinnosť písomne upozorniť na porušenie zmluvných podmienok, pričom druhá zmluvná strana je povinná tento nevyhovujúci stav do 3 dní od oznámenia odstrániť. Neodstránenie je dôvodom na odstúpenie od dohody.

Kedykoľvek sa zmluvné strany môžu dohodnúť na skončení Dohody dohodou. Dohoda o skončení musí byť písomná a musí v nej byť určený deň skončenia dohody

Článok IX

Zánik dočasného pridelenia

Dočasné pridelenie zaniká:

- uplynutím času, na ktorý sa dočasné pridelenie dohodlo,
- dohodou,
- jednostranným skončením zo strany zamestnávateľa alebo užívateľského zamestnávateľa, a to výpoveďou pred uplynutím doby dočasného pridelenia z akéhokoľvek dôvodu, o čom písomne informuje druhú stranu minimálne 10 pracovných dní vopred.
- zánikom zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený,
- dňom zániku zamestnávateľa,
- smrťou zamestnanca.

Článok X

1. Zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zmluvná strana obdrží jedno vyhotovenie.
2. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami, účinnosť zmluvy nastáva dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
3. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov.
4. Zmluvné strany prehlasujú, že uvedenú dohodu uzatvorili na základe vážnej a slobodnej vôle, ich zmluvná voľnosť nebola obmedzená, ustanovenia zmluvy sú pre nich zrozumiteľné a určité, neuzavreli ju v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Zmluvu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Dubnici nad Váhom, dňa

V Novom meste nad Váhom, dňa

.....
za zamestnávateľa

.....
za užívateľského zamestnávateľa