

Dohoda o dočasnom pridelení zamestnancov na výkon práce k inému zamestnávateľovi

(uzatvorená podľa § 58 a nasl. Zákonníka práce v platnom znení)

(ďalej len „táto dohoda“)

Zamestnávateľ:

BIOTIT s. r. o.
so sídlom: Pezinská 4544/47 903 01 Senec IČO: 52268811
DIČ:2120972458
IČ DPH: neplatiteľ DPH Bankové spojenie:
Číslo účtu:
Zastúpený: Matúš Kobela, konateľ, tel: 0908 722 488
E-mail: kobelam@centrum.sk

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Užívateľský zamestnávateľ:

Správa a údržba ciest Trnavského samosprávneho kraja so sídlom:
Bulharská 39,918 53 Tmava
IČO: 37847783
DIČ:2021777516
IČ DPH: neplatiteľ DPH
registrácia: zriaďovacia listina č. 101/2003 Uz. štatutárny
zástupca: Ing. Dalibor Trebichalský, riaditeľ bankové spojenie:
číslo účtu:
IBAN:

telefonické spojenie: 033 / 55 31 287, fax: 033 / 55 31 009 (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“)

Čl. I.

Dočasné pridelenie zamestnancov

1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec:

- Podmanický Patrik, narodený:
trvale bytom:

(ďalej len „zamestnanec“), bude vykonávať u užívateľského zamestnávateľa, na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej so zamestnávateľom, druh práce: vodič nákladného motorového vozidla, cestný robotník, strojník.

2) Miestom výkonu práce je Správa a údržba ciest TTSK, stredisko Galanta a celý obvod patriaci do tohto strediska.

3) Zamestnanec je spôsobilý na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, a to vzhľadom na zdravotnú, odbornú a psychickú spôsobilosť na prácu alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú.

Čl. II.

Doba dočasného pridelenia

- 1) Zamestnanec bude dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v dobe od 01.12.2023 do 31.03.2024.
- 2) Deň 01.12.2023 je dňom nástupu zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

Čl. III.

Pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania

- 1) Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady namiesto užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému zamestnanca dočasne prideliť. Mzdové podmienky zamestnanca sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon 553/2003“) zákonom 513/2003, vyššou kolektívnou zmluvou a podnikovou kolektívnou zmluvou.
- 2) Mzda je splatná spätne za mesačné obdobie pozadu, a to najneskôr vo výplatnom termíne, ktorým je posledný deň v mesiaci nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 3) Pri skončení zamestnania má zamestnanec nárok na vyplatenie mzdy, splatnej za mesačné obdobie, v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodlo inak; najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne, nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
- 4) V prípade, že výplatný termín pripadne na deň pracovného pokoja, voľna alebo na sviatok, vypláca sa mzda v najbližší pracovný deň predchádzajúci výplatnému termínu.
- 5) Ďalšie pracovné podmienky zamestnanca (§ 58 ods. 11 Zákonníka práce) sa riadia predovšetkým Zákonníkom práce, zákonom 553/2003, zákonom č. 427/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., vyššou kolektívnou zmluvou a podnikovou zmluvou.
- 6) Užívateľský zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnanca pred začiatkom práce s platným pracovným poriadkom, predpismi o BOZP a protipožiarnej ochrane, príslušnými vnútornými predpismi, viesť dochádzku zamestnanca a potvrdzovať výkaz odpracovaných hodín ako podklad pre výpočet mzdy, ktorý odovzdá zamestnávateľovi najneskôr druhý pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

7) Užívateľský zamestnávateľ je povinný ihneď oznámiť zamestnávateľovi akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca s doložením prípadných podkladov a uvedením skutočností preukazujúcich porušenie pracovnej disciplíny. Prípadné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca bude riešiť zamestnávateľ.

Čl. IV.

Odplata za dočasné pridelenie zamestnancov

1) Zmluvné strany sa dohodli na odplate za poskytnutú službu, t. j. za dočasné pridelenie zamestnanca, vo výške 10 € + 20% DPH, celkom 12,00 € s DPH za každú odpracovanú hodinu, a 5 € + 20 % DPH, celkom 6 € s DPH za každú hodinu domácej pohotovosti.

2) Odplata bude vyplatená pozadu za kalendárny mesiac podľa rozsahu skutočne odpracovaných hodín zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa za kalendárny mesiac (rozsah skutočne odpracovaných hodín prideleného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa za kalendárny mesiac oznámi a potvrdí zamestnávateľovi užívateľský zamestnávateľ najneskôr do 3 kalendárnych dní po skončení kalendárneho mesiaca písomne alebo e-mailom), a to na základe faktúry vystavenej zamestnávateľom do 5-tich kalendárnych dní po skončení kalendárneho mesiaca, za ktorý mu odplata patrí.

3) Faktúra je splatná do 30-tich kalendárnych dní odo dňa jej doručenia na adresu sídla užívateľského zamestnávateľa.

4) Úhradu faktúry užívateľský zamestnávateľ vykoná bezhotovostným prevodom na bankový účet zamestnávateľa.

Čl. V.

Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa a zamestnávateľa

1) Užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa počas 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 pti práci rovnako ako ostatným zamestnancom.

2) Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nie sú oprávnení robiť právne úkony voči dočasne pridelenému zamestnancovi v mene zamestnávateľa.

3) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania budú pre zamestnanca rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnanca vyslal, počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady namiesto užívateľského zamestnávateľa.

5) Zamestnávateľ je povinný počas trvania dočasného pridelenia na výkon práce voči svojmu zamestnancovi plniť povinnosti platiteľa zdravotného a sociálneho poistenia, plniť povinnosti platiteľa dane z príjmu fyzických osôb zo závislej činnosti.

6) Zamestnávateľ je povinný spracovať mzdovú, personálnu a daňovú agendu mesačne vždy za predchádzajúci kalendárny mesiac. Podkladom pre spracovanie tejto agendy budú mesačné výkazy práce vykonanej prideleným zamestnancom u užívateľského zamestnávateľa.

7) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby dočasne pridelený zamestnanec spĺňal kvalifikačné predpoklady pre výkon práce, špecifikovanej v čl. I. tejto dohody, t. j. držiteľ vodičského oprávnenia 4 skupiny C, platné potvrdenie o oboznámení a preškolení vodiča, platná psychologická a zdravotná spôsobilosť, spôsobilosť na prácu v noci, v zmenách a pod.

8) Zamestnávateľ je povinný vybaviť zamestnanca osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.

Čl. VI.

Zodpovednosť za škodu

1) Zamestnávateľ zodpovedá za škody spôsobené zamestnancom voči užívateľskému zamestnávateľovi v rozsahu v akom zodpovedá každý jednotlivý zamestnanec podľa Zákonníku práce.

2) V prípade, že zamestnanec preukázateľne spôsobí škodu užívateľskému zamestnávateľovi, je užívateľský zamestnávateľ povinný požiadať zamestnávateľa o riešenie tejto škody s prideleným zamestnancom v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce o náhrade škody. Zamestnávateľ je povinný po vysporiadaní škody, ktorú spôsobil zamestnanec užívateľskému zamestnávateľovi, refundovať užívateľskému zamestnávateľovi výšku škody.

3) Užívateľský zamestnávateľ je po predchádzajúcom písomnom odsúhlasení zamestnávateľa oprávnený zamestnávateľovi prefakturovať škody spôsobené na jeho majetku zamestnancom.

4) V prípade ak zamestnanec spôsobí užívateľskému zamestnávateľovi pri výkone práce alebo v súvislosti s ňou škodu vrátane schodku na zverených hodnotách alebo straty zverených predmetov, spíše užívateľský zamestnávateľ so zamestnancom prvotné hlásenie o škode a zápis o prerokovaní výšky náhrady škody, ktorý bude obsahovať najmä dátum a miesto vzniku škody, opis vzniku škody, druh a rozsah škody, príčinu škody a údaje zamestnanca. Toto hlásenie zašle bez zbytočného odkladu zamestnávateľovi.

5) V prípade, ak zamestnancovi vznikne počas jeho pridelenia na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa škoda, užívateľský zamestnávateľ zodpovedá za vysporiadanie tejto škody zamestnancovi podľa Zákonníka práce.

Čl. VII.

Zánik dočasného pridelenia

Dočasné pridelenie zaniká:

- uplynutím času, na ktorý sa dočasné pridelenie dohodlo,
- písomnou dohodou účastníkov tejto dohody,
- zánikom užívateľského zamestnávateľa,
- dňom zániku zamestnávateľa,
- smrťou zamestnanca
- písomnou výpoveďou ktoréhokoľvek účastníka tejto dohody, bez uvedenia dôvodu, pričom výpovedná doba je 15 dní; výpovedná doba začína plynúť prvým dňom nasledujúcim po dni, v ktorom bola výpoveď účastníkom dohody riadne doručená; pre odstránenie nejasností sa má zato, že výpovedná doba sa počíta od doručenia výpovede poslednému účastníkovi.

Čl. VIII. Záverečné ustanovenia

- 1) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám.
- 2) Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží po jednom rovnopise s platnosťou originálu.
- 3) Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov, podpísaných obidvoma zmluvnými stranami.
- 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, neuzatvorili ju v tiesni ani nie za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Zmluvu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Trnave, dňa 30.11.2023

V Trnave, dňa 30.11.2023

- vr-

- vr-

podpis a pečiatka oprávneného
zástupcu za zamestnávateľa

podpis a pečiatka oprávneného
zástupcu za užívateľského
zamestnávateľa