

Dohoda o dočasnom pridelovaní zamestnancov č. 341/2024

uzatvorená podľa § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len „Obchodný zákonník“) a § 58a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“)

ďalej len („Dohoda“)

Zamestnávateľ:

Názov: **mestská časť Bratislava-Staré Mesto**
Sídlo: Vajanského nábrežie č. 3, 814 21 Bratislava
IČO: 00 603 147
DIČ: 2020804170
Bankové spojenie: VÚB, a. s.
IBAN: SK63 0200 0000 3500 0152 6012
Štatutárny orgán: Ing. Matej Vagač, starosta

(ďalej aj ako „Zamestnávateľ“)

a

Užívateľský zamestnávateľ:

Názov: **Fond architekta Weinwurma n.f.**
Sídlo: Vajanského nábrežie 3, 814 21 Bratislava
IČO: 52 623 378
DIČ: 2121297574
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a. s.
IBAN: SK87 0900 0000 0051 6301 2199
Štatutárny orgán: Mgr. Marián Forner, správca

(ďalej len „Užívateľský zamestnávateľ“ a spolu so Zamestnávateľom ďalej aj „Účastníci dohody“ alebo jednotlivo aj „Účastník dohody“)

Preambula

Užívateľský zamestnávateľ je neinvestičným fondom, ktorého účelom je združovanie finančných prostriedkov na podporu a rozvoj kvality verejného priestoru na území mestskej časti Bratislava-Staré Mesto. Jediným zriaďovateľom Užívateľského zamestnávateľa je Zamestnávateľ. Z dôvodu vzniku potreby dočasného pridelenia zamestnancov na výkon práce k Užívateľskému zamestnávateľovi pristupujú Účastníci dohody k uzavretiu tejto Dohody.

Článok 1 Predmet Dohody

Predmetom tejto Dohody je dočasné pridelenie zamestnancov Zamestnávateľa uvedených v Prílohe č. 1 k tejto Dohode, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto Dohody, a to podľa § 58 a nasl. Zákonníka práce Užívateľskému zamestnávateľovi a úprava vzájomných vzťahov, práv a povinností Účastníkov dohody pri vykonávaní práce a úhrade ceny práce dočasne pridelených zamestnancov Zamestnávateľa.

Článok 2 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 ostatným (prípadným) 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 3

Dočasne pridelení zamestnanci

1. Dočasne pridelení zamestnanci Zamestnávateľa budú vykonávať prácu pre Užívateľského zamestnávateľa určenú podľa druhu práce, potrebnej kvalifikácie, zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu, alebo iných predpokladov pre výkon práce v súlade s potrebami Užívateľského zamestnávateľa.
2. Zoznam dočasne pridelených zamestnancov Zamestnávateľa s uvedením ich mena, priezviska, dátumu a miesta narodenia, miesta trvalého pobytu; druhu práce, ktorú bude zamestnanec u Užívateľského zamestnávateľa vykonávať (vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú); úväzku u Zamestnávateľa/ úväzku u Užívateľského zamestnávateľa; doby, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo; dňa nástupu na výkon práce u Užívateľského zamestnávateľa; miesta výkonu práce; mzdových podmienok ku dňu podpisu tejto Dohody je uvedený 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.

Článok 4

Miesto výkonu práce

1. Miestom výkonu práce dočasne pridelených zamestnancov je Bratislava/ pracoviská Užívateľského zamestnávateľa, s tým, že konkrétne miesto výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca je uvedené v Prílohe č. 1 Dohody.
2. V prípade domáckej práce podľa § 52 Zákonníka práce bude miesto výkonu práce na adrese trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca.
3. Počas výkonu domáckej práce podľa ustanovenia § 52 Zákonníka práce sa na takého zamestnanca vzťahujú odchýlky uvedené v § 52 ods. 7 písm. a) až d) Zákonníka práce.

Článok 5

Zaškolenie dočasne pridelených zamestnancov

1. Zaškolenie dočasne pridelených zamestnancov zabezpečí na vlastné náklady Užívateľský zamestnávateľ.
2. Užívateľský zamestnávateľ na vlastné náklady 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.

Článok 6

Pracovné podmienky

1. Divergencia medzi podstatnými pracovnými podmienkami dočasne pridelených zamestnancov a pracovnými podmienkami zamestnancov 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 37,5 hodín týždenne, v nepretržitej prevádzke je 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 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.
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 zaradovaní 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 a 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.

Článok 7 Zverené predmety

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.

Článok 8 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 kalendárneho mesiaca. Takto predložená dochádzka dočasne pridelených zamestnancov slúži ako podklad na výpočet miezd dočasne pridelených zamestnancov.

Článok 9

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 k tomu istému Užívateľskému zamestnávateľovi 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 uvedených v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c), pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. 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 Zamestnávateľa, resp. 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. Zamestnávateľ, resp. 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.
7. Dočasné pridelenie zamestnanca zanikne aj skončením pracovného pomeru podľa ustanovení § 59 a nasl. Zákonníka práce.
8. 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.

Článok 10

Osobitné ustanovenia

1. Zamestnávateľ má právo kontroly výkonu práce a pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov, ktorých poskytol v zmysle tejto Dohody 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.

Článok 11

Zodpovednosť za škodu

1. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu spôsobenú porušením zmluvnej povinnosti, ak vznik škody zaviniť.
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.

Článok 12

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 a to vo výške, v ktorej bola škoda uhradená zamestnancovi.

Článok 13

Zodpovednosť za rovnaké pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje konať tak, aby mohol Užívateľský zamestnávateľ niesť plnú zodpovednosť za dodržiavanie porovnateľných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov, najmä mzdových podmienok.
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 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 pridelených zamestnancov, ktoré vykonáva zo mzdy kontrolovaných dočasne pridelených zamestnancov.
4. V prípade vedenia konaní voči Užívateľskému zamestnávateľovi v súvislosti s porušením povinností uvedených v tomto článku má Zamestnávateľ právo byť informovaný o ich priebehu a taktiež i navrhnúť Užívateľskému zamestnávateľovi dôkazy a vyjadrenia za účelom ich 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 14

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 prácu nadčas patrí pridelenému zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25% jeho priemerného hodinového zárobku a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni vo výške 60% jeho priemerného hodinového zárobku.
4. Užívateľský zamestnávateľ môže s prideleným zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Pridelenému zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala. V tomto prípade pridelenému zamestnancovi mzdové zvýhodnenie uvedené v ods. 3 tohto článku nepatrí. 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. Ak Užívateľský zamestnávateľ neposkytne pridelenému zamestnancovi náhradné voľno, patrí pridelenému zamestnancovi mzdové zvýhodnenie uvedené v ods. 3 tohto článku.

Článok 15

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 pridelenému zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku prideleného zamestnanca v týždni. 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 mzdové zvýhodnenie 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 mzdové zvýhodnenie. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U prideleného zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto pridelenému zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.
4. Pridelenému zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie 40 % hodinovej zmluvnej mzdy.
5. Pridelenému zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 50% hodinovej zmluvnej mzdy. Pridelenému zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie v sume 100 % hodinovej zmluvnej mzdy.
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 vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu; ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda uvedená v tejto vete a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda, b) v mieste trvalého bydliska alebo prechodného bydliska alebo v inom dohodnutom mieste mimo pracovného času zamestnanca náhrada v sume 20% hodinovej mzdy. 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.

Článok 16

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 niektorého Účastníka dohody, 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.

AC

3. Každý Účastník dohody sa zaväzuje prijať potrebné opatrenia na ochranu dôverných informácií, v opačnom prípade zodpovedá za škodu spôsobenú tým druhému Účastníkovi dohody.
4. Účastník dohody je oprávnený poskytnúť dôverné informácie bez súhlasu druhého Účastníka dohody iba v prípade, ak mu takú povinnosť ukladá zákon.

Článok 17

Trvanie a zánik Dohody

1. Táto dohoda sa uzatvára na dobu neurčitú. 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 druhému Účastníkovi dohody.

Článok 18

Doručovanie

1. Všetky oznámenia, vyhlásenia, žiadosti, výzvy a iné úkony v súvislosti s Dohodou a jej plnením (ďalej len „**písomnosť**“) sa doručujú na adresy Účastníkov dohody uvedené na prvej strane tejto Dohody. Zmenu adresy, ako aj všetkých údajov týkajúcich sa Účastníkov dohody, ktoré sú uvedené v záhlaví tejto Dohody, je Účastník dohody, ktorého sa zmena týka, povinný bezodkladne písomne oznámiť druhému Účastníkovi dohody. Písomnosti môžu byť doručované aj e-mailovou správou.
2. Pokiaľ nie je v Dohode uvedené inak, všetky písomnosti musia byť urobené v písomnej forme a doručené na adresu druhého Účastníka dohody uvedenú v záhlaví Dohody a/alebo na inú adresu, ktorú oznámi tento Účastník dohody. Písomnosť sa považuje za doručenie za nasledovných podmienok:
 - a) v prípade osobného doručovania dňom odovzdania písomnosti osobe oprávnenej prijímať písomnosti za tohto Účastníka dohody a podpisom takej osoby na doručení a/alebo kópii doručovanej písomnosti, alebo dňom odmietnutia prevzatia písomnosti takou osobou,
 - b) v prípade doručovania prostredníctvom poštového podniku oprávneného na poskytovanie poštových služieb podľa zákona č. 324/2011 Z. z. o poštových službách v znení neskorších predpisov dňom doručenia na adresu Účastníka dohody a v prípade zásielky do vlastných rúk dňom odovzdania písomnosti osobe oprávnenej prijímať písomnosti za tohto Účastníka dohody a podpisom takej osoby na doručení.Za deň doručenia písomnosti doručovanej prostredníctvom poštového podniku sa pokladá aj (i) deň, v ktorý Účastník dohody, ktorý je adresátom, odoprie doručovanú písomnosť prevziať, (ii) deň vrátenia zásielky odosielateľovi aj keď sa adresát o jej uložení nedozvedel.
3. Za deň doručenia písomnosti zasielanej e-mailom sa považuje najbližší pracovný deň nasledujúci po jej odoslaní okrem prípadu, ak odosielateľovi príde správa o nedoručení e-mailu.

Článok 19

Záverečné ustanovenia

1. Vzťahy neupravené touto Dohodou sa riadia prísl. ustanoveniami Obchodného zákonníka a Zákonníka práce v ich platnom znení a súvisiacich právnych predpisov.
2. Účastníci Dohody sa zaväzujú pri plnení predmetu tejto Dohody navzájom úzko spolupracovať, poskytnúť si všetku potrebnú súčinnosť a navzájom sa oboznamovať s akýmikoľvek skutočnosťami, ktoré majú, alebo môžu mať vplyv na plnenie predmetu tejto Dohody.
3. Akákoľvek zmena tejto Dohody je možná len písomným dodatkom k tejto Dohode, odsúhlaseným a podpísaným štatutárnymi zástupcami obidvoch účastníkov Dohody s výnimkou zmeny identifikačných údajov účastníkov Dohody uvedených v záhlaví 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.

4. Vzájomné práva a povinnosti Účastníkov dohody založené touto Dohodou nesmie Účastník dohody previesť na inú osobu bez predchádzajúceho písomného súhlasu druhého Účastníka dohody.
5. V prípade, že je, alebo ak sa stane, niektoré ustanovenie tejto Dohody neplatné, zostávajú ostatné ustanovenia tejto Dohody platné a účinné. Namiesto neplatného ustanovenia sa použijú ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúce otázku vzájomného vzťahu Účastníkov dohody. Účastníci dohody sa bezodkladne zaväzujú upraviť svoj vzťah prijatím iného ustanovenia, ktoré svojím obsahom a povahou najlepšie zodpovedá zámeru neplatného ustanovenia.
6. Zánikom účinnosti tejto Dohody nie je dotknutá účinnosť tých ustanovení Dohody, ktorých účinnosť podľa tejto Dohody a/alebo vzhľadom na ich úpravu a/alebo povahu má trvať aj po ukončení účinnosti tejto Dohody.
7. Táto Dohoda je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých po dvoch dostane každý Účastník dohody.
8. Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť v súlade s ust. § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v spojení s ust. § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.
9. 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.
10. Dohoda má nasledovné prílohy tvoriace jej súčasť:
Príloha č. 1 - Zoznam dočasne pridelených zamestnancov

V Bratislave dňa ...

V Bratislave dňa

Zamestnávateľ:

Užívateľský zamestnávateľ:

mestská časť Bratislava-Staré Mesto

Ing. Matej Vagač
starosta

Fond architekta Weinwurma, n. f.

Mgr. Marián Forner
správca

Príloha č. 1 - Zoznam dočasne pridelených zamestnancov

Meno a priezvisko:

Dátum a miesto narodenia:

Miesto trvalého pobytu:

Druh práce (vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú):

Úväzok u Zamestnávateľa:

Úväzok u Užívateľského zamestnávateľa:

Dobu trvania dočasného pridelenia:

Deň nástupu na výkon práce u Užívateľského zamestnávateľa:

Miesto výkonu práce:

Zmluvná mzda + príplatky:

Príloha č. 1 - Zoznam dočasne pridelených zamestnancov

Meno a priezvisko:

Dátum a miesto narodenia:

Miesto trvalého pobytu:

Druh práce (vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú):

Administratívny pracovník:

Kontrola a overovanie finančných dokladov a záznamov

Dohľad nad dodržiavaním finančných postupov a predpisov

Identifikácia a hlásenia nezrovnalostí a potenciálnych podvodov

Spolupráca s internými a externými audítormi

Úväzok u Zamestnávateľa:

Úväzok u Užívateľského zamestnávateľa:

Dobu trvania dočasného pridelenia:

Deň nástupu na výkon práce u Užívateľského zamestnávateľa:

Miesto výkonu práce:

Zmluvná mzda + príplatky:

Meno a priezvisko:

Dátum a miesto narodenia:

Miesto trvalého pobytu:

Druh práce (vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú):

Administratívny pracovník:

Kontrola a overovanie finančných dokladov a záznamov

Dohľad nad dodržiavaním finančných postupov a predpisov

Identifikácia a hlásenia nezrovnalostí a potenciálnych podvodov

Spolupráca s internými a externými audítormi

Úväzok u Zamestnávateľa:

Úväzok u Užívateľského zamestnávateľa:

Dobu trvania dočasného pridelenia:

Deň nástupu na výkon práce u Užívateľského zamestnávateľa:

Miesto výkonu práce:

Zmluvná mzda + príplatky: