Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca

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

Zamestnávateľ:	**Mesto Prešov**
Sídlo:	Hlavná 73, 080 01 Prešov
IČO:	00327646
Zastúpený:	Ing. František Oľha
Užívateľský zamestnávateľ:	**FC TATRAN Prešov, a. s.**
Sídlo:	Björnsonova 8, 080 01 Prešov
IČO:	36503975
Zastúpený:	PhDr. Martin Ďurišin, PhD., podpredseda predstavenstva, MUDr. Martin Dupkala, člen predstavenstva

I. Predmet zmluvy

1. Predmetom tejto dohody je vzhľadom na objektívne prevádzkové dôvody spočívajúce v možnosti dočasne uvoľniť zamestnankyňu z plnenia jej doterajších pracovných úloh dočasné pridelenie zamestnankyne Zamestnávateľa k Užívateľskému zamestnávateľovi. Účelom dočasného pridelenia je dočasné zabezpečenie odborných ekonomických a účtovných činností Užívateľského zamestnávateľa

2. Pridelený zamestnanec:

3. Druh práce: analýza účtovníctva, účtovanie existujúcich záväzkov a ich preverovania – pre účely kontroly a verifikovania celkového ekonomického stavu spoločnosti.

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. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady Zamestnávateľ, ak zákonník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

3. Vedúci zamestnanci Užívateľského zamestnávateľa nemôžu robiť v mene Zamestnávateľa voči dočasne pridelenému zamestnancovi právne úkony.

4. Užívateľský zamestnávateľ nesmie dočasne prideleného zamestnanca dočasne prideliť inému Užívateľskému zamestnávateľovi, a to ani so súhlasom dočasne prideleného zamestnanca.

5. Dočasne pridelený zamestnanec Zamestnávateľa bude vykonávať prácu pre Užívateľského zamestnávateľa určenú podľa druhu práce, kvalifikácie, zdravotnej spôsobilosti a odborných predpokladov pre výkon práce v súlade s potrebami Užívateľského zamestnávateľa

III. Pracovné podmienky

1. Miestom výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca je sídlo Užívateľského zamestnávateľa.

2. V prípade domáckej práce podľa § 52 Zákonníka práce bude miesto výkonu práce na adrese trvalého pobytu zamestnanca.

3. 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 prideleného zamestnanca.

4. 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.

5. O organizácii pracovného času dočasne prideleného zamestnanca rozhoduje v súlade s ustanovením § 58 ods. 8 Zákonníka práce Užívateľský zamestnávateľ. Začiatok a koniec pracovného času je určený vnútornými predpismi Užívateľského zamestnávateľa.

6. 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.

7. Za bezpečnosť a ochranu zdravia dočasne pridelených zamestnancov zodpovedá počas doby trvania ich dočasného pridelenia Užívateľský zamestnávateľ.

8. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dočasne pridelenému zamestnancovi rovnako priaznivé podmienky stravovania, aké majú porovnateľní zamestnanci Užívateľského zamestnávateľa, za predpokladu, že Užívateľský zamestnávateľ má priaznivejšie podmienky.

IV. Doba a ukončenie dočasného pridelenia zamestnanca

1. Dočasné pridelenie je dohodnuté na dobu určitú, a to do dňa vzniku 16. 6. 2026 do 31.8.2026 .

2. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím doby, na ktorú bolo dohodnuté.

3. Pred uplynutím dohodnutej doby trvania dočasného pridelenia dočasné pridelenie zamestnanca zanikne:

a) písomnou dohodou medzi zamestnancom a Zamestnávateľom,
b) jednostranným ukončením dočasného pridelenia zo strany Užívateľského zamestnávateľa ,
c) jednostranným ukončením dočasného pridelenia zo strany zamestnanca 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.

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 od doručenia.

6. Dočasné pridelenie zamestnanca je možné ukončiť pred uplynutím dohodnutej doby trvania dočasného pridelenia aj písomnou dohodou prideleného zamestnanca a Zamestnávateľa k dohodnutému dňu.

V. Osobitné ustanovenia

1. Zamestnávateľ má právo kontroly výkonu práce a pracovných podmienok dočasne prideleného zamestnanca, 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. 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, výrobnej, 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.

4. Účastník dohody je oprávnený poskytnúť dôverné informácie bez súhlasu druhého účastníka iba v prípade, ak mu takú povinnosť ukladá zákon.

VI. 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 .

4.Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu.

5. 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.

6. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach, jedno vyhotovenie pre každú zmluvnú stranu.

V Prešove dňa .....

Zamestnávateľ Užívateľský zamestnávateľ