

DOHODA
o dočasnom pridelení zamestnanca
na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi

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

medzi

ZAMESTNÁVATEĽOM

Obchodné meno: **MH Manažment, a. s.**
Sídlo: Turbínová 3, 831 04 Bratislava - mestská časť Nové Mesto
IČO: 50 088 033
IČ DPH: SK2120171361
Registrácia: OR OS Bratislava I, oddiel: Sa, vložka číslo: 6295/B
Zastúpený: Ing. Ľuboš Lopatka, PhD., predseda predstavenstva
Ing. Marianna Ondrová, člen predstavenstva

(ďalej len „*zamestnávateľ*“)

a

UŽÍVATEĽSKÝM
ZAMESTNÁVATEĽOM

Obchodné meno: **Bratislavská teplárenská, a.s.**
Sídlo: Turbínová 3, 829 05 Bratislava – mestská časť Nové Mesto
IČO: 35 823 542
IČ DPH: SK2020285245
Registrácia: OR OS Bratislava I, oddiel: Sa, vložka číslo: 2851/B
Zastúpený: Ing. Dušan Randuška, generálny riaditeľ
Mgr. Dana Miňová, PhD., riaditeľ ľudských zdrojov,
na základe poverenia

(ďalej len „*užívateľský zamestnávateľ*“)

(ďalej tiež spolu ako „*zmluvné strany*“)

v nasledovnom znení:

1 Predmet dohody

- 1.1 Predmetom tejto dohody je dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, a to za podmienok uvedených v tejto dohode.
- 1.2 Dočasné pridelenie zamestnanca sa realizuje bez nároku zamestnávateľa na odplatu (bezodplatné dočasné pridelenie); tým nie je dotknutý nárok zamestnávateľa na náhradu nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky zamestnanca vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnanca.
- 1.3 Vzhľadom k tomu, že dočasné pridelenie zamestnanca je bezodplatné, a súčasne má zamestnávateľ postavenie ovládajúcej osoby a užívateľský zamestnávateľ má postavenie ovládanej osoby podľa § 66a ods. 1 a 2 Obchodného zákonníka, nie je v takom prípade dočasné pridelenie zamestnanca zaťažené povinnosťou skúmať otázku objektívnych prevádzkových

dôvodov u zamestnávateľa a minimálnej doby trvania pracovného pomeru podľa § 58a ods. 1 druhej vety Zákonníka práce.

2 Podmienky dočasného pridelenia zamestnanca

2.1 Dočasne prideleným zamestnancom podľa tejto dohody je **Ing. M. P.** narodený dňa _____ (ďalej len „zamestnanec“ alebo „dočasne pridelený zamestnanec“).

2.2 Dohodnutý druh práce v rámci dočasného pridelenia: **vodič motorového vozidla.**

Dočasne pridelený zamestnanec disponuje vodičským oprávnením na vedenie osobných motorových vozidiel a má zodpovedajúcu prax vo vedení osobných motorových vozidiel, a taktiež je plne spôsobilý na výkon tohto druhu práce.

2.3 Dočasné pridelenie sa dohodlo na obdobie **od 01.10.2021 do 30.09.2023.**

2.4 Miesto výkonu práce: **Turbínová 3 v Bratislave** (sídlo užívateľského zamestnávateľa).

2.5 Deň nástupu na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa: **01.10.2021.**

3 Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

3.1 Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca zostávajú zachované tak, ako sú dohodnuté v pracovnej zmluve dočasne prideleného zamestnanca a v príslušnej podnikovej kolektívnej zmluve zamestnávateľa, keďže tieto podmienky sú pre dočasne prideleného zamestnanca priaznivejšie (ďalej len „pracovné podmienky“). Pre vylúčenie pochybností sa pracovnými podmienkami rozumejú podmienky v rozsahu podľa § 58 ods. 11 Zákonníka práce.

3.2 Užívateľský zamestnávateľ podpisom tejto dohody vyhlasuje, že mu zamestnávateľ v rámci predzmluvných rokovaní poskytol kompletne informácie o pracovných podmienkach dočasne prideleného zamestnanca podľa bodu 3.1 a že sa s týmito podmienkami dôsledne oboznámil.

3.3 Zmluvné strany sa dohodli, že pracovné podmienky dočasne prideleného zamestnanca sa môžu počas dočasného pridelenia meniť bez nutnosti zmeny tejto dohody. Na zmenu pracovných podmienok upozorní zamestnávateľ užívateľského zamestnávateľa bez zbytočného odkladu po tom, čo vstúpia tieto zmeny do platnosti, pričom podľa ich povahy sa začnú uplatňovať okamžite alebo od určenej lehoty.

3.4 Zamestnávateľ má voči užívateľskému zamestnávateľovi nárok na refundáciu (náhradu) nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky dočasne prideleného zamestnanca, a to na základe faktúry vystavenej zamestnávateľom. Faktúra musí byť vystavená najneskôr do 10. dňa kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa vystavuje faktúra. Lehota splatnosti nesmie byť menej ako 14 dní odo dňa vystavenia faktúry. Užívateľský zamestnávateľ podpisom tejto dohody súhlasí s doručovaním vystavených faktúr v elektronickej podobe, a to na e-mailovú adresu oznámenú zamestnávateľovi na tento účel.

4 Podmienky skončenia dočasného pridelenia

Dočasné pridelenie sa skončí pred uplynutím doby dočasného pridelenia podľa bodu 2.3 nasledujúcimi spôsobmi:

- a) skončením pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa,
- b) jednostranne zamestnancom, zamestnávateľom alebo užívateľským zamestnávateľom formou písomnej výpovede bez uvedenia dôvodu, a to s výpovednou lehotou jeden

- kalendárny mesiac, ktorá začína plynúť prvým dňom nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede,
- c) na základe písomnej dohody k určenému dňu medzi zamestnávateľom a zamestnancom; v takom prípade oznámi zamestnávateľ užívateľskému zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu dátum, ku ktorému sa dočasné pridelenie končí;
 - d) na základe písomnej dohody k určenému dňu medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom; v takom prípade oznámi zamestnávateľ zamestnancovi bez zbytočného odkladu dátum, ku ktorému sa dočasné pridelenie končí; alebo
 - e) okamžitým skončením dočasného pridelenia zo strany užívateľského zamestnávateľa po splnení podmienok na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce; dočasné pridelenie v takom prípade skončí dňom, kedy užívateľský zamestnávateľ doručil písomné oznámenie zamestnávateľovi s uvedením dôvodov okamžitého skončenia dočasného pridelenia.

5 Osobitné ustanovenia

5.1 Užívateľský zamestnávateľ:

- a) pristupuje k dočasne pridelenému zamestnancovi rovnako ako k vlastným zamestnancom a nesmie dočasne prideleného zamestnanca priamo alebo nepriamo diskriminovať z dôvodu, že je dočasne pridelený,
- b) 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 pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom, pričom vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa;
- c) oboznamuje zamestnanca so svojimi vnútornými predpismi, ako aj špecifikami pracovného prostredia,
- d) oznámi bezodkladne zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu a v tejto súvislosti poskytne zamestnávateľovi potrebnú súčinnosť pre splnenie povinností podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- e) informuje zamestnávateľa o porušení pracovnej disciplíny zamestnanca vrátane ozrejmenia skutočností a predloženia dôkazov preukazujúcich porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca,
- f) zaeviduje zamestnanca do evidencie dočasne pridelených zamestnancov podľa § 58 ods. 16 Zákonníka práce,
- g) spracúva v postavení prevádzkovateľa osobné údaje zamestnanca v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi o ochrane osobných údajov.

5.2 Zmluvné strany sú povinné si navzájom oznamovať všetky zmeny údajov, ktoré sa ich týkajú a ktorých zmena má vplyv na riadne plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody.

5.3 Zmluvné strany sa dohodli, že všetky informácie, ktoré si navzájom poskytnú pri rokovaní o uzavretí tejto dohody a ktoré si poskytnú počas platnosti tejto dohody, sa považujú za dôverné, a to aj po jej skončení. Každá zo zmluvných strán je povinná zachovávať o týchto informáciách mlčanlivosť. Zmluvné strany sú povinné prijať opatrenia, aby sa táto povinnosť vzťahovala aj na všetky osoby, ktoré v mene zmluvných strán prídu do kontaktu s týmito informáciami.

6 Záverečné ustanovenia

6.1 Zmluvné strany sa dohodli, že ich vzájomné vzťahy vyplývajúce z tejto dohody, ako aj dohoda samotná sa spravujú právnym poriadkom Slovenskej republiky. Vzťahy neupravené touto dohodou sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce (311/2001 Z. z.), Obchodného

zákonníka (513/1991 Z. z.) a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky.

- 6.2 Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť s poukazom na ustanovenie § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
- 6.3 Túto dohodu je možné meniť len vo forme písomného dodatku podpísaného obidvomi zmluvnými stranami.
- 6.4 Dohoda je vyhotovená v 2 rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane po jej podpise jeden rovnopis.
- 6.5 Zmluvné strany vyhlasujú, že túto dohodu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak toho, že obsah tejto dohody zodpovedá ich skutočnej a slobodnej vôli, ju vlastnoručne podpísali.

V Bratislave, dňa 30.09.2021

Ing. Ľuboš Lopatka, PhD.
predseda predstavenstva
MH Manažment, a. s.

Ing. Dušan Randuška
generálny riaditeľ
Bratislavská teplárenská, a.s.

Ing. Marianna Ondrová
člen predstavenstva
MH Manažment, a. s.

Mgr. Dana Miňová, PhD.
riaditeľ ľudských zdrojov
na základe poverenia
Bratislavská teplárenská, a.s.