

PRACOVNÁ ZMLUVA

uzatvorená podľa § 42 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
(ďalej len „Zákonník práce“)

Článok I Zmluvné strany

Zamestnávateľ:

[obchodné meno], so sídlom **[ulica a číslo, PSČ, obec]**, IČO: **[IČO]**, zapísaná v **[obchodnom registri Okresného súdu ..., oddiel ..., vložka č. ...]**, v mene ktorej koná **[meno a funkcia štatutára]**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec:

[meno a priezvisko], nar. **[dátum narodenia]**, trvale bytom **[ulica a číslo, PSČ, obec]**

(ďalej len „zamestnanec“)

(zamestnávateľ a zamestnanec ďalej spolu aj ako „zmluvné strany“)

Článok II Druh práce a miesto výkonu práce

1. Zamestnávateľ prijíma zamestnanca do pracovného pomeru na druh práce **[druh práce (pracovná pozícia)]**.
2. Stručná charakteristika druhu práce: **[stručná charakteristika druhu práce]**
3. *[len ak ide o vedúceho zamestnanca:]* Zamestnanec je vedúcim zamestnancom **[v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu zamestnávateľa / v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa]**.
4. *[pri jednom mieste výkonu práce:]* Miestom výkonu práce je **[miesto výkonu práce (pri viacerých miestach hlavné miesto)]**.
5. *[pri viacerých miestach výkonu práce:]* Miestami výkonu práce sú **[miesto výkonu práce (pri viacerých miestach hlavné miesto)]** a **[ďalšie miesta výkonu práce]**. Hlavným miestom výkonu práce je **[miesto výkonu práce (pri viacerých miestach hlavné miesto)]**.
6. *[ak miesto výkonu práce určuje zamestnanec:]* Zmluvné strany sa dohodli, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec, a to **[rámec, v ktorom si zamestnanec určuje miesto výkonu práce]**.
7. *[nepovinné – príležitostná práca z domácnosti:]* Zamestnávateľ môže zamestnancovi na jeho žiadosť alebo po dohode s ním umožniť, aby príležitostne alebo za mimoriadnych okolností vykonával prácu z domácnosti, ak to povaha práce umožňuje. Takáto práca nie je domáckou prácou ani telepracou (§ 52 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok III

Vznik a trvanie pracovného pomeru, skúšobná doba

1. Dňom nástupu do práce je **[deň nástupu do práce]**. Týmto dňom pracovný pomer vzniká.
2. *[pri pracovnom pomere na neurčitý čas:]* Pracovný pomer sa uzatvára na neurčitý čas.
3. *[pri pracovnom pomere na určitú dobu:]* Pracovný pomer sa uzatvára na určitú dobu, a to do **[pracovný pomer na určitú dobu trvá do]**.
4. *[len pri ďalšom predĺžení alebo opätovnom dohodnutí nad rámec § 48 ods. 2 Zákonníka práce:]* Pracovný pomer na určitú dobu sa dohodol z dôvodu **[zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na ne, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie (§ 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce) / vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku (§ 48 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce) / vykonávania sezónnych prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (§ 48 ods. 4 písm. c) Zákonníka práce) / vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce)]**.
5. *[ak sa dohodne skúšobná doba:]* Zmluvné strany dohodli skúšobnú dobu v trvaní **[dĺžka skúšobnej doby (mesiace)]** mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať; ak zamestnanec počas nej neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň (§ 45 Zákonníka práce).
6. *[ak sa dohodne skúšobná doba:]* V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu; písomné oznámenie sa má druhej strane doručiť spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť (§ 72 Zákonníka práce).
7. *[bez skúšobnej doby:]* Skúšobná doba sa nedohodla.

Článok IV

Pracovný čas

1. *[pri plnom pracovnom čase:]* Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je **[ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa (hodiny)]** hodín týždenne.
2. *[pri kratšom pracovnom čase:]* Zmluvné strany dohodli kratší pracovný čas v rozsahu **[dohodnutý kratší týždenný pracovný čas (hodiny)]** hodín týždenne (§ 49 Zákonníka práce); ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa je **[ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa (hodiny)]** hodín. Zamestnancovi patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času a nemožno mu nariadiť prácu nadčas.
3. Predpokladané pracovné dni zamestnanca sú **[predpokladané pracovné dni]**.
4. *[pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času:]* Pracovný čas je rozvrhnutý rovnomerne na jednotlivé týždne. Začiatok a koniec pracovného času určuje

zamestnávateľ podľa § 90 Zákonníka práce.

5. *[pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času:]* Zamestnanec súhlasí s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času na jednotlivé týždne podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce. Vyrovnávacím obdobím sú **[vyrovnávacie obdobie pri nerovnomernom rozvrhu (mesiace)]** mesiace. Priemerný týždenný pracovný čas v tomto období nesmie presiahnuť ustanovený, prípadne dohodnutý kratší týždenný pracovný čas a pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Rozvrhnutie pracovného času oznámi zamestnávateľ zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, a mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a pol hodiny, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, a to **[čas poskytnutia prestávky pri zmene dlhšej ako šesť hodín]**; táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnancovi patrí nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni v rozsahu podľa § 92 a § 93 Zákonníka práce.
7. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť len za podmienok a v rozsahu podľa § 97 Zákonníka práce. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku, pri rizikovej práci najmenej 35 %, alebo po dohode náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala (§ 121 Zákonníka práce), *ak v článku V nie je dohodnuté inak*.

Článok V

Mzdové podmienky

[ak je mzda dohodnutá priamo v zmluve:]

1. Zamestnanec je odmeňovaný **[mesačnou mzdou / hodinovou mzdou]**. Základná zložka mzdy je **[základná zložka mzdy (€)]** *[za každú odpracovanú hodinu / mesačne]* (slovom: **[základná zložka mzdy (€)]**).
2. *[nepovinné – stupeň náročnosti pracovného miesta:]* Pracovnému miestu zamestnanca je priradený **[stupeň náročnosti pracovného miesta (1 – 6)]**. stupeň náročnosti pracovného miesta podľa § 120 Zákonníka práce.
3. *[nepovinné – ďalšie zložky mzdy:]* Ďalšie zložky mzdy a podmienky ich poskytovania: **[ďalšie zložky mzdy a podmienky ich poskytovania]**
4. *[ak je mzda dohodnutá v mzdovom výmere:]* Mzdové podmienky zamestnanca, najmä forma odmeňovania, suma základnej zložky mzdy, ďalšie zložky mzdy a podmienky ich poskytovania, sú dohodnuté v mzdovom výmere, ktorý je prílohou a neoddeliteľnou súčasťou tejto zmluvy. Mzdový výmer možno zmeniť len písomnou dohodou zmluvných strán.
5. *[ak sú mzdové podmienky v kolektívnej zmluve:]* Mzdové podmienky zamestnanca sa spravujú kolektívnou zmluvou, a to **[označenie kolektívnej zmluvy a jej ustanovení o mzde]**, uzatvorenou medzi **[zmluvné strany kolektívnej zmluvy]** (§ 43 ods. 2 a § 47a ods. 5 Zákonníka práce).

6. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je **[výplatný termín (deň nasledujúceho mesiaca)]** . deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ poukáže mzdu na účet zamestnanca v banke, ktorý zamestnanec písomne určí (§ 130 ods. 8 Zákonníka práce), a pri vyúčtovaní mzdy mu vydá doklad podľa § 130 ods. 5 Zákonníka práce.
7. Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, prácu vo sviatok, v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu patria zamestnancovi najmenej v rozsahu podľa Zákonníka práce.
8. *[nepovinné – len pri zamestnancovi podľa § 121 ods. 2 Zákonníka práce:]* Zmluvné strany sa dohodli, že vo výške mzdy zamestnanca je zohľadnená prípadná práca nadčas v rozsahu najviac **[počet hodín nadčas zohľadnených v mzde za rok]** hodín v kalendárnom roku. Za takúto prácu nadčas zamestnancovi nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a nemôže za ňu čerpať náhradné voľno (§ 121 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok VI Dovolenka

1. Zamestnancovi patrí dovolenka v rozsahu **[výmera dovolenky (týždne)]** týždňov v kalendárnom roku za podmienok ustanovených Zákonníkom práce. Ak zamestnancovi vznikne podľa § 103 Zákonníka práce nárok na dovolenku vo vyššej výmere, patrí mu táto vyššia výmera.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce).

Článok VII Skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe; pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí aj uplynutím dohodnutej doby (§ 59 Zákonníka práce). Skončenie pracovného pomeru sa spravuje Zákonníkom práce.
2. *[pri zákonnej výpovednej dobe:]* Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac. Ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace; pri výpovedi danej zamestnávateľom z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov (§ 62 Zákonníka práce).
3. *[pri dlhšej dohodnutej výpovednej dobe:]* Zmluvné strany sa dohodli na výpovednej dobe v trvaní **[dohodnutá výpovedná doba (mesiace)]** mesiacov, ktorá platí pre výpoveď danú zamestnávateľom aj zamestnancom. Ak Zákonník práce v konkrétnom prípade ustanovuje dlhšiu výpovednú dobu, platí táto dlhšia výpovedná doba.
4. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho

mesiaca (§ 62 ods. 7 Zákonníka práce).

5. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 Zákonníka práce).
6. *[nepovinné – peňažná náhrada za nezotrvanie vo výpovednej dobe:]* Ak zamestnanec nezotrvá u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý aj začatý kalendárny mesiac výpovednej doby, počas ktorého zamestnanec u zamestnávateľa nezotrval, najviac však v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby (§ 62 ods. 8 Zákonníka práce).

[nepovinné – konkurenčná doložka:]

Článok VIII

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

1. Zamestnanec sa zaväzuje, že po skončení pracovného pomeru nebude po dobu **[doba obmedzenia (mesiace)]** mesiacov vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, a to: **[vymedzenie konkurenčnej činnosti]**
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že zamestnanec má v priebehu trvania pracovného pomeru možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ktorých využitie by mohlo zamestnávateľovi privodiť podstatnú ujmu (§ 83a ods. 2 Zákonníka práce).
3. Za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi peňažnú náhradu vo výške **[mesačná náhrada zamestnávateľa (% priemerného mesačného zárobku)]** % priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie.
4. *[nepovinné – náhrada pri porušení doložky zamestnancom:]* Ak zamestnanec poruší záväzok podľa odseku 1, je povinný zaplatiť zamestnávateľovi peňažnú náhradu vo výške **[náhrada pri porušení (% z celkovej náhrady zamestnávateľa)]** % celkovej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 3 za celú dohodnutú dobu obmedzenia. Ak zamestnanec splnil záväzok sčasti, suma peňažnej náhrady sa primerane zníži. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zaniká (§ 83a ods. 5 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 písomne odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené zamestnancovi, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru. Zamestnanec môže záväzok písomne vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom doručenia výpovede zamestnávateľovi (§ 83a ods. 6 až

8 Zákonníka práce).

Článok IX

Ďalšie práva a povinnosti

1. Zamestnanec potvrdzuje, že ho zamestnávateľ pred uzatvorením tejto zmluvy oboznámil s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať (§ 41 ods. 1 Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ pri nástupe do zamestnania oboznámi zamestnanca s pracovným poriadkom a kolektívnou zmluvou, ak sú u zamestnávateľa vydané alebo uzatvorené, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti (§ 47 ods. 2 Zákonníka práce).
3. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám (§ 81 písm. f) Zákonníka práce). Povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na vlastné pracovné podmienky zamestnanca vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania ani na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
4. Zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, môže zamestnanec popri zamestnaní vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa (§ 83 Zákonníka práce). Výkon inej zárobkovej činnosti mimo pracovného času tým nie je obmedzený.
5. Zamestnanec je povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu mena, priezviska, trvalého alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne a bankového spojenia (§ 81 písm. g) Zákonníka práce).
6. *[nepovinné – odborná príprava:]* Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi túto odbornú prípravu: **[odborná príprava poskytovaná zamestnávateľom]**
7. *[nepovinné – ďalšie dojednania:]* Ďalšie dojednania: **[ďalšie dojednania]**

Článok X

Záverečné ustanovenia

1. Táto zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Pracovný pomer vzniká dňom nástupu do práce podľa článku III ods. 1.
2. Dohodnutý obsah tejto zmluvy možno zmeniť len písomnou dohodou zmluvných strán (§ 54 Zákonníka práce).
3. Táto zmluva zároveň obsahuje písomnú informáciu o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa § 47a ods. 1 Zákonníka práce v rozsahu, v akom sú v nej tieto údaje uvedené. O zmene týchto podmienok zamestnávateľ zamestnanca

písomne informuje bez zbytočného odkladu, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny (§ 54c Zákonníka práce).

4. Práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto zmluvou sa spravujú Zákonníkom práce, ďalšími pracovnoprávnymi predpismi a kolektívnou zmluvou, ak sa na zamestnanca vzťahuje.
5. Zmluva je vyhotovená v [počet vyhotovení] rovnopisoch, z ktorých jeden dostane zamestnanec (§ 42 ods. 1 Zákonníka práce).
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju podpisujú.

Prílohy:

1. [ak je mzda dohodnutá v mzdovom výmere:] Mzdový výmer

V dňa

V dňa

.....
Zamestnávateľ
[obchodné meno], [meno a funkcia
štatutára]

.....
Zamestnanec
[meno a priezvisko]

[potvrdenie o prevzatí vyhotovenia zmluvy:]

Zamestnanec potvrdzuje, že jedno vyhotovenie tejto pracovnej zmluvy prevzal
dňa

.....
zamestnanec
[meno a priezvisko]