

DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI NA VÝKON SEZÓNNEJ PRÁCE

uzatvorená podľa § 223 až § 225 a § 228a ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Článok I Zmluvné strany

Zamestnávateľ:

Modelová spoločnosť 1, s. r. o., so sídlom Modelová 1, 811 01 Bratislava, IČO: 99000008, zapísaná v obchodnom registri Mestského súdu Bratislava III, oddiel Sro, vložka č. 99001/B, v mene ktorej koná Ján Novák, konateľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec:

Peter Kováč, nar. 12. 3. 1982, rodné číslo: 8203121003, trvale bytom Modelová 2, 811 01 Bratislava

(ďalej len „zamestnanec“)

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

Článok II Predmet dohody

1. Zamestnanec sa zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa na základe tejto dohody túto prácu: **obsluha hostí a upratovanie v reštaurácii horského hotela.**
2. Dohodnutá práca je sezónnou prácou v cestovnom ruchu podľa prílohy č. 1b Zákonníka práce, a to pri činnosti: prevádzka reštaurácií a pohostinstiev. Zmluvné strany vyhlasujú, že ide o pracovnú činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku.
3. Miestom výkonu práce je Hotel Lúka, Tatranská Lomnica 12, 059 60 Vysoké Tatry.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť zamestnancovi za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a utvárať mu podmienky na riadny a bezpečný výkon práce.

Článok III Doba trvania dohody

1. Táto dohoda sa uzatvára na určitú dobu od 1. 12. 2026 do 28. 2. 2027.

Článok IV

Rozsah pracovného času

1. Dohodnutý rozsah pracovného času je najviac 480 hodín za celú dobu trvania tejto dohody, pričom priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne 40 hodín.
2. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca za dobu trvania tejto dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín. Rozsah práce na základe tejto dohody a iných dohôd o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce u zamestnávateľa nesmie v kalendárnom roku presiahnuť spolu 520 hodín.
3. Rozvrhnutie pracovného času v rámci dohodnutého rozsahu určuje zamestnávateľ podľa rozpisu služieb.
4. Zamestnávateľ môže od zamestnanca požadovať výkon práce v dňoch pondelok až nedeľa, v časových úsekoch od 7.00 do 22.00 h. O konkrétnom výkone práce zamestnanca informuje najmenej 7 dní pred jeho začiatkom. Ak požaduje prácu mimo týchto dní alebo časových úsekov alebo bez dohodnutého predstihu, zamestnanec nie je povinný ju vykonať. Pri zrušení práce v kratšej lehote patrí zamestnancovi podľa § 223a ods. 4 Zákonníka práce náhrada najmenej 30 % odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala.
5. Pracovný čas zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín, a ak ide o mladistvého zamestnanca, 8 hodín. Zamestnancovi nemožno nariadiť ani s ním dohodnúť prácu nadčas ani pracovnú pohotovosť.
6. Zamestnávateľ vedie evidenciu pracovného času zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec každého časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Článok V

Odmena

1. Za vykonanú prácu patrí zamestnancovi odmena vo výške **9 €** (slovom: deväť eur) za každú hodinu práce.
2. Za prácu v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri odmene aj zvýhodnenie najmenej v sume podľa § 122a, § 122b a § 123 Zákonníka práce. Za každú hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu.
3. Odmena je splatná pozadu za kalendárny mesiac. Zamestnávateľ ju vyplatí vždy do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec prácu vykonal.
4. Odmenu po vykonaní zrážok podľa osobitných predpisov (najmä preddavku na daň a poistného) poukáže zamestnávateľ na účet zamestnanca IBAN SK41 1200 0000 0099 0000 0000 tak, aby bola pripísaná najneskôr vo výplatný deň.
5. Pri vyúčtovaní odmeny vydá zamestnávateľ zamestnancovi doklad s údajmi o odmene, jej zložkách a vykonaných zrážkach.

Článok VI

Práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zamestnanec je povinný najmä:
 - a) vykonávať prácu zodpovedne, riadne a osobne a dodržiavať podmienky dohodnuté v tejto dohode,
 - b) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na vykonávanú prácu, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol riadne oboznámený,
 - c) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,
 - d) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny týkajúce sa jeho osoby, najmä zmenu mena, priezviska, trvalého alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie a bankového spojenia.
2. Zamestnávateľ je povinný najmä:
 - a) utvárať zamestnancovi primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
 - b) oboznámiť zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - c) poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky,
 - d) dodržiavať zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých.
3. Neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodov uvedených v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) Zákonníka práce, ktorá zasiahla do času určeného na výkon práce, zamestnávateľ ospravedlní; náhrada odmeny za tento čas zamestnancovi nepatrí.
4. Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina dohodnutej odmeny, okrem prípadov podľa § 182 až § 185 Zákonníka práce. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancovi v pracovnom pomere.

Článok VII

Skončenie dohody

1. Dohoda sa skončí uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená.
2. Pred uplynutím tejto doby možno dohodu skončiť dohodou zmluvných strán k dohodnutému dňu alebo písomnou výpoveďou ktorejkoľvek zmluvnej strany bez

uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

3. Pri skončení dohody vydá zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Článok VIII

Záverečné ustanovenia

1. Zamestnanec vyhlasuje, že v kalendárnom roku, v ktorom sa začína táto dohoda, už vykonal pre zamestnávateľa na základe iných dohôd o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce 0 hodín práce.
2. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najneskôr pred začatím výkonu práce.
3. Právne vzťahy neupravené touto dohodou sa spravujú Zákonníkom práce, najmä ustanoveniami § 223 až § 225 a § 228a. Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.
4. Túto dohodu možno meniť alebo dopĺňať len písomne po dohode zmluvných strán.
5. Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden dostane zamestnávateľ a jeden zamestnanec. Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si dohodu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju podpisujú.

V Bratislave, dňa 5. 10. 2026

.....
Zamestnávateľ
Modelová spoločnosť 1, s. r. o., Ján Novák,
konateľ

.....
Zamestnanec
Peter Kováč