

DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI

uzatvorená podľa § 228a v spojení s § 223 až § 225 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

Článok I Zmluvné strany

Zamestnávateľ:

Modelová spoločnosť 1, s. r. o., so sídlom Modelová 1, 811 01 Bratislava, IČO: 990000008, 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, trvale bytom Modelová 2, 811 01 Bratislava

(ďalej len „zamestnanec“)

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

Článok II Dohodnutá práca, rozsah a doba

1. Zamestnanec sa zaväzuje pre zamestnávateľa osobne vykonávať túto prácu: **upratovanie kancelárskych priestorov**, najmä: upratovanie kancelárií, kuchynky a sociálnych zariadení, vynášanie odpadu
2. Dohodnutý rozsah pracovného času je najviac 8 hodín týždenne. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 10 hodín týždenne (§ 228a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce).
3. Zamestnanec bude prácu spravidla vykonávať v utorok a vo štvrtok od 17.00 do 21.00 h. Konkrétny čas výkonu práce môžu zmluvné strany po vzájomnej dohode upraviť.
4. Pracovný čas zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 12 hodín; nemožno mu nariadiť ani s ním dohodnúť prácu nadčas ani pracovnú pohotovosť (§ 223 ods. 2 Zákonníka práce).
5. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú od 1. 11. 2026 do 31. 10. 2027.
6. Miesto výkonu práce: Modelová 1, 811 01 Bratislava (kancelárie zamestnávateľa).
7. Zamestnávateľ môže od zamestnanca požadovať výkon práce v dňoch utorok a štvrtok, v časových úsekoch od 17.00 do 21.00 h. O konkrétnom výkone práce zamestnanca informuje najmenej 24 hodín 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.

Článok III

Odmena

1. Za vykonanú prácu patrí zamestnancovi odmena vo výške **8 €** (slovom: osem eur) za každú hodinu práce zaznamenanú v evidencii pracovného času.
2. Odmena je splatná mesačne pozadu vo výplatnom termíne, ktorým je 15 . deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala; vyplatená musí byť najneskôr do konca tohto mesiaca (§ 228a ods. 5 Zákonníka práce). Zamestnávateľ ju poukáže na účet, ktorý zamestnanec písomne určí.
3. Za každú hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu. Za prácu v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu patria zamestnancovi mzdové zvýhodnenia podľa § 122a, § 122b a § 123 Zákonníka práce (§ 223 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok IV

Pracovné podmienky a povinnosti zmluvných strán

1. Zamestnávateľ je povinný utvárať zamestnancovi primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä mu poskytnúť potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky, a pred začatím práce ho oboznámiť s predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 224 ods. 2 Zákonníka práce).
2. Zamestnanec je povinný vykonávať prácu zodpovedne, riadne a osobne, dodržiavať podmienky dohodnuté v tejto dohode a predpisy, s ktorými bol oboznámený, riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami, chrániť majetok zamestnávateľa a bez zbytočného odkladu písomne oznamovať zamestnávateľovi zmeny, ktoré sa týkajú jeho osoby, najmä zmenu mena, pobytu, adresy na doručovanie a bankového spojenia (§ 224 ods. 1 Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ vedie evidenciu pracovného času zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu (§ 224 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce).
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 rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere (§ 225 Zákonníka práce).

Článok V

Skončenie dohody

1. Táto dohoda sa skončí uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená.
2. Pred uplynutím tejto doby možno dohodu skončiť písomnou dohodou zmluvných strán k dohodnutému dňu alebo písomnou výpoveďou ktorejkoľvek zmluvnej strany bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 15 dní a začína plynúť dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.
3. Zamestnávateľ aj zamestnanec môžu túto dohodu okamžite skončiť, a to len v prípadoch, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 a § 69 Zákonníka práce. Okamžité skončenie musí byť písomné a musí sa doručiť druhej zmluvnej strane.

Článok VI

Záverečné ustanovenia

1. Pri skončení tejto dohody vydá zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí (§ 223 ods. 7 Zákonníka práce).
2. Táto dohoda sa uzatvára písomne, inak by bola neplatná (§ 228a ods. 3 Zákonníka práce). Nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
3. Práva a povinnosti neupravené touto dohodou sa spravujú Zákonníkom práce.
4. Dohoda je vyhotovená v 2 rovnopisoch, z ktorých jeden zamestnávateľ vydá zamestnancovi (§ 228a ods. 3 Zákonníka práce).
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si dohodu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju podpisujú.

V dňa

V dňa

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

.....
Zamestnanec
Peter Kováč