

**DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI**  
uzatvorená podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

medzi:

Zamestnávateľom: **ABC, a. s.**  
Sídlo: Hroznová 13, Bratislava 811 11  
IČO: 12 345 678  
Práva forma: Akciová spoločnosť  
Zapísaný: v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, odd. Sa, vl. č.: 111/A  
Zastúpený: Jana Malá – predseda predstavenstva  
(ďalej len „**Zamestnávateľ**“)

a

Fyzická osoba: **Ing. Ján Hraško**, rod. Hraško  
nar.: 01.01.1983  
trvale bytom: Dlhá 21, 811 01 Bratislava  
číslo OP: AA 11111  
číslo účtu: SK11111111111111111111  
(ďalej len „**Zamestnanec**“)

(ďalej spolu tiež ako „**Strany Dohody**“ alebo jednotlivo „**Strana Dohody**“)

uzatvárajú podľa § 228a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení túto dohodu o pracovnej činnosti (ďalej len ako „**Dohoda**“):

**Článok I.**  
**Predmet Dohody, pracovná činnosť**

- 1.1. Predmetom Dohody je vymedziť vzájomné práva a povinnosti Strán Dohody.
- 1.2. Zamestnanec sa zaväzuje, že pre Zamestnávateľa vykoná tieto práce: vypracovanie marketingového plánu a s tým súvisiacich podkladov na podporu predaja tovarov Zamestnávateľa, spravovanie sociálnych sietí Zamestnávateľa.
- 1.3. Zamestnanec sa zaväzuje, že pre Zamestnávateľa začne vykonávať dohodnutú prácu počnúc dňom 20.11.2017.
- 1.4. Táto Dohoda sa uzatvára na dobu určitú do 20.07.2018.
- 1.5. Zamestnanec sa zaväzuje, že pre Zamestnávateľa vykoná dohodnutú prácu osobne v dohodnutom rozsahu pracovného času, a to 10 hodín týždenne v dňoch pondelok a streda od 8:00 hod. do 13:00 hod.
- 1.6. Ak je pracovná zmena Zamestnanca dlhšia ako šesť hodín, má Zamestnanec nárok na prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

**Článok II.**  
**Odmena za vykonanú prácu**

- 2.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať Zamestnancovi za vykonanú prácu podľa tejto Dohody odmenu vo výške: 500,- eur (slovom: päťsto eur).
- 2.2. Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

- 2.3. Zamestnávateľ so Zamestnancom sa dohodli, že Zamestnávateľ vyplatí odmenu Zamestnancovi poukázaním odmeny Zamestnancovi na účet vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR písomne určený Zamestnancom. Zmenu účtu je Zamestnanec povinný bezodkladne písomne oznámiť Zamestnávateľovi. V prípade porušenia uvedenej povinnosti, Zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za omeškanie vyplatenia odmeny.
- 2.4. Informácie o výške a zložení odmeny, sú predmetom obchodného tajomstva a nesmú byť poskytnuté komukoľvek vo vnútri a ani mimo Zamestnávateľa s výnimkou osôb, ktoré sú k tomu výslovne zákonom alebo Zamestnávateľom oprávnení.

### **Článok III. Povinnosti Zamestnanca a Zamestnávateľa**

- 3.1. Zamestnanec sa zaväzuje dodržiavať Pracovný poriadok Zamestnávateľa, ak tento bude vydaný a Zamestnanec s ním bude oboznámený, dodržiavať predpisy súvisiace s hygienou, bezpečnosťou a ochranou osôb, majetku a životného prostredia. Okrem povinností uvedených vo všeobecne záväzných predpisoch je Zamestnanec povinný vykonávať pracovné úlohy svedomite, usilovne a zodpovedne tak, aby chránil záujmy Zamestnávateľa v každom smere a vzťahu.
- 3.2. Zamestnanec musí dodržiavať akékoľvek pokyny Zamestnávateľa a ním poverených osôb, ako aj pracovné postupy, s ktorými bol oboznámený. Je povinný poskytovať pomoc a služby ostatným Zamestnancom Zamestnávateľa, pokiaľ sú bežné a požadované podľa zvyklostí Zamestnávateľa.
- 3.3. Zamestnanec berie na vedomie, že mu nevzniká nárok na dovolenku ani na náhradu mzdy pri prekážkach v práci.
- 3.4. Zamestnanec a ani jeho priamy príbuzní nesmú mať majetkový podiel ani dôchodkový vzťah k žiadnej konkurenčnej spoločnosti alebo inej spoločnosti, ani k dodávateľom ako aj odberateľom Zamestnávateľa, s ktorými Zamestnanec rokuje v rámci svojich pracovných povinností. Nominálne alebo drobné akciové investície do zmienovaných podnikov, rovnako ako drobnejšie nepriame vlastníctvo založené na vkladoch do investičného fondu sa nepovažuje za možný zdroj konfliktov záujmov, za predpokladu, že neovplyvní pracovné úsilie Zamestnanca.
- 3.5. Ak však priamy príbuzný Zamestnanca pracuje v dodávateľskej, odberateľskej alebo konkurenčnej spoločnosti, alebo takú spoločnosť vlastní alebo sa na nej podieľa, resp. je inak činný v jej orgánoch, je Zamestnanec povinný okamžite túto skutočnosť oznámiť Zamestnávateľovi a bez jeho predchádzajúceho súhlasu sa nesmie zúčastňovať žiadnych rozhodovaní so vzťahom Zamestnávateľa k takejto spoločnosti.
- 3.6. Zamestnanec nesmie prijímať v akejkoľvek forme od tretích osôb úplatky, provízie alebo iné hodnotné dary alebo iné plnenie. Pokiaľ by vznikli pochybnosti o hodnote daru, je Zamestnanec povinný požiadať Zamestnávateľa o objasnenie a písomný súhlas na prijatie takéhoto daru.
- 3.7. Zamestnanec je povinný akékoľvek rokovanie s obchodnými partnermi Zamestnávateľa viesť v súlade s etickými pravidlami poctivého obchodného styku a základných princípov čestného rokovania a vzájomného rešpektovania. Akékoľvek rokovanie s dodávateľmi a odberateľmi Zamestnávateľa sa vždy riadi zásadou výhodnosti – na báze celkovej hodnoty – s prihliadnutím k ponuke a požiadavkám od konkurenčných, dodávateľských, alebo odberateľských spoločností.
- 3.8. Pri akýchkoľvek rokovaniach s obchodnými partnermi Zamestnávateľa nesmie byť v žiadnom prípade urobená zmienka buď otvorená alebo skrytá o skutočných alebo potenciálnych vzťahoch Zamestnávateľa s inými obchodnými partnermi.
- 3.9. Zamestnanec je povinný viesť všetky záznamy o svojej činnosti pravdivo, kompletne a presne na oficiálnych firemných záznamoch.
- 3.10. Zamestnanec sa zaväzuje zachovať jednoznačnú mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach a postupoch, o ktorých sa dozvie v súvislosti s činnosťou pre Zamestnávateľa ako aj o jeho obchodných partneroch. Tento záväzok sa nevzťahuje na poskytovanie skutočností a postupov ostatným Zamestnancom Zamestnávateľa v prípadoch, kedy je to z prevádzkových dôvodov bežné alebo potrebné.

- 3.11. Zamestnanec sa zaväzuje zachovať jednoznačnú mlčanlivosť o informáciách alebo materiáloch majúcich charakter obchodného tajomstva, alebo označených Zamestnávateľom ako dôverné. S týmito informáciami alebo materiálmi môže zoznamovať jedine Zamestnávateľom určený okruh osôb. Medzi dôverné informácie patrí aj táto Dohoda.
- 3.12. Zamestnanec prehlasuje, že bol oboznámený s tým know – how Zamestnávateľa, ktoré je jeho obchodným tajomstvom a zaväzuje sa neoboznámiť tretiu osobu s jeho obsahom, a to ani sčasti. Tiež sa zaväzuje know – how Zamestnávateľa nezneužiť pre vlastnú potrebu ani pre potrebu inej osoby, a to ani po skončení pracovnoprávneho vzťahu.
- 3.13. Zamestnanec sa zaväzuje k požiadavke Zamestnávateľa podrobiť sa dôvernej lekárskej prehliadke u lekára navrhnutého Zamestnancom a schváleného Zamestnávateľom, a to na náklady Zamestnávateľa. Lekársku správu o tomto vyšetrení je Zamestnanec povinný neodkladne odovzdať Zamestnávateľovi, ktorý s ňou zachádza ako s dôvernou informáciou.
- 3.14. Zamestnanec je ďalej povinný:
- vykonávať práce osobne, pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny Zamestnávateľa vydané v súlade s právnymi predpismi;
  - dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený, najmä Zákonník práce,
  - hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril Zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami Zamestnávateľa, a konať tak, aby nebolo porušené alebo ohrozené dobré meno Zamestnávateľa, dobré meno Zamestnávateľom ponúkaných tovarov a služieb, a aby prispieval k rozvoju obchodných aktivít a iných aktivít Zamestnávateľa;
  - zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone pracovnej úlohy a ktoré v záujme Zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
  - písomne oznamovať Zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom Zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia,
  - akúkoľvek neprítomnosť v práci v dôsledku ochorenia, nehody, osobných prekážok v práci a pod. oznámiť Zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu, po tom ako taký dôvod nastal, t.j. v deň keď je Zamestnanec neprítomný a to telefonicky alebo písomne;
  - vrátiť Zamestnávateľovi kedykoľvek na vyžiadanie, najneskôr však do 3 dní od skončenia pracovnoprávneho vzťahu všetky jemu prenechané predmety;
  - dodržiavať ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú z Dohody, Zákonníka práce a iných právnych predpisov.
- 3.15. Na základe tejto Dohody je Zamestnávateľ povinný najmä utvárať Zamestnancovi primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky, oboznámiť Zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, poskytnúť Zamestnancovi za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky Zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre Zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

#### **Článok IV.**

##### **Práva Zamestnávateľa k výsledkom práce, zamestnanecké dielo**

- 4.1. Výsledky práce, ktoré Zamestnanec dosiahol pri plnení dohodnutej práce alebo v súvislosti s ňou patria Zamestnávateľovi, ktorý má k nim výhradné vlastnícke právo a je oprávnený ich



- držať, používať ich výsledky a nakladať s nimi, bez toho, aby k tomu potreboval súhlas Zamestnanca.
- 4.2. Na Zamestnávateľa prechádza právo na patent, ak bol vynález vytvorený počas pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanec je povinný Zamestnávateľovi ponúknuť ním vytvorený zlepšovací návrh. Tým nie sú dotknuté práva Zamestnanca podľa zákona o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch.
  - 4.3. Dielo vytvorené Zamestnancom na splnenie povinností vyplývajúcich mu z tejto Dohody sa považuje za zamestnanecké dielo podľa § 90 a nasl. zákona č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon.
  - 4.4. Majetkové práva Zamestnanca k zamestnaneckému dielu vykonáva vo svojom mene a na svoj účet Zamestnávateľ. Pri výkone majetkových práv Zamestnanca k zamestnaneckému dielu Zamestnávateľom nesmie Zamestnanec udeliť tretej osobe súhlas na použitie tohto diela a Zamestnanec je povinný sám sa zdržať výkonu majetkových práv k tomuto dielu.
  - 4.5. Zamestnávateľ môže právo výkonu majetkových práv Zamestnanca postúpiť tretej osobe.
  - 4.6. Ak Zamestnávateľ vykonáva majetkové práva Zamestnanca k zamestnaneckému dielu, platí, že Zamestnanec udelil súhlas aj na
    - a) zverejnenie diela,
    - b) označenie diela menom, obchodným menom alebo názvom Zamestnávateľa,
    - c) dokončenie diela, zmenu diela alebo iný zásah do diela.
  - 4.7. Zamestnanec sa zaväzuje aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu nevyužívať autorské práva a využitie autorského práva neznemožniť tretím osobám. Zánikom pracovnoprávneho vzťahu medzi Zamestnancom a Zamestnávateľom zostávajú práva a povinnosti podľa bodov 4.4., 4.5. a 4.6. nedotknuté.
  - 4.8. Ak Zamestnávateľ nevykonáva majetkové práva k zamestnaneckému dielu vôbec alebo ich vykonáva nedostatočne, má Zamestnanec právo požadovať, aby mu Zamestnávateľ udelil za obvyklých podmienok licenciu na použitie zamestnaneckého diela. Zamestnávateľ nie je povinný licenciu podľa prvej vety udeliť, ak je to v rozpore s jeho oprávnenými záujmami alebo je na strane Zamestnávateľa iný závažný dôvod na odmietnutie udelenia takejto licencie.
  - 4.9. Akékoľvek nároky na odmenu za využitie zamestnaneckého diela sú uhradené v odmene Zamestnanca.

## **Článok V. Dôvernosť informácií**

- 5.1. Zamestnanec sa zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce podľa tejto Dohody a ktorých poskytnutie iným osobám nie je v záujme Zamestnávateľa, vrátane skutočností tvoriacich obchodné tajomstvo Zamestnávateľa. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu.
- 5.2. Za skutočnosti, na ktoré sa vzťahuje povinnosť mlčanlivosti podľa bodu 5.1. tejto Dohody sa na účely tejto Dohody považujú akékoľvek obchodné, finančné, personálne a iné informácie súvisiace so Zamestnávateľom, vrátane akýchkoľvek výsledkov duševnej a obchodnej činnosti Zamestnávateľa, informácie o klientoch, marketingu či strategických plánoch Zamestnávateľa.
- 5.3. Zamestnanec nesmie počas pracovnoprávneho vzťahu a ani po jeho skončení využívať informácie, ktoré získal alebo o ktorých sa dozvedel počas pracovnoprávneho vzťahu a v súvislosti s výkonom práce v pracovnoprávnom vzťahu. Ide najmä o informácie:
  - a) o skutočnostiach týkajúcich sa obchodných a podnikateľských aktivít Zamestnávateľa;
  - b) o majetku a finančnej situácii Zamestnávateľa;
  - c) o výške odmeny, ktorú mu Zamestnávateľ poskytuje za vykonanú prácu a ďalších peňažných plneniach, ktoré mu Zamestnávateľ poskytuje;
  - d) o tržbách a obratoch Zamestnávateľa;
  - e) o nákupných cenách dodávateľov, o obchodných maržiach na Zamestnávateľom predávaných tovaroch a poskytovaných službách, o obchodných kontaktoch s obchodnými partnermi,

o Zamestnávateľom používaných softvérových produktoch, o iných zmluvných vzťahoch Zamestnávateľa, o vnútropodnikových predpisoch, know - how Zamestnávateľa;

- f) o charaktere a pohybe prepravovaného tovaru Zamestnávateľom;
- g) o obchodných a ekonomických kalkuláciách Zamestnávateľa;
- h) o vedení a obsahu obchodných kníh;
- i) o výsledkoch prieskumu trhu;
- j) o obchodných a podnikateľských zámeroch a plánoch Zamestnávateľa;
- k) o obchodných partneroch Zamestnávateľa, o podmienkach uzavretých obchodných zmlúv s obchodnými partnermi Zamestnávateľa, o štatistických údajoch obchodných partnerov Zamestnávateľa a pod..

5.4. Zamestnanec berie na vedomie, že informácie uvedené v bodoch 5.2. a 5.3. tejto Dohody, o ktorých sa dozvie pri výkone svojej pracovnej činnosti sú určené výlučne na plnenie jeho pracovných povinností a z toho dôvodu sa zaväzuje najmä:

- a) nepoužívať tieto informácie v rozhovoroch s tretími osobami;
- b) nepoužiť tieto informácie počas trvania tohto pracovnoprávneho vzťahu ani po jeho skončení vo svoj prospech na účely vlastnej podnikateľskej činnosti alebo pri uzavretí nového pracovnoprávneho vzťahu k novému zamestnávateľovi v prospech tohto nového zamestnávateľa, či v prospech inej tretej osoby;
- c) mimo plnenia pracovných úloh nevyhotovovať fotokópie o dokladoch obsahujúcich vyššie uvedené informácie.

## **Článok VI.**

### **Skončenie pracovnoprávneho vzťahu**

- 6.1. Pracovnoprávny vzťah založený touto Dohodou možno skončiť dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením.
- 6.2. Pracovnoprávny vzťah založený touto Dohodou možno skončiť dohodou oboch Strán Dohody k dohodnutému dňu.
- 6.3. Pracovnoprávny vzťah založený touto Dohodou možno skončiť výpoveďou ktorejkoľvek Strany Dohody bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.
- 6.4. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah založený touto Dohodou so Zamestnancom, ak Zamestnanec:
  - a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
  - b) porušil závažne pracovnú disciplínu.
- 6.5. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
  - a) výkon práce pod vplyvom alkoholu a drog,
  - b) ublíženie na zdraví inému zamestnancovi alebo nadriadenému zamestnancovi,
  - c) nerešpektovanie príkazov nadriadených zamestnancov a Zamestnávateľa,
  - d) zneužitie prostriedkov Zamestnávateľa na vlastné obohatenie,
  - e) odmietnutie podrobiť sa orientačnej skúške na alkohol počas výkonu práce a pred nástupom do výkonu práce,
  - f) porušenie povinnosti ochrany informácií.

## **Článok VII.**

### **Rozsah a náhrada škody, hmotná zodpovednosť Zamestnanca**

7.1. Zamestnanec zodpovedá Zamestnávateľovi za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako Zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z neobstaranosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

- 7.2. Zamestnávateľ zodpovedá Zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa tejto Dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.
- 7.3. Zamestnanec preberá zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok cenín, tovaru, zásob materiálu alebo iných hodnôt určených na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, je povinný nahradiť schodok v plnej sume. Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.
- 7.4. Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu Zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu Zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia, je povinný nahradiť stratu predmetu v plnej výške podľa všeobecnej hodnoty v čase, keď má byť predmet vrátený. Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.
- 7.5. Ak sa Zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor Zamestnávateľa alebo ak sa Zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor Zamestnanca, musí obohatenie vydať. Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada. S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.
- 7.6. Vrátenie neprávom vyplatených súm môže Zamestnávateľ od Zamestnanca požadovať, ak Zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené.

## **Článok VIII. Osobitné ustanovenia**

- 8.1. Zamestnanec vyhlasuje, že pred uzavretím Dohody bol zo strany Zamestnávateľa riadne oboznámený so svojimi právami a povinnosťami, ktoré mu vyplývajú z Dohody, rovnako aj s podmienkami na vyplatenie odmeny, za ktorých má dohodnutú prácu vykonávať.
- 8.2. Zamestnanec vyhlasuje, že je plne spôsobilý na výkon práce pre Zamestnávateľa podľa tejto Dohody a to z hľadiska svojej zdravotnej spôsobilosti, nezneužívania alkoholických nápojov, omamných látok a psychotropných látok, ako aj z hľadiska svojej bezúhonnosti, teda že mu nebol uložený trest zákazu činnosti, ktorý by sa vzťahoval na prácu podľa tejto Dohody. Akúkoľvek zmenu vo svojej spôsobilosti je Zamestnanec povinný bezodkladne písomne oznámiť Zamestnávateľovi.
- 8.3. Zamestnanec týmto potvrdzuje, že bol oboznámený s vnútorným organizačným poriadkom Zamestnávateľa a zaväzuje sa ho dodržiavať a pozná svoje práva a povinnosti Zamestnanca vyplývajúce z tejto Dohody a všeobecne platných právnych predpisov.
- 8.4. Zamestnanec vyhlasuje, že bol Zamestnávateľom dôkladne oboznámený s predpismi pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, najmä so zákonom č. 124/2006 Z. z. o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci a súvisiacimi právnymi predpismi ako aj proti požiarnej predpismi, najmä so zákonom č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom a súvisiacimi právnymi predpismi.

## **Článok IX. Spracúvanie a ochrana osobných údajov**

- 9.1. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva Zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na spracúvanie svojich osobných údajov v rozsahu uvedenom v bode 9.2. (ďalej len „**osobné údaje**“) na účely spracúvania účtovných dokladov a vedenia účtovníctva Zamestnávateľa, vedenie evidencie zamestnancov Zamestnávateľa (minulých i súčasných) a iné



prevádzkové účely Zamestnávateľa. Doba platnosti súhlasu udeleného Zamestnancom podľa tohto odseku zodpovedá dobe, po ktorú je Zamestnávateľ povinný osobné údaje alebo niektoré z nich archivovať v súlade s platnými právnymi predpismi. Po splnení účelu spracúvania osobných údajov Zamestnanca je Zamestnávateľ povinný tieto údaje bezodkladne zlikvidovať. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva Zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na spracúvanie kopírovaním, skenovaním alebo iným zaznamenávaním úradných dokladov na nosič informácií a to na účely uzatvorenia pracovnoprávneho alebo obdobného vzťahu.

9.2. Zamestnanec udeľuje Zamestnávateľovi súhlas na spracúvanie svojich nasledovných osobných údajov:

- meno a priezvisko,
- adresa trvalého a prechodného pobytu,
- rodné číslo,
- číslo občianskeho preukazu, fotografia, údaje uvedené v životopise, v úradných dokladoch,
- rozsah ďalších osobných údajov je určený platnými právnymi predpismi a to týmito zákonmi: zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení, zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

9.3. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva Zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas k tomu, aby Zamestnávateľ poveril spracúvaním osobných údajov zamestnanca sprostredkovateľa, aby tento spracúval jeho osobné údaje na účely uvedené v odseku 1 tohto článku. Týmto sprostredkovateľom je Ján Malý – mzdy a personalistika, IČO: 33 333 333, miesto podnikania: Púpavová 6, 811 01 Bratislava. Osobné údaje Zamestnanca Zamestnávateľ poskytuje v zmysle zákona tretím stranám - sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniam, daňovému úradu, doplnkovým dôchodkovým sporiteľňami, dôchodkovým správcovským spoločnosťami, orgánom štátnej správy a verejnej moci na výkon kontroly a dozoru (napr. inšpektorát práce), úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, exekútorom, súdom, orgánom činným v trestnom konaní, prepravným spoločnosťami atď.

9.4. Zamestnanec potvrdzuje podpísaním tejto Dohody, že Zamestnávateľ splnil oznamovaciu povinnosť v súlade s § 15 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnanec disponuje právami dotknutej osoby podľa § 28 až § 30 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

9.5. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva Zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na poskytnutie všetkých svojich osobných údajov týkajúcich sa tejto Dohody a svojho pracovnoprávneho vzťahu Zamestnávateľovi, a súhlasí s tým aby boli uložené na nosičoch informácií.

## **Článok X. Záverečné ustanovenia**

10.1. Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma Stranami Dohody, a účinnosť nadobúda dňom začatia výkonu práce, t. j. 20.11.2017.

10.2. Práva a povinnosti Strán Dohody, ktoré nie sú Dohodou bližšie upravené, sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a ostatnými platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky.

10.3. Ak niektoré z ustanovení Dohody bude z akéhokoľvek dôvodu považované za neplatné alebo nevykonateľné, budú tieto neplatné alebo nevykonateľné ustanovenia považované za oddelené od zvyšných ustanovení, ktoré ostanú medzi Stranami Dohody v platnosti.

10.4. Akékoľvek zmeny alebo dodatky k tejto Dohode musia byť urobené v písomnej forme a podpísané obidvoma Stranami Dohody.

10.5. Táto Dohoda je vyhotovená v slovenskom jazyku vo dvoch rovnopisoch. Každá Strana Dohody dostane jeden rovnopis.

10.6.Strany Dohody vyhlasujú, že si túto Dohodu pred jej podpisom prečítali, že bola uzavretá slobodne, vážne a po vzájomnom prerokovaní, je výrazom ich vôle, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s ňou ju potvrdili svojimi podpismi.

V Bratislave, dňa 19.11.2017

.....  
Zamestnávateľ

.....  
Zamestnanec

