

**PRACOVNÁ ZMLUVA**  
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.: 01.01.1984  
trvale bytom: Dlhá 21, 811 01 Bratislava  
číslo OP: AA 11111  
číslo účtu: SK11111111111111111111  
(ďalej len „Zamestnanec“)

(ďalej spolu tiež ako „Zmluvné strany“ alebo jednotlivo „Zmluvná strana“)

uzatvárajú podľa § 42 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení túto pracovnú zmluvu (ďalej len ako „Zmluva“):

**Článok I.**  
**Vznik pracovného pomeru, deň nástupu do práce, miesto výkonu práce**

- 1.1. Zamestnávateľ a Zamestnanec sa dohodli, že Zamestnanec nastúpi do práce k Zamestnávateľovi dňa 01.01.2018. Nástupom vzniká pracovný pomer.
- 1.2. Miesto výkonu práce Zamestnanca je Hroznová 13, Bratislava 811 11.

**Článok II.**  
**Druh práce, pracovné zaradenie**

- 2.1. Zamestnanec bude vykonávať pre Zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii IT technik.
- 2.2. Konkrétny popis pracovných činností, ktoré sa Zamestnanec zaväzuje vykonávať pre Zamestnávateľa je vymedzený v Pracovnej náplni, ktorá tvorí Prílohu č. 1 tejto Zmluvy ako jej neoddeliteľnú súčasť. Zmena pracovnej náplne Zamestnanca je možná len na základe vzájomnej písomnej dohody medzi Zamestnancom a Zamestnávateľom a je považovaná za zmenu Zmluvy.
- 2.3. Pracovné miesto Zamestnanca zodpovedá II. stupňu náročnosti práce.

**Článok III.**  
**Trvanie pracovného pomeru, pracovná doba**

- 3.1. Zamestnanec a Zamestnávateľ sa dohodli na skúšobnej dobe, ktorá je 2 mesiace a začína plynúť dňom nástupu Zamestnanca do zamestnania. V priebehu skúšobnej doby môže Zamestnanec alebo Zamestnávateľ skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.
- 3.2. Pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú, počnúc dňom nástupu Zamestnanca do zamestnania.
- 3.3. Zmluvné strany sa dohodli, že týždenný pracovný čas Zamestnanca je 37,5 hodiny, ktorý je rozvrhnutý rovnomerne.

- 3.4. 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.
- 3.5. O rozvrhnutí týždenného pracovného času rozhoduje Zamestnávateľ v medziach právnej úpravy Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov a Zamestnanec je povinný rozvrh týždenného pracovného času rešpektovať a dodržiavať.
- 3.6. Zamestnanec podpisom tejto Zmluvy bez akýchkoľvek výhrad a obmedzení vyjadruje svoj súhlas s výkonom prác nadčas v maximálnom rozsahu podľa ustanovenia § 97 ods. 10 Zákonníka práce.
- 3.7. Zamestnanec je povinný využívať pracovný čas výhradne k plneniu pracovných úloh a plnenie pracovných úloh čo najefektívnejšie a najracionálnejšie plánovať a rozvrhovať v rámci pracovného času.
- 3.8. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku, s výnimkou prípadu, ak vykonáva prácu mimo sídla Zamestnávateľa, a odchádzať z pracoviska spravidla až po skončení určeného pracovného času a po riadnom splnení pracovných úloh.
- 3.9. Zamestnanec sa môže mimo pracovného času zdržiavať na pracovisku len so súhlasom Zamestnávateľa alebo ak vykonáva prácu nadčas, o ktorej výkon ho požiadal Zamestnávateľ.
- 3.10. Zamestnanec je povinný zapisovať do evidencie pracovného času, ktorú vedie Zamestnávateľ, začiatok a koniec svojho pracovného času tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonával prácu.

#### **Článok IV. Odmena za prácu, mzda**

- 4.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať Zamestnancovi za vykonanú prácu podľa tejto Zmluvy mesačnú hrubú mzdu vo výške: 1.000,- eur (slovom: jedentisíc eur). Zamestnanec má nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa ust. §121 Zákonníka práce, mzdu a náhradu mzdy za sviatok podľa ust. §122 Zákonníka práce, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu podľa ust. §123 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa pri pracovnej ceste Zamestnanca zaväzuje poskytovať Zamestnancovi náhrady primeraných, odôvodnených, riadne preukázaných a vyúčtovaných výdavkov vynaložených v súvislosti s výkonom práce a preddavkov na ne za podmienok uvedených v zákone 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.
- 4.2. Zamestnávateľ môže podľa svojho rozhodnutia poskytnúť Zamestnancovi nad rámec dohodnutej mzdy mimoriadne odmeny a prémie, a to najmä v závislosti kvality pracovného výkonu Zamestnanca, riadenia chodu prevádzky, počtu odpracovaných zmien, poriadku na predajni, plnenia mesačného plánu tržieb, plnenia úloh vymedzených v Pracovnej náplni, ktorá tvorí Prílohu č. 1 tejto Zmluvy a zodpovednosti Zamestnanca. Na ich vyplatenie nie je právny nárok.
- 4.3. Mzda je splatná za uplynulé mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 4.4. Zamestnávateľ so Zamestnancom sa dohodli, že Zamestnávateľ bude vyplácať mzdu a náhradu mzdy po vykonaní zákonných zrážok Zamestnancovi poukazovať Zamestnancovi mzdu 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 mzdy.
- 4.5. Informácie o výške a zložení mzdy, mimoriadnych odmenách, prémiiach a náhradách mzdy, 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.
- 4.6. Zamestnávateľ a Zamestnanec sa dohodli, že v prípade skončenia pracovného pomeru vyplatí Zamestnávateľ Zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

#### **Článok V. Náhrada mzdy pri prekážkach v práci**

- 5.1. Náhrada mzdy pri prekážkach v práci bude vyplácaná len v prípadoch stanovených všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to v zákonnom rozsahu.
- 5.2. Neprítomnosť v práci je Zamestnanec povinný neodkladne a pokiaľ možno dopredu oznámiť Zamestnávateľovi s uvedením dôvodu pre túto neprítomnosť. Najneskôr pri nástupe do práce po skončení

neprítomnosti v práci je Zamestnanec povinný Zamestnávateľovi predložiť hodnoverný doklad zdôvodňujúci pracovnú neprítomnosť a jej dĺžku.

- 5.3. Pri pracovnej neschopnosti z dôvodov nemoci alebo úrazu je Zamestnanec povinný neodkladne po jej vzniku predložiť Zamestnávateľovi lekárske potvrdenie (správu) a oznámiť mu pravdepodobnú dĺžku trvania pracovnej neschopnosti.

## Článok VI.

### Povinnosti Zamestnanca a Zamestnávateľa

- 6.1. 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 zverené úlohy svedomite, usilovne a zodpovedne tak, aby chránil záujmy Zamestnávateľa v každom smere a vzťahu.
- 6.2. 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.
- 6.3. Zamestnanec nesmie mať okrem Zamestnávateľa žiadne obchodné a pracovné záujmy, ktoré by boli časovo náročné a odvádzali by jeho pozornosť od plnenia povinností voči spoločnosti Zamestnávateľa, alebo by akokoľvek pôsobili v neprospech Zamestnávateľa. Zamestnanec sa zaväzuje nevykonávať bez predchádzajúceho písomného súhlasu Zamestnávateľa akúkoľvek činnosť v inom pracovnom alebo jemu podobnom pomere alebo v živnosti v inom povolání, ktoré nie je živnosťou, ako aj v orgánoch iných právnických osôb.
- 6.4. 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 zmienených 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.
- 6.5. 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 rozhodnutí so vzťahom Zamestnávateľa k takejto spoločnosti.
- 6.6. 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.
- 6.7. 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.
- 6.8. 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.
- 6.9. Zamestnanec je povinný viesť všetky záznamy o svojej činnosti pravdivo, kompletne a presne na oficiálnych firemných záznamoch.
- 6.10. 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.
- 6.11. 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 pracovná zmluva.
- 6.12. 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 pracovného pomeru.

- 6.13. 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.
- 6.14. Zamestnanec je ďalej povinný:
- pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny Zamestnávateľa vydané v súlade s právnymi predpismi;
  - byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
  - dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený, najmä Zákonník práce,
  - v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
  - 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 zamestnania a ktoré v záujme Zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
  - písomne oznamovať Zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru 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 pri skončení pracovného pomeru všetky jemu prenechané predmety;
  - dodržiavať ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo Zmluvy, Zákonníka práce a iných právnych predpisov.
- 6.15. Zamestnanec a Zamestnávateľ sa dohodli na tom, že Zamestnanec počas trvania pracovného pomeru súhlasí s možnosťou Zamestnávateľa vyslať ho na pracovnú cestu. Zamestnanec je povinný vykonávať na pracovnej ceste prácu podľa pokynov Zamestnávateľa.
- 6.16. Zamestnávateľ je povinný odo dňa vzniku pracovného pomeru pridelať Zamestnancovi prácu podľa tejto zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu a vytvárať podmienky pre úspešné plnenie pracovných úloh v súlade so Zákonníkom práce.

## Článok VII.

### Práva Zamestnávateľa k výsledkom práce

- 7.1. 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.
- 7.2. Na Zamestnávateľa prechádza právo na patent, ak bol vynález vytvorený počas pracovného pomeru. Zamestnanec je povinný Zamestnávateľovi ponúknuť ním vytvorený zlepšovaci návrh. Tým nie sú dotknuté práva Zamestnanca podľa zákona o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch.
- 7.3. 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.
- 7.4. 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.

- 7.5. Zamestnávateľ môže právo výkonu majetkových práv Zamestnanca postúpiť tretej osobe.
- 7.6. Ak Zamestnávateľ vykonáva majetkové práva Zamestnanca k zamestnaneckému dielu, platí, že Zamestnanec udelil súhlas aj na
- zverejnenie diela,
  - označenie diela menom, obchodným menom alebo názvom Zamestnávateľa,
  - dokončenie diela, zmenu diela alebo iný zásah do diela.
- 7.7. Zamestnanec sa zaväzuje aj po skončení pracovného pomeru nevyužívať autorské práva a využitie autorského práva neznemožniť tretím osobám. Zánikom pracovného pomeru medzi Zamestnancom a Zamestnávateľom zostávajú práva a povinnosti podľa bodov 7.4., 7.5. a 7.6. nedotknuté.
- 7.8. 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.
- 7.9. Akékoľvek nároky na odmenu za využitie zamestnaneckého diela sú uhradené v mzde Zamestnanca.

## **Článok VIII. Dôvernosť informácií**

- 8.1. Zamestnanec sa zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce podľa tejto Zmluvy a ktorých poskytnutie iným osobám nie je v záujme Zamestnávateľa, vrátane skutočností tvoriacich obchodné tajomstvo Zamestnávateľa. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po skončení pracovného pomeru.
- 8.2. Za skutočnosti, na ktoré sa vzťahuje povinnosť mlčanlivosti podľa bodu 8.1. tejto Zmluvy sa na účely tejto Zmluvy 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.
- 8.3. Zamestnanec nesmie počas pracovného pomeru a ani po jeho skončení využívať informácie, ktoré získal alebo o ktorých sa dozvedel počas pracovného pomeru a v súvislosti s výkonom práce v pracovnom pomere. Ide najmä o informácie:
- o skutočnostiach týkajúcich sa obchodných a podnikateľských aktivít Zamestnávateľa;
  - o majetku a finančnej situácii Zamestnávateľa;
  - o výške mzdy, ktorú mu Zamestnávateľ poskytuje za vykonanú prácu a ďalších peňažných plneniach, ktoré mu Zamestnávateľ poskytuje;
  - o tržbách a obratoch Zamestnávateľa;
  - 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;
  - o charaktere a pohybe prepravovaného tovaru Zamestnávateľom;
  - o obchodných a ekonomických kalkuláciách Zamestnávateľa;
  - o vedení a obsahu obchodných kníh;
  - o výsledkoch prieskumu trhu;
  - o obchodných a podnikateľských zámeroch a plánoch Zamestnávateľa;
  - o obchodných partneroch Zamestnávateľa, o podmienkach uzavretých obchodných zmlúv s obchodnými partnermi Zamestnávateľa, o štatistických údajoch obchodných partnerov Zamestnávateľa a pod..
- 8.4. Zamestnanec berie na vedomie, že informácie uvedené v bodoch 8.2. a 8.3. tejto Zmluvy, o ktorých sa dozvie pri výkone svojej pracovnej činnosti sú určené výlučne na plnenie jeho pracovných povinností a z toho dôvodu sa zaväzuje najmä:
- nepoužívať tieto informácie v rozhovoroch s tretími osobami;

- b) nepoužiť tieto informácie počas trvania tohto pracovného pomeru 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 povinností nevyhotovovať fotokópie o dokladoch obsahujúcich vyššie uvedené informácie.
- 8.5. Porušenie povinností Zamestnanca uvedených v tomto článku bude Zamestnávateľ považovať za obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny a môže so Zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

## **Článok IX. Dovolenka**

- 9.1. Zamestnancovi vzniká za podmienok uvedených v ustanovení § 100 a nasl. Zákonníka práce nárok na dovolenku.
- 9.2. Výmera dovolenky je daná ustanovením § 103 Zákonník práce.
- 9.3. Podľa § 104 Zákonníka práce, Zamestnancovi patrí toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.
- 9.4. Základná výmera dovolenky je v určená v týždňoch. Výpočet dovolenky vychádza z počtu pracovných dní zamestnanca v celoročnom priemere. Týždeň dovolenky Zamestnanca predstavuje toľko pracovných dní, koľko ich priemerne pripadá na jeden týždeň. V prípade, že Zamestnanec čerpá dovolenku v kratších než týždenných častiach, Zamestnávateľ určí prepočet jej výmery na jednotlivé dni.
- 9.5. Čerpanie dovolenky, najmä nástup na dovolenku a návrat z dovolenky určuje Zamestnávateľ.

## **Článok X. Skončenie pracovného pomeru**

- 10.1. Zamestnanec i Zamestnávateľ môžu skončiť pracovný pomer založený touto Zmluvou z dôvodov a spôsobom uvedeným v ust. § 59 a nasl. Zákonníka práce.
- 10.2. V prípade, že bol pracovný pomer skončený výpoveďou výpovedná doba sa spravuje ust. § 62 Zákonníka práce.
- 10.3. Zamestnávateľ a Zamestnanec sa dohodli, že ak Zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u Zamestnávateľa, Zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku Zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.
- 10.4. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so Zamestnancom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonník práce, ak zamestnanec:
  - a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
  - b) porušil závažne pracovnú disciplínu.
- 10.5. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
  - a) výkon práce pod vplyvom alkoholu a drog,
  - b) opakovaná (aspoň 2x) neospravedlnená absencia v práci,
  - c) ublíženie na zdraví inému zamestnancovi alebo nadriadenému zamestnancovi,
  - d) nerešpektovanie príkazov nadriadených zamestnancov a zamestnávateľa,
  - e) zneužitie prostriedkov zamestnávateľa na vlastné obohatenie,
  - f) odmietnutie podrobiť sa orientačnej skúške na alkohol počas výkonu práce a pred nástupom do výkonu práce,
  - g) nenastúpenie do riadne naplánovanej smeny; zamestnávateľ si v tomto prípade môže uplatňovať náhradu škody, ktorá mu bola týmto konaním zamestnanca spôsobená (napr. náklady za stratu času, náklady za dopravu a prípadné uplatnenie náhrady zo strany klienta zamestnávateľa ako aj náhradu na mzdu za náhradného zamestnanca a pod.),
  - h) nerešpektovanie zákazu konkurencie,
  - i) porušenie povinnosti ochrany informácií.

## **Článok XI. Rozsah a náhrada škody**

- 11.1. Ak Zamestnanec, zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním, je povinný nahradiť Zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu Zamestnávateľ od Zamestnanca požaduje. Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže Zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.
- 11.2. Ak škodu spôsobil porušením povinností aj Zamestnávateľ, Zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.
- 11.3. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.
- 11.4. 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.
- 11.5. 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 XII. Osobitné ustanovenia**

- 12.1. Zamestnanec vyhlasuje, že pred uzavretím Zmluvy bol zo strany Zamestnávateľa riadne oboznámený so svojimi právami a povinnosťami, ktoré mu vyplývajú zo Zmluvy, rovnako aj so mzdovými podmienkami, za ktorých má dohodnutú prácu vykonávať.
- 12.2. Zamestnanec vyhlasuje, že je plne spôsobilý na výkon práce pre Zamestnávateľa podľa tejto Zmluvy 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 Zmluvy. Akúkoľvek zmenu vo svojej spôsobilosti je Zamestnanec povinný bezodkladne písomne oznámiť Zamestnávateľovi.
- 12.3. Zamestnanec týmto potvrdzuje, že bol oboznámený s pracovným poriadkom, s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a vnútorným organizačným poriadkom Zamestnávateľa a zaväzuje sa ho dodržiavať a pozná svoje práva a povinnosti zamestnanca vyplývajúce z tejto Zmluvy a všeobecne platných právnych predpisov.
- 12.4. 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.
- 12.5. Zamestnanec vyhlasuje, že pri nástupe do zamestnania bol oboznámený so zásadou rovnakého zaobchádzania podľa § 13a Zákonníka práce a tiež Zákona č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

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

- 13.1. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva Zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na spracúvanie svojich osobných údajov v rozsahu uvedenom v bode 13.2. (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.

- 13.2. 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.
- 13.3. Osobné údaje Zamestnanca zamestnávateľ poskytuje v zmysle zákona tretím stranám - sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovňam, daňovému úradu, doplnkovým dôchodkovým sporiteľňam, dôchodkovým správcovským spoločnostiam, 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 spoločnostiam atď.
- 13.4. Zamestnanec potvrdzuje podpísaním tejto Zmluvy, 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.
- 13.5. Zamestnanec týmto čestne prehlasuje, že dáva zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na poskytnutie všetkých svojich osobných údajov týkajúcich sa tejto Zmluvy a svojho pracovného pomeru zamestnávateľovi, a súhlasí s tým aby boli uložené na nosičoch informácií.

#### **Článok XIV. Konkurenčná doložka**

- 14.1. Zamestnanec môže popri zamestnaní vykonávanom v predmetnom pracovnom pomere medzi ním a Zamestnávateľom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti Zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom Zamestnávateľa. Ak sa Zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti Zamestnanca, platí, že súhlas udelil.
- 14.2. Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa bodu 14.1. tejto Zmluvy z vážnych dôvodov písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je Zamestnávateľ povinný uviesť dôvody jeho odvolania. Po odvolaní súhlasu Zamestnávateľom je Zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

#### **Článok XV. Záverečné ustanovenia**

- 15.1. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma Zmluvnými stranami a účinnosť dňom určeným ako deň nástupu Zamestnanca do práce.
- 15.2. Práva a povinnosti Zmluvných strán tejto Zmluvy, ktoré nie sú Zmluvou bližšie upravené, sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a ostatnými platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky.
- 15.3. Ak niektoré z ustanovení Zmluvy bude z akéhokolvek dôvodu považované za neplatné alebo nevykonateľné, budú tieto neplatné alebo nevykonateľné ustanovenia považované za oddelené od zvyšných ustanovení, ktoré ostanú medzi Zmluvnými stranami v platnosti.
- 15.4. Akékoľvek zmeny alebo dodatky k tejto Zmluve musia byť urobené v písomnej forme a podpísané obidvoma Zmluvnými stranami.
- 15.5. Táto Zmluva je vyhotovená v slovenskom jazyku vo dvoch rovnopisoch. Každá Zmluvná strana dostane jeden rovnopis.
- 15.6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto Zmluvu pred jej podpísaním 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 30.12.2017

.....  
Zamestnávateľ

.....  
Zamestnanec



**PRACOVNÁ NÁPLŇ**  
**k Pracovnej zmluve zo dňa 30.12.2017**  
*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.: 01.01.1984  
trvale bytom: Dlhá 21, 811 01 Bratislava  
číslo OP: AA 11111  
číslo účtu: SK11111111111111111111  
(ďalej len „**Zamestnanec**“)

(ďalej spolu tiež ako „**Zmluvné strany**“ alebo jednotlivo „**Zmluvná strana**“)

**Pracovná pozícia Zamestnanca:**

IT technik

**Pracovnou náplňou Zamestnanca sú nasledovné činnosti:**

- zriadenie, údržba a správa systémov a celej oblasti IT
- inštalácia operačných systémov
- inštalácia SW aplikácií
- údržba IT systémov
- diagnostika a oprava IT zariadení

V Bratislave, dňa 30.12.2017

.....  
Zamestnávateľ

.....  
Zamestnanec