

Povinnosti ADZ:

1. Poskytovať dočasnému zamestnancovi ochranu podľa zákona NR SR číslo 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákona NR SR číslo 330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

2. Dodržiavať § 58 - Dočasné pridelenie zákona NR SR číslo 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov:

(1) ADZ podľa osobitného predpisu môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“).

(2) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa ADZ zaviazá zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

(3) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi ADZ a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi ADZ a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

(4) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene ADZ dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene ADZ.

(5) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady ADZ, ktorá zamestnanca dočasne pridelila. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnakú prácu ako dočasne pridelený zamestnanec s prihliadnutím na kvalifikáciu a dĺžku odbornej praxe (ďalej len „porovnateľný zamestnanec“), ak ďalej nie je ustanovené inak.

(6) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú

a) pracovný čas,

b) mzdové podmienky,

c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,

d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,

e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,

f) ochrana materstva a ochrana rodičov,

g) právo na kolektívne vyjednávanie.

(7) Mzdové podmienky podľa odseku 5 nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca prideleného ADZ, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako šesť mesiacov a v prípade odmeňovania zamestnanca ADZ medzi dvoma vyslaniami.

(8) Mzdové podmienky podľa odseku 5 nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca prideleného ADZ v prípade, ak je pre dočasne prideleného zamestnanca zabezpečená primeraná ochrana v rámci kolektívnej zmluvy.

(9) Ak ADZ, ktorá zamestnanca dočasne pridelila uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

(10) Dočasné pridelenie skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

(11) Užívateľský zamestnávateľ poskytuje ADZ informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

(12) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený ADZ

- a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

(13) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3 citovaného Zákonníka práce.

3. Zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného zamestnanca podľa zákona NR SR číslo 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov.

4. Umožniť dočasnému zamestnancovi právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie.

5. Umožniť prístup dočasnému zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho dočasným pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi s cieľom zvýšiť jeho

zamestnanosť.

6. Vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly.

7. Poskytovať raz za rok ústrediu správu o svojej činnosti.

8. Nesmie vykonávať zrážky zo mzdy dočasného zamestnanca, s výnimkou zrážok podľa osobitného predpisu (zákon č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov).