

Dohoda o poskytnutí náborového príspevku

uzatvorená podľa § 51 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v platnom znení (ďalej len „Občiansky zákonník“)

(ďalej v texte len ako „dohoda“)

medzi zmluvnými stranami:

Názov organizácie: Univerzitná nemocnica Bratislava

so sídlom: Pažitková 4, 821 01 Bratislava

IČO: 31 813 861

zastúpený: MUDr. Alexander Mayer, PhD., MPH, MHA – riaditeľ UNB

IČ DPH: SK2021700549

Zriadená rozhod. MZ SR č. M/5694/2/2002, č. SP/6853/2002/Var v znení dodatkov zo dňa

18.12.2002

(ďalej len „budúci zamestnávateľ“)

a

Titul, meno, priezvisko: Mgr. Filipová Eva

Adresa trvalého pobytu:

Dátum narodenia:

(ďalej len „zamestnanec“)

(ďalej spoločne aj ako „zmluvné strany“)

za nasledovných účastníkmi dohodnutých podmienok:

čl. I.

Predmet dohody

1. Predmetom tejto dohody je stanovenie podmienok, za splnenia ktorých poskytne budúci zamestnávateľ budúcemu zamestnancovi jednorazové finančné prostriedky (ďalej aj ako „náborový príspevok“) a budúci zamestnanec sa zaviaže za poskytnutie náborového príspevku zotrvať u budúceho zamestnávateľa v pracovnom pomere po dohodnutú dobu podľa tejto dohody.
2. Podmienky poskytnutia náborového príspevku budúcemu zamestnancovi upravuje kolektívna zmluva platná u budúceho zamestnávateľa.
3. Budúci zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť budúcemu zamestnancovi, s ktorým uzatvorí pracovný pomer na pracovnú pozíciu sestru, s dňom nástupu do práce 18.09.2023 náborový príspevok za podmienok dojednaných v tejto dohode a kolektívnej zmluve budúceho zamestnávateľa.
4. Budúci zamestnávateľ poskytne budúcemu zamestnancovi náborový príspevok v celkovej výške 4 000 Eur (slovom: štyritisíc Eur), ak sa tento budúci zamestnanec zaviaže zotrvať u budúceho zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu minimálne 2 rokov počítaných odo dňa nástupu do práce podľa ods. 3 a ods. 6 tohto článku tejto dohody.
5. Budúci zamestnávateľ poskytne budúcemu zamestnancovi náborový príspevok až po ukončení skúšobnej doby, a to v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po skončení skúšobnej doby.
6. Budúci zamestnanec sa zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere u budúceho zamestnávateľa po dobu minimálne 2 rokov odo dňa vzniku pracovného pomeru, t.j. nástupu do práce. Do doby najmenej 2 rokov zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas, počas ktorého nevykonával Zamestnanec ošetrovateľskú prax z dôvodov:
 - materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 Zákonníka práce,
 - z dôvodu práceneschopnosti zamestnanca z akéhokoľvek dôvodu, ako aj z dôvodu ošetrovania člena rodiny,
 - neplateného voľna.
7. Budúci zamestnávateľ poskytne budúcemu zamestnancovi náborový príspevok len vtedy ak budúci zamestnanec nebol nikdy zamestnaný u budúceho zamestnávateľa, resp. od jeho posledného pracovného pomeru u budúceho zamestnávateľa uplynuli ku dňu nástupu do práce minimálne 2 roky.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú oznamovať si navzájom akékoľvek zmeny údajov, ktoré sa akýmkoľvek spôsobom týkajú tejto dohody. Porušením tejto povinnosti zaniká zmluvnej strane oprávnenie namietať, že neobdržala akékoľvek oznámenie a zároveň zodpovedá za takto spôsobenú škodu druhej zmluvnej strane.

čl. II.
Práva a povinnosti zmluvných strán

1. Budúci zamestnávateľ neposkytne budúcemu zamestnancovi náborový príspevok v prípade ukončenia pracovného pomeru ktoroukoľvek zo zmluvných strán počas plynutia skúšobnej doby zamestnanca a/alebo v prípade nenastúpenia budúceho zamestnanca do zamestnania v deň nástupu do práce podľa čl. I ods. 3 tejto dohody.
2. Budúci zamestnanec je povinný vrátiť budúcemu zamestnávateľovi náborový príspevok v pomernej výške, v ktorej mu bol poskytnutý, v lehote do 30 dní odo dňa skončenia pracovného pomeru, ak pracovný pomer skončí pred uplynutím doby, počas ktorej sa budúci zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u budúceho zamestnávateľa podľa článku I ods. 6 tejto dohody.
3. Budúci zamestnanec nie je povinný vrátiť budúcemu zamestnávateľovi náborový príspevok podľa odseku 2 tohto článku, ak pracovný pomer skončí pred uplynutím doby, počas ktorej sa budúci zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u budúceho zamestnávateľa, niektorým z nasledujúcich spôsobov:
 - okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany budúceho zamestnanca podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a), b) alebo c) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
 - výpoveďou zo strany budúceho zamestnávateľa z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z týchto dôvodov.

čl. III.
Ukončenie dohody

1. Táto dohoda sa skončí:
 - uplynutím doby, počas ktorej sa budúci zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u budúceho zamestnávateľa podľa tejto dohody,
 - z dôvodov uvedených v článku II ods. 1 a ods. 3 tejto dohody,
 - z dôvodov uvedených v článku II ods. 2 tejto dohody, a to dňom vrátenia náborového príspevku budúcemu zamestnávateľovi v plnej výške,
 - písomnou dohodou zmluvných strán.

čl. IV.
Záverečné ustanovenia

1. Budúci zamestnávateľ a budúci zamestnanec si dohodu pozorne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej obsahom ju dobrovoľne podpisujú.
2. Táto dohoda sa vyhotovuje v troch exemplároch, z ktorých budúci zamestnávateľ obdrží dve písomné vyhotovenia a budúci zamestnanec jedno písomné vyhotovenie.
3. Táto dohoda môže byť zmenená len písomne vo forme písomných a očíslovaných dodatkov opatrených podpismi oboch zmluvných strán.
4. Všetky práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré nie sú touto dohodou výslovne upravené spravujú sa ustanoveniami Občianskeho zákonníka, Zákonníka práce a slovenským právnym poriadkom.
5. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy budúceho zamestnávateľa s budúcim zamestnancom, nie však skôr ako dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv SR.

V Bratislave, dňa 07.09.2023

.....
Univerzitná nemocnica Bratislava
MUDr. Alexander Mayer, PhD., MPH, MHA – riaditeľ
zamestnávateľ

.....
zamestnanec