

II.

Podmienky poskytnutia Stabilizačného príspevku

- 2.1 Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že majú záujem na poskytnutí Stabilizačného príspevku zamestnancovi v súlade s ustanoveniam § 3o a nasledujúcich Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 131/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti dotácií v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 524/2022 Z. z. (ďalej len „nariadenie“), a to za podmienok dohodnutých v nasledujúcich ustanoveniach tejto dohody.
- 2.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi Stabilizačný príspevok vo výške určenej pre zamestnanca podľa § 3p ods. 3 nariadenia, a to vo výške **2000 eur, slovom: Dvetisíc eur.**
- 2.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje Stabilizačný príspevok vo výške podľa bodu 2.2 tohto článku vyplatiť zamestnancovi najneskôr v lehote do 60 dní odo dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti dodatku č. 2 k pracovnej zmluve.
- 2.4 Zamestnanec sa zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať pracovnú činnosť opatrovateľa domácej opatrovateľskej služby v rozsahu pracovného času, tak ako sú dohodnuté v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom dňa 19.12.2014 (ďalej aj ako „pracovná zmluva“) v znení dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 18. januára 2023 (ďalej aj ako „dodatok zo dňa 18..1.2023“), a to počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov, ak bod 2.5 tohto článku neustanovuje inak. Uvedená doba plynie odo dňa platnosti tejto dohody.
- 2.5 Do doby zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere podľa bodu 2.4 tohto článku sa nezapočítava čas:
- a) ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnanca, z dôvodu:
- dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie,
 - materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,
 - dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu trvajúcej viac ako 45 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní,
 - čerpania pracovného voľna na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti alebo čerpania pracovného voľna na žiadosť zamestnanca, ktoré zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť, trvajúceho viac ako 10 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní,
- b) neospravedlnenej neprítomnosti v práci,

- c) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - d) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu väzby alebo nepodmienečného trestu odňatia slobody.
- 2.6. Pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností sa zmluvné strany dohodli, že doba zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere u zamestnávateľa podľa bodu 2.4 tohto článku sa predlžuje o dobu (čas) trvania skutočností vymedzených v bode 2.5 písm. a) až d) tohto článku.
- 2.7. V prípade, že zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere na základe tejto pracovnej zmluvy najmenej po dobu podľa bodov 2.4 a 2.5 tohto článku, je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť poskytnutého Stabilizačného príspevku, a to vo výške a za podmienok uvedených v bode 2.10 tohto článku.
- 2.8. Zamestnanec je povinný vrátiť pomernú časť Stabilizačného príspevku vo výške určenej podľa § 3o ods. 1 písm. a) druhého bodu nariadenia, v prípade:
- a) ak bude na žiadosť zamestnanca zamestnancovi znížený jeho pracovný úväzok pod úväzok dohodnutý v tejto pracovnej zmluve,
 - b) ak bude zamestnanec preradený na inú pracovnú pozíciu ako je dohodnutá v tejto pracovnej zmluve a nejde o dôvod podľa bodu 2.9 písm. b) tohto článku,
 - c) okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom z dôvodu podľa ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
 - d) skončenia pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu jeho odchodu do predčasného starobného dôchodku alebo do starobného dôchodku.
- 2.9. Zamestnancovi nevznikne povinnosť vrátiť pomernú časť Stabilizačného príspevku v prípade, ak:
- a) sa pracovný pomer skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) alebo písm. f) Zákonníka práce alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov,
 - b) zamestnanec bol preradený na inú prácu z dôvodu, že vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať pracovnú činnosť, na ktorej výkon sa zaviazal v tejto pracovnej zmluve, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
 - c) zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodov podľa § 69 Zákonníka práce.
- 2.10. Zamestnanec sa v prípade vzniku jeho povinnosti podľa bodu 2.7 tohto článku zaväzuje uhradiť zamestnávateľovi pomernú časť poskytnutého Stabilizačného príspevku v lehote do 30 dní odo dňa doručenia písomnej výzvy zamestnávateľa na vrátenie pomernej časti poskytnutého Stabilizačného príspevku najneskôr ku dňu skončenia pracovného pomeru.

- 2.11. Zamestnanec podpisom tejto Dohody vyhlasuje, že s vrátením Stabilizačného príspevku, resp. jeho alikvotnej časti, v zmysle tejto Dohody bez výhrad súhlasí.
- 2.12 Zamestnanec týmto poskytuje súhlas s poskytnutím a spracúvaním jeho osobných údajov v rozsahu nevyhnutnom na účely poskytnutia, vyplatenia, zúčtovania a kontroly použitia dotácie poskytnutej zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa nariadenia zamestnávateľovi na úhradu Stabilizačného príspevku.
- 2.13 Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak nedôjde k poskytnutiu dotácie na úhradu Stabilizačného príspevku pre zamestnanca žiadateľovi o dotáciu, v súlade s § 30 a nasledujúcich nariadenia, zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej aj ako „MPSVR SR“), v súlade s nariadením, platnosť a účinnosť dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 18. januára 2023 zaniká.
- 2.14 Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ a zamestnanec majú právo od tejto dohody odstúpiť v prípade, ak MPSVR SR zamietne žiadosť zamestnávateľa o dotáciu na úhradu Stabilizačného príspevku.

III.

Výpočet alikvotnej časti Stabilizačného príspevku

- 3.1 Na výpočet alikvotnej časti Stabilizačného príspevku na vrátenie sa použije nasledujúci vzorec, okrem prípadu uvedenom v čl. II, ods. 2.8, písm. a) tejto Dohody:

$$P = \frac{Y}{1096} * A$$

P = alikvotná čiastka Stabilizačného príspevku na vrátenie

A = výška poskytnutého Stabilizačného príspevku

Y = počet neodpracovaných dní

- 3.2 Na výpočet alikvotnej časti Stabilizačného príspevku na vrátenie sa použije nasledujúci vzorec pre prípad uvedený v čl. II, ods. 2.8, písm. a) tejto Dohody:

$$P = A - \left(\frac{K}{1096} * A * I \right) - \left(\frac{Y}{1096} * A * V \right)$$

P = alikvotná čiastka Stabilizačného príspevku na vrátenie

A = výška poskytnutého Stabilizačného príspevku

K = počet odpracovaných dní

I = koeficient pôvodného úväzku

Y = počet neodpracovaných dní

V = koeficient nového úväzku

IV. Trvanie Dohody

4.1 Táto Dohoda sa skončí:

- a) uplynutím doby, počas ktorej sa zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa podľa čl. II, ods. 2.4 tejto Dohody, primerane predĺženej o dobu trvania skutočností vymedzených v čl. II, ods. 2.5, bod a) až d) tejto Dohody,
- b) z dôvodov uvedených v čl. II, ods. 2.7, 2.8 Dohody, a to dňom vrátenia Stabilizačného príspevku zamestnávateľovi v plnej výške podľa výpočtu v čl. III tejto dohody,
- c) z dôvodov uvedených v čl. II, ods. 2.10 Dohody.

V. Záverečné ustanovenia

- 5.1 Táto Dohoda je uzavretá a nadobúda účinnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami, k čomu musí dôjsť najneskôr dňa 20.01.2023 v mieste výkonu práce zamestnanca. V prípade, ak zamestnanec nemá možnosť prísť k uzatvoreniu Dohody so zamestnávateľom jej fyzickým podpisom v mieste výkonu práce, platí, že k uzatvoreniu Dohody dôjde aj doručením zamestnancom podpísanej Dohody poštou alebo prostriedkami diaľkovej (elektronickej) komunikácie, ak takýto písomný prejav vôle zamestnanca dôjde zamestnávateľovi najneskôr dňa 20.01.2023.
- 5.2 V prípade, ak je zamestnávateľ povinnou osobou v zmysle § 2 ods. 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o slobode informácií“), táto Dohoda je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 5a Zákona o slobode informácií. V takom prípade platí, že Dohoda je uzavretá dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami, k čomu musí dôjsť najneskôr dňa 20.01.2023 v mieste výkonu práce zamestnanca, prípadne, ak zamestnanec nemá možnosť prísť k uzatvoreniu Dohody so zamestnávateľom jej fyzickým podpisom v mieste výkonu práce, dňom doručenia zamestnancom podpísanej Dohody poštou alebo prostriedkami diaľkovej (elektronickej) komunikácie, ak takýto písomný prejav vôle zamestnanca dôjde zamestnávateľovi najneskôr dňa 20.01.2023 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v zmysle § 47a ods. 1 Občianskeho zákonníka.
- 5.3 Dohodnutý obsah tejto Dohody je možné meniť iba na základe dohody oboch zmluvných strán formou písomného číslovaného dodatku podpísaného obidvomi zmluvnými stranami, ktorý bude jej neoddeliteľnou súčasťou.
- 5.4 Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré nie sú upravené v tejto Dohode sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka, Zákonníka práce a ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými predpismi. Pracovnoprávne vzťahy zmluvných strán

vyplývajúce z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce.

- 5.5 Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach v slovenskom znení, po jednom pre každú zmluvnú stranu.
- 5.6 Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto Dohodu prečítali, jej obsahu, najmä právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, táto Dohoda je vyjadrením ich slobodnej a vážnej vôle pričom potvrdzujú, že ich prejavy vôle sú dostatočne určité a zrozumiteľné, bez omylu a súčasne, že táto Dohoda nebola uzavretá v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok.

V Turčianskych Tepliciach,

Zamestnanec

Zamestnávateľ