

RÁMCOVÁ SMLOUVA O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú.

Nerudova 25, 301 00 Plzeň

Zastoupená: Ing. Josef Urban, ředitel

IČ: 08160902

DIČ: CZ08160902

Účet: 522 001 47 73 / 5500

E-mail: [REDACTED]

(dále jen „Zprostředkovatel“)

a

Nemocnice Tábor, a.s.

Sídlo: kpt. Jaroše 2000, 39003 Tábor

IČO 26095203,

DIČ CZ699005400

Účet 199229020/0300

Email: [REDACTED]

Zastoupená: Ing. Ivo Houška, MBA, předseda představenstva
a MUDr. Jana Chocholová, člen představenstva

(dále jen „Klient“)

uzavírají tuto rámcovou smlouvu o zprostředkování
ve smyslu ustanovení § 2445 a násl. zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

I. Předmět smlouvy:

1.1. Předmětem této smlouvy je úprava práv a povinností smluvních stran při uzavírání dílčích smluv (jednotlivých zakázek), jejichž předmětem bude závazek Zprostředkovatele vyhledat a doporučit Klientovi vhodné kandidáty na obsazení pracovních pozic podle jeho požadavků a potřeb a závazek Klienta zaplatit za to Zprostředkovateli sjednanou odměnu.

1.2. Dílčí smlouvy (jednotlivé zakázky) budou vznikat na základě objednávek Klienta zasílaných Zprostředkovateli E-mailem, které budou následně potvrzovány ze strany Zprostředkovatele rovněž E-mailem.

1.3. Klient je podle svých potřeb oprávněn kdykoli za trvání této smlouvy objednávku doručit Zprostředkovateli. V objednávce musí být uveden úplný popis veškerých požadavků Klienta na hledaného kandidáta. Součástí objednávky se rovněž stávají veškeré podmínky sjednané touto rámcovou smlouvou, aniž by na ně v objednávce muselo být zvlášť odkazováno.

1.4. Zprostředkovatel se zavazuje, že bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 5 (pěti) pracovních dnů od doručení řádně vystavené objednávky, tuto objednávku potvrdí a odešle zpět Klientovi, popř. ve stejné lhůtě Klientovi sdělí, že objednávku není schopen přijmout, včetně uvedení důvodu. Nevyjádří-li se Zprostředkovatel v uvedené lhůtě, pak platí, že objednávka byla potvrzena bez výhrad.

II. Práva a povinnosti smluvních stran:

- 2.1. Zprostředkovatel se na základě potvrzených objednávek zavazuje níže uvedeným postupem vyhledat a doporučit Klientovi nejvhodnější kandidáty, kteří splňují požadavky Klienta uvedené v objednávce.
- 2.2. Zprostředkovatel se zavazuje provést výběrové řízení na příslušnou pracovní pozici bez zbytečného odkladu po potvrzení objednávky. Na základě jeho výsledků předá Klientovi seznam vhodných kandidátů.
- 2.3. Klient se zavazuje bez zbytečného odkladu po předání seznamu kandidátů informovat Zprostředkovatele o tom, které kandidáty vybral k osobnímu pohovoru, a současně navrhnout termín jejich konání.
- 2.4. Pokud Klient nebo s ním propojená osoba¹ se kterýmkoli z doporučených kandidátů uzavře pracovní smlouvu², zavazuje se o tom bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 5 (pěti) pracovních dnů informovat E-mailem Zprostředkovatele vč. údaje o výši sjednané mzdy.
- 2.5. Klient se zavazuje na vyžádání poskytovat Zprostředkovateli v potřebném rozsahu veškeré informace a podklady potřebné ke sjednané činnosti.

III. Provize a platební podmínky

- 3.1. Zprostředkovateli vzniká vůči Klientovi nárok na provizi, pokud Klient nebo s ním propojená osoba uzavře pracovní smlouvu s kterýmkoli z doporučených kandidátů v období 12 (dvanácti) měsíců ode dne předání příslušného seznamu vhodných kandidátů.
- 3.2. Výše provize se stanoví dle přílohy č. 1 této rámcové smlouvy.
- 3.3. Základem pro výpočet provize je hrubá měsíční mzda vyjádřená v českých korunách, tak jak byla sjednána ve smlouvě mezi daným kandidátem a Klientem, není-li v příloze č. 1 této smlouvy stanoveno jinak.

V případě, že Klient uzavře s vybraným kandidátem pracovní smlouvu na kratší pracovní úvazek, aniž by to bylo výslovně sjednáno v objednávce, považuje se pro účely výpočtu provize za sjednanou mzdu částka přepočtená na celý pracovní úvazek v rozsahu základní stanovené pracovní doby.
- 3.4. V případě, že Klient poruší svoji povinnost doručit Zprostředkovateli ve sjednané lhůtě potvrzení o zaměstnání kandidáta, považuje se pro účely výpočtu provize za sjednanou mzdu částka, která je uvedena jako mzdové podmínky v objednávce; v případě, že je uveden mzdový interval, je rozhodná jeho horní hranice.
- 3.4. K provizi bude připočtena daň z přidané hodnoty ve výši stanovené obecně závaznými právními předpisy.
- 3.5. Provize ve stanovené výši viz bod 3.2. bude fakturována nejdříve v den nástupu zaměstnance do zaměstnání.
- 3.6. Není-li v příloze č. 1 této rámcové smlouvy uvedeno jinak, je provize splatná do 14 (čtrnácti) kalendářních dnů ode dne doručení vyúčtování – řádného daňového dokladu (faktury).
- 3.7. Vystavená faktura Zprostředkovatele musí obsahovat následující údaje: označení Smluvních stran a adresy jejich sídla, IČ DIČ Smluvních stran, číslo faktury, den vystavení a den splatnosti faktury, den uskutečnění zdanitelného plnění, označení peněžního ústavu a číslo účtu, na který se má platit v souladu s touto Smlouvou, fakturovanou částku, razítko, podpis oprávněné osoby a případné další náležitosti stanovené příslušnými právními předpisy (zejm. zákonem č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví) a náležitosti obchodní listiny podle § 435 občanského zákoníku.).

¹ Propojená osoba je mateřská, dceřiná nebo sesterská společnost, tak jak má na mysli zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích v ustanovení § 71 a násl.

² Pracovní smlouvou se rozumí pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti i dohoda o provedení práce.

3.8. Zprostředkovatel se zavazuje vystavit fakturu v elektronické formě, ve formátu PDF, a v této formě fakturu zaslat Klientovi na e-mailovou adresu: [REDACTED] nejpozději následující pracovní den po jejím vystavení.

IV. Garance na obsazené pracovní místo

4.1. V případě ukončení pracovněprávního vztahu mezi Klientem a doporučeným kandidátem, ke kterému dojde do 12 (dvanácti) týdnů od jeho vzniku, je Klient oprávněn uplatnit garanci ve smyslu vyhledání nového kandidáta na stejnou pracovní pozici bez vzniku nároku Zprostředkovatele na další provizi. Tuto garanci musí Klient uplatnit E-mailem nejpozději do 7 (sedmi) kalendářních dnů ode dne skončení původního pracovněprávního vztahu, jinak toto právo Klienta zaniká.

4.2. Pokud (a) původní pracovněprávní vztah skončil z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) až h)³ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a současně (b) Zprostředkovatel do 2 (dvou) měsíců ode dne včasného uplatnění garance podle předchozího ustanovení tohoto článku nedoporučí vhodného kandidáta na znovuobsazení původní pozice, a současně (c) Klient uhradil provizi za zprostředkování původního kandidáta řádně a včas, pak vzniká Klientovi právo na dodatečné částečné snížení původně uhrazené provize (dále jen „refundace“).

4.3. Výše refundace se stanoví podle pravidel uvedených v příloze č. 1 této rámcové smlouvy.

4.4. V případě uplatnění garance podle bodu 4.1. této smlouvy, nárok Klientovi na refundaci podle bodu 4.2. této smlouvy nevzniká. V případě uplatnění refundace podle bodu 4.2. této smlouvy, nárok na garanci podle bodu 4.1. této smlouvy nevzniká.

4.5. Ujednání o garanci a refundaci se vztahuje pouze na kandidáta doporučeného na základě prvotní objednávky, nikoli již na případné náhradníky, zajištěné podle ustanovení čl. 4.1. této rámcové smlouvy.

V. Doba trvání smlouvy, plnění a vypovězení smlouvy

5.1. Tato rámcová smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

5.2. Tato rámcová smlouva může být ukončena v následujících případech:

- na základě písemné dohody obou smluvních stran;
- výpovědí jedné ze smluvních stran s výpovědní lhůtou v trvání 1 (jednoho) měsíce. Výpovědní lhůta začíná běžet prvním dnem měsíce, který následuje po doručení výpovědi.

5.3. Ukončení této rámcové smlouvy nemá vliv na dílčí zakázky (objednávky), které byly sjednány (potvrzeny) před skončením této rámcové smlouvy a ve vztahu ke kterým zůstanou ujednání této rámcové smlouvy v platnosti i nadále.

VI. Závěrečná ustanovení

6.1. Všechny informace, podklady a skutečnosti, které smluvní strany získaly nebo získají v souvislosti s touto smlouvou, včetně veškerých osobních údajů o kandidátech, jsou považovány za důvěrné. Smluvní strany se

³ § 52 zákoníku práce: Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů:

- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

zavazují, že je budou chránit proti zpřístupnění nepovolaným osobám a že ohledně údajů osobního charakteru budou zachovávat veškeré povinnosti dané zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

6.2. Tato smlouva se řídí právním řádem České republiky.

6.3. Jakékoli změny nebo doplnění této smlouvy lze činit výlučně formou písemných a datovaných dodatků, podepsaných oprávněnými zástupci všech smluvních stran.

6.4. Tato smlouva v plném rozsahu nahrazuje veškerá případná dřívější ujednání týkající se stejného předmětu, ať již byla uskutečněna v písemné či ústní formě. Vedle výslovných ujednání obsažených v textu této smlouvy neexistují žádná vedlejší či doprovodná ujednání.

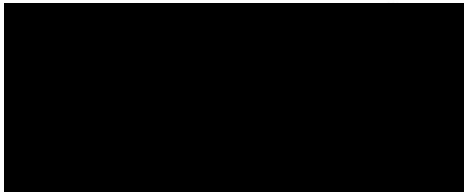
6.5. Tato smlouva vyjadřuje pravou a svobodnou vůli výše uvedených smluvních stran a byla uzavřena po jejím vzájemném projednání, nikoli v tísní za nápadně nevýhodných podmínek.

6.6. Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních. Každý účastník smlouvy obdrží po jednom exempláři.

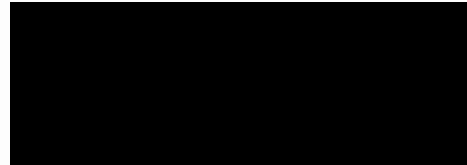
Přílohy: 1. Výpočet výše provize za zprostředkování

V Plzni dne 31.1.2023

V Táboře dne 2.01.2023



Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú.
(Ing. Josef Urban, ředitel)



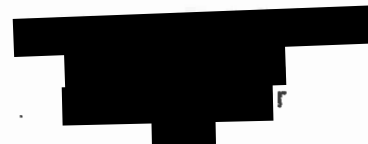
Ing. Ivo Houška, MBA,
předseda představenstva



①



MUDr. Jana Chocholová,
člen představenstva



**Příloha 1. Rámcové smlouvy o zprostředkování
ODMĚNA ZPROSTŘEDKOVATELE**

Zprostředkovatel: Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú. Nerudova 25, 301 00 Plzeň IČ: 081 60 902 DIČ: CZ 081 60 902	Klient: Nemocnice Tábor, a.s. Kpt. Jaroše 2000 39003 Tábor IČ: 26095203 DIČ: CZ699005400
---	--

1. Individuální smluvní podmínky:

Lhůta splatnosti faktur:	14 dní
Fakturační adresa:	Viz smlouva

2. Pravidla pro výpočet provize:

I.

dělnické profese (bez odbornosti), pomocné práce, pracovníci skladu, řidiči, pracovníci údržby, vrátní, ostraha apod.

Odměna ve výši 1,5násobku celkové nástupní hrubé měsíční mzdy přijatého kandidáta.

Minimální výše provize za jednoho zprostředkovaného kandidáta je stanovena na 35.000,- Kč.

II.

Zdravotní sestry, sanitářky, pečovatelky, ošetřovatelky apod. a střední management (IT pozice, technici, pozice administrativní, nákup a logistika, plánování, asistentky, pracovníci kvality, koordinátoři, dispečeri, personální, účetní, finanční a právní, vedoucí skladu apod.).

Odměna ve výši 1,5násobku celkové nástupní hrubé měsíční mzdy přijatého kandidáta.

Minimální výše provize za jednoho zprostředkovaného kandidáta je stanovena na 45.000,- Kč.

III.

top management, lékaři

Odměna ve výši 1,5násobku celkové nástupní hrubé měsíční mzdy přijatého kandidáta.

Minimální výše provize za jednoho zprostředkovaného kandidáta je stanovena na 75.000,- Kč.

3. Pravidla pro výpočet refundace:

Výše refundace (čl. 4.3. rámcové smlouvy) se stanoví procentní sazbou ze základu pro refundaci, přičemž základ pro refundaci je výše skutečně zaplacené provize bez DPH ponížená o paušální částku 10.000,- Kč. Refundace činí:

- 100 % základu pro refundaci, pokud pracovněprávní vztah skončilo konce 4. týdne od jeho vzniku;
- 50 % základu pro refundaci, pokud pracovněprávní vztah skončil do konce 8. týdne od jeho vzniku;
- 25 % základu pro refundaci, pokud pracovněprávní vztah skončil do konce 12. týdne od jeho vzniku;

V Plzni dne *31.1.2023*

V Táboře dne *23-01-2023*

[Redacted signature area]

Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú.
(Ing. Josef Urban, ředitel)

[Redacted signature area]

Ing. Ivo Houška, MBA

[Redacted signature area]

MUDr. Jana Chocholová

[Redacted signature area]