

## **D O H O D A** **č. 3/§50a/PS/2012**

**o poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi  
mzdami podľa § 50a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene  
a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov**

(ďalej len „Dohoda“)

uzatvorená podľa ustanovenia § 50a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a  
o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon  
o službách zamestnanosti“)

medzi účastníkmi dohody:

### **Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Poprad**

Sídlo Nábřežie Jána Pavla II.438/16, 058 01 Poprad

zastúpeným riaditeľom Ing. Anton Andráš

IČO 37 937 758

DIČ

Bankové spojenie

č. účtu

(ďalej len „úrad“)

a

### **zamestnávateľom**

**Právnickou osobou/ ~~Fyzickou osobou~~**

Welcome, spol. s r.o.

Sídlo/miesto podnikania

Karpatská 7, 058 01 Poprad

Adresa trvalého pobytu

-

V zastúpení štatutárnym zástupcom

Martin Štupák, Mgr.

IČO

36 470 732

DIČ

SK NACE Rev2 (kód/text)

I 55.10.0/Hotelové a podobné ubytovanie

Bankové spojenie

č. účtu

Zapísaný v

vedenom na

Pod číslom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

## **Článok I.** **Účel a predmet dohody**

Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (ďalej len „príspevok“) podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „ŠR“) a Európskeho sociálneho fondu (ďalej len „ESF“) v zmysle:

- Schémy pomoci DE MINIMIS na podporu zamestnanosti **Schéma DM – 1/2007** (ďalej len „schéma pomoci *de minimis*“),
  - Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
  - Zákona č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov,
  - Právnych predpisov ES a pokynov na ich vykonávanie.
  - **Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia**
  - **Národného projektu NP I-2/D Vybrané aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti**
- 2) Predmetom dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti.
- 3) **Príspevok poskytnutý na základe tejto dohody sa skladá z príspevku zo ŠR a príspevku ESF. Vzájomný pomer medzi prostriedkami spolufinancovania zo ŠR a ESF je 15 % : 85 %.**
- 4) Zamestnávateľovi sa príspevok poskytuje **najviac počas 24 kalendárnych mesiacov**. Príspevok zodpovedajúci sume preddavku na poistné, na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom je pripočítateľnou položkou ku mzde zamestnanca, po odpočítaní povinných odvodov do poistných fondov platených zamestnancom z tejto mzdy. Príspevok podľa predchádzajúcej vety zamestnávateľ vypláca zamestnancovi mesačne pozadu spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy.

## Článok II.

### Práva a povinnosti zamestnávateľa

#### Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) Zamestnávateľ je povinný udržať pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas 24 kalendárnych mesiacov (táto lehota začína plynúť dňom podľa čl. V. bodu 2 tejto dohody). Ak došlo k zníženiu počtu pracovných miest v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zníženiu došlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.
  - a/ Splnenie uvedenej podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať na tlačive, ktoré je prílohou č. 1 tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 12 kalendárnych mesiacov od podporenia pracovného miesta a do 30 kalendárnych dní za ďalších 12 mesiacov, do uplynutia doby 24 mesiacov.
  - b/ Ak zamestnávateľ zníži počet podporovaných pracovných miest je povinný vrátiť celý príspevok, ktorý mu bol vyplatený na úhradu poistného na zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní.
- 2) Na podporovaných pracovných miestach udržať **1 zamestnanca**, ktorý bol pred nástupom do zamestnania vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, alebo ak bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom, podmienka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa považuje za splnenú odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie

uchádzačov o zamestnanie, na adrese prevádzkarne: **Karpatská 7 (Tatra hotel Poprad), 058 01 Poprad** a v štruktúre podľa nasledujúcej tabuľky:

| Por. č.<br>PM | Profesia | Kód<br>KZAM | Dátum vzniku<br>podporovania<br>pracovných<br>miest | Mzda     | Poistné za<br>zamestnávateľa | Poistné za<br>zamestnanca<br>platené<br>zamestnávateľom |
|---------------|----------|-------------|-----------------------------------------------------|----------|------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1.            | chyžná   | 913205      | 01.03.2012                                          | 370,-    | 130,23                       | 49,58                                                   |
| <b>Spolu</b>  | <b>X</b> | <b>x</b>    | <b>X</b>                                            | <b>X</b> | <b>130,23</b>                | <b>49,58</b>                                            |

- 3) Predložiť úradu za každého uchádzača o zamestnanie prijatého do pracovného pomeru najneskôr do 30 kalendárnych dní od uzatvorenia dohody:
  - a/ kópiu pracovnej zmluvy uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce a platového dekrétu, resp. iného dokladu ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy,
  - b/ potvrdenú kópiu prihlášky na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
  - c/ potvrdenie príslušného úradu o dobe evidencie uchádzača o zamestnanie resp. že bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom a deň nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov a jeho vyradení z evidencie ku dňu nástupu do pracovného pomeru,
  - d/ podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.
- 4) Dodržiavať štruktúru podporovaných pracovných miest v súlade s znením čl. II. bod 2 tejto dohody, prideliť prijatým zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu /plat/ v stanovenom výplatnom termíne.
- 5) Pracovné miesta obsadzovať uchádzačmi o zamestnanie v súlade s čl. II. bodu 2, a zabezpečiť ich udržanie po dobu **najmenej dvoch rokov**.
- 6) Predkladať úradu najneskôr do posledného kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná v 2 vyhotoveniach Žiadosť o úhradu platby a zároveň 1 originál a 2 kópie dokladov preukazujúcich skutočne vynaložené náklady na úhradu poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a úhrady sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie platené zamestnancom. Za tieto doklady sa považujú: mzdový list alebo výplatná páska zamestnancov zamestnávaných na podporovaných pracovných miestach, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; /a to výpis z účtu zamestnávateľa o úhrade mzdy(platu) na účet zamestnanca, alebo poštová poukážka/ doklady o platbách preddavku poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie – mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby. Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.
- 7) **Oznámiť písomne úradu najneskôr do 30 kalendárnych dní každú zmenu dohodnutých podmienok zamestnancov prijatých na podporovaných pracovných miestach odo dňa kedy skutočnosť nastala, vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru.** Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru. V prípade skončenia pracovného pomeru, **pracovné miesto preobsadiť** v lehote podľa čl. V. bod 4 novým uchádzačom

- o zamestnanie z evidencie úradu s dodržaním podmienok podľa čl. II. bod 2. Predložiť za každého nového uchádzača o zamestnanie doklady podľa čl. II. bod 3.
- 8) Oznámiť písomne úradu informácie o počte zamestnancov, na ktorých sa príspevok poskytuje a to do 30 kalendárnych dní po uplynutí doby 24 kalendárnych mesiacov odo dňa vzniku podporovania pracovného miesta v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím.
  - 9) Oznamovať Ministerstvu financií SR v zmysle ust. § 22 zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, prijatie pomoci do 30 dní po uplynutí štvrtého roku, v ktorom bola prijatá akákoľvek splátka finančného príspevku podľa tejto dohody. (Formulár „Oznámenie o prijatí minimálnej pomoci“ je zverejnený na stránke [www.finance.gov.sk](http://www.finance.gov.sk), v menu Štátna pomoc/Formuláre pre príjemcov minimálnej pomoci).
  - 10) Zamestnávateľ je povinný na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožňovať výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do doby piatich rokov odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.
  - 11) Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a ďalším kontrolným orgánom nahliadnuť do svojich účtovných výkazov, bankových výpisov a ďalších dokladov a umožniť výkon kontroly a auditu priebežne počas trvania záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody, a to aj do piatich rokov po skončení ich trvania. V prípade neumožnenia výkonu kontroly a auditu vzniká povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške.
  - 12) Zamestnávateľ je povinný dodržiavať zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnaní a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
  - 13) Zamestnávateľ nesmie kumulovať finančný príspevok poskytovaný na príslušné podporované pracovné miesto v zmysle tejto dohody s inými príspevkami a dotáciami poskytovanými z verejných zdrojov (VÚC, mestský úrad, príslušné ministerstvá a pod.) na ten istý účel. V prípade nedodržania uvedenej skutočnosti, je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zistenia porušenia povinnosti stanovenej týmto bodom na účet úradu celý príspevok poskytnutý na podporované pracovné miesto. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.
  - 14) Viest' evidenciu obsadzovania podporovaných pracovných miest, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
  - 15) **Príjemca je povinný uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej do troch rokov od ukončenia Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, t.j. do 31.12.2021 (v súlade s čl. 90 ods.1) bod a) a b) (ES) č. 18083/2006.**
  - 16) Pravidelne mesačne vyplácať príspevok podľa čl. I. bod 4 citovanej dohody.
  - 17) Právnická osoba a fyzická osoba, ktorej sa poskytujú verejné prostriedky, zodpovedá za hospodárenie s nimi a je povinná pri ich používaní zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 3 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových

pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.“

18) Označiť priestory pracoviska zamestnancov, na ktorých sa mu poskytuje príspevok v zmysle tejto dohody (plagátmi, samolepkami), informujúcimi o spolufinancovaní z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania tejto dohody.

### Článok III.

#### Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

- 1) Poskytnúť celkový príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami po splnení podmienok tejto dohody v **maximálnej výške do 4 460,40 EUR** slovom štyritisícštyristošesťdesiat eur štyridsať eurocentov podľa § 50a zákona, **najviac počas 24 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

| P. č. PM | Profesia | Kód KZAM | Požadovaný počet mesiacov podľa § 50a ods. 3 zákona | Dohodnutá mzda zamestnanca | Maximálna výška mesačnej mzdy v zmysle § 50a zákona | Maximálna výška príspevku 4 460,40 EUR              |                                                  |
|----------|----------|----------|-----------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|          |          |          |                                                     |                            |                                                     | odvody platené zamestnávateľom na dohodnuté obdobie | odvody platené zamestnancom na dohodnuté obdobie |
|          |          |          |                                                     |                            |                                                     | Max. mesačný príspevok                              | Max. mesačný príspevok                           |
|          |          |          |                                                     |                            |                                                     | počet mesiacov x mesačný príspevok                  | počet mesiacov x mesačný príspevok               |
| 1.       | chyžná   | 913205   | 24                                                  | 370,-                      | 382,50                                              | 24 x 134,61                                         | 24 x 51,24                                       |
| Spolu    |          | x        | x                                                   | X                          | X                                                   | 3 230,64                                            | 1 229,76                                         |

- 2) Poskytovať zamestnávateľovi príspevok v dohodnutej výške alebo jeho príslušnú časť na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa čl. II. bod 6 na úhradu oprávnených nákladov. V prípade, ak úrad zistí v predložených dokladoch nezrovnalosti, alebo má opodstatnené pochybnosti o pravosti alebo správnosti predložených dokladov, alebo zamestnávateľ nepredloží doklady uvedené v čl. II. bode 6, lehota na vyplatenie finančného príspevku podľa predchádzajúcej vety neplynie a to, až do skončenia kontroly správnosti a pravosti predložených dokladov, alebo do odstránenia zistených nezrovnalostí, **resp. do predloženia dokladov tak, ako je to uvedené v čl. II. bode 6 dohody, ale len v lehote stanovenej v čl. II. bode 6 dohody.** V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady v lehote stanovenej v čl. II. bode 6 dohody, úrad príspevok podľa tejto dohody za toto obdobie neposkytne. **V prípade dôvodného podozrenia, že konaním zamestnávateľa došlo k nedodržaniu podmienok tejto dohody, a z uvedeného dôvodu prebieha u zamestnávateľa kontrola alebo iné konanie, je úrad oprávnený pozastaviť vyplácanie príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.**
- 3) Vrátiť zamestnávateľovi jeden originál dokladov predložených podľa čl. II. bod 6 do 60 kalendárnych dní odo dňa ich predloženia. Za deň predloženia dokladov sa v tomto prípade považuje deň, kedy sa predložená žiadosť o platbu stala kompletnou resp. deň odstránenia zistených nezrovnalostí v predložených dokladoch.

- 4) Pri ukončení zmluvného vzťahu alebo zmene podmienok jeho plnenia oproti tejto dohode, je úrad povinný vyčíslieť výšku príspevku, ktorú je zamestnávateľ povinný vrátiť. Tieto údaje spolu s podmienkami a spôsobom ich vrátenia je úrad povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi.
- 5) Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.“
- 6) **Doručiť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce publicitu spolufinancovania poskytnutých príspevkov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.**

## **Článok IV. Oprávnené náklady**

- 1) Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami prijatých do pracovného pomeru z evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorý sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu:
    - a) preddavku na poistné na zdravotné, poistného na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a
    - b) sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom.
- Náklad je oprávnený, ak spĺňa podmienky:
- hospodárnosti (minimalizácia výdavkov pri rešpektovaní cieľov projektu/nástroja),
  - efektívnosti (maximalizácia pomeru medzi vstupom a výstupom projektu/nástroja),
  - účelnosti (nevyhnutnosť pre realizáciu aktivít projektu/nástroja a priama väzba na ne)
  - účinnosti (vzťah medzi plánovaným výsledkom činnosti a skutočným výsledkom činnosti vzhľadom na použité verejné prostriedky),
  - je primeraný, t. j. zodpovedá obvyklým cenám v danom mieste a čase a zodpovedá potrebám projektu/nástroja.

## **Článok V. Osobitné podmienky**

- 1) Zamestnávateľ berie na vedomie, že príspevok je prostriedkom vyplateným zo ŠR a ESF. Na účel použitia týchto prostriedkov, kontrolu ich použitia a ich vymáhanie sa vzťahuje režim upravený v osobitných predpisoch (§ 68 zákona o službách zamestnanosti, zákon č. 502/2001 Z.z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). **Zamestnávateľ súčasne berie na vedomie, že podpisom tejto dohody sa stáva súčasťou systému finančného riadenia štrukturálnych fondov.**
- 2) Dňom vzniku podporovania pracovného miesta u zamestnávateľa pre účely tejto dohody je prvý deň nasledujúceho mesiaca po podpísaní tejto dohody so zamestnávateľom.
- 3) Do doby udržania pracovného miesta, podľa čl. II. bodu 5 tejto dohody sa nezapočítava doba jeho neobsadenia počas preobsadzovania. O túto dobu sa doba udržania pracovného miesta predlžuje.

- 4) V prípade preobsadenia podporovaného pracovného miesta môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia, ak sa s úradom nedohodne inak. **V prípade nepreobsadenia podporovaného pracovného miesta v stanovenej dobe je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinnosti stanovených týmto bodom na účet úradu celý poskytnutý príspevok za podporované pracovné miesto, ktoré zostalo nepreobsadené. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.**
- 5) Uzatvorením dohody o poskytnutí príspevku nevzniká právnickej osobe/fyzickej osobe nárok na uhradenie nákladu v prípade, že v rámci plnenia podmienok dohody nepreukáže okrem oprávnenosti nákladu aj jeho nevyhnutnosť, hospodárnosť a efektívnosť.

## **Článok VI. Skončenie dohody**

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody. Pre tento prípad vzájomne dohodnutého skončenia dohody sa účastníci dohody dojednávajú, že plnenie oprávnené poskytnuté zamestnávateľovi na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami do dňa skončenia platnosti tejto dohody zostávajú nedotknuté.
- 2) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať. Výpovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vypovedaním dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu poskytnuté finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 3) Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od tejto dohody v prípade jej závažného porušenia. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie o odstúpení doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpením od dohody sa dohoda od počiatku zrušuje. Odo dňa odstúpenia od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu poskytnuté finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 4) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie povinností ustanovených v čl. I. bod 4, v čl. II. v bodoch 1, 2, 3, 4, 5,7,10 a v čl. III. v bodoch 1, 2. Za závažné porušenie podmienok dohody sa považuje aj porušenie zákona č. 82/2005 Z. z o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 5) Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

## **Článok VII.**

### **Všeobecné a záverečné ustanovenia**

- 1) Zmeny v tejto dohode možno vykonať len písomným dodatkom k tejto dohode podpísaným oboma účastníkmi dohody, na základe písomného návrhu jednej zo strán tejto dohody.
- 2) V každom písomnom styku uvádzať číslo tejto dohody.
- 3) Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia ustanoveniami Občianskeho zákonníka a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 4) Táto dohoda nadobudne platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v súlade s § 47a Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov.
- 5) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v čl. VI. bod 1 alebo 3, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI. bod.4.
- 6) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad obdrží dva rovnopisy a zamestnávateľ obdrží jeden rovnopis.
- 7) Účastníci dohody vyhlasujú, že sú oprávnení túto dohodu podpísať, že si ju riadne a dôsledne prečítali a súhlasia s jej obsahom, neuzavreli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V Poprade, dňa 15.02.2012

V Poprade, dňa 14.02.2012

.....  
Welcome s.r.o.,  
Martin Štupák, Mgr.  
konateľ spol. s r.o.

.....  
Ing. Anton Andráš  
riaditeľ Úradu práce sociálnych  
vecí a rodiny Poprad