ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1967

Vyhlásené: 24.08.1967 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

86

VYHLÁŠKA

Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy, Štátnej plánovacej komisie, Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia a Ústrednej rady odborov

z 9. augusta 1967,

ktorou sa upravuje uvoľňovanie pracovníkov a ich umiestňovanie a hmotné zabezpečenie v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami

Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy, Štátna plánovacia komisia, Štátny úrad sociálneho zabezpečenia a Ústredná rada odborov ustanovujú podľa § 26 ods. 2 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb., § 13 zákona č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily, § 143 zákona č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení, § 63 ods. 2 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov a na základe uznesenia vlády podľa § 25 ods. 1 zákona č. 113/1965 Zb.:

§ 1
Rozsah platnosti

(1) Touto vyhláškou sa upravuje uvoľňovanie a premiestňovanie pracovníkov v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, ich hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania a pred jeho nástupom a ich nároky v oblasti nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia.

(2) Vyhláška sa vzťahuje na pracovníkov uvoľnených na základe výpovede danej hospodárskymi organizáciami z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) alebo na základe dohody z týchto dôvodov podľa § 43 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. (ďalej len „pracovníci“). Výhody vyplývajúce z tejto vyhlášky sa teda neposkytujú pracovníkom, s ktorými bol pracovný pomer rozviazaný z iných dôvodov (napr. pre porušovanie pracovnej disciplíny).

(3) Výhody vyplývajúce z tejto vyhlášky sa pracovníkom zachovávajú, ak ich pracovný pomer v novom zamestnaní bol bez ich viny zrušený v skúšobnej dobe.

§ 2
Postup pri uvoľňovaní pracovníkov

(1) Pri uvoľňovaní pracovníkov organizácia postupuje podľa § 42 až 50 Zákonníka práce. Organizácia najmä je povinná v spolupráci s národným výborom pracovníkom účinne pomáhať pri získavaní nového vhodného zamestnania a postupovať pri ich uvoľňovaní a ďalšom umiestnení tak, aby prechod na nové pracovisko bol plynulý a aby sa len výnimočne museli používať opatrenia na hmotné zabezpečenie pracovníkov podľa § 4 až 7. Pri umiestňovaní pracovníkov organizácie i národné výbory prihliadajú na ich odôvodnené záujmy a potreby. Pritom úzko spolupracujú s orgánmi Revolučného odborového hnutia.

(2) Organizácia uvoľňuje predovšetkým pracovníkov, u ktorých sú predpoklady pre ľahšie umiestnenie a zapracovanie na iných pracoviskách, najmä v odvetviach a v oblastiach s nedostatkom pracovných síl. Prihliada pritom najmä na možnosť využitia kvalifikácie pracovníkov, prípadne ich preškolenia pre novú výrobu alebo inú profesiu. Osobitný ohľad musí pritom brať, okrem prípadov uvedených v § 47 ods. 2 Zákonníka práce, na starších pracovníkov pred vznikom nároku na starobný dôchodok a na závažné rodinné dôvody (napr. zamestnanie druhého manžela, školskú dochádzku, prípadne učebný pomer detí). U týchto pracovníkov organizácia využije predovšetkým všetky možnosti na ich účelné umiestnenie v iných prevádzkach podniku alebo výrobnej hospodárskej jednotky.

(3) Organizácia je povinná spolu s príslušným orgánom Revolučného odborového hnutia včas oboznámiť pracovníkov, ktorí majú byť uvoľnení, s ekonomickými a politickými dôvodmi tohto opatrenia, ako aj s tým, ako sa pre nich zabezpečí nové zamestnanie.

(4) Pri uvoľňovaní pracovníkov organizácia dáva prednosť skončeniu pracovného pomeru dohodou. Organizácia je povinná uviesť v písomnej dohode dôvod rozviazania pracovného pomeru. Ak pracovník prejaví záujem prejsť do nového zamestnania pred uplynutím výpovednej lehoty, je uvoľňujúca organizácia povinná umožniť mu skorší odchod.

(5) V záujme plynulého prechodu pracovníkov na nové pracoviská organizácie podľa potreby uzavierajú vzájomné dohody o preberaní uvoľnených pracovníkov a o ich vhodnom preškolení ešte pred uvoľnením z doterajšieho zamestnania.

§ 3
Hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania

(1) Pracovníkovi, ktorý rozviaže pracovný pomer dohodou s uvoľňujúcou organizáciou, organizácia poskytne náhradu vo výške priemerného zárobku*) za dobu zodpovedajúcu výpovednej lehote. Pracovník uvoľňovaný na základe výpovede, ktorý rozviaže pracovný pomer dohodou s organizáciou ešte pred uplynutím výpovednej lehoty, dostane od uvoľňujúcej organizácie túto náhradu za dobu zodpovedajúcu nevyužitej výpovednej lehote.

(2) Pracovníkovi, ktorý je zainteresovaný v uvoľňujúcej organizácii na jej hospodárskych výsledkoch účasťou na podieloch, sa pri splnení ostatných podmienok platných pre priznávanie podielov poskytne pomerná časť podielu za dobu, po ktorú v príslušnom roku v organizácii pracoval, vrátane nevyužitej výpovednej lehoty.

(3) Ako uznanie za doterajšiu prácu môže uvoľňujúca organizácia poskytnúť pracovníkovi so súhlasom závodného výboru základnej organizácie Revolučného odborového hnutia odstupné až do výšky šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Pritom prihliadne najmä na dĺžku trvania pracovného pomeru pracovníka, jeho pracovné výsledky a zásluhy, prípadne na zárobkové možnosti v novom zamestnaní.

(4) Pracovník, ktorý uzavrie pracovnú zmluvu v nábore vykonávanom národnými výbormi, dostane aj náležitosti poskytované pri tomto nábore podľa osobitných predpisov. Na týchto pracovníkov sa nevzťahujú ustanovenia odsekov 5 a 6.

(5) Pracovníkovi, ktorý po prechode do inej organizácie bude vykonávať prácu, pre ktorú sa musí zaškoliť alebo zapracovať, je preberajúca organizácia povinná zabezpečiť zaškolenie alebo zapracovanie a poskytnúť mu po dobu na to potrebnú mzdové vyrovnanie poskytované pri zaškoľovaní (zapracovaní) podľa predpisov platných v jednotlivých odvetviach a odboroch.

(6) Poskytovanie náhrad cestovných, sťahovacích a iných výdavkov sa spravuje všeobecnými predpismi.**)

Hmotné zabezpečenie pred nástupom do nového zamestnania

§ 4

(1) Ak pracovník nemôže napriek pomoci uvoľňujúcej organizácie a národného výboru nastúpiť vhodné zamestnanie bezprostredne po skončení doterajšieho pracovného pomeru, patrí mu pri splnení podmienok ustanovených v tejto vyhláške príspevok pred nástupom do nového zamestnania.

(2) Príspevok sa poskytuje pracovníkovi vo výške 60 % jeho priemerného čistého zárobku dosiahnutého v organizácii, ktorá ho uvoľnila, najviac však v sume 1 800 Kčs mesačne. Priemerný čistý zárobok sa vypočíta tak, že od priemerného zárobku zisteného podľa § 30 až 33 vládneho nariadenia č. 66/1965 Zb.a prípadne podľa vyhlášky č. 84/1966 Zb. sa odpočíta daň zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mzdovom období, keď sa jeho pracovný pomer skončil.

(3) Príspevok sa zvýši o sumu zodpovedajúcu prídavkom na deti, ktoré by pracovníkovi podľa príslušných predpisov patrili, pokiaľ na ne nepoberá výchovné alebo sirotský dôchodok alebo pokiaľ by nárok na prídavky na deti nepatrili inej osobe.

(4) Pokiaľ pracovník má nárok na starobný, invalidný, alebo vdovský dôchodok, poskytne sa mu pred nástupom do nového zamestnania príspevok znížený o sumu jemu patriaceho dôchodku (po zrážke osobitnej dane z dôchodku), najdlhšie však po dobu 6 mesiacov.

§ 5

(1) Podmienkou pre priznanie príspevku pred nástupom do nového zamestnania je to, že uvoľnený pracovník sa preukázateľne prihlásil na okresnom národnom výbore, v obvode ktorého má trvalé bydlisko, o nové zamestnanie a že o príspevok požiadal.

(2) Ak sa pracovník prihlásil o zamestnanie včas, t. j. najneskôr do troch dní odo dňa skončenia pracovného pomeru, prípadne po odpadnutí prekážky, pre ktorú sa nemohol v tejto lehote prihlásiť, prizná sa mu príspevok odo dňa nasledujúceho po skončení pracovného pomeru. Príspevok sa prizná len vtedy, ak je doba od skončenia doterajšieho pracovného pomeru pracovníka do nástupu do nového zamestnania dlhšia ako jeden týždeň.

(3) Ak sa pracovník z vlastnej viny včas neprihlásil o zamestnanie na príslušnom okresnom národnom výbore, prizná sa mu príspevok odo dňa, keď sa prihlásil na okresnom národnom výbore, do dňa nástupu do nového zamestnania, ak je táto doba dlhšia ako jeden týždeň.

§ 6

(1) Príspevok sa neprizná, prípadne odoberie pracovníkovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť vhodné zamestnanie primerané jeho zdravotnému stavu a schopnostiam, a pokiaľ možno i kvalifikácii, alebo sa zúčastniť na výpomoci organizovanej národným výborom pre poľnohospodárske špičkové, sezónne alebo podobné krátkodobé práce. Ak sa pracovník zúčastní na prechodný čas na takejto výpomoci, patrí mu príspevok popri dosiahnutom zárobku.

(2) Príspevok nepatrí pracovníkovi po dobu, po ktorú sa mu poskytujú peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce ušlý zárobok.

(3) Ak pracovná neschopnosť vznikne po uplynutí ochrannej lehoty zo zamestnania, takže pracovníkovi nepatria dávky nemocenského poistenia, patrí mu príspevok pred nástupom do nového zamestnania po celú dobu pracovnej neschopnosti a po jej ukončení až do opätovného nastúpenia do zamestnania. V tomto prípade môže okresný národný výbor zvýšiť pracovníkovi

príspevok až do výšky nemocenského, ktoré by mu inak patrilo, pokiaľ je to odôvodnené vyššími nákladmi spojenými s chorobou.

(4) Pracovníkovi, ktorý nemá nárok na dávky nemocenského poistenia preto, že už uplynula ochranná lehota zo zamestnania, patria v dobe, keď poberá príspevok pred nástupom do nového zamestnania, aj prípadné jednorazové dávky obdobné dávkam nemocenského poistenia (podpora pri narodení dieťaťa a pohrebné), ak sú inak splnené podmienky pre ich poskytovanie podľa predpisov o nemocenskom poistení pracovníkov.

§ 7

O priznaní, prípadne odňatí príspevku a jednorazových dávok (§ 6 ods. 4) rozhoduje okresný národný výbor príslušný podľa miesta trvalého bydliska pracovníka. Príspevok a jednorazové dávky vypláca okresný národný výbor mesačne pozadu. Okresný národný výbor môže pracovníkovi na jeho žiadosť poskytnúť po 14 dňoch od vzniku nároku na príspevok preddavok vo výške polovice mesačného príspevku.*)

§ 8
Nároky v oblasti nemocenského poistenia

(1) Do započítateľného zárobku, z ktorého sa určujú opakujúce sa peňažné dávky nemocenského poistenia, sa nezahŕňa náhrada za nevyužitú dobu výpovednej lehoty a odstupné podľa § 3 ani príspevky poskytované v nábore vykonávanom národnými výbormi, s výnimkou príspevku na zapracovanie. Mzdové vyrovnanie podľa § 3 ods. 5 sa započítava.

(2) Doba poberania príspevku pred nástupom do nového zamestnania sa započítava do doby zamestnania rozhodujúcej pre účely nemocenského poistenia. O tejto dobe okresný národný výbor vydá pracovníkovi potvrdenie.

(3) Podmienky pre nárok pracovníka na prídavky na deti sa zisťujú podľa všeobecných predpisov. Prídavky na deti za posledný mesiac zamestnania v uvoľňujúcej organizácii sa poskytnú v tejto organizácii len vtedy, ak pracovník získal za tento mesiac určený počet odpracovaných dní vrátane dní postavených im na roveň. Ak pracovník nastúpi do zamestnania v novej organizácii počas kalendárneho mesiaca, poskytnú sa mu v novej organizácii prídavky na deti, ak v tomto kalendárnom mesiaci úhrnom získal určený počet odpracovaných dní (smien) vrátane dní postavených im na roveň. Do počtu odpracovaných dní sa započítavajú aj pracovné dni, počas ktorých pracovník bol v evidencii okresného národného výboru ako uchádzač o zamestnanie, prípadne pracovné dni, za ktoré sa mu poskytol príspevok pred nástupom do nového zamestnania; potvrdenie o počte pracovných dní mu vydá okresný národný výbor.

(4) Pri zániku uvoľňujúcej organizácie prechádzajú jej práva a povinnosti v oblasti nemocenského poistenia na preberajúcu organizáciu, prípadne na orgán vykonávajúci likvidáciu. Po skončení likvidácie poskytuje prípadné opakujúce sa peňažné dávky nemocenského poistenia okresná odborová rada (okresná správa nemocenského poistenia) príslušná podľa bydliska pracovníka. Zanikajúca organizácia je povinná pred skončením svojej činnosti potvrdiť pracovníkovi všetky potrebné podklady pre uplatnenie nároku na dávky nemocenského poistenia.

Nároky v oblasti sociálneho zabezpečenia

§ 9

(1) Nároky uvoľnených pracovníkov v oblasti sociálneho zabezpečenia sa posudzujú podľa všeobecných predpisov*) a podľa ďalej uvedených ustanovení.

(2) U uvoľnených pracovníkov sa považuje skončenie (zmena) zamestnania I. (II.) pracovnej kategórie za zanechanie (zmenu) tohto zamestnania z vážnych dôvodov [§ 1 ods. 1 písm. b) vyhl. č. 102/1964 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení], ak ku dňu uvoľnenia získali z doby potrebnej pre nárok na dôchodok aspoň 20 rokov v zamestnaní I. (II.) pracovnej kategórie.

(3) Štátny úrad sociálneho zabezpečenia môže na žiadosť pracovníka vymerať jeho dôchodok z priemerného mesačného zárobku zisteného z hrubých zárobkov za posledných 10, prípadne za posledných 5 kalendárnych rokov pred rokom, v ktorom došlo k uvoľneniu pracovníka, ak je tento priemer pre neho výhodnejší, než priemerný mesačný zárobok zistený podľa všeobecných predpisov.

(4) Náhrada poskytnutá pracovníkovi za zvyšok nevyužitej výpovednej lehoty, príspevok na zapracovanie poskytovaný v nábore vykonávanom národnými výbormi a mzdové vyrovnanie tvoria súčasť hrubých zárobkov započítateľných pre účely dôchodkového zabezpečenia. Odstupné a príspevky poskytované pracovníkovi v nábore vykonávanom národnými výbormi nie sú započítateľné pre účely dôchodkového zabezpečenia.

(5) Doba, za ktorú sa poskytuje príspevok pred nástupom do nového zamestnania, sa započítava do doby zamestnania.

(6) Pri zisťovaní priemerného mesačného zárobku sa na dobu poskytovania príspevku pred nástupom do nového zamestnania ani na poskytnutý príspevok nepozerá. Ak sa však pracovník zúčastní v dobe poskytovania príspevku na výpomoci organizovanej národným výborom pre poľnohospodárske špičkové, sezónne alebo podobné krátkodobé práce (§ 6 ods. 1), pozerá sa pri zisťovaní priemerného mesačného zárobku na túto dobu a na dosiahnutý zárobok, ak je to pre neho výhodnejšie.

§ 10

Pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytuje príspevok pred umiestnením (§ 72 zákona č. 101/1964 Zb. a § 94 vyhlášky č. 102/1964 Zb.) vo výške príspevku pred nástupom do nového zamestnania, ak nie je pre nich výhodnejšia úprava podľa predpisov o sociálnom zabezpečení.

Prechodné a záverečné ustanovenia

§ 11

U pracovníkov prevádzok zrušených v dobe od 1. I. 1966 do dňa začiatku účinnosti tejto vyhlášky, ktorým sa doteraz nepriznal dôchodok podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, možno v jednotlivých prípadoch hodných zreteľa postupovať v oblasti sociálneho zabezpečenia podľa § 9 na základe rozhodnutia predsedu Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia (§ 142 zákona č. 101/1964 Zb.).

§ 12

(1) Organizácia je povinná uviesť pre účely sociálneho zabezpečenia na evidenčnom liste o dobe zamestnania a zárobku**) pracovníka, že pracovník bol uvoľnený podľa tejto vyhlášky.

(2) Organizácia je ďalej povinná vydať pracovníkovi na jeho žiadosť potvrdenie o jeho priemernom čistom zárobku a o ostatných skutočnostiach súvisiacich s jeho pracovným pomerom v organizácii, ktoré sú rozhodujúce pre posúdenie nároku na príspevok pred nástupom do nového zamestnania.

§ 13

Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Minister-predseda Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy:

Ing. Sucharda v. r.

Prvý námestník predsedu Štátnej plánovacej komisie:

Morkus v. r.

Prvý námestník predsedu Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia:

Dr. John v. r.

Tajomník Ústrednej rady odborov:

Kozelka v. r.

*) § 275 Zákonníka práce, § 30 až 33 vládneho nariadenia č. 66/1965 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce, a vyhláška č. 84/1966 Zb., ktorou sa ustanovujú odchýlky pre výpočet priemerného zárobku pre niektoré skupiny pracovníkov.

**) Vyhláška č. 100/1964 Zb. o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov.

*) § 72 ods. 1 vlád. nar. č. 100/1966 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva v znení vlád. nar. č. 83/1967 Zb.

*) Zákon č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení a jeho vykonávacie predpisy.

**) § 89 zákona č. 101/1964 Zb. a § 123 a ďalšie vyhlášky č. 102/1964 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.