ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1970

Vyhlásené: 17.07.1970 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

74

VYHLÁŠKA
federálneho Ministerstva práce a sociálnych vecí

z 3. júla 1970,

ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení

Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanovuje po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky a Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia podľa § 11 a 12 zákona č. 53/1968 Zb. o zmenách v organizácii a pôsobnosti niektorých ústredných orgánov, § 63 ods. 2 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov a § 142 zákona č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení:

§ 1
Rozsah platnosti

(1) Touto vyhláškou sa upravuje uvoľňovanie a umiestňovanie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním štrukturálnych zmien v národnom hospodárstve, s likvidáciou neefektívnych prevádzok, so znižovaním správneho a riadiaceho aparátu a s inými racionalizačnými alebo organizačnými opatreniami a v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk ženám, hmotné zabezpečenie týchto pracovníkov pri prechode do nového zamestnania a pred jeho nástupom a ich nároky v oblasti nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia.

(2) Vyhláška sa vzťahuje na

a) pracovníkov uvoľňovaných z organizačných dôvodov [§ 46 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 88/1968 Zb. a zákona č. 153/1969 Zb. - ďalej len „Zákonník práce“] a na pracovníčky uvoľnené v dôsledku uplatnenia zákazov niektorých prác a pracovísk ženám (§ 150 Zákonníka práce), či už k uvoľneniu z týchto dôvodov dôjde výpoveďou danou socialistickou organizáciou alebo dohodou,

b) členov výrobných družstiev uvoľňovaných na základe výpovede danej výrobným družstvom alebo dohodou podľa stanov družstva z dôvodov zodpovedajúcich dôvodom rozviazania pracovného pomeru podľa písmena a) (ďalej len „pracovníci“).

(3) V rozsahu uvedenom v § 14 sa poskytuje hmotné zabezpečenie aj pracovníkom, ktorí prejdú bez rozviazania pracovného pomeru na inú prácu na základe zmeny pracovnej zmluvy.

(4) Vyhláška sa nevzťahuje na pracovníkov, s ktorými bol pracovný pomer rozviazaný z iných dôvodov, a ďalej na pracovníkov, u ktorých dochádza bez rozviazania pracovného pomeru k prechodu práv a povinností z ich pracovnoprávnych vzťahov na inú organizáciu podľa §249 a § 250 Zákonníka práce.

§ 2
Postup pri uvoľňovaní pracovníkov

(1) Pri uvoľňovaní pracovníkov postupuje organizácia podľa Zákonníka práce. Organizácia uvoľňuje predovšetkým pracovníkov, u ktorých sú predpoklady pre ľahšie umiestnenie a zapracovanie na iných pracoviskách. Prihliada pritom najmä na možnosť využitia kvalifikácie pracovníkov, prípadne ich preškolenia na novú výrobu alebo iné povolanie. Osobitný ohľad je pritom povinná brať, popri prípadoch 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 pracovníkov, ktorí majú byť uvoľnení, využije organizácia predovšetkým všetky možnosti ich účelného umiestnenia na iných svojich pracoviskách (§ 46 ods. 2 Zákonníka práce) alebo na pracoviskách tej istej výrobnej hospodárskej jednotky.

(2) Ak nie je možné umiestniť pracovníka, ktorý má byť uvoľnený, v rámci organizácie, je táto organizácia povinná v spolupráci s národným výborom pracovníkovi účinne pomáhať pri získavaní nového vhodného zamestnania a postupovať pri jeho uvoľňovaní a ďalšom umiestnení tak, aby prechod na nové pracovisko bol plynulý a aby len výnimočne bolo treba použiť opatrenia na hmotné zabezpečenie pracovníka podľa § 4 až 7. Uvoľňujúca organizácia je povinná účinne pomáhať i pri získavaní nového vhodného zamestnania tým pracovníkom, ktorých pracovný pomer bol zrušený v novej organizácii v skúšobnej dobe bez ich viny. Pri umiestňovaní pracovníkov prihliadajú organizácie aj národné výbory na ich odôvodnené záujmy a potreby. Pritom úzko spolupracujú s príslušnými odborovými orgánmi.

(3) Organizácia je povinná v spolupráci s príslušným odborovým orgánom včas, spravidla aspoň 4 týždne pred tým, než by pracovníkom mala byť daná výpoveď, oboznámiť ich s politicko-ekonomickými dôvodmi uvoľnenia, ako aj s tým, aká pomoc sa im poskytne pri získaní nového zamestnania.

(4) Pri uvoľňovaní pracovníkov dáva organizácia prednosť skončeniu pracovného pomeru dohodou, v ktorej sa uvedie dôvod rozviazania pracovného pomeru. Ak pracovník prejaví záujem prejsť do nového zamestnania pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť na základe výpovede alebo už uzavretej dohody, je uvoľňujúca organizácia povinná jeho žiadosti vyhovieť, pokiaľ tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

§ 3
Hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania

(1) Uvoľnenému pracovníkovi, ktorý po skončení pracovného pomeru bez zbytočného prieťahu nastúpi zamestnanie v inej organizácii, patrí od uvoľňujúcej organizácie mzdové vyrovnanie vo výške rozdielu medzi priemerným hrubým zárobkom na pôvodnom pracovisku (§ 275 Zákonníka práce) a hrubým zárobkom dosahovaným na novom pracovisku, a to od nástupu nového zamestnania po dobu troch mesiacov; úhrn dosiahnutého hrubého zárobku na novom pracovisku a mzdového vyrovnania nesmie však presiahnuť sumu 3000 Kčs mesačne.

(2) Ak sa pracovný pomer pracovníka skončil dohodou prv, než by sa skončil, keby bola pracovníkovi daná ku dňu uzavretia pôvodnej dohody výpoveď, patrí mu mzdové vyrovnanie ešte po dobu zodpovedajúcu času, o ktorý sa pracovný pomer skončil prv, než by sa skončil na základe danej výpovede; to isté platí, ak bola pracovníkovi pôvodne daná výpoveď a pracovný pomer sa

skončil prv na základe neskôr uzavretej dohody. Za tento čas sa poskytuje mzdové vyrovnanie v plnej výške rozdielu medzi priemerným hrubým zárobkom na pôvodnom pracovisku a hrubým zárobkom na novom pracovisku.

(3) Uvoľňujúca organizácia poskytne pracovníkovi mzdové vyrovnanie v rozsahu uvedenom v odseku 1 po dobu nevyhnutnú na zaškolenie alebo preškolenie, najdlhšie po dobu ďalších troch mesiacov, ak prešiel na nové pracovné miesto, pre ktoré sa musí preškoliť alebo zaškoliť.

(4) Mzdové vyrovnanie podľa predchádzajúcich odsekov sa poskytuje i za dni, keď pracovník poberá v novej organizácii náhradu mzdy alebo peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce mzdu; mzdové vyrovnanie za čas poskytovania peňažných dávok nemocenského poistenia nahrádzajúcich mzdu sa určí vo výške rozdielu medzi týmito dávkami, ktoré by pracovník poberal v prvšej organizácii, a dávkami priznanými v novej organizácii.

(5) Mzdové vyrovnanie sa neposkytuje pracovníkovi, ktorý po čase určenom na zapracovanie nedosahuje pri práci vlastným zavinením, najmä v dôsledku neospravedlnenej absencie alebo zlej pracovnej morálky, priemerný výkon dosahovaný pracovníkmi vykonávajúcimi rovnakú prácu.

(6) Mzdové vyrovnanie vypláca organizácia, ktorá prijala pracovníka do zamestnania; vyplatenú sumu mzdového vyrovnania uhradí tejto organizácii uvoľňujúca organizácia, a to po skončení doby, za ktorú mzdové vyrovnanie patrí.

(7) V uznaní doterajšej práce môže uvoľňujúca organizácia poskytnúť pracovníkovi so súhlasom nadriadeného orgánu a po dohode so závodným výborom základnej organizácie odborového zväzu odstupné až do výšky trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Pritom prihliadne najmä na dĺžku trvania pracovného pomeru pracovníka v uvoľňujúcej organizácii, jeho pracovné výsledky, zásluhy a možnosti jeho uplatnenia v novom zamestnaní.

(8) Pracovníkovi, ktorý po prechode do inej organizácie bude vykonávať prácu, na ktorú sa musí zaškoliť alebo preškoliť, je preberajúca organizácia povinná zabezpečiť na svoj náklad také zaškolenie alebo preškolenie a odmeňovať ho po tento čas podľa mzdových predpisov platných pre preberajúcu organizáciu.

(9) Pracovníkovi, ktorý uzavrie pracovnú zmluvu v nábore vykonávanom národnými výbormi, patria aj náležitosti poskytované pri tomto nábore podľa osobitných predpisov.

(10) Mzdové vyrovnanie a odstupné uhrádza organizácia zo svojich ostatných osobných výdavkov.[1])

Hmotné zabezpečenie pred nástupom do nového zamestnania

§ 4

(1) Ak pracovník nemôže napriek pomoci uvoľňujúcej organizácie a národného výboru nastúpiť do vhodného zamestnania primeraného jeho zdravotnému stavu a schopnostiam a pokiaľ možno i kvalifikácii bezprostredne po skončení doterajšieho pracovného pomeru, patrí mu pri splnení podmienok ustanovených v tejto vyhláške príspevok pred nástupom do nového zamestnania (ďalej len „príspevok“).

(2) Príspevok sa pracovníkovi poskytuje vo výške 60 % jeho priemerného mesačného čistého zárobku dosiahnutého v organizácii, ktorá ho uvoľnila, najviac však v sume 1800 Kčs mesačne. Priemerný čistý zárobok sa vypočíta tak, že od hrubého priemerného zárobku sa odpočíta daň zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mzdovom období, keď sa jeho pracovný pomer skončil. Príspevok sa prizná, len ak čas od skončenia doterajšieho pracovného pomeru pracovníka do nástupu nového zamestnania je dlhší než jeden kalendárny týždeň. Ak príspevok patrí len po časť mesiaca, patrí pracovníkovi za kalendárny deň 1/30 určeného príspevku.

(3) Pokiaľ má pracovník nárok na starobný, invalidný alebo vdovský dôchodok, poskytne sa mu príspevok znížený o sumu dôchodku, ktorý mu patrí (po zrážke osobitnej dane z dôchodku).

(4) Príspevok sa poskytuje do dňa nástupu nového zamestnania, najdlhšie po dobu 6 mesiacov. Po tomto čase sa poskytuje pracovníkovi, ktorému nebolo zabezpečené žiadne zamestnanie zodpovedajúce jeho zdravotnému stavu, schopnostiam a závažným rodinným pomerom, príspevok vo výške 30 % priemerného mesačného čistého zárobku dosiahnutého v organizácii, ktorá ho uvoľnila, najviac však v sume 900 Kčs mesačne, najdlhšie po dobu ďalších 6 mesiacov.

§ 5

(1) Príspevok sa prizná pracovníkovi, ktorý sa prihlásil o nové zamestnanie na okresnom národnom výbore, v obvode ktorého má trvalé bydlisko, a 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, a súčasne požiadal o príspevok, prizná sa mu príspevok odo dňa nasledujúceho po skončení pracovného pomeru. Ak pracovník, ktorý sa včas prihlásil o zamestnanie, požiada o príspevok neskôr, prizná sa mu príspevok za prešlý čas najviac jedného mesiaca pred podaním tejto žiadosti.

(3) Ak sa pracovník z vlastnej viny neprihlásil o zamestnanie včas, prizná sa mu príspevok odo dňa, keď sa prihlásil, najskôr však odo dňa, keď o príspevok požiadal.

(4) Príspevok sa poskytuje aj pracovníkovi, ktorého pracovný pomer, do ktorého nastúpil bezprostredne po uvoľnení, bol zrušený v skúšobnej dobe bez viny pracovníka, ak sa pracovník prihlásil o nové zamestnanie na príslušnom okresnom národnom výbore.

§ 6

(1) Príspevok sa neprizná, prípadne odníme pracovníkovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania alebo sa účastniť výpomoci organizovanej národným výborom pre poľnohospodárske špičkové, sezónne alebo podobné krátkodobé práce. Ak sa pracovník na prechodný čas takej výpomoci zúčastní, patrí mu príspevok popri dosiahnutom zárobku.

(2) Príspevok nepatrí pracovníkovi po dobu, po ktorú sa mu poskytujú peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce mzdu. O túto dobu sa predlžuje doba, po ktorú možno príspevok poskytovať.

(3) Príspevok patrí pracovníkovi aj vtedy, ak pracovná neschopnosť vznikne po uplynutí ochrannej lehoty zo zamestnania, takže pracovníkovi nepatria dávky nemocenského poistenia; čas poskytovania príspevku sa však o čas pracovnej neschopnosti nepredlžuje. Okresný národný výbor môže v tomto prípade pracovníkovi zvýšiť príspevok až do výšky nemocenského, ktoré by mu inak patrilo, pokiaľ to je odôvodnené vyššími nákladmi spojenými s chorobou.

(4) Pracovníkovi, ktorému už uplynula ochranná lehota zo zamestnania, patrí v čase, keď poberá príspevok, aj prípadné pohrebné, ak sú inak splnené podmienky pre jeho poskytnutie podľa predpisov o nemocenskom poistení pracovníkov; za týchto podmienok patrí pohrebné aj tomu, kto zomretému pracovníkovi vystrojil pohreb.

§ 7

(1) O priznaní príspevku a pohrebného, prípadne odňatí príspevku rozhoduje okresný národný výbor príslušný podľa miesta trvalého bydliska pracovníka. Príspevok vypláca okresný národný

výbor mesačne pozadu. Okresný národný výbor môže pracovníkovi poskytnúť na jeho žiadosť preddavok vo výške polovice mesačného príspevku.

(2) Poskytovanie prídavkov na deti a dávok v materstve uchádzačom o zamestnanie upravujú osobitné predpisy.[2])

§ 8
Nároky v nemocenskom poistení

(1) Nároky uvoľnených pracovníkov v oblasti nemocenského poistenia sa posudzujú podľa všeobecných predpisov a podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky.

(2) Do započítateľného zárobku, z ktorého sa určia opakujúce sa peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce mzdu, sa nezahŕňa mzdové vyrovnanie, odstupné, ani príspevky poskytované v nábore vykonávanom národnými výbormi, s výnimkou príspevku na zapracovanie.

(3) 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 peňažné dávky nemocenského poistenia okresná správa nemocenského poistenia príslušná podľa trvalého bydliska pracovníka. Zanikajúca organizácia je povinná pred skončením svojej činnosti potvrdiť pracovníkovi všetky potrebné podklady pre uplatnenie nároku na dávky nemocenského poistenia.

Nároky zo sociálneho zabezpečenia

§ 9

(1) Nároky uvoľnených pracovníkov v oblasti dôchodkového zabezpečenia sa posudzujú podľa všeobecných predpisov a podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky.

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

(3) Orgán sociálneho zabezpečenia príslušný rozhodovať o dávkach dôchodkového zabezpečenia vymeria na žiadosť pracovníka odchádzajúceho do dôchodku 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 preňho výhodnejší než priemerný mesačný zárobok zistený podľa všeobecných predpisov.

(4) Mzdové vyrovnanie a príspevok na zapracovanie poskytovaný v nábore vykonávanom národnými výbormi tvorí súčasť hrubých zárobkov započítateľných pre účely dôchodkového zabezpečenia. Iné príspevky poskytované pracovníkovi v nábore vykonávanom národnými výbormi a odstupné nie sú započítateľné pre účely dôchodkového zabezpečenia.

(5) Čas, po ktorý bol pracovník vedený v evidencii národného výboru ako uchádzač o zamestnanie, sa započítava do času zamestnania. Pri zisťovaní priemerného mesačného zárobku sa však na tento čas nehľadí. Ak sa pracovník v čase poskytovania príspevku zúčastnil výpomoci organizovanej národným výborom pre poľnohospodárske špičkové, sezónne alebo podobné krátkodobé práce (§ 6 ods. 1), prihliadne sa pri zisťovaní priemerného mesačného zárobku na tento čas a na dosiahnutý zárobok, ak to je preňho výhodnejšie.

§ 10

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

Spoločné a záverečné ustanovenia

§ 11

(1) Uvoľňujúca organizácia je povinná uviesť na účely sociálneho zabezpečenia na evidenčnom liste o čase zamestnania a zárobku pracovníka, že pracovník bol uvoľnený z dôvodov uvedených v tejto vyhláške.

(2) Uvoľňujúca organizácia je povinná vydať pracovníkovi, ktorý uzavrel nový pracovný pomer, potvrdenie o výške jeho doterajšieho priemerného hrubého mesačného zárobku a po prerokovaní s prijímajúcou organizáciou, po aký čas musí byť pracovník nevyhnutne zaškoľovaný alebo preškoľovaný, uviesť v ňom čas, po ktorý sa mu bude poskytovať mzdové vyrovnanie (§ 3 ods. 1 až 4).

(3) Pracovníkovi, ktorý sa bude po skončení pracovného pomeru uchádzať o príspevok pred nástupom do nového zamestnania (§ 4), je uvoľňujúca organizácia povinná vydať na jeho žiadosť potvrdenie o jeho priemernom čistom mesačnom zárobku a o ostatných skutočnostiach súvisiacich s jeho pracovným pomerom v organizácii, rozhodných pre posúdenie nároku na príspevok pred nástupom do nového zamestnania.

§ 12

(1) Pokiaľ sa v tejto vyhláške odkazuje na ustanovenie Zákonníka práce v súvislosti s rozväzovaním pracovného pomeru, rozumejú sa tým u členov výrobných družstiev zodpovedajúce ustanovenia stanov výrobného družstva o zrušení členského pomeru. Pracovným pomerom sa u členov výrobných družstiev rozumie členský pomer.

(2) Ustanovenia tejto vyhlášky o súčinnosti s odborovými orgánmi sa na členské vzťahy členov výrobných družstiev nevzťahujú.

(3) Nároky v oblasti nemocenského poistenia členov výrobných družstiev sa riadia ustanoveniami § 8 tejto vyhlášky s odchýlkami vyplývajúcimi z vyhlášky č. 88/1967 Zb. o nemocenskom poistení členov výrobných družstiev.

§ 13

Ustanovenia § 3 ods. 8 a 9 a § 4 až 11 sa vzťahujú aj na vojakov z povolania a príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti a zborov nápravnej výchovy prepustených zo služobného pomeru z dôvodu uvedeného v § 26 ods. 2 písm. b) zákona č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov v znení zákona č. 59/1969 Zb.; mzdové vyrovnanie ani príspevok podľa tejto vyhlášky im však nepatrí, ak dostali platové vyrovnanie alebo príspevok za službu podľa uvedených predpisov.

§ 14

(1) Mzdové vyrovnanie v rozsahu uvedenom v § 3 patrí aj pracovníkom, ktorí prejdú bez rozviazania pracovného pomeru na základe zmeny pracovnej zmluvy v rámci znižovania riadiaceho

a správneho aparátu podľa uznesenia vlády Československej socialistickej republiky z 19. marca 1970 na práce, na ktoré musia byť zaškolení alebo preškolení. Na týchto pracovníkov sa vzťahuje aj ustanovenie § 9 ods. 3 o výpočte priemerného mesačného zárobku pre vymeranie dôchodku.

(2) Pracovníkom, ktorí prejdú pri štrukturálnych zmenách bez rozviazania pracovného pomeru na základe zmeny pracovnej zmluvy na pracoviská, na ktoré musia byť zaškolení alebo preškolení, poskytne organizácia hmotné zabezpečenie v rozsahu uvedenom v predchádzajúcom odseku, pokiaľ s tým prejaví súhlas príslušný ústredný orgán po dohode s príslušným Ministerstvom práce a sociálnych vecí a Ministerstvom financií.

§ 15

(1) Hmotné zabezpečenie podľa tejto vyhlášky patrí pracovníkom, ktorých pracovný pomer sa skončil po začiatku účinnosti tejto vyhlášky.

(2) Pracovníkom, ktorí boli uvoľnení a ktorých pracovný pomer sa skončil pred začiatkom účinnosti tejto vyhlášky, patrí za nevyužitú výpovednú lehotu miesto náhrady vo výške priemerného zárobku (§ 3 ods. 1 vyhlášky č. 86/1967 Zb. v znení vyhlášky č. 132/1968 Zb.) mzdové vyrovnanie podľa § 3 ods. 2 tejto vyhlášky, pokiaľ o ich nároku na náhradu nebola už dosiahnutá dohoda alebo sa o ňom právoplatne nerozhodlo.

§ 16

Zrušuje sa vyhláška č. 86/1967 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie pracovníkov a ich umiestňovanie a hmotné zabezpečenie v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, v znení vyhlášky č. 132/1968 Zb.

§ 17

Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

§ 22

(1) Hmotné zabezpečenie podľa tejto vyhlášky patrí pracovníkom, ktorých pracovný pomer sa skončil po začiatku účinnosti tejto vyhlášky.

(2) Pracovníkom, ktorí boli uvoľnení a ktorých pracovný pomer sa skončil pred začiatkom účinnosti tejto vyhlášky, patrí za nevyužitú výpovednú lehotu miesto náhrady vo výške priemerného zárobku (§ 3 ods. 1 vyhlášky č. 86/1967 Zb. v znení vyhlášky č. 132/1968 Zb.) mzdové vyrovnanie podľa § 3 ods. 2 tejto vyhlášky, pokiaľ o ich nároku na náhradu nebola už dosiahnutá dohoda alebo sa o ňom právoplatne nerozhodlo.

§ 23

Zrušuje sa vyhláška č. 86/1967 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie pracovníkov a ich umiestňovanie a hmotné zabezpečenie v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, v znení vyhlášky č. 132/1968 Zb.

§ 24

Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Minister:

Štanceľ v. r.

1) Vyhláška č. 174/1969 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce.

2) Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia; vyhláška č. 95/1968 Zb. o poskytovaní príspevkov na deti v nemocenskom poistení; vyhláška č. 182/1968 Zb. o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti uchádzačom o zamestnanie.

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.