ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1979

Vyhlásené: 23.01.1979 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

4

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí

z 19. decembra 1978

o zmene a doplnení vyhlášky č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s Ústrednou radou odborov ustanovuje podľa § 43 ods. 1 písm. b) zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev a § 275 ods. 3 Zákonníka práce:

Čl. I

Vyhláška č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení, sa mení a dopĺňa takto:

1. § 1 až 3 včítane nadpisov znejú:

„§ 1
Rozsah platnosti

(1) Touto vyhláškou sa upravuje postup pri uvoľňovaní, prechod 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 zákazov niektorých prác a pracovísk ženám, hmotné zabezpečenie týchto pracovníkov pri prechode do nového zamestnania a pred nástupom doňho a ich nároky v oblasti nemocenského poistenia.

(2) Vyhláška sa vzťahuje

a) na pracovníkov uvoľňovaných z pracovného pomeru z organizačných dôvodov [§ 46 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce - úplné znenie č. 55/1975 Zb.] a na pracovníčky uvoľnené z pracovného pomeru 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, ako aj na pracovníkov, ktorí sa z pracovného pomeru neuvoľňujú, ale podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky v rámci tej istej organizácie buď prejdú do inej prevádzkárne, alebo u nich dôjde k podstatnej zmene pracovnej činnosti,

b) na členov výrobných družstiev uvoľňovaných z členského pomeru na základe výpovede danej výrobným družstvom alebo dohodou podľa stanov družstva z dôvodov zodpovedajúcich dôvodom rozviazania pracovného pomeru uvedeným pod písmenom a),

ako aj na členov, ktorí sa z pracovného pomeru neuvoľňujú, ale podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky v rámci tej istej organizácie buď prejdú do inej prevádzkárne, alebo u nich dôjde k podstatnej zmene pracovnej činnosti, (ďalej len „pracovníci").

(3) Vyhláška sa nevzťahuje na pracovníkov, s ktorými bol pracovný pomer rozviazaný z iných dôvodov; nevzťahuje sa ani 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, pokiaľ nejde o pracovníkov, u ktorých súčasne z organizačných dôvodov dochádza k podstatnej zmene pracovnej činnosti, prípadne o prechod pracovníkov podľa štvrtej časti.

PRVÁ ČASŤ

§ 2
Postup pri uvoľňovaní pracovníkov

(1) Pri uvoľňovaní pracovníkov postupuje organizácia podľa Zákonníka práce.

(2) 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.

(3) Ak nemožno 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, prípadne mu nové zamestnanie zabezpečiť (§ 47 Zákonníka práce) a postupovať pri jeho uvoľňovaní a ďalšom umiestnení tak, aby prechod na nové pracovisko bol plynulý a aby len výnimočne bolo treba použiť opatrenie na hmotné zabezpečenie pracovníka podľa tretej časti (§ 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. Pri umiestňovaní pracovníkov prihliadajú organizácie aj národné výbory na ich odôvodnené záujmy a potreby.

(4) Organizácia je povinná včas, spravidla aspoň 4 týždne pred tým, než by sa pracovníkom mala dať výpoveď, oboznámiť ich s politicko-ekonomickými dôvodmi uvoľnenia, ako aj s tým, aká pomoc sa im poskytne pri získaní nového zamestnania. 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. V dohode o rozviazaní pracovného pomeru sa uvedie dôvod rozviazania pracovného pomeru.

(5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 sa nevzťahujú na prípady, keď sa pracovník uvoľňuje na vlastnú žiadosť, a na prechod pracovníkov z dôvodu spoločensky najvýznamnejších štrukturálnych zmien a iných racionalizačných opatrení (štvrtá časť).

DRUHÁ ČASŤ

§ 3
Hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania a pri podstatnej zmene pracovnej činnosti

(1) V tejto časti je upravené hmotné zabezpečenie pracovníkov pri ich prechode do novej organizácie, prípadne pri podstatnej zmene ich pracovnej činnosti v doterajšej organizácii z dôvodov uvedených v § 1 ods. 2, ak nejde o prechod podľa ustanovení štvrtej časti (§ 8 až 16).

(2) Uvoľnenému pracovníkovi, ktorý po skončení pracovného pomeru bez zbytočného prieťahu nastúpi do zamestnania v inej organizácii, patrí 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 do nového zamestnania po dobu 3 mesiacov; pokiaľ u pracovníka dochádza k podstatnej zmene jeho pracovnej činnosti vyžadujúcej podstatnú zmenu alebo podstatné rozšírenie kvalifikácie, ktoré nemohol bez svojej viny dosiahnuť v uvedenej dobe, patrí mu mzdové vyrovnanie ešte po ďalšiu dobu nevyhnutnú na dosiahnutie alebo rozšírenie kvalifikácie, najdlhšie však celkove po dobu 6 mesiacov, prípadne pri nevyhnutnosti prípravy na záverečnú učňovskú skúšku najdlhšie po dobu 12 mesiacov od nástupu do nového zamestnania.

(3) Za podstatnú zmenu alebo podstatné rozšírenie kvalifikácie pracovníka sa na tieto účely považuje nadobudnutie nových vedomostí a zručností školením v rozsahu najmenej 150 vyučovacích hodín; pritom pri robotníckych povolaniach musí ísť o prípravu na záverečnú učňovskú skúšku - prípadne o zaškolenie alebo preškolenie - na povolanie najmenej 3. kvalifikačného stupňa. Iné prípady kvalifikačných zmien môže za podstatnú zmenu alebo podstatné rozšírenie kvalifikácie uznať príslušný ústredný orgán po dohode s príslušným odborovým orgánom a po súhlase príslušného ministerstva práce a sociálnych vecí.

(4) Mzdové vyrovnanie sa poskytuje aj za dni, za ktoré 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. 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.

(5) Mzdové vyrovnanie poskytne pracovníkovi v termínoch určených na výplatu mzdy organizácia, ktorá ho prijala do zamestnania, z ostatných osobných nákladov.[1]) Poskytnutú sumu mzdového vyrovnania uhradí tejto organizácii uvoľňujúca organizácia z ostatných osobných nákladov, a to po skončení doby, za ktorú mzdové vyrovnanie patrí.

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

(7) Pokiaľ nároky pracovníka alebo iné plnenia v jeho prospech sú podľa mzdových predpisov platných v novej organizácii viazané na nepretržité trvanie pracovného pomeru (členského vzťahu člena výrobného družstva), považuje sa táto podmienka pri prechode pracovníka podľa tejto vyhlášky bez zbytočného prieťahu do nového pracovného pomeru

(členského vzťahu člena výrobného družstva) za splnenú. Záznam o tom sa založí do osobného spisu pracovníka a uvedie v potvrdení o zamestnaní. Tým nie sú dotknuté právne predpisy o zisťovaní priemerného zárobku.

(8) Pracovníkovi, ktorý uzavrie pracovnú zmluvu v nábore vykonávanom národnými výbormi, patria aj náležitosti poskytované pri tomto nábore podľa osobitných predpisov.[2])

(9) Ak u pracovníka, ktorý nie je organizáciou uvoľňovaný z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce (§ 1 ods. 2), dochádza k podstatnej zmene pracovnej činnosti vyžadujúcej podstatnú zmenu alebo podstatné rozšírenie kvalifikácie (odsek 3), patrí mu mzdové vyrovnanie vo výške a po čas ustanovený v odseku 2 a v odseku 4. Mzdové vyrovnanie poskytuje pracovníkovi organizácia z ostatných osobných nákladov.[1]) O povinnosti organizácie zaškoliť alebo preškoliť pracovníka a o jeho odmeňovaní v tomto čase platí obdobne ustanovenie odseku 6.

2. Za § 3 sa vkladá nadpis, ktorý znie:

„TRETIA ČASŤ"[3])

3. § 8 až 17 včítane nadpisov znejú:

„ŠTVRTÁ ČASŤ

PRECHOD A HMOTNÉ ZABEZPEČENIE PRACOVNÍKOV PRI SPOLOČENSKY NAJVÝZNAMNEJŠÍCH ŠTRUKTURÁLNYCH ZMENÁCH A INÝCH RACIONALIZAČNÝCH OPATRENIACH

PRVÝ ODDIEL

NAJVÝZNAMNEJŠIE ŠTRUKTURÁLNE ZMENY

§ 8

(1) Prechodom z dôvodu spoločensky najvýznamnejších štrukturálnych zmien je na účely tejto vyhlášky prechod pracovníka (do pracovného pomeru s inou organizáciou, prípadne v rámci tej istej organizácie bez rozviazania pracovného pomeru) zo zrušenej prevádzkárne, ktorej zrušenie je menovite určené štátnym plánom rozvoja národného hospodárstva ČSSR ako zdroj pracovných síl pre určenú výrobnú prevádzkáreň, do tejto prevádzkárne, ak je

a) zaradená v štátnom pláne rozvoja národného hospodárstva ČSSR do zoznamu menovitých akcií na efektívnejšie využitie základných prostriedkov vyššou smennosťou alebo

b) uvedená do prevádzky na základe akcie investičnej výstavby záväzne určenej štátnym plánom rozvoja národného hospodárstva ČSSR alebo centrálne posudzovanej.

(2) Pri prechode z dôvodu spoločensky najvýznamnejších štrukturálnych zmien (odsek 1) patrí pracovníkom mzdové vyrovnanie, náležitosti uvedené vo vyhláške č. 33/1974 Zb. o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi, prípadne im možno priznať za podmienok ďalej ustanovených zvýšený náborový príspevok.

§ 9

(1) Mzdové vyrovnanie patrí pracovníkovi vo výške ustanovenej v § 3 ods. 2, a to od nástupu práce na novom pracovisku po dobu 3 mesiacov; pri potrebe zaškoľovania alebo preškoľovania, ktoré pracovník nemohol bez svojej viny ukončiť v uvedenom

čase, patrí mu mzdové vyrovnanie ešte po ďalší čas nevyhnutný na jeho ukončenie, najdlhšie však celkove po dobu 6 mesiacov, prípadne pri nutnosti prípravy na záverečnú učňovskú skúšku (na povolanie najmenej 3. kvalifikačného stupňa) najdlhšie po dobu 12 mesiacov od nástupu práce na novom pracovisku.

(2) Mzdové vyrovnanie sa poskytuje i za dni, keď pracovník poberá na novom pracovisku náhradu mzdy alebo dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce mzdu, a to vo výške a za podmienok ustanovených v § 3 ods. 4; ak ide pritom o prechod pracovníka v rámci tej istej organizácie, považuje sa za prvšiu a novú organizáciu pôvodné a nové pracovisko.

§ 10

(1) Pracovníkom uvedeným v § 8 odst. 1 patrí náborový príspevok a ostatné náležitosti ustanovené vyhláškou č. 33/1974 Zb. vo výške a za podmienok v nej uvedených, aj keď pracovník neuzavrel pracovnú zmluvu pri nábore vykonávanom národnými výbormi. Náborový príspevok a ostatné náležitosti patria najdlhšie po dobu troch rokov; ak ide o pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu pri nábore vykonávanom národnými výbormi, platí ustanovenie § 10 uvedenej vyhlášky.

(2) Náborový príspevok podľa odseku 1 pracovníkovi nepatrí, ak mu organizácia prizná zvýšený náborový príspevok (§ 11); ostatné náležitosti podľa odseku 1 patria v tomto prípade najdlhšie po dobu troch rokov.

§ 11

(1) Namiesto náborového príspevku, ktorý by pracovníkom patril podľa § 10 ods. 1, môže im organizácia so súhlasom nadriadeného ústredného orgánu udeleným po dohode s príslušným odborovým orgánom priznať zvýšený náborový príspevok až do výšky šesťnásobku priemerného hrubého mesačného zárobku, ktorý pracovník dosahoval pred prechodom na nové pracovisko (§ 10 ods. 2).

(2) Priznanie zvýšeného náborového príspevku je podmienené dojednaním písomnej dohody o zotrvaní pracovníka v pracovnom pomere s organizáciou po dobu najmenej 5 rokov; do tejto doby sa nezapočítava čas základnej (náhradnej) vojenskej služby, čas ďalšej materskej dovolenky a čas, keď pracovníčka alebo pracovník nevykonávajú prácu z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa mladšie ako 3 roky.

(3) Zvýšený náborový príspevok poskytujú organizácie v diferencovanej výške podľa dĺžky záväzku na zotrvanie v pracovnom pomere, podľa potreby zaškolenia na novom pracovisku, podľa vzdialenosti pracoviska, na ktoré pracovník prechádza, od bydliska a podľa ťažkostí, ktoré tým pracovníkovi a jeho rodine vznikajú, podľa vybraných oblastí a podľa veľkosti prechádzajúcich pracovných kolektívov. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže po dohode s Federálnym ministerstvom financií, Štátnou plánovacou komisiou a Ústrednou radou odborov a po prerokovaní s Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky ustanoviť zásady pre diferenciáciu zvýšených náborových príspevkov a ich maximálnu výšku, prípadne obmedziť poskytovanie náborových a zvýšených náborových príspevkov (§ 10 a 11).

(4) Výška zvýšeného náborového príspevku sa určí v písomnej dohode celkovou sumou. Diely vo výške 1/5 tejto celkovej sumy sú zročné v deň nástupu do práce po prechode pracovníka a ďalej po pol roku a koncom prvého, druhého a tretieho roka trvania pracovného pomeru s organizáciou po prechode pracovníka.

(5) Ak sa pracovný pomer skončil pred uplynutím päťročnej alebo dlhšej doby dojednanej v písomnej dohode (odsek 2), je pracovník povinný vrátiť pomernú časť z celkovej sumy zvýšeného náborového príspevku zodpovedajúcu dobe, o ktorú sa skrátilo dojednané trvanie pracovného pomeru, s výnimkou prípadov, keď záväzok nebol splnený, pretože organizácia porušila podstatné povinnosti, ktoré má voči pracovníkovi podľa pracovnej zmluvy alebo právnych predpisov, alebo nebol splnený z dôvodu pracovného úrazu, pre ochorenie chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou. Organizácia môže so súhlasom nadriadeného orgánu a závodného výboru ROH odpustiť vrátenie vyplateného zvýšeného náborového príspevku aj z iných vážnych dôvodov.

§ 12

Za každú neospravedlnene zameškanú smenu v období pred ďalšou splátkou sa kráti ďalšia splátka náborového príspevku (§ 10) a zvýšeného náborového príspevku (§ 11) o 1/12; pri zameškaní kratších častí smien sa jednotlivé časti sčítajú.

§ 13

Popri náborovom príspevku (§ 10), prípadne popri zvýšenom náborovom príspevku (§ 11) sa pracovníkom neposkytujú iné príspevky obdobného náborového charakteru podľa osobitných predpisov. To isté platí pri súbehu ostatných náležitostí poskytovaných pracovníkom pri ich prechode podľa ustanovení tejto časti.[4]) Najmä sa vylučuje súbeh týchto náborových príspevkov s náborovými príspevkami podľa predpisov o poskytovaní náležitostí pri nábore do vybraných organizácií na území hl. m. Prahy a pri doosídľovaní pohraničia. Pracovníkovi sa poskytne náborový príspevok, ktorý je preňho výhodnejší. Odo dňa, keď patrí výhodnejší príspevok, nemožno poskytovať príspevok doteraz vyplácaný; pokiaľ už bol pracovníkovi vyplatený, zúčtuje sa jeho pomerná časť. Pri súbehu ostatných plnení vyplývajúcich z osobitných predpisov sa poskytujú pracovníkovi plnenia preňho výhodnejšie. Ustanovenia tohto odseku sa netýkajú prípadného súbehu náborového príspevku alebo zvýšeného náborového príspevku so stabilizačnými príspevkami a odmenami.

DRUHÝ ODDIEL
INÉ NAJVÝZNAMNEJŠIE RACIONALIZAČNÉ OPATRENIA

§ 14

Prechodom z dôvodu iných spoločensky najvýznamnejších racionalizačných opatrení je na účely tejto vyhlášky prechod pracovníka do pracovného pomeru s inou organizáciou, prípadne prechod v rámci tej istej organizácie bez rozviazania pracovného pomeru, a to z prevádzkárne, v ktorej sa v dôsledku racionalizačných opatrení [§ 46 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce] znižuje počet pracovníkov, do inej výrobnej prevádzkárne určenej ústredným orgánom, ak pracovník musí z dôvodu tohto prechodu zmeniť miesto pobytu alebo mu vzniknú alebo ďalej trvajú podstatne nepriaznivé podmienky, najmä v súvislosti s dopravou do tejto prevádzkárne.

§ 15

(1) Pri prechode podľa § 14 patrí pracovníkovi mzdové vyrovnanie podľa § 9.

(2) Organizácia môže so súhlasom nadriadeného ústredného orgánu udeleným po dohode s príslušným odborovým orgánom pracovníkom priznať zvýšený náborový

príspevok až do výšky trojnásobku priemerného hrubého mesačného zárobku, ktorý pracovník dosahoval pred prechodom na nové pracovisko, a to za podmienok uvedených v § 11 ods. 2. Pre diferenciáciu tohto príspevku, jeho maximálnu výšku, prípadne pre obmedzenie jeho poskytovania, pre jeho výplatu, pre povinnosť pracovníka vrátiť jeho pomernú časť a pre krátenie jeho splátok platia ustanovenia § 11 ods. 2 až 5 a § 12.

(3) Pri prechode podľa § 14 nepatrí pracovníkovi náborový príspevok ani ostatné náležitosti ustanovené vyhláškou č. 33/1974 Zb., pokiaľ pracovník neuzavrel pracovnú zmluvu pri nábore vykonávanom národnými výbormi (§ 10). Aj keď sa pracovná zmluva uzavrela v nábore vykonávanom národnými výbormi, nepatrí pracovníkovi náborový príspevok podľa uvedenej vyhlášky, pokiaľ mu organizácia priznala zvýšený náborový príspevok (odsek 2). Pri prípadnom súbehu zvýšeného náborového príspevku a iných príspevkov obdobného náborového charakteru platia ustanovenia § 13.

TRETÍ ODDIEL

§ 16

(1) Pri prechode pracovníkov podľa tejto časti (§ 8 až 15) platí o povinnosti organizácie zaškoliť alebo preškoliť pracovníka prijatého do pracovného pomeru ustanovenie § 3 ods. 6; ak ide o prechod v rámci tej istej organizácie, platí toto ustanovenie obdobne. O posudzovaní pracovnoprávneho vzťahu pracovníka, ktorý bez zbytočného prieťahu prejde do inej organizácie, platí ustanovenie § 3 ods. 7.

(2) Mzdové vyrovnanie pri prechodoch podľa tejto časti poskytuje pracovníkovi organizácia, ktorá ho prijala do pracovného pomeru, prípadne organizácia, v rámci ktorej pracovník prešiel bez rozviazania pracovného pomeru na iné pracovisko (§ 8 ods. 1, § 14). To isté platí o náborovom príspevku (§ 10) a ostatných náležitostiach podľa vyhlášky č. 33/1974 Zb., pokiaľ ich podľa ustanovenia § 11 ods. 2 uvedenej vyhlášky nevypláca okresný národný výbor, ako aj o zvýšenom náborovom príspevku (§ 11). Mzdové vyrovnanie poskytuje organizácia v termínoch určených na výplatu mzdy z ostatných osobných nákladov,[1]) náborový príspevok, ostatné náležitosti podľa vyhlášky č. 33/1974 Zb. a zvýšený náborový príspevok sa nezahŕňajú do mzdových prostriedkov, ale organizácia ich uhrádza ako finančné náklady platené obyvateľstvu.

(3) Zvýšený náborový príspevok sa nezahŕňa do základu pre zistenie priemerného zárobku.[5])

PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 17
Nároky v nemocenskom poistení

(1) Nároky pracovníkov v oblasti nemocenského poistenia, na ktoré sa vzťahuje táto vyhláška, sa posudzujú podľa všeobecných predpisov a podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky.[6])

(2) Do započítateľného zárobku, z ktorého sa určia opakujúce sa peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce mzdu, sa nezahŕňa mzdové vyrovnanie, príspevky poskytované v nábore vykonávanom národnými výbormi a príspevky poskytované podľa ustanovení štvrtej časti (§ 10 a 11), s výnimkou príspevku na zapracovanie.[7])

(3) Pri prechodoch pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje táto vyhláška, sa na účely nemocenského poistenia pracovníkov za nástup do nového zamestnania považuje aj nástup do práce na novom pracovisku tej istej organizácie.

(4) Pri zániku uvoľňujúcej organizácie prechádzajú jej práva a povinnosti v oblasti nemocenského poistenia na preberajúcu organizáciu, prípadne na orgán uskutočňujúci 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.

4. Za § 17 sa pripájajú § 18 až 21, ktoré včítane nadpisov znejú:

„§ 18
Priemerný zárobok a povinnosti uvoľňujúcej organizácie

(1) Pri prechodoch pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje táto vyhláška, sa na účely zistenia priemerného zárobku za nástup do nového zamestnania považuje aj nástup do práce na novom pracovisku tej istej organizácie a za prvšiu a novú organizáciu pôvodné a nové pracovisko tej istej organizácie.

(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 preberajúcou organizáciou, po akú dobu sa musí pracovník nevyhnutne zaškoľovať alebo preškoľovať - uviesť v ňom dobu, po ktorú sa mu bude poskytovať mzdové vyrovnanie (§ 3 ods. 2, § 9 ods. 1, § 15 ods. 1).

(3) Pracovníkovi, ktorý sa po skončení pracovného pomeru bude 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.

§ 19
Uvoľňovanie a prechod členov výrobných družstiev

(1) Pokiaľ sa v tejto vyhláške odkazuje na ustanovenia 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 spravujú ustanoveniami § 17 tejto vyhlášky s odchýlkami vyplývajúcimi z vyhlášky č. 88/1967 Zb. o nemocenskom poistení členov výrobných družstiev.

§ 20
Odstránenie tvrdostí

Ak by pri vykonávaní tejto vyhlášky vznikli tvrdosti, môže Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s Ústrednou radou odborov na žiadosť príslušného federálneho ústredného orgánu, a ak ide o žiadosť ústredného orgánu republiky, aj po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky, povoliť v jednotlivých odôvodnených prípadoch výnimku z ustanovení vyhlášky, pokiaľ nejde o výšku príspevkov a náhrad.

§ 21
Spolupráca s odborovými orgánmi

Pre prípravu a zabezpečenie všetkých štrukturálnych zmien a iných racionalizačných a organizačných opatrení podľa tejto vyhlášky treba vypracovať vhodné politicko-organizačné opatrenia. Pri ich vypracovaní a vykonávaní postupujú organizácie a im nadriadené orgány v úzkej súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi.

".

5. Doterajšie § 15, 16 a 17 sa označujú ako § 22, 23 a 24.[8])

Čl. II

Zmeny vyplývajúce z tejto vyhlášky sa vzťahujú na postup organizácií pri uvoľňovaní pracovníkov odo dňa jej účinnosti. Hmotné zabezpečenie podľa tejto vyhlášky patrí pracovníkom, ktorých pracovný pomer sa skončí po 15. marci 1979, a pracovníkom, ktorí v rámci tej istej organizácie buď prejdú do inej prevádzkárne, alebo u nich dôjde k podstatnej zmene pracovnej činnosti po tomto dni.

Čl. III

Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Minister:

Štanceľ v. r.

1) Vyhláška č. 157/1975 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a odmieňaní práce.

2) Najmä vyhláška č. 33/1974 Zb. o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi.

3) V tretej časti vyhlášky sú v §4 až 7 upravené podmienky nároku na hmotné zabezpečenie pred nástupom do nového zamestnania (najmä na príspevok pred nástupom do nového zamestnania poskytovaný okresným národným výborom), ktoré zostávajú bez zmeny."

4) Napr. vyhláška č. 33/1974 Zb. o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi, úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 3.11.1976 č. FV/1-1046/76-1112 o poskytovaní náležitostí pracovníkom a učňom získaným náborom a vnútrorezortnými prevodmi z iných oblastí ČSSR do vybraných organizácií na území hl. m. Prahy (registrovaná v čiastke 29/1976 Zb.), vyhláška č. 62/1970 Zb. o poskytovaní náborových príspevkov a iných výhod doosídlencom vo vymedzenom území pohraničia, vyhláška č. 96/1967 Zb. o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, smernice Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí zo 14. januára 1972 č. II/1-126/72-7501 na vykonanie niektorých ustanovení vyhlášky č. 96/1967 Zb.

5) Pozri aj ustanovenia §1 ods. 1 písm. e) a písm. f) vyhlášky č. 112/1975 Zb.

6) Nároky zo sociálneho zabezpečenia pracovníkov, na ktoré sa vzťahuje táto vyhláška, upravuje vyhláška č. 128/1975 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení, najmä v ustanoveniach §2, 11, 14, 15 a 136.

7) Pozri aj ustanovenie §2 ods. 1 písm. a) vyhlášky č. 143/1965 Zb. v znení vyhlášky č. 113/1975 Zb.".

8) Obsahujú ustanovenie o zrušení vyhlášky č. 86/1967 Zb. v znení vyhlášky č. 132/1968 Zb., prechodné ustanovenie a ustanovenie o dni účinnosti vyhlášky č. 74/1970 Zb. (17.7.1970); tieto ustanovenia zostávajú bez zmeny.

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.