ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1989

Vyhlásené: 30.12.1989 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

195

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí

z 19. decembra 1989

o zabezpečení pracovníkov pri organizačných zmenách a občanov pred nástupom do zamestnania

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí podľa § 26 ods. 3, § 123 ods. 1 písm. g) a § 142 ods. 3 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 188/1988 Zb. (úplné znenie č. 52/1989 Zb.) po dohode s Ústrednou radou odborov a Zväzom družstevných roľníkov ustanovuje:

PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Predmet a rozsah úpravy

§ 1

Táto vyhláška upravuje

a) postup socialistických organizácií[1]) (ďalej len „organizácie“) v súvislosti s vykonávaním organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení (ďalej len „organizačné zmeny“), pri ktorých dochádza u pracovníkov k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou danou organizáciou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov (ďalej len „uvoľnenie“), alebo z tých istých dôvodov u nich dochádza ku zmene doterajšej pracovnej činnosti vyžadujúcej zmenu druhu práce dojednaného v pracovnej zmluve (ďalej len „zmena pracovnej činnosti“), a postup pri ďalšom pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení týchto pracovníkov,

b) podmienky, postup a povinnosti organizácií pri zmenách kvalifikácie pracovníkov v súvislosti s organizačnými zmenami (ďalej len „rekvalifikácia“),

c) hmotné zabezpečenie občanov pred nástupom do zamestnania.

§ 2

Úprava postupu organizácií uvedená v druhej časti tejto vyhlášky sa vzťahuje aj na ženy, u ktorých dochádza k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou danou organizáciou alebo dohodou v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy[2]) alebo u ktorých z týchto dôvodov dochádza ku zmene pracovnej činnosti, pokiaľ nejde o dočasné prevedenie na inú prácu tehotnej ženy alebo matky dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov, keď jej prislúcha hmotné zabezpečenie podľa právnych predpisov o nemocenskom zabezpečení.[3])

§ 3

Úprava postupu organizácií uvedená v druhej časti tejto vyhlášky sa nevzťahuje na

a) uvoľnenie a zmeny pracovnej činnosti u členov jednotných roľníckych družstiev pri organizačných zmenách vykonávaných v týchto družstvách,[4])

b) pracovníkov, u ktorých pri organizačných zmenách dochádza bez uvoľnenia alebo zmeny pracovnej činnosti k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na inú organizáciu.[5])

§ 4

Úprava postupu organizácií uvedená v druhej a tretej časti tejto vyhlášky sa nevzťahuje na

a) uvoľňovanie a zmeny pracovnej činnosti u pracovníkov, ktorí vykonávajú v organizácii práce vo vedľajšom pracovnom pomere alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,

b) príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov v činnej službe.

§ 5

Obdobne podľa tejto vyhlášky sa postupuje v organizáciách, v ktorých sa na pracovnoprávne alebo iné obdobné pracovné vzťahy vzťahuje pôsobnosť Zákonníka práce podľa osobitných predpisov,[6]) pokiaľ táto vyhláška alebo tieto osobitné predpisy neustanovujú inak.

Výklad niektorých pojmov

§ 6
Pracovník, pracovný pomer a zamestnanie

Pri uplatňovaní tejto vyhlášky podľa § 5 sa na účely tejto vyhlášky rozumie

a) pracovníkom aj občan v inom pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu k organizácii než v pracovnom pomere,

b) pracovným pomerom aj iný pracovnoprávny alebo obdobný pracovný vzťah k organizácii,

c) zamestnaním pracovný pomer, iný pracovnoprávny alebo obdobný pracovný vzťah k organizácii a na účely hmotného zabezpečenia občanov pred nástupom do zamestnania aj služobný pomer[7]) a poskytovanie služieb na základe povolenia príslušného orgánu podľa osobitných predpisov.[8])

§ 7
Vhodné zamestnanie

Vhodným zamestnaním sa na účely tejto vyhlášky rozumie zamestnanie zodpovedajúce zdravotnému stavu pracovníka alebo občana a primerané jeho schopnostiam a kvalifikácii.

§ 8
Rekvalifikácia

Za rekvalifikáciu sa na účely tejto vyhlášky považuje taká zmena doterajšej kvalifikácie pracovníka, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností teoretickou alebo praktickou prípravou v rozsahu najmenej 150 vyučovacích hodín.

§ 9
Občan

Občanom sa na účely tejto vyhlášky rozumie štátny občan Československej socialistickej republiky a cudzí štátny príslušník alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ktorý má pracovnoprávnu spôsobilosť[9]) a vzhľadom na svoj zdravotný stav je schopný vykonávať prácu a má trvalý pobyt na území Československej socialistickej republiky.

DRUHÁ ČASŤ
ZABEZPEČENIE PRACOVNÍKOV PRI ORGANIZAČNÝCH ZMENÁCH

§ 10
Ďalšie pracovné uplatnenie pracovníkov

(1) Pracovníkom, ktorých v dôsledku organizačnej zmeny nemôže ďalej zamestnávať podľa pracovnej zmluvy, organizácia zabezpečuje, ak to umožňuje charakter organizačnej zmeny, ich ďalšie pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní predovšetkým na iných svojich pracoviskách; za tým účelom im navrhne zmenu dojednaných pracovných podmienok.[10]) prípadne rekvalifikáciu potrebnú pre ich ďalšie pracovné uplatnenie v organizácii.

(2) Pracovníkom, ktorým organizácia nemôže zabezpečiť ďalšie pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní podľa odseku 1 a ktorých uvoľňuje (ďalej len „uvoľňovaní pracovníci“ a „uvoľňujúca organizácia“), napomáha uvoľňujúca organizácia ich umiestnenie vo vhodnom zamestnaní v iných organizáciách. Uvoľňujúca organizácia pritom účinne spolupracuje s organizáciami, ktoré uvoľňovaných pracovníkov prijímajú do zamestnania, a podľa potreby túto spoluprácu zabezpečuje za účasti nadriadeného orgánu (orgánu hospodárskeho riadenia).[11])

(3) Uvoľňujúca organizácia priebežne informuje nadriadený orgán (orgán hospodárskeho riadenia) a okresný národný výbor, v ktorého obvode má svoje sídlo, o počtoch a kvalifikačnej štruktúre uvoľňovaných pracovníkov, pre ktorých nie je zabezpečené ďalšie pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní, a podľa ich pokynov s nimi spolupracuje pri určení programu opatrení pre umiestnenie týchto uvoľňovaných pracovníkov, ak je potrebné ho spracovať, a podľa spracovaného programu postupuje.

(4) Pri organizačných zmenách vykonávaných na základe programu štrukturálnych zmien národného hospodárstva schváleného príslušnou vládou, v ktorých dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu pracovníkov, sa postupuje, pokiaľ príslušná vláda určila osobitné opatrenia pre ďalšie pracovné uplatnenie a umiestnenie uvoľňovaných pracovníkov vo vhodnom zamestnaní, podľa týchto osobitných opatrení.

§ 11
Oboznamovacia povinnosť organizácie

(1) Uvoľňujúca organizácia je povinná oboznámiť uvoľňovaných pracovníkov s dôvodmi uvoľnenia a s tým, aká pomoc im bude poskytnutá pri zabezpečení nového vhodného zamestnania včítane prípadnej rekvalifikácie pre nich, a to v dobe najmenej troch mesiacov predtým, než im na základe rozhodnutia o organizačnej zmene[12]) bude daná výpoveď alebo s nimi bude uzavretá dohoda o rozviazaní pracovného pomeru.

(2) Ak uvoľňovaný pracovník prejaví záujem prejsť do nového zamestnania predo dňom, keď sa má jeho pracovný pomer skončiť na základe výpovede alebo už uzavretej dohody o rozviazaní pracovného pomeru, je uvoľňujúca organizácia povinná jeho žiadosti vyhovieť, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. V dohode o rozviazaní pracovného pomeru uvedie organizácia dôvod rozviazania pracovného pomeru.

Hmotné zabezpečenie pracovníkov

§ 12

(1) Pri vykonávaní organizačných zmien sa uvoľňovaným pracovníkom a pracovníkom, u ktorých dochádza ku zmene pracovnej činnosti, poskytuje hmotné zabezpečenie formou mzdového vyrovnania.

(2) Mzdové vyrovnanie sa zisťuje z rozdielu medzi priemerným hrubým zárobkom pracovníka zisteným naposledy v uvoľňujúcej organizácii (pred zmenou pracovnej činnosti) podľa pracovnoprávnych predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku[13]) a hrubým zárobkom dosahovaným pracovníkom v novej organizácii (po zmene pracovnej činnosti).

(3) Do hrubého dosahovaného zárobku sa nezahŕňajú druhy miezd (príjmov), ktoré sa nezahŕňajú ani do hrubého zárobku pracovníka pri zisťovaní priemerného zárobku na pracovnoprávne účely; zahŕňa sa do neho však náhrada mzdy. Pracovníkom, ktorým sa pri ich odmeňovaní poskytujú niektoré zložky mzdy za dlhšie ako mesačné, najdlhšie však jednoročné obdobie, sa tieto zložky mzdy zahrnú do hrubého dosahovaného zárobku v predpokladanej mesačnej výške. Mzdové vyrovnanie sa týmto pracovníkom poskytuje preddavkovo[14]) s tým, že po zúčtovaní príslušných zložiek mzdy na výplatu sa určí ich pomerná časť pripadajúca na jeden mesiac a vykoná sa zúčtovanie mzdového vyrovnania. Organizácia pracovníka vopred upovedomí o zúčtovacom období a postupe zúčtovania mzdového vyrovnania.

(4) Pracovníkovi, ktorý po dobe určenej na zapracovanie nedosahuje pri práci vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný ostatnými pracovníkmi vykonávajúcimi rovnakú prácu, sa poskytuje mzdové vyrovnanie s prihliadnutím na hrubý zárobok dosahovaný týmito pracovníkmi v tom istom období.

(5) Pri zisťovaní mzdového vyrovnania podľa odsekov 2 až 4 u pracovníka odmeňovaného za prácu v jednotnom roľníckom družstve odmenami nepodliehajúcimi dani zo mzdy sa vychádza z čistých zárobkov.

§ 13

(1) Uvoľňovanému pracovníkovi, ktorý po skončení pracovného pomeru nastúpi bez zbytočného prieťahu zamestnanie v inej organizácii, prislúcha od nástupu nového zamestnania mzdové vyrovnanie po dobu

a) troch mesiacov v plnej výške rozdielu medzi zárobkami, zisteného podľa § 12,

b) ďalších troch mesiacov vo výške 80 % tohto rozdielu,

c) ďalších troch mesiacov vo výške 50 % tohto rozdielu, ak ide o organizačné zmeny uvedené v § 10 ods. 4.

(2) Ak dochádza u uvoľňovaného pracovníka po nástupe v inej organizácii k takej zmene pracovnej činnosti, ktorá vyžaduje jeho rekvalifikáciu, prislúcha mu mzdové vyrovnanie po dobu rekvalifikácie v plnej výške rozdielu medzi zárobkami, zisteného podľa § 12, najdlhšie však po dobu 12 mesiacov. Ak sa rekvalifikácia skončí pred uplynutím doby, po ktorú celkovo prislúcha mzdové vyrovnanie podľa odseku 1, po skončení rekvalifikácie sa ďalej poskytuje mzdové vyrovnanie po zostávajúcu dobu a vo výške ustanovenej v odseku 1.

(3) Mzdové vyrovnanie prislúcha po celkovo ustanovenú dobu podľa odseku 1, prípadne odseku 2 i v prípade, že v novej organizácii, do ktorej uvoľňovaný pracovník nastúpil, dôjde v dobe, po ktorú mzdové vyrovnanie prislúcha, k rozviazaniu pracovného pomeru dohodou, výpoveďou danou

organizáciou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, výpoveďou danou pracovníkom, okamžitým zrušením pracovného pomeru pracovníkom alebo k zrušeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe pracovníkom alebo organizáciou, pripadne k jeho skončeniu uplynutím dojednanej doby a tento pracovník nastúpi zamestnanie v ďalšej organizácii (organizáciách) bez zbytočného prieťahu.

(4) Pracovníkovi, u ktorého dochádza ku zmene pracovnej činnosti [§ 1 písm. a)], prislúcha odo dňa, keď ku zmene pracovnej činnosti došlo, mzdové vyrovnanie po dobu a vo výške uvedenej v odseku 1, prípadne v odseku 2. Ak je tento pracovník v dobe, po ktorú mu prislúcha mzdové vyrovnanie, v dôsledku tej istej organizačnej zmeny uvoľnený, prislúcha mu od nástupu zamestnania v inej organizácii mzdové vyrovnanie po zostávajúcu dobu, po ktorú celkovo mzdové vyrovnanie prislúcha, ak nastúpi zamestnanie bez zbytočného prieťahu.

§ 14

Mzdové vyrovnanie sa poskytuje i za dobu, po ktorú sa pracovníkovi poskytuje náhrada mzdy alebo peňažné dávky nemocenského zabezpečenia nahrádzajúce ušlú mzdu (zárobok). Za dobu poskytovania týchto dávok nemocenského zabezpečenia sa mzdové vyrovnanie zisťuje z rozdielu medzi týmito dávkami, ktoré by podľa právnych predpisov o nemocenskom zabezpečení pracovníkovi prislúchali pred uvoľnením (pred zmenou pracovnej činnosti) a ktoré mu prislúchajú po uvoľnení (po zmene pracovnej činnosti).

§ 15

Mzdové vyrovnanie neprislúcha za mesiac, v ktorom pracovník neospravedlnene zameškal smenu (pracovný deň); neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých smien sa sčítajú.

§ 16

Mzdové vyrovnanie poskytuje zo svojich mzdových prostriedkov a v termínoch určených pre výplatu mzdy organizácia, ktorá pracovníka zamestnávala v dobe, po ktorú mzdové vyrovnanie prislúcha. Mzdové vyrovnanie poskytnuté uvoľňovanému pracovníkovi organizáciou, v ktorej nastúpil zamestnanie (§ 13 ods. 1 a 3), uhradí tejto organizácii uvoľňujúca organizácia, a to po skončení doby, za ktorú mzdové vyrovnanie prislúcha pokiaľ sa organizácie nedohodli na inom termíne úhrady.

§ 17

Pokiaľ podľa mzdových predpisov platných v organizácii, v ktorej uvoľňovaný pracovník nastúpil zamestnanie, sú jeho mzdové nároky alebo iné plnenia v jeho prospech viazané na nepretržité trvanie pracovného pomeru, považuje sa táto podmienka pri nastúpení zamestnania bez zbytočného prieťahu za splnenú. Záznam o tom sa uvedie v potvrdení o zamestnaní.

TRETIA ČASŤ
REKVALIFIKÁCIA PRACOVNÍKOV

§ 18
Dohoda o rekvalifikácii

(1) Organizácia prerokuje s pracovníkom, ktorý má byť v súvislosti s organizačnou zmenou rekvalifikovaný, možnosti jeho ďalšieho pracovného uplatnenia v inej práci, než ktorú dosiaľ vykonáva alebo vykonával, spôsob a postup zabezpečenia rekvalifikácie pre inú prácu. O vykonaní rekvalifikácie uzavrie s pracovníkom písomnú dohodu o rekvalifikácii, v ktorej sa určí najmä, na akú prácu bude pracovník rekvalifikovaný a v akej dobe, spôsob zabezpečenia rekvalifikácie a

overenia získaných znalostí a zručností pri jej ukončení a rozsah hmotného zabezpečenia v súvislosti s rekvalifikáciou.

(2) Pri uzavieraní dohody o rekvalifikácii organizácia vychádza z doterajšej kvalifikácie pracovníka a z určených predpokladov, prípadne požiadaviek pre výkon práce, na ktorú má byť pracovník rekvalifikovaný. Pritom dbá, aby podľa možností pracovného uplatnenia v organizácii bol pracovník rekvalifikovaný na prácu príbuznú tej, ktorú dosiaľ vykonáva alebo vykonával, a aby sa rekvalifikácia vykonala spravidla v dobe, po ktorú pracovníkovi prislúcha mzdové vyrovnanie (§ 13).

Vykonávanie rekvalifikácie

§ 19

(1) Rekvalifikácia sa podľa obsahu a rozsahu prípravy pre inú prácu vykonáva spravidla vo výchovno-vzdelávacích zariadeniach organizácií. Po jej ukončení organizácia overí získané znalosti a zručnosti pracovníka a vydá mu doklad o rekvalifikácii. Pokiaľ rekvalifikácia vyžaduje získať vzdelanie absolvovaním školy, vykonáva sa v príslušnej škole, prípadne v spolupráci s ňou.

(2) Rekvalifikáciu vykonávanú vo výchovno-vzdelávacích zariadeniach organizácií zabezpečuje organizácia, ku ktorej je pracovník v pracovnom pomere, a to vo vlastnom zariadení, prípadne v zariadení inej organizácie.

§ 20

Ak organizácia podľa § 19 ods. 2 zabezpečuje rekvalifikáciu vo výchovno-vzdelávacom zariadení inej organizácie, uzavrie na ten účel s touto organizáciou písomnú dohodu, v ktorej sa určí najmä obsah a spôsob vykonania rekvalifikácie, rozsah teoretickej a praktickej prípravy a doba začatia a vykonávania rekvalifikácie, spôsob overenia získaných znalostí a zručností pracovníka, doba a spôsob úhrady nákladov spojených s rekvalifikáciou. Pri uzavieraní tejto dohody sa vychádza z obsahu dohody o rekvalifikácii uzavretej s pracovníkom.

§ 21

Rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase; mimo pracovného času sa uskutočňuje, len pokiaľ je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia, napríklad v príslušnej škole. Účasť na rekvalifikácii v pracovnom čase je prekážkou v práci na strane pracovníka podľa § 126 ods. 2 Zákonníka práce; organizácia za túto dobu poskytne pracovníkovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Organizácia je povinná vytvárať vhodné podmienky pre kvalitný priebeh rekvalifikácie pracovníka a jej včasné ukončenie včítane vhodnej úpravy jeho pracovných podmienok.

§ 22

Náklady spojené s vykonávaním rekvalifikácie uhrádza organizácia, v ktorej bude pracovník vykonávať prácu, pre ktorú sa rekvalifikuje. Ak ide o rekvalifikáciu uvoľňovaných pracovníkov, ktorých prijala do zamestnania iná organizácia po dohode s uvoľňujúcou organizáciou s tým, že na ich ďalšie pracovné uplatnenie bude nevyhnutná rekvalifikácia, môžu sa tieto organizácie dohodnúť na úhrade nákladov spojených s rekvalifikáciou týchto uvoľňovaných pracovníkov; tým nie je dotknutá úhrada mzdového vyrovnania podľa § 16.

ŠTVRTÁ ČASŤ
HMOTNÉ ZABEZPEČENIE OBČANOV PRED NÁSTUPOM DO ZAMESTNANIA

§ 23

Občanovi, ktorý sa uchádza na okresnom národnom výbore, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt, o zamestnanie[15]) (ďalej len „občan") a „národný výbor"), a ktorému národný výbor nezabezpečí vhodné zamestnanie, vzniká pri splnení podmienok uvedených v ďalších ustanoveniach nárok na hmotné zabezpečenie príspevkom pred nástupom do zamestnania (ďalej len „príspevok").

Podmienky nároku

§ 24

(1) Príspevok sa prizná občanovi, ktorý, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, spĺňa súčasne tieto podmienky:

a) písomne požiadal národný výbor o sprostredkovanie zamestnania a národný výbor mu do 15 kalendárnych dní od podania tejto žiadosti nezabezpečil vhodné zamestnanie,

b) v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania bol zamestnaný spolu najmenej po dobu 12 mesiacov, s prípadným započítaním doby uvedenej v odseku 3,

c) v dobe, keď žiada o sprostredkovanie zamestnania, nie je v zamestnaní; táto podmienka sa považuje za splnenú, ak ide o zamestnanie dojednané iba v rozsahu, v ktorom sa na účely nemocenského zabezpečenia považuje za príležitostné zamestnanie,[16])

d) v posledných šiestich mesiacoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania príspevok nepoberal, pokiaľ nejde o prípady uvedené v odseku 2.

(2) Splnenie podmienky uvedenej v odseku 1 písm. d) sa nevyžaduje u občana,

a) ktorý bol z posledného zamestnania uvoľnený v súvislosti s organizačnými zmenami alebo okamžite zrušil pracovný pomer podľa § 54 Zákonníka práce,

b) ktorému národný výbor sprostredkoval zamestnania iba na dobu kratšiu ako šesť mesiacov,

c) ktorý poberal príspevok v súvislosti s rekvalifikáciou, ak mu národný výbor ponúkol jej zabezpečenie (§ 26 ods. 3).

(3) Do rozsahu celkovej doby zamestnania podľa odseku 1 písm. b) sa započítavajú tieto doby:

a) doba starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov, osobná starostlivosť o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré vyžaduje mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti, a doba osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zdravotníckom zariadení,

b) doba, po ktorú bol občan vedený v evidencii národného výboru ako uchádzač o zamestnanie alebo poberal invalidný dôchodok alebo vdovský dôchodok,

c) doba, po ktorú mal občan nárok na peňažné dávky nemocenského zabezpečenia nahrádzajúce ušlú mzdu (zárobok) podľa právnych predpisov o nemocenskom zabezpečení,

d) doba prípravy na povolanie vykonávanej podľa osobitných predpisov u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, doba štúdia a prípravy na povolanie alebo vedeckej a umeleckej ašpirantúry,

e) doba výkonu vojenskej základnej (náhradnej) služby a vojenského cvičenia alebo iného druhu služby v ozbrojených silách, ktorá nebola vykonávaná v služobnom pomere,

f) doba väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody.

§ 25

(1) Príspevok sa neprizná, aj keď sú splnené podmienky uvedené v § 24, občanovi, ktorý

a) spĺňa podmienky pre nárok na starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok; to neplatí, ak spĺňa podmienky nároku na invalidný dôchodok invalidný občan, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za celkom mimoriadnych podmienok,[17])

b) bez vážnych dôvodov odmietol vhodné zamestnanie, ktoré mu národný výbor ponúkol alebo rekvalifikáciu, ak mu ju národný výbor ponúkol zabezpečiť v záujme jeho ďalšieho pracovného uplatnenia; pri posúdení vážnych dôvodov sa berie ohľad najmä na povinnú školskú dochádzku detí, zamestnanie druhého manžela alebo nevyhnutnú osobnú starostlivosť o osoby uvedené v § 24 ods. 3 písm. a),

c) opätovne požiadal národný výbor o sprostredkovanie zamestnania po rozviazaní pracovného pomeru v dobe kratšej ako šesť mesiacov od skončenia predchádzajúceho poskytovania príspevku, ak bol pracovný pomer rozviazaný

1. dohodou, zrušením v skúšobnej dobe alebo výpoveďou danou pracovníkom bez vážnych dôvodov; o posúdení týchto dôvodov platí ustanovenie písmena b),
2. výpoveďou danou organizáciou podľa § 46 ods. 1 písm. e) a f) Zákonníka práce alebo okamžitým zrušením podľa § 53 Zákonníka práce;

v prípadoch uvedených v tomto písmene môže sa príspevok priznať zo zreteľahodných dôvodov.

§ 26

(1) Pri splnení podmienok pre priznanie príspevku sa príspevok prizná najskôr odo dňa, keď občan písomne požiadal národný výbor o sprostredkovanie zamestnania, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Občanovi, ktorý písomne požiadal národný výbor o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do troch pracovných dní odo dňa skončenia predchádzajúceho zamestnania alebo po odpadnutí prekážky, ktorá mu v tom bránila, sa príspevok prizná už odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania.

(3) Príspevok sa prizná tiež občanovi, ak mu národný výbor pre ďalšie pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní ponúkol zabezpečiť rekvalifikáciu a občan túto rekvalifikáciu nastúpi; pritom sa neprihliada na podmienky nároku na príspevok uvedené v § 24 a 25.

§ 27

Príspevok, ktorý bol už priznaný, sa odoberie, ak v dobe po jeho priznaní občan

a) splnil podmienky uvedené v § 25 ods. 1 písm. a),

b) bez vážnych dôvodov [§ 25 ods. 1 písm. b)] odmietol vhodné zamestnanie, ktoré mu národný výbor ponúkol, alebo rekvalifikáciu, ak mu ju národný výbor ponúkol zabezpečiť alebo túto rekvalifikáciu prerušil,

c) oznámil, že nemá ďalší záujem o sprostredkovanie zamestnania,

d) nespolupracuje s národným výborom a marí vzájomnú súčinnosť potrebnú na sprostredkovanie zamestnania najmä tým, že sa bezdôvodne nedostavuje na národný výbor (§ 33 ods. 2) a neplní

jeho pokyny súvisiace so sprostredkovaním zamestnania alebo na dlhšiu dobu zmení miesto svojho pobytu bez toho, aby o tom upovedomil národný výbor,

e) odmietne zúčastniť sa na dočasnej výpomoci na špičkových poľnohospodárskych alebo iných krátkodobých prácach nepresahujúcich spolu 60 pracovných dní v kalendárnom roku odporúčanej mu národným výborom bez toho, že by mu v takej výpomoci bránil zdravotný stav; národný výbor pri odporučovaní takej výpomoci prihliada na oprávnené záujmy občana, najmä na starostlivosť o dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky a na osobnú starostlivosť o ďalšie osoby uvedené v § 24 ods. 3 písm. a), a to najmä, ak sa dočasná výpomoc má uskutočniť mimo obvodu obce trvalého pobytu občana.

Poskytovanie príspevku

§ 28

(1) Príspevok sa občanovi poskytuje, pokiaľ nedôjde k jeho odňatiu podľa § 27, až do dňa nástupu do zamestnania alebo do ukončenia rekvalifikácie, ak ju zabezpečuje národný výbor, najdlhšie však po dobu jedného roka.

(2) Príspevok sa neposkytuje po dobu, po ktorú

a) občan poberá peňažné dávky nemocenského zabezpečenia nahrádzajúce ušlú mzdu (zárobok),

b) občanovi patrí sirotský dôchodok,

c) na občana patria prídavky na deti alebo výchovné, alebo

d) občan vykonáva vojenskú základnú (náhradnú) službu, pokiaľ túto službu nastúpil v dobe poskytovania príspevku;

o túto dobu sa predlžuje doba poskytovania príspevku.

(3) Príspevok sa poskytuje občanovi i v prípade vzniku pracovnej neschopnosti po uplynutí ochrannej lehoty zo zamestnania,[18]) kedy mu neprislúcha nemocenské; o dobu tejto pracovnej neschopnosti sa predlžuje doba poskytovania príspevku. Ak občan preukáže v dobe pracovnej neschopnosti vyššie náklady spojené s chorobou alebo úrazom, môže sa mu príspevok zvýšiť až do výšky nemocenského, ktoré by mu inak prislúchalo podľa právnych predpisov o nemocenskom zabezpečení, z jeho posledného zamestnania.

(4) Príspevok sa občanovi neposkytuje po dobu väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody a po dobu, po ktorú sa z osobných alebo rodinných dôvodov dočasne, po dobu dlhšiu ako jeden mesiac zdržiava v cudzine. Doba poskytovania príspevku sa o dobu uvedenú v predchádzajúcej vete nepredlžuje.

§ 29

(1) Príspevok sa poskytuje občanovi

a) po dobu šiestich mesiacov vo výške 60 % priemerného mesačného čistého zárobku dosiahnutého v poslednom zamestnaní, a vo výške 90 % tohto priemerného mesačného čistého zárobku, ak bol z posledného zamestnania uvoľnený v súvislosti s organizačnými zmenami,

b) po dobu ďalších šiestich mesiacov vo výške 60 % priemerného mesačného čistého zárobku uvedeného v písmene a), najviac však v sume 2400 Kčs mesačne.

(2) Pri určení výšky príspevku podľa odseku 1 sa vychádza z priemerného mesačného čistého zárobku občana, ktorý u neho bol zistený a naposledy používaný na pracovnoprávne účely v jeho poslednom zamestnaní, podľa pracovnoprávnych predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku.[13]) U občana, v ktorého poslednom zamestnaní sa pracovnoprávne predpisy o zisťovaní a

používaní priemerného zárobku neuplatňovali, sa na účely príspevku zistí priemerný mesačný čistý príjem obdobne podľa týchto predpisov.

(3) Ak je príspevok určený podľa odseku 1 nižší ako 1000 Kčs mesačne, poskytuje sa občanovi príspevok v tejto mesačnej výške, pokiaľ táto suma nie je vyššia ako priemerný mesačný čistý zárobok občana dosiahnutý v jeho poslednom zamestnaní.

(4) Občanovi, ktorý v posledných troch rokoch nebol v zamestnaní a nárok na príspevok mu vznikol započítaním doby uvedenej v § 24 ods. 3, sa poskytuje príspevok vo výške 1000 Kčs mesačne. V tej istej výške sa poskytuje príspevok občanovi, ktorý nepreukáže výšku priemerného mesačného čistého zárobku zo svojho posledného zamestnania, do doby, než túto výšku preukáže; tým nie je dotknuté ustanovenie § 34.

(5) Ak sú splnené podmienky poskytovania príspevku len po časť mesiaca, prislúcha za každý deň, keď tieto podmienky boli splnené, jedna tridsatina mesačného príspevku; pritom sa výsledná suma zaokrúhľuje na celé koruny hore. Príspevok sa vypláca v mesačných splátkach pozadu.

§ 30
Súbeh príspevku s niektorými príjmami

(1) Občanovi, ktorý pred skončením posledného zamestnania poberal dôchodok za výsluhu rokov,[19]) príspevok za službu[20]) alebo osobitný príspevok baníkom,[21]) prislúcha príspevok v takej výške, aby príspevok spolu s dôchodkom za výsluhu rokov, príspevkom za službu alebo osobitným príspevkom baníkom nebol vyšší ako úhrn priemerného mesačného čistého zárobku, z ktorého sa príspevok vypočítava, a tejto dávky vo výške vyplácanej pred skončením posledného zamestnania.

(2) Občanovi, ktorý sa zúčastňuje na dočasnej výpomoci na špičkových poľnohospodárskych alebo iných krátkodobých prácach odporúčaných mu národným výborom, sa príspevok znižuje o zárobok dosiahnutý na týchto prácach.

§ 31
Príspevok občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou

Občanovi, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou,[22]) sa poskytuje príspevok podľa tejto vyhlášky, pokiaľ pre neho nie je výhodnejšie hmotné zabezpečenie podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení.[23]) Ak sa tomuto občanovi poskytoval príspevok podľa tejto vyhlášky, po skončení doby jeho poskytovania (§ 28) sa ďalej poskytuje hmotné zabezpečenie za podmienok ustanovených v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení.

§ 32
Rozhodovanie a konanie o príspevku

(1) O príspevku a jeho poskytovaní podľa tejto vyhlášky rozhoduje orgán, o ktorom to ustanovuje všeobecne záväzný, pracovnoprávny predpis.[24])

(2) Na rozhodovanie o príspevku podľa tejto vyhlášky sa vzťahujú všeobecné právne predpisy o správnom konaní.[25])

§ 33

(1) Národný výbor občana, ktorý podáva žiadosť o sprostredkovanie zamestnania, poučí o podmienkach nároku na príspevok a povinnostiach, ktoré pre neho v súvislosti s jeho priznaním a poskytovaním vyplývajú.

(2) Občan je povinný osvedčiť skutočnosti rozhodné pre priznanie príspevku a do piatich pracovných dní ohlásiť národnému výboru zmeny, ktoré sú rozhodné pre poskytovanie príspevku. Najmenej raz za 14 kalendárnych dní je povinný dostaviť sa na národný výbor na prerokovanie otázok súvisiacich so sprostredkovaním jeho zamestnania, pokiaľ mu na to národný výbor podľa priebehu sprostredkovania zamestnania neurčí inú dobu.

§ 34

(1) Ak bol príspevok zavinením občana priznaný a vyplácaný neprávom alebo vo vyššej výmere než skutočne prislúchal, najmä preto, že občan zamlčal alebo nesprávne uviedol niektorú rozhodnú skutočnosť alebo nesplnil svoju ohlasovaciu povinnosť podľa § 33 ods. 2, je povinný vrátiť neprávom prijatý príspevok alebo jeho časť poskytnutú v nesprávnej výške. Nárok na vrátenie príspevku poskytnutého neprávom alebo v nesprávnej výške zaniká uplynutím troch rokov odo dňa jeho výplaty. O preplatku rozhoduje orgán, ktorý rozhoduje o priznaní príspevku a jeho poskytovaní (§ 32).

(2) Ak sa dodatočne zistí, že príspevok bol priznaný alebo je vyplácaný v nižšej sume, než v akej prislúcha, alebo že bol občanovi neprávom odopretý, prípadne že bol priznaný od neskoršieho dátumu, než od ktorého prislúcha, príspevok sa občanovi prizná, zvýši alebo doplatí. Nárok na výplatu príspevku alebo jeho časti zaniká uplynutím troch rokov odo dňa, od ktorého príspevok alebo jeho časť prislúcha.

PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 35

Pri vykonávaní tejto vyhlášky postupujú organizácie a nadriadené orgány (orgány hospodárskeho riadenia) v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi a orgánmi Zväzu družstevných roľníkov.

§ 36

(1) Pracovníkovi, ktorému pred 1. januárom 1990 vznikol nárok na mzdové vyrovnanie podľa doterajších predpisov, sa mzdové vyrovnanie poskytuje podľa doterajších predpisov.

(2) Občanovi, ktorému sa k 1. januáru 1990 poskytuje príspevok podľa doterajších predpisov a ktorý spĺňa podmienky poskytovania príspevku podľa tejto vyhlášky, sa od 1. januára 1990 poskytuje príspevok vo výške a za podmienok ustanovených touto vyhláškou tak, aby celková doba jeho poskytovania nepresiahla dobu jedného roka; ak občan podmienky poskytovania príspevku podľa tejto vyhlášky nespĺňa, poskytuje sa mu príspevok ďalej podľa doterajších predpisov.

§ 37
Zrušovacie ustanovenie

Zrušuje sa

1. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení v znení vyhlášky č. 128/1975 Zb., vyhlášky č. 4/1979 Zb. a vyhlášky č. 234/1988 Zb., s výnimkou § 6 ods. 4, § 7 a 17,
2. čl. III a IV vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 234/1988 Zb., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška č. 98/1985 Zb. o usmerňovaní mzdových prostriedkov,

3. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 82/1988 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s prestavbou národného hospodárstva a ústredných orgánov.

§ 38
Účinnosť

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1990.

Minister:

Miller v. r.

1) § 8 ods. 1 Zákonníka práce.

2) § 150 Zákonníka práce.

3) § 37 ods. 1 písm. b) a § 153 Zákonníka práce.
Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia v znení neskorších predpisov (úplné znenie č. 189/1988 Zb.).

4) § 41 ods. 7 a § 46 ods. 1 písm. c) a ods. 2 zákona č. 90/1988 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve.

5) § 249 až 251 Zákonníka práce.

6) Napríklad § 16 zákona č. 94/1988 Zb. o bytovom, spotrebnom a výrobnom družstevníctve, § 52 zákona č. 90/1988 Zb., § 56 zákona č. 36/1964 Zb. o organizácii súdov a voľbách sudcov v znení neskorších predpisov, § 54 zákona č. 60/1965 Zb. o prokuratúre v znení neskorších predpisov, § 43 zákona ČNR č. 118/1975 Zb. o advokácii, § 43 zákona SNR č. 133/1975 Zb. o advokácii, § 59 zákona ČNR č. 133/1985 Zb. o požiarnej ochrane, § 59 zákona SNR č. 126/1985 Zb. o požiarnej ochrane.

7) Zákon č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov v znení neskorších predpisov (úplné znenie č. 122/1978 Zb.).
Zákon č. 100/1970 Zb. o služobnom pomere príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti, v znení zákona č. 63/1983 Zb.

8) Napríklad nariadenie vlády ČSR č. 1/1988 Zb. o predaji tovaru a poskytovaní iných služieb občanmi na základe povolenia národného výboru a nariadenie vlády SSR č. 2/1988 Zb. o predaji tovaru a poskytovaní iných služieb občanmi na základe povolenia národného výboru.

9) § 11 Zákonníka práce.

10) § 36 Zákonníka práce.

11) § 26a Hospodárského zákonníka č. 109/1964 Zb. v znení zákona č. 98/1988 Zb. (úplné znenie č. 80/1989 Zb.).

12) Napríklad § 48 Hospodárskeho zákonníka a § 14 zákona č. 88/1988 Zb. o štátnom podniku.

13) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 235/1988 Zb. o zisťovaní a používaní priemerného zárobku.

14) § 121 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

15) § 2 ods. 1 zákona č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily.
§ 4 vládneho nariadenia č. 92/1958 Zb.

16) § 6 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov.

17) § 29 ods. 2 písm. d) zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení.

18) § 42 zákona č. 54/1956 Zb.

19) § 40 zákona č. 100/1988 Zb.

20) § 33 zákona č. 76/1959 Zb. v znení neskorších predpisov (úplné znenie č. 122/1978 Zb.).
§ 110 zákona č. 100/1970 Zb.

21) Zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnou príspevku baníkom v znení zákona č. 160/1989 Zb.

22) § 80 zákona č. 100/1988 Zb.
§ 113 vyhlášky č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

23) § 83 zákona č. 100/1988 Zb.
§ 119 až 121 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

24) § 7 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení.

25) Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok).

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.