

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1989

Vyhlásené: 30.12.1989 Časová verzia predpisu účinná od: 01.02.1991 do: 30.05.1991

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 organizácií¹⁾ (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 „uvolnenie“), 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,

§ 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 ženy²⁾ 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

b) pracovníkov, u ktorých pri organizačných zmenách dochádza bez uvoľnenia alebo zmeny pracovnej činnosti k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných 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 činnnej 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 pomer⁷⁾ a činnosť samostatne zárobkovo činných osôb, pokiaľ zakladá účasť na sociálnom zabezpečení.²⁶⁾

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

(2) Ak uvoľňovaný pracovník prejaví záujem prejsť do nového zamestnania predtým, 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 pracovnoprávných predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku¹³⁾ 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 preddavkovo¹⁴⁾ 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 prietahu 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, prípadne 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 ušľú 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.

§ 17a **Odstupné**

(1) Pracovníkovi, ktorý je v súvislosti s organizačnými zmenami uvoľňovaný na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru, poskytne uvoľňujúca organizácia hmotné zabezpečenie formou odstupného, ak sa na tom s uvoľňovaným pracovníkom dohodla; poskytnutie odstupného a jeho výšku uvedie organizácia v dohode o rozviazaní pracovného pomeru.

(2) Uvoľňovanému pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončí na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru najneskôr v dobe do jedného mesiaca po tom, čo bol po rozhodnutí o organizačnej zmene oboznámený s dôvodmi uvoľnenia (§ 11), prislúcha odstupné v základnej výške, ktorá je päťnásobok priemerného mesačného hrubého zárobku zisteného naposledy v uvoľňujúcej organizácii podľa pracovnoprávných predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku.¹³⁾

(3) Ak sa pracovný pomer neskončí na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru v dobe do jedného mesiaca podľa odseku 2, za každý i začatý mesiac, v ktorom dôjde ku skončeniu pracovného pomeru po tejto dobe, sa základná výška odstupného znižuje o jednu pätinu. Odstupné podľa prvej vety sa neznižuje v prípade, keď uvoľňujúca organizácia nemohla pracovníka uvoľniť v dobe do jedného mesiaca vzhľadom na to, že pracovník pri zrušení organizácie zabezpečoval vykonávanie likvidácie a z toho dôvodu sa pracovný pomer skončil na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru v neskoršej dobe, najneskôr však ku dňu skončenia likvidácie.

(4) Odstupné podľa odsekov 1 až 3 neprislúcha, ak pracovník uvoľnený z ústredného orgánu štátnej správy, na ktorého čele je člen vlády,²⁷⁾ alebo z úradu príslušnej vlády, nastúpi opäť do zamestnania v niektorom z týchto ústredných orgánov štátnej správy alebo v niektorom z úradov príslušnej vlády pred uplynutím doby, ktorá zodpovedá výške poskytnutého odstupného; v takom prípade je uvoľnený pracovník povinný odstupné alebo jeho časť, v akej odstupné neprislúchalo, vrátiť ako neoprávnený majetkový prospech.²⁸⁾ Doba opätovného nástupu do zamestnania podľa prvej vety sa určí podľa príslušného násobku priemerného mesačného hrubého zárobku, ktorým sa pracovníkovi určila pri uvoľnení výška odstupného podľa odsekov 2 a 3.

(5) Uvoľňovanému pracovníkovi, ktorému bolo poskytnuté odstupné podľa odsekov 1 až 4, neprislúcha mzdové vyrovnanie podľa § 12 až 16; nárok na mzdové vyrovnanie však nie je dotknutý, ak uvoľňovaný pracovník bol povinný podľa odseku 4 vrátiť odstupné v plnej výške.

(6) Odstupné uhradza uvoľňujúca organizácia zo svojich mzdových prostriedkov.

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.

Čl. II

1. Ustanovenie § 17a ods. 4 sa vzťahuje iba na nástup do zamestnania, ku ktorému dôjde v dobe do 31. decembra 1990.
2. Občanovi, ktorému sa ku dňu účinnosti tejto vyhlášky poskytuje príspevok pred nástupom do zamestnania vo výške 1000 Kčs mesačne podľa § 29 ods. 3 alebo 4 vyhlášky č. 195/1989 Zb., sa od tohto dňa príspevok zvýši na sumu 1200 Kčs mesačne.

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 požiarinej ochrane, § 59 zákona SNR č. 126/1985 Zb. o požiarinej 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 Hospodárskeho 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).

26) § 61 a nasl. vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení, v znení vyhlášky č. 123/1990 Zb.

27) Ústavný zákon č. 296/1990 Zb. o zmenách v sústave federálnych ústredných orgánov štátnej správy, na ktorých čele stojí člen vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky. Zákon ČNR č. 2/1969 Zb. o zriadení ministerstiev a iných ústredných orgánov štátnej správy Českej socialistickej republiky v znení neskorších predpisov. Zákon SNR č. 207/1968 Zb. o zriadení ministerstiev a iných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej socialistickej republiky v znení neskorších predpisov.

28) § 243 Zákonníka práce.

