ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1991

Vyhlásené: 31.01.1991 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

1

ZÁKON

zo 4. decembra 1990

o zamestnanosti

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone: Dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti je jedným zo základných cieľov hospodárskej a sociálnej politiky štátu. Občania majú právo na zamestnanie bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, členstvo v politických stranách alebo príslušnosť k politickým hnutiam, národnosť, etnický alebo sociálny pôvod, majetok, zdravotný stav alebo vek.

PRVÁ ČASŤ
ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1
Právo na zamestnanie

(1) Právom na zamestnanie sa rozumie právo občanov, ktorí chcú a môžu pracovať a o prácu sa skutočne uchádzajú,

a) na sprostredkovanie pracovného uplatnenia vo vhodnom zamestnaní,

b) na rekvalifikáciu nevyhnutnú na pracovné uplatnenie,

c) na hmotné zabezpečenie pred nástupom do zamestnania a v prípade straty zamestnania.

(2) Občan má právo na zabezpečenie vhodného zamestnania zodpovedajúceho jeho zdravotnému stavu, s prihliadnutím na jeho vek, kvalifikáciu a schopnosti, dĺžku predchádzajúcej doby zamestnania a možnosť ubytovania (ďalej len „vhodné zamestnanie“).

(3) Občan má právo slobodne si zvoliť svoje zamestnanie a vykonávať ho na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

§ 2

(1) Účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona sú

a) príslušné štátne orgány,

b) občania,

c) právnické osoby zamestnávajúce občanov a ďalej fyzické osoby, ktoré sú podľa právnych predpisov oprávnené podnikať a pri prevádzkovaní podnikateľskej činnosti zamestnávajú občanov,

d) právnické a fyzické osoby, ktoré vykonávajú činnosti podľa tohto zákona, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, rekvalifikácii a pracovnej rehabilitácii,

pokiaľ zákon alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Česká a Slovenská Federatívna Republika viazaná, neustanovuje inak.

(2) Občania ako účastníci právnych vzťahov podľa tohto zákona sú česko-slovenskí štátni občania. Rovnaké právne postavenie majú cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktoré sú zamestnávané podľa česko-slovenských právnych predpisov; do zamestnania sa však môžu prijať len vtedy, ak sa im udelilo povolenie na pobyt na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky[1]) a povolenie na zamestnanie.[2])

(3) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje na zamestnávanie cudzinca a osoby bez štátnej príslušnosti, ktorý uzavrel sobáš s česko-slovenským štátnym občanom a žije s ním trvale na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

§ 3
Štátna politika zamestnanosti

(1) Štátna politika zamestnanosti smeruje k dosiahnutiu rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, produktívnemu využitiu zdrojov pracovných síl a k zabezpečeniu práva občanov na zamestnanie; zabezpečujú ju Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí a v pôsobnosti republík štátne orgány, o ktorých to ustanovujú zákony národných rád.[2])

(2) Pri zabezpečovaní štátnej politiky zamestnanosti Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí najmä

a) sústavne sleduje a vyhodnocuje situáciu na trhu práce a spracúva prognózy vývoja zamestnanosti,

b) navrhuje opatrenia na ovplyvnenie dopytu a ponuky práce a na vytváranie súladu medzi zdrojmi a potrebami pracovných síl v celoštátnom meradle,

c) navrhuje programy na ďalšie pracovné uplatnenie zamestnancov v prípadoch veľkých štrukturálnych zmien vykonávaných v pôsobnosti federálnych ústredných orgánov,

d) usmerňuje zamestnávanie pracovných síl zo zahraničia na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky a pracovných síl z Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky v zahraničí,

e) navrhuje opatrenia na realizáciu úloh vyplývajúcich pre Českú a Slovenskú Federatívnu Republiku z uzavretých medzinárodných dohovorov v oblasti zamestnanosti.

DRUHÁ ČASŤ
ZABEZPEČOVANIE PRÁVA NA ZAMESTNANIE

Sprostredkovanie zamestnania

§ 4

(1) Sprostredkovaním zamestnania sa na účely tohto zákona rozumie činnosť zameraná na vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana, ktorý sa o prácu uchádza. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je tiež informačná a poradenská činnosť.

(2) Zamestnanie sprostredkúvajú príslušné územné štátne orgány práce, do ktorých pôsobnosti podľa zákona národnej rady táto činnosť patrí (ďalej len „územný orgán práce“); iné právnické alebo fyzické osoby môžu sprostredkúvať zamestnanie len za podmienok ustanovených týmto zákonom.

(3) Územné orgány práce sprostredkúvajú zamestnanie bezplatne na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej republiky.

§ 5

(1) Sprostredkovanie zamestnania za účelom dosiahnutia zisku za túto činnosť je zakázané; za také sprostredkovanie zamestnania sa nepovažuje zverejňovanie ponúk zamestnania za úhradu v oznamovacích prostriedkoch, keď sa nevykonáva priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľmi a občanmi.

(2) Sprostredkovanie zamestnania, za ktoré sa vyberá od zamestnávateľov primeraný poplatok vyjadrujúci skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania, môže vykonávať právnická alebo fyzická osoba, len pokiaľ má na takú činnosť povolenie.[2])

§ 6

(1) Vhodné zamestnanie si občan zabezpečuje za pomoci príslušného územného orgánu práce, pokiaľ si ho nezabezpečí sám.

(2) O sprostredkovaní zamestnania sa občan uchádza na tom územnom orgáne práce, v ktorého obvode má trvalý pobyt; informácie o možnostiach zamestnania a o voľných pracovných miestach, ako aj poradenskú činnosť týkajúcu sa zamestnania, môže požadovať na ktoromkoľvek územnom orgáne práce. Za tým účelom vedú územné orgány práce evidenciu voľných pracovných miest (§ 8 ods. 2).

§ 7

(1) Občan, ktorý nie je v pracovnom alebo obdobnom vzťahu ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť a ktorý sa na územnom orgáne práce (§ 4 ods. 2) uchádza na základe písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania (ďalej len „uchádzač o zamestnanie“), sa zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie (§ 8 ods. 1).

(2) Uchádzač o zamestnanie je povinný poskytovať územnému orgánu práce na jeho vyzvanie potrebnú súčinnosť pri sprostredkovaní zamestnania.

(3) Uchádzač o zamestnanie môže byť z evidencie vyradený, ak bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania alebo ak úmyselne marí súčinnosť s územným orgánom práce pri sprostredkovaní zamestnania; v týchto prípadoch bude znova zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí doby troch mesiacov.

§ 8

(1) Evidencia uchádzačov o zamestnanie obsahuje najmä potrebné osobné údaje o uchádzačovi o zamestnanie, údaje o jeho kvalifikácii, získaných pracovných skúsenostiach v doterajších zamestnaniach, zameranie jeho záujmu o určité zamestnania, údaje o jeho osobných a rodinných pomeroch súvisiacich so sprostredkovaním zamestnania a o jeho zdravotnom stave.

(2) Evidencia voľných pracovných miest obsahuje základnú charakteristiku pracovného miesta, najmä určenie druhu práce, predpoklady a požiadavky ustanovené pre zastávanie pracovného miesta a základné informácie o pracovných a mzdových podmienkach, možnostiach ubytovania a umiestnenia detí do predškolských zariadení.

§ 9

(1) Pri sprostredkovaní zamestnania sa venuje zvýšená starostlivosť tým uchádzačom o zamestnanie, ktorí ju pre svoj zdravotný stav, vek, materské poslanie alebo z iných vážnych dôvodov potrebujú. Sú to okrem občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou podľa § 21 najmä

a) mladiství po skončení povinnej školskej dochádzky, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,

b) absolventi stredných škôl a vysokých škôl pri prvom nástupe do zamestnania,

c) tehotné ženy, občania starajúci sa o dieťa do 15 rokov veku alebo o dlhodobo ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny, ktorý vyžaduje mimoriadnu starostlivosť,

d) uchádzači o zamestnanie starší ako päťdesiat rokov a tí, ktorí boli uvoľnení zo zamestnania v dôsledku štrukturálnych zmien, organizačných alebo racionalizačných opatrení uskutočňovaných na základe programov príslušnej vlády a ústredných orgánov,

e) uchádzači o zamestnanie, ktorí sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie dlhšie ako šesť mesiacov,

f) občania, ktorí potrebujú osobitnú pomoc,[3])

g) občania spoločensky neprispôsobení,[4])

(2) Zamestnávateľ na vyžiadanie územného orgánu práce vyberie z hlásených voľných pracovných miest (§ 19 ods. 2) miesta vhodné pre uchádzačov o zamestnanie uvedených v odseku 1.

Rekvalifikácia

§ 10

(1) Rekvalifikáciou sa na účely tohto zákona rozumie taká zmena doterajšej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie, ktorú je potrebné zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností teoretickou alebo praktickou prípravou, umožňujúca jeho pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu tejto prípravy sa vychádza z doterajšej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie tak, aby bola čo najúčelnejšie využitá pri získavaní nových znalostí a zručností nevyhnutných na výkon práce v zamestnaní, pre ktoré sa rekvalifikuje; na základe toho sa takisto určuje spôsob a doba zabezpečenia rekvalifikácie.

(2) Rekvalifikácia sa vykonáva na základe písomnej dohody uzavretej medzi uchádzačom o zamestnanie a územným orgánom práce, ktorý mu ponúkol zabezpečenie rekvalifikácie. V dohode sa uvedie najmä obsah rekvalifikácie, spôsob a doba jej zabezpečenia a podmienky hmotného zabezpečenia po dobu rekvalifikácie.

§ 11

(1) Rekvalifikácia vykonávaná zamestnávateľmi v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia ich zamestnancov sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzavretej medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

(2) Rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca; za túto dobu prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len pokiaľ je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(3) O rekvalifikáciu podľa odseku 1 nejde v prípade účasti zamestnanca na teoretickej alebo praktickej príprave, ktorú

a) je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov a na ktorej je zamestnanec povinný sa zúčastniť v súvislosti s výkonom svojho zamestnania,

b) zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, žeby z hľadiska ním vykonávanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho doterajšej kvalifikácie;

v týchto prípadoch sa postupuje podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov upravujúcich účasť zamestnancov na školení a štúdiu popri zamestnaní.[5])

Hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie

§ 12

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému sa do siedmich kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti podľa § 7 ods. 1 nesprostredkuje vhodné zamestnanie alebo nezabezpečí možnosť rekvalifikácie na nové pre neho vhodné zamestnanie, sa poskytne hmotné zabezpečenie.

(2) Skutočnosti rozhodné pre poskytovanie hmotného zabezpečenia je uchádzač o zamestnanie povinný osvedčiť územnému orgánu práce najmä údajmi uvedenými v potvrdení o zamestnaní[6]) a zmeny týchto skutočností ohlasovať najneskôr do siedmich kalendárnych dní.

(3) Hmotné zabezpečenie patrí uchádzačovi o zamestnanie pri splnení ustanovených podmienok odo dňa podania žiadosti podľa § 7 ods. 1. Ak uchádzač o zamestnanie požiadal o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do troch pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania, hmotné zabezpečenie mu patrí už odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania.

§ 13

(1) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý spĺňa podmienku celkovej doby predchádzajúceho zamestnania v dĺžke aspoň 12 mesiacov v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania, ak vykonávací predpis neustanovuje kratšiu dobu.

(2) Rovnako ako zamestnanie sa na účely uvedené v odseku 1 započítava doba

a) starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov, osobnej starostlivosti 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) po ktorú bol občan vedený v evidencii ako uchádzač o zamestnanie alebo poberal invalidný dôchodok alebo vdovský dôchodok,

c) po ktorú mal uchádzač o zamestnanie nárok na peňažné dávky nemocenského poistenia (zabezpečenia) nahrádzajúce ušlú mzdu (zárobok), podľa predpisov o nemocenskom poistení (zabezpečení),

d) štúdia a prípravy na povolanie alebo vedeckej a umeleckej ašpirantúry,

e) prípravy na povolanie vykonávanej u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

f) výkonu vojenskej základnej (náhradnej) služby a vojenského cvičenia alebo iného druhu služby v ozbrojených silách, ktorá sa nevykonávala v služobnom pomere, a výkonu civilnej služby,

g) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody.

§ 14

(1) Hmotné zabezpečenie sa neposkytuje, ak uchádzač o zamestnanie

a) spĺňa podmienky pre nárok na starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok s výnimkou invalidného dôchodku invalidného občana, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za úplne mimoriadnych podmienok,[7])

b) je hmotne zabezpečený peňažnými dávkami nemocenského poistenia (zabezpečenia) nahrádzajúcimi ušlú mzdu (zárobok),

c) nastúpil vojenskú základnú (náhradnú) službu, civilnú službu, väzbu alebo výkon trestu odňatia slobody,

d) bez vážnych osobných alebo rodinných dôvodov odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania alebo na rekvalifikáciu pre nové vhodné zamestnanie alebo neplní po dlhší čas podstatné povinnosti pri rekvalifikácii,

e) úmyselne marí súčinnosť s územným orgánom práce pri sprostredkovaní zamestnania,

f) v posledných šiestich mesiacoch opätovne ukončil zamestnanie sám bez vážnych dôvodov alebo sa s ním v tomto čase zamestnanie opätovne ukončilo pre neuspokojivé pracovné výsledky alebo pre porušovanie povinností vyplývajúcich zo zamestnania.

(2) Hmotné zabezpečenie sa ďalej neposkytuje po dobu pobytu uchádzača o zamestnanie v cudzine presahujúcu 30 kalendárnych dní.

(3) Dávky hmotného zabezpečenia sa nevyplácajú do cudziny.

§ 15

Za vážne dôvody v prípadoch uvedených v § 14 ods. 1 písm. f) sa považuje, ak zamestnanec skončil zamestnanie

a) z vážnych osobných alebo rodinných dôvodov,

b) z dôvodu, že zamestnávateľ porušil podstatnú povinnosť, ktorú mal podľa právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo dojednaných pracovných podmienok,

c) zo zdravotných dôvodov, ak ho nemohol ďalej vykonávať podľa lekárskeho posudku (rozhodnutia) orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia, prípadne pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície.[8])

§ 16

(1) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie najdlhšie po dobu jedného roka. Po tejto dobe je uchádzač o zamestnanie hmotne zabezpečený podľa predpisov o sociálnom zabezpečení.[9])

(2) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému územný orgán práce zabezpečuje rekvalifikáciu, sa poskytuje hmotné zabezpečenie až do ukončenia rekvalifikácie. Ak sa uchádzačovi o zamestnanie po úspešnom ukončení rekvalifikácie vhodné zamestnanie nesprostredkuje, patrí mu hmotné zabezpečenie podľa odseku 1 odo dňa nasledujúceho po ukončení rekvalifikácie.

§ 17

(1) Výška hmotného zabezpečenia sa ustanoví na základe priemerného mesačného čistého zárobku,[10]) ktorý uchádzač o zamestnanie dosiahol vo svojom poslednom zamestnaní, a to najmenej vo výške 60 % tohto zárobku po dobu prvých šiestich mesiacov a po zostávajúcu dobu najmenej vo výške 50 % tohto zárobku, pokiaľ vykonávací predpis neustanoví vyššiu sadzbu.

(2) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý v posledných troch rokoch nebol zamestnaný a nárok na hmotné zabezpečenie mu vznikol započítaním dôb uvedených v § 13 ods. 2, sa určí výška hmotného zabezpečenia pevnou mesačnou sumou, a to vo výške dôchodku, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, ak vykonávací predpis neustanoví vyššiu sumu.

(3) Ak výška hmotného zabezpečenia ustanovená percentnou sadzbou podľa odseku 1 zo zárobku, ktorý uchádzač o zamestnanie dosahoval pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času, je nižšia ako dôchodok, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, patrí hmotné zabezpečenie vo výške tohto dôchodku.

(4) Ak priemerný mesačný čistý zárobok, ktorý uchádzač o zamestnanie dosahoval v poslednom zamestnaní, je nižší ako dôchodok, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, patrí hmotné zabezpečenie vo výške tohto zárobku.

(5) Ak uchádzač o zamestnanie prijal zamestnanie, ktoré pre neho nie je vhodným zamestnaním alebo v ktorom môže vykonávať prácu len po kratší než ustanovený týždenný pracovný čas, a toto zamestnanie mu bolo sprostredkované na dobu kratšiu ako šesť mesiacov (krátkodobé zamestnanie), poskytuje sa po jeho ukončení hmotné zabezpečenie, pokiaľ je to pre uchádzača o zamestnanie výhodnejšie, v takej výške, v akej by mu prislúchalo, keby také krátkodobé zamestnanie neprijal. Doba krátkodobého zamestnania nemá vplyv na dobu, po ktorú prislúcha hmotné zabezpečenie.

§ 18

(1) Ak sa uchádzačovi o zamestnanie hmotné zabezpečenie jeho zavinením priznalo a poskytovalo neprávom alebo vo vyššej sume, než skutočne patrilo, najmä preto, že zamlčal alebo nesprávne uviedol niektorú rozhodnú skutočnosť alebo nesplnil svoju oznamovaciu povinnosť, je povinný vrátiť neprávom prijaté hmotné zabezpečenie alebo jeho časť poskytnutú v nesprávnej výške, a to odo dňa, od ktorého hmotné zabezpečenie nepatrilo vôbec alebo v poskytnutej výške. Nárok na vrátenie hmotného zabezpečenia zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa jeho poskytnutia.

(2) Ak sa dodatočne zistí, že hmotné zabezpečenie sa priznalo alebo poskytovalo v nižšej sume, než v akej patrilo, alebo že sa uchádzačovi o zamestnanie neprávom odoprelo, prípadne priznalo od neskoršieho dňa, než od ktorého patrilo, hmotné zabezpečenie sa dodatočne prizná, zvýši alebo doplatí. Nárok na dodatočné poskytnutie hmotného zabezpečenia alebo jeho časti zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa, od ktorého hmotné zabezpečenie alebo jeho časť patrilo.

TRETIA ČASŤ
POSTUP ZAMESTNÁVATEĽOV PRI ZAMESTNÁVANÍ OBČANOV

§ 19

(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci územných orgánov práce na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky; tým nie je dotknuté ustanovenie § 24.

(2) Zamestnávateľ do piatich kalendárnych dní od uvoľnenia alebo vytvorenia nových pracovných miest oznámi príslušnému územnému orgánu práce voľné pracovné miesta, ich charakteristiku, obsadzovanie a ďalšie skutočnosti, ktoré nastali po oznámení týchto miest; ak mu znemožňujú po dobu dlhšiu ako jeden mesiac ich obsadenie.

(3) Pokiaľ nemožno na voľné pracovné miesto prijať česko-slovenského štátneho občana, najmä niektorého z uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ získavať na základe povolenia príslušného územného orgánu práce na toto voľné pracovné miesto aj zamestnancov zo zahraničia.

§ 20

(1) Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, informuje o nich včas, spravidla tri mesiace pred ich uskutočnením, príslušný odborový orgán odborovej organizácie; pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať, a prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách. Zamestnávateľ obdobne informuje príslušný územný orgán práce.

(2) Zamestnávateľ uvoľňujúci zamestnancov podľa odseku 1 informuje príslušný územný orgán práce o počtoch a kvalifikačnej štruktúre neumiestnených zamestnancov pred skončením ich zamestnania.

ŠTVRTÁ ČASŤ
ZAMESTNÁVANIE OBČANOV SO ZMENENOU PRACOVNOU SCHOPNOSŤOU

§ 21

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou je občan, ktorý má pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť pracovného uplatnenia, prípadne prípravy na pracovné uplatnenie; občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou sú tiež požívatelia dôchodkov podmienených dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, pokiaľ im zachovaná pracovná schopnosť dovoľuje pracovné uplatnenie alebo prípravu na toto uplatnenie.

(2) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou je vždy občan, ktorý

a) pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len úplne neprimerané jeho skorším schopnostiam a spoločenskému významu doterajšieho zamestnania,[11])

b) je požívateľom čiastočného invalidného dôchodku, alebo

c) bol uznaný za čiastočne invalidného, aj keď mu nevznikol nárok na čiastočný invalidný dôchodok.

(3) Občan so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím je občan, ktorý má mimoriadne obmedzenú možnosť pracovného uplatnenia včítane prípravy naň a môže sa uplatniť len v úplne úzkom okruhu zamestnaní, prípadne v zamestnaní za mimoriadne upravených pracovných podmienok.

(4) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím je vždy invalidný občan, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za úplne mimoriadnych podmienok, a občan, ktorý sa môže pre svoj dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav pripravovať na budúce povolanie len za úplne mimoriadnych podmienok.

(5) Občania, na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia odsekov 2 a 4, sú občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou, prípadne občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, len na základe rozhodnutia príslušného štátneho orgánu.

(6) Na občanov starších ako 65 rokov sa ustanovenia odsekov 1 až 5 nevzťahujú.

§ 22

(1) Občania so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím sa umiestňujú najmä do výrobných družstiev invalidov, do hospodárskych zariadení zväzov zdravotne postihnutých a do chránených dielní a pracovísk, ktoré zriaďujú alebo vyhradzujú zamestnávatelia.

(2) Zamestnávateľom sa na zriaďovanie chránených dielní a pracovísk poskytujú príspevky, ak ich zriaďujú po dohode s územným orgánom práce.[12])

§ 23

Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytuje pracovná rehabilitácia ako súvislá starostlivosť smerujúca k tomu, aby mohli vykonávať doterajšie alebo iné vhodné zamestnanie; zahŕňa poradenskú službu pri voľbe povolania alebo iného pracovného uplatnenia, prípravu na pracovné uplatnenie, umiestňovanie do zamestnania a vytváranie vhodných podmienok na výkon zamestnania.

§ 24

(1) Pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou sú zamestnávatelia povinní

a) hlásiť územnému orgánu práce vhodné pracovné miesta a ich obsadzovanie,

b) vytvárať vhodné pracovné miesta a zabezpečovať vhodné podmienky na výkon práce,

c) z pracovných miest vyhradzovať v súčinnosti s územným orgánom práce, orgánmi štátnej zdravotníckej správy, s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie a príslušnými družstevnými orgánmi miesta obzvlášť vhodné pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a predkladať zoznamy týchto miest s opisom pracovnej činnosti a pracovných podmienok územnému orgánu práce,

d) prednostne obsadzovať miesta uvedené v zozname voľných pracovných miest vyhradených pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou týmito občanmi, a to predovšetkým svojimi zamestnancami, u ktorých nastala zmena pracovnej schopnosti, a občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou odporúčanými na prijatie územným orgánom práce,

e) individuálnym prispôsobovaním pracovných miest a pracovných podmienok rozširovať možnosť zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou aj na pracovných miestach pre nich nevyhradených a prednostne im zadávať príležitostnú prácu a prácu, ktorú môžu vykonávať doma,

f) vykonávať prípravu na pracovné uplatnenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie v čase ich zamestnávania,

g) viesť ich evidenciu.

(2) Zamestnávateľ je povinný prijať do zamestnania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých mu odporučí na prijatie územný orgán práce na voľné pracovné miesta pre týchto občanov vyhradené až do výšky povinného podielu na celkovom počte svojich zamestnancov. Zamestnávateľ je tiež povinný prijímať na voľné pracovné miesta vyhradené pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou iba týchto občanov, ak mu to určí územný orgán práce.

(3) Hmotné zvýhodnenie zamestnávateľov za zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou upravujú osobitné predpisy.[13])

(4) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa s viac ako 20 zamestnancami a okruh týchto zamestnávateľov, ak to bude vyžadovať situácia v umiestňovaní občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou; tento povinný podiel nesmie byť vyšší ako 8 % zamestnancov.

PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 25

(1) Na rozhodovanie vo veciach zabezpečovania práva zamestnania a povinného prijímania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou do zamestnania podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné právne predpisy o správnom konaní.[14])

(2) V prípade rozhodnutia, ktoré sa týka hmotného zabezpečenia, o ktorom sa rozhodlo v odvolacom konaní podľa všeobecných predpisov o správnom konaní, môže sa podať návrh na jeho preskúmanie krajskému súdu.[15])

§ 26

(1) Kontrolnú činnosť podľa tohto zákona sú oprávnené vykonávať štátne orgány práce, o ktorých to ustanovia zákony národných rád. Činnosť orgánov kontroly sa zameriava na dodržiavanie právnych predpisov o zamestnanosti a právnych predpisov týkajúcich sa vzniku, zmien a skončenia zamestnania a pracovných podmienok zamestnancov s výnimkou pracovných podmienok vyplývajúcich z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

(2) Kontrolnou činnosťou podľa odseku 1 nie sú dotknuté kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov. Činnosť zameranú na kontrolu dodržiavania právnych predpisov o zamestnanosti sú oprávnené vykonávať tiež príslušné odborové orgány v rozsahu ustanovenom v Zákonníku práce.[16])

§ 27

Zamestnávatelia a štátne orgány práce pri vykonávaní tohto zákona spolupracujú s príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a príslušnými družstevnými orgánmi, orgánmi zväzov zdravotne postihnutých a podľa povahy veci aj s organizáciami zamestnávateľov a územnými orgánmi štátnej správy, orgánmi obcí a miest.

§ 28

Na zamestnávanie občanov v zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov s výnimkou ich občianskych zamestnancov sa nevzťahuje § 9 ods. 2, § 19 a 24; tieto ustanovenia, s výnimkou § 19 ods. 2, sa nevzťahujú takisto na pracovné miesta obsadzované voľbou alebo vymenovaním,[17]) prípadne ustanovením do funkcie.[18])

§ 29

Zamestnávateľ, ktorý pred účinnosťou tohto zákona prijal do zamestnania cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti, môže ich ďalej zamestnávať, len pokiaľ im na ich žiadosť, podanú najneskôr do troch mesiacov po účinnosti tohto zákona, bolo udelené povolenie na zamestnanie. Ustanovenie prvej vety sa nevzťahuje na cudzincov a osoby bez štátnej príslušnosti prijaté do zamestnania na základe príslušných medzinárodných zmlúv.

§ 30

(1) Prieskumné konanie podľa § 25 ods. 2 sa nevzťahuje na rozhodnutia, ktoré nadobudli právoplatnosť predo dňom účinnosti tohto zákona.

(2) Výška hmotného zabezpečenia poskytovaného podľa doterajších predpisov ku dňu účinnosti tohto zákona sa od 1. februára 1991 upraví, pokiaľ je to pre uchádzača o zamestnanie výhodnejšie.

(3) Nároky vzniknuté predo dňom účinnosti tohto zákona na náborové príspevky a ďalšie náležitosti podľa predpisov uvedených v § 32 body 8 až 30 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

§ 31

(1) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky ustanovia vyhláškami

a) bližšie podmienky poskytovania hmotného zabezpečenia uchádzačov o zamestnanie, včítane jeho poskytovania pri súbehu s niektorými príjmami, a v ktorých prípadoch sa na dobu predchádzajúceho zamestnania neprihliada,

b) bližšie podmienky a postup vedenia evidencie uchádzačov o zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest.

(2) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky po dohode s Ministerstvom školstva, mládeže a telovýchovy Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom školstva, mládeže a športu Slovenskej republiky ustanovia vyhláškami bližšie podmienky zabezpečovania rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, ako aj podmienky vydávania dokladov o kvalifikácii s celoštátnou pôsobnosťou.

(3) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky môžu ustanoviť vyhláškami

a) kratšiu dobu predchádzajúceho zamestnania podľa ustanovenia § 13 ods. 1 a zvýšenie hmotného zabezpečenia uchádzačov o zamestnanie podľa ustanovení § 17 ods. 1 a 2,

b) podmienky vykonávania pracovnej rehabilitácie, prípravy na pracovné uplatnenie včítane úhrady nákladov, starostlivosti o mladistvých občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, poskytovania príspevkov zamestnávateľom, prípadne samostatne zárobkovo činným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou a povinnosti zamestnávateľov v starostlivosti o občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

§ 32

Zrušujú sa:

1. zákon č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily,
2. vládne nariadenie č. 92/1958 Zb., ktorým sa vykonáva zákon č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily, v znení nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 168/1980 Zb.,
3. § 84 ods. 2, § 85 až 87, § 90, 92 a § 97 ods. 3 zákona č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona č. 56/1984 Zb.,
4. § 80 až 85 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona č. 110/1990 Zb.,
5. § 113 ods. 2 až 5 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení,

6. vládne nariadenie č. 38/1967 Zb. o umiestňovaní absolventov vysokých škôl, konzervatórií, stredných odborných a odborných škôl,
7. § 1 písm. b) a c), § 7 až 9, tretia a štvrtá časť vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 195/1989 Zb. o zabezpečení pracovníkov pri organizačných zmenách a občanov pred nástupom do zamestnania v znení vyhlášky č. 312/1990 Zb.,
8. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 33/1974 Zb. o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi,
9. vyhláška Ministerstva poľnohospodárstva a výživy ČSR č. 115/1978 Zb., ktorou sa určujú náležitosti poskytované pracovníkom získaným pre cukrovarskú kampaň a niektoré iné kampaňové práce,
10. vyhláška Ministerstva poľnohospodárstva a výživy SSR č. 62/1979 Zb., ktorou sa určujú náležitosti poskytované pracovníkom získaným pre cukrovarskú kampaň a niektoré iné kampaňové práce,
11. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 3. novembra 1976 č. F V/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 (reg. v čiastke 29/1976 Zb.),
12. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 29. decembra 1978 č. F 214-1473/78-6650-2273 o poskytovaní náležitostí pracovníkom získaným náborom z iných krajov ČSSR do vybraných organizácií na území Severočeského kraja (reg. v čiastke 14/1979 Zb.),
13. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 26. marca 1979 č. F 213-358/79-6340 o náborových príspevkoch učňom získaným náborom do vybraných organizácií Severočeského kraja (reg. v čiastke 18/1979 Zb.),
14. úprava Ministerstva práce a sociálnych vecí SSR z 27. júla 1978 č. I-5683/1979 o poskytovaní náležitostí pracovníkom a učňom získaným náborom a vnútrorezortnými prevodmi z iných oblastí SSR do vybraných organizácií na území hl. m. SSR Bratislavy podľa uznesenia Predsedníctva vlády ČSSR č. 184 z 19. júla 1979 (reg. v čiastke 19/1979 Zb.),
15. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 11. marca 1975 č. I/3-228/75-6651-290 o poskytovaní náborových príspevkov pracovníkom vybraných organizácií zúčastnených na výstavbe plynovodu Orenburg - západná hranica ZSSR,
16. úprava Federálneho ministerstva palív a energetiky z 22. apríla 1977 č. I/1977, ktorou sa upravuje poskytovanie náborových príspevkov pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi pre organizácie Federálneho ministerstva palív a energetiky,
17. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 28. mája 1980 č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) (reg. v čiastke 26/1980 Zb.),
18. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 31. marca 1981 č. 1/1981, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) (reg. v čiastke 16/1981 Zb.),
19. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 23. apríla 1982 č. 3/1982, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami(voľným náborom) v znení úpravy č. 1/1981 (reg. v čiastke 16/1982 Zb.),
20. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 29. apríla 1983 č. 2/1983, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úprav č. 1/1981 a č. 3/1982 (reg. v čiastke 21/1983 Zb.),
21. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 3. júla 1984 č. 1/1984, ktorou sa dopĺňa úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom

vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úpravy č. 2/1983 (reg. v čiastke 21/1984 Zb.),

22. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 18. decembra 1985 č. 4/1985, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úprav č. 2/1983 a č. 1/1984 (reg. v čiastke 18/1986 Zb.),
23. § 3 úpravy Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 31. decembra 1971 č. 9/1971 o mzdovom zvýhodnení robotníkov pracujúcich v prevádzkach strojárskej metalurgie (reg. v čiastke 7/1972 Zb.),
24. úprava Ministerstva vnútra ČSR z 1. mája 1978 č. SD/33-981/78 o poskytovaní náborových príspevkov vo verejnej cestnej a mestskej hromadnej doprave (reg. v čiastke 9/1978 Zb.),
25. úprava Ministerstva vnútra SSR z 1. augusta 1978 č. SD-3844/78-4 o poskytovaní príspevkov pracovníkom vo verejnej cestnej a mestskej hromadnej doprave získaným náborom vykonávaným národnými výbormi (reg. v čiastke 25/1978 Zb.),
26. úprava Ministerstva lesného a vodného hospodárstva ČSR z 30. októbra 1978 č. 14 407/2004/OELH/78 o poskytovaní náborových príspevkov pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi pre Severočeské štátne lesy v Tepliciach pre oblasť Krušných hôr (reg. v čiastke 2/1979 Zb.),
27. úprava Federálneho ministerstva dopravy zo 17. novembra 1974 o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú niektorým pracovníkom železničnej dopravy získaným náborom vykonávaným organizáciami rezortu Federálneho ministerstva dopravy,
28. smernice Federálneho ministerstva dopravy zo 7. júla 1978 č. 21 a z 23. októbra 1978 č. 35 o príspevkoch, ktoré sa poskytujú pracovníkom organizácií železničnej dopravy získaným náborom vykonávaným organizáciami rezortu Federálneho ministerstva dopravy,
29. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí zo 16. júna 1986 č. F 72-25250-7202-200586 o poskytovaní náborových príspevkov v súvislosti s výstavbou integračných akcií v Zväze sovietskych socialistických republík (reg. v čiastke 13/1986 Zb.),
30. výnos Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 12. januára 1990 č. F 32-12897-7201-050190 o poskytovaní príspevkov a náhrad pracovníkom získaným náborom vykonávaným niektorými organizáciami (reg. v čiastke 8/1990 Zb.) v znení výnosu z 24. apríla 1990 č. F 32-17596-7201-200490 (reg. v čiastke 28/1990 Zb.).

§ 33
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

Havel v. r.

Dubček v. r.

Čalfa v. r.

1) Zákon č. 68/1965 Zb. o pobyte cudzincov na území Československej socialistickej republiky.

2) Zákon ČNR č. 9/1991 Zb. o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti.

3) § 90 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení.

4) § 91 zákona č. 100/1988 Zb.

5) § 141a Zákonníka práce.
Vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní.

6) § 60 ods. 2 Zákonníka práce.
§ 6 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

7) § 29 ods. 2 písm. d) zákona č. 100/1988 Zb.

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

9) § 121a 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.

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

11) § 29 ods. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Zb.

12) § 118 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

13) Zákon č. 156/1989 Zb. o odvodoch do štátneho rozpočtu.
Zákon č. 157/1989 Zb. o dôchodkovej dani v znení zákona č. 108/1990 Zb.
Zákon č. 172/1988 Zb. o poľnohospodárskej dani v znení zákona č. 157/1989 Zb.
Zákon č. 389/1990 Zb. o dani z príjmov obyvateľstva.

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

15) § 244 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku.

16) § 22 Zákonníka práce.

17) § 27 Zákonníka práce.

18) § 40 zákona č. 60/1965 Zb. o prokuratúre v znení neskorších predpisov.

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.