

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1991

Vyhlášené: 31.01.1991 Časová verzia predpisu účinná od: 01.10.1995 do: 31.08.1996

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 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.

(4) Právo občana na zamestnanie sa zabezpečuje predovšetkým jeho pracovným uplatnením v zamestnaní umožňujúcom mu výkon práce v pracovnom vzťahu. Právnická alebo fyzická osoba je povinná plnenie bežných úloh vyplývajúcich z predmetu jej činnosti zabezpečovať svojimi zamestnancami, ktorých na ten účel zamestnáva v pracovných vzťahoch podľa Zákonníka práce; to neplatí o plnení bežných úloh, ktoré fyzická osoba zabezpečuje sama alebo s pomocou svojho manžela alebo detí alebo právnická osoba prostredníctvom svojich spoločníkov alebo členov. Bežnými úlohami vyplývajúcimi z predmetu činnosti sa na tieto účely rozumejú najmä úlohy priamo súvisiace so zabezpečením výroby alebo poskytovaním služieb a obdobnou činnosťou pri podnikaní podľa osobitných predpisov, ktoré právnická alebo fyzická osoba vykonáva v zariadeniach určených na tieto činnosti alebo na miestach obvyklých na ich výkon, pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť.

§ 2

(1) Účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona sú

- a) príslušné štátne orgány,
- b) príslušné štátne orgány práce,²⁾
- c) občania,
- d) právnické osoby zamestnávajúce občanov a ďalej fyzické osoby, ktoré sú podľa právnych predpisov oprávnené podnikat' a pri prevádzkovaní podnikateľskej činnosti zamestnávajú občanov,
- e) právnické a fyzické osoby, ktoré vykonávajú činnosti podľa tohto zákona, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, rekvalifikácii a pracovnej rehabilitácii, pokiaľ zákon neustanovuje inak.

(2) Občania ako účastníci právnych vzťahov podľa tohto zákona sú štátni občania Slovenskej republiky. Rovnaké právne postavenie majú cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktoré sú zamestnávané podľa všeobecne záväzných právnych predpisov; do zamestnania sa však môžu prijať len vtedy, ak im bol na území Slovenskej republiky povolený dlhodobý pobyt¹⁾ na základe víza udeleného na účely zamestnania a bolo im udelené povolenie na zamestnanie,²⁾ alebo ak im bol povolený trvalý pobyt, alebo ak im bolo priznané postavenie utečenca.^{2a)}

(3) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje na zamestnávanie cudzinca (osoby bez štátnej príslušnosti),

ktorý je rodinným príslušníkom člena diplomatickej misie, konzulárneho úradu alebo rodinným príslušníkom zamestnanca medzinárodnej vládnej organizácie so sídlom na území Slovenskej republiky, pokiaľ medzinárodná zmluva dojednaná v mene vlády Slovenskej republiky zaručuje vzájomnosť.

§ 3

Štátna politika zamestnanosti

Štátna politika zamestnanosti je zameraná na podporu plnej a produktívnej zamestnanosti a slobodnej voľby zamestnania; zabezpečujú ju ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy Slovenskej republiky, štátne orgány práce ustanovené zákonom²⁾ a Fond zamestnanosti Slovenskej republiky.

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 sprostredkujú príslušné štátne orgány práce, do ktorých pôsobnosti podľa osobitného zákona²⁾ táto činnosť patrí (ďalej len „územné orgány práce“); iné právnické alebo fyzické osoby môžu sprostredkovať zamestnanie len za podmienok ustanovených zákonom.

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

§ 5

(1) Sprostredkovanie zamestnania môže vykonávať tiež za úhradu právnická alebo fyzická osoba, ak má na takú činnosť povolenie.²⁾ Pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu môže sa vyberať od zamestnávateľa alebo občana primeraná úhrada určená v povolení, vyjadrujúca skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania.

(2) Výška primeranej úhrady za sprostredkovanie zamestnania za úhradu podľa odseku 1 sa určuje na základe sadzovníka maximálnych úhrad ustanoveného alebo schváleného príslušným štátnym orgánom práce.²⁾

(3) V súvislosti so sprostredkovaním zamestnania sa zakazujú akékoľvek zrážky zo mzdy alebo z inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu, v prospech inej osoby, ktorá zamestnanie sprostredkovala; to platí obdobne o vykonávaní zrážok v prospech zamestnávateľa v súvislosti s prijatím zamestnanca do zamestnania alebo príslubom zachovania jeho zamestnania.

§ 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).

(3) Na účely tohto zákona je príslušným územným orgánom práce pre cudzinca, ktorému bolo priznané postavenie utečenca, územný orgán práce, v ktorého obvode má miesto pobytu.

§ 7

(1) Občan, ktorý nie je v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ani nevykonáva práce na základe dohody o pracovnej činnosti, nie je spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným ani členom družstva odmeňovaným za prácu formou, ktorá sa podľa osobitných predpisov^{2b)} považuje za príjem zo závislej činnosti, neprevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť alebo činnosť spolupracujúcej osoby,^{2c)} ani sa nepripravuje sústavne na povolanie a osobne sa na územnom orgáne práce (§ 4 ods. 2) uchádza na základe písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „uchádzač o zamestnanie“) odo dňa podania tejto žiadosti. Ak taký občan požiadal o sprostredkovanie vhodného zamestnania najneskôr do troch pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania.

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

(3) Uchádzač o zamestnanie sa vyradí z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom

- a) nástupu do zamestnania alebo začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti,
- b) nástupu na sústavnú prípravu na budúce povolanie,
- c) nástupu na vojenskú základnú (náhradnú) službu alebo civilnú službu,
- d) nástupu na výkon trestu odňatia slobody,

- e) vzatia do väzby,
- f) požiadania o vyradenie z evidencie,
- g) úmrtia.

(4) Uchádzač o zamestnanie sa vyradí z evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak bez vážneho dôvodu odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania vrátane verejnoprospešnej práce alebo na rekvalifikáciu potrebnú na získanie vhodného zamestnania, alebo ak marí potrebnú súčinnosť s územným orgánom práce pri sprostredkovaní zamestnania alebo pri rekvalifikácii; v takých prípadoch bude znovu zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa vyradenia z evidencie.

§ 7a

(1) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa považuje štúdium na stredných školách a vysokých školách¹⁹⁾ s výnimkou kombinovaného štúdia a štúdia popri zamestnaní.

(2) Sústavná príprava občana na povolanie podľa odseku 1 sa začína najskôr od začiatku školského roka prvého ročníka školy; u študentov vysokých škôl sa začína dňom zápisu na vysokú školu. Ak žiak (študent) začal plniť študijné povinnosti pred týmto dňom, začína sa jeho sústavná príprava na povolanie dňom, keď začal tieto povinnosti plniť. Sústavná príprava občana na budúce povolanie sa končí ukončením posledného ročníka školy.

(3) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa považuje aj

- a) doba od skončenia jedného školského roka do začatia nasledujúceho školského roka, ak občan pokračuje bez prerušenia v ďalšom štúdiu,
- b) iné štúdium alebo výučba, ak sú podľa vyjadrenia Ministerstva školstva Slovenskej republiky svojím rozsahom a úrovňou postavené na roveň štúdia na školách uvedených v odseku 1.

(4) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa považujú aj opakované ročníky štúdia. Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa však nepovažuje doba, po ktorú sa štúdium prerušilo.

§ 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. Osobné údaje o uchádzačovi o zamestnanie možno oznamovať len na účely sprostredkovania zamestnania, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak.

(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 a možnostiach ubytovania.

§ 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, osamelí občania starajúci sa o dieťa do 15 rokov veku alebo občania starajúci sa o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré vyžaduje mimoriadnu starostlivosť, alebo o ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny,
- d) uchádzači o zamestnanie starší ako päťdesiat rokov a tí, ktorí boli uvoľnení zo zamestnania v dôsledku štrukturálnych zmien, organizačných alebo racionalizačných opatrení,
- 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⁾
- h) občania starajúci sa aspoň o jedno nezaopatrené dieťa, ak obidvaja z manželov sú uchádzačmi o zamestnanie.

(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. Obdobne možno postupovať v prípadoch, keď uchádzač o zamestnanie doteraz žiadnu kvalifikáciu nezískal.

(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.

(3) Štátne orgány práce, príslušné ústredné, odborové, družstevné orgány, občianske združenia zdravotne postihnutých, orgány samosprávy obcí a zamestnávatelia v prípade potreby vypracúvajú podnikové, oblasťové a štátne rekvalifikačné programy. Rekvalifikačné programy vychádzajú z potrieb uplatňovania aktívnej politiky zamestnanosti v regiónoch s prihliadnutím na príslušné programy regionálneho rozvoja.

(4) Rekvalifikačným zariadeniam príslušný územný orgán práce na základe písomnej dohody uhradí náklady na rekvalifikačné kurzy pre uchádzačov, ktorým tieto kurzy sprostredkoval.

(5) Na zabezpečenie realizácie oblastných a štátnych rekvalifikačných programov môžu štátne orgány práce zriaďovať rekvalifikačné strediská.

§ 11

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

(2) Zamestnávateľom, ktorí zabezpečujú rekvalifikáciu svojich zamestnancov ako súčasť rekvalifikačných programov, príslušný územný orgán práce na základe písomnej dohody uhradí náklady na túto rekvalifikáciu alebo ich časť z účelových prostriedkov na zabezpečenie zamestnanosti.

(3) 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.

(4) 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 nesporedkuje vhodné zamestnanie, sa poskytne hmotné zabezpečenie.

(2) Skutočnosti rozhodné pre zaradenie do evidencie a pre poskytovanie hmotného zabezpečenia je uchádzač o zamestnanie povinný osvedčiť územnému orgánu práce najmä údajmi uvedenými v potvrdení o zamestnaní⁶⁾ 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.

(2) Ako doba zamestnania sa na účely tohto zákona považuje aj doba

- a) prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti alebo činnosti spolupracujúcej osoby,
- b) prípravy na povolanie uvedená v § 7a vrátane doby prípravy na povolanie vykonávanej u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou²⁰⁾,
- c) poberania invalidného dôchodku,
- d) vojenskej základnej (náhradnej) služby alebo civilnej služby,
- e) osobnej starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť, ak nebolo umiestnené v ústave pre také deti,

- f) osobnej starostlivosti o blízku osobu,^{20a)} ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zariadení,
- g) starostlivosti o dieťa mladšie ako tri roky, ak sa v tejto dobe pracovný pomer skončil z dôvodov ustanovených v § 46 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce,
- h) zárobkovej činnosti v cudzine, ktorú vykonával občan s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky.

§ 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 úslú mzdu (zárobok),
- c) ukončil posledné zamestnanie bez vážnych dôvodov alebo s ním bolo toto zamestnanie ukončené z dôvodov ustanovených v § 46 ods. 1 písm. f) alebo § 53 Zákonníka práce alebo pre neuspokojivé pracovné výsledky podľa § 46 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce; dôvody skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa neskúmajú.

(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

(1) Za vážny dôvod v prípade uvedenom v § 7 ods. 4 sa považuje dôvod spočívajúci v dochádzke dieťaťa do predškolského zariadenia a povinnej školskej dochádzke dieťaťa, ak miesto a povaha výkonu zamestnania druhého manžela (rodiča) alebo osamelého rodiča neumožňuje takúto nevyhnutnú osobnú starostlivosť o dieťa zabezpečiť.

(2) Za vážne dôvody v prípadoch uvedených v § 14 ods. 1 písm. c) sa považujú, ak zamestnanec skončil zamestnanie

- a) z dôvodov spočívajúcich v nevyhnutnej osobnej starostlivosti o
 - 1. dieťa vo veku do troch rokov,
 - 2. dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré vyžaduje mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
 - 3. blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zdravotníckom zariadení,
- b) z dôvodov spočívajúcich v dochádzke dieťaťa do predškolského zariadenia a povinnej školskej dochádzke dieťaťa, ak miesto a povaha výkonu zamestnania druhého manžela (rodiča) neumožňuje takúto nevyhnutnú osobnú starostlivosť o dieťa zabezpečiť,
- c) z dôvodov spočívajúcich v mieste výkonu a povahe zamestnania druhého manžela,
- d) z dôvodu, že zamestnávateľ porušil povinnosť, ktorú mal podľa právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo dojednaných pracovných podmienok,
- e) zo zdravotných dôvodov, ak ho nemohol ďalej vykonávať podľa lekárskeho posudku (rozhodnutia) ošetrojúceho lekára, prípadne pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície. ⁸⁾

§ 16

(1) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie podľa veku, ktorý dovŕši do konca príslušného kalendárneho roka, a to po dobu

- a) šiestich mesiacov od 15 rokov veku,
- b) ôsmich mesiacov od 30 rokov veku,
- c) deviatich mesiacov od 45 rokov veku,
- d) dvanástich mesiacov od 50 rokov veku

(ďalej len „podporná doba“), ak ďalej nie je ustanovené inak. Vyradením z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 7 ods. 3 a 4 sa končí plynutie podpornej doby s výnimkou zamestnania podľa § 16 ods. 6.

(2) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie aj v prípade vzniku pracovnej neschopnosti po uplynutí ochrannej lehoty zo zamestnania ustanovenej v predpisoch o nemocenskom poistení (zabezpečení), keď mu neprislúcha nemocenské. Ak tento uchádzač o zamestnanie preukáže, že mal v čase pracovnej neschopnosti vyššie náklady spojené s chorobou alebo úrazom, môže sa mu hmotné zabezpečenie zvýšiť až do výšky nemocenského, ktoré by mu inak patrilo podľa predpisov o nemocenskom poistení (zabezpečení) z jeho posledného zamestnania.

(3) Do podpornej doby sa nezapočítava doba, po ktorú

- a) sa uchádzačovi o zamestnanie poskytovalo hmotné zabezpečenie podľa odseku 2,
- b) bol uchádzač o zamestnanie hmotne zabezpečený peňažnými dávkami nemocenského poistenia (zabezpečenia) nahrádzajúcimi úslú mzdu (zárobok) a z tohto dôvodu sa mu podľa § 14 ods. 1 písm. b) hmotné zabezpečenie neposkytovalo.

(4) Do podpornej doby sa započítava doba, po ktorú sa uchádzačovi o zamestnanie podľa § 14 ods. 1 písm. c) a ods. 2 hmotné zabezpečenie neposkytovalo.

(5) Hmotné zabezpečenie uchádzača o zamestnanie, ktorému nevznikol nárok na hmotné zabezpečenie podľa tohto zákona, a hmotné zabezpečenie uchádzača o zamestnanie po uplynutí podpornej doby sa spravuje predpismi o sociálnom zabezpečení.⁹⁾

(6) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý prijal zamestnanie počas plynutia podpornej doby a toto zamestnanie trvalo kratšiu dobu ako šesť mesiacov, poskytuje sa hmotné zabezpečenie po zostávajúcu podpornú dobu vo výške určenej v rozhodnutí o priznaní hmotného zabezpečenia pred prijatím takého zamestnania.

(7) Uchádzačovi o zamestnanie po uplynutí podpornej doby patrí opäť hmotné zabezpečenie podľa tohto zákona, len ak po tejto dobe nastúpil do zamestnania a splní podmienku celkovej doby zamestnania, ktorá je na účely opätovného poskytovania hmotného zabezpečenia šesť mesiacov.

§ 16a

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému sa v poslednom zamestnaní poskytlo podľa osobitných predpisov odstupné²¹⁾ alebo odchodné,²²⁾ sa hmotné zabezpečenie poskytne až po uplynutí doby, ktorá zodpovedá výške poskytnutého odstupného alebo odchodného; táto doba sa určí podľa príslušného násobku priemerného mesačného zárobku alebo mesačného služobného príjmu, ktorým bola uchádzačovi o zamestnanie ustanovená výška odstupného alebo odchodného.

Ustanovením predchádzajúcej vety nie je dotknuté poskytovanie hmotného zabezpečenia po celkovú dobu ustanovenú týmto zákonom.

(2) Podľa odseku 1 sa postupuje obdobne, ak sa uchádzačovi o zamestnanie poskytlo odstupné alebo odchodné v dobe poskytovania hmotného zabezpečenia alebo po uplynutí tejto doby. Uchádzač o zamestnanie je v takom prípade povinný vrátiť poskytnuté hmotné zabezpečenie zodpovedajúce dobe poskytnutého odstupného alebo odchodného.

§ 17

(1) Hmotné zabezpečenie sa určí z priemerného mesačného čistého zárobku, ktorý uchádzač o zamestnanie dosiahol v poslednom zamestnaní, alebo z posledného vymeriavacieho základu,^{22a)} a to vo výške 60 % tohto zárobku alebo vymeriavacieho základu po dobu prvých troch mesiacov a po zostávajúcu podpornú dobu vo výške 50 % tohto zárobku alebo vymeriavacieho základu.

(2) Pri určení výšky hmotného zabezpečenia podľa odseku 1 sa vychádza z priemerného mesačného čistého zárobku uchádzača o zamestnanie, ktorý bol u neho zistený a naposledy používaný na pracovnoprávne účely v jeho poslednom zamestnaní podľa pracovnoprávnych predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku;¹⁰⁾ pokiaľ sa u neho tieto pracovnoprávne predpisy neuplatňovali vzhľadom na úpravu ustanovenú osobitnými predpismi pre právny vzťah, v ktorom vykonával svoje posledné zamestnanie, zistí sa na účely hmotného zabezpečenia jeho priemerný mesačný čistý zárobok (príjem) obdobne podľa týchto pracovnoprávnych predpisov.

(3) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý dosiaľ nebol zamestnaný a nárok na hmotné zabezpečenie mu vznikol započítaním doby podľa § 13 ods. 2 písm. b) až f), sa určí hmotné zabezpečenie vo výške 45 % z minimálnej mzdy.²³⁾

(4) Hmotné zabezpečenie určené podľa odsekov 1 až 3 sa poskytuje najviac do sumy zodpovedajúcej 1,5-násobku výšky minimálnej mzdy.²³⁾

(5) Hmotné zabezpečenie sa vypláca v mesačných splátkach pozadu; v odôvodnených prípadoch sa môže poskytnúť ako preddavok a pri ďalšej splátke sa zúčtuje. Ak sú splnené podmienky na poskytovanie hmotného zabezpečenia len po časť mesiaca, patrí za každý kalendárny deň, keď tieto podmienky boli splnené, hmotné zabezpečenie vo výške jednej tridsatiny; pritom sa výsledná suma zaokrúhľuje na celé koruny nahor.

§ 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.

(3) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý vedie so zamestnávateľom spor o skončenie zamestnania, sa poskytuje hmotné zabezpečenie ako preddavok; to neplatí, ak sa pracovný pomer skončil podľa

§ 46 ods. 1 písm. f), pre neuspokojivé pracovné výsledky podľa § 46 ods. 1 písm. e) a § 53 Zákonníka práce. Pokiaľ príslušný orgán rozhodne, že zamestnanie trvá a zamestnávateľ je povinný za dobu nepridelovania práce poskytnúť peňažnú náhradu,²⁵⁾ je uchádzač o zamestnanie povinný vrátiť hmotné zabezpečenie poskytnuté ako preddavok; ustanovenie odseku 1 druhej vety platí aj tu.

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 je povinný oznámiť do piatich kalendárnych dní príslušnému územnému orgánu práce voľné pracovné miesta a ich charakteristiku a bez meškania, najneskôr do piatich kalendárnych dní, oznamuje aj obsadenie týchto miest. Voľnými pracovnými miestami sa rozumejú novovytvorené alebo uvoľnené pracovné miesta, na ktoré zamestnávateľ zamýšľa získať zamestnancov.

(3) Pokiaľ nemožno na voľné pracovné miesto prijať štátneho občana Slovenskej republiky, 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 najneskôr 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.

(3) Ak zamestnávateľ v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program nemôže zabezpečiť pre zamestnanca prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času a v záujme predísť alebo obmedziť uvoľňovanie zamestnancov obmedzí po dohode s územným orgánom práce na prechodnú dobu nepresahujúcu šesť mesiacov svoju prevádzkovú činnosť a v dôsledku toho nebude pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času, prislúcha mu na základe tejto dohody príspevok na čiastočnú úhradu náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov.

(4) V dohode, ktorú zamestnávateľ v súvislosti s obmedzením prevádzkovej činnosti podľa odseku 3 dojednáva s územným orgánom práce za podmienok ustanovených príslušnými štátnymi orgánmi republík, o ktorých to ustanovujú zákony národných rád,²⁾ sa uvedú najmä

- a) rozsah a doba obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa,
- b) počet zamestnancov a ich okruh (vybrané profesie), ktorých sa obmedzenie prevádzkovej činnosti bude týkať,

- c) výška príspevku zamestnávateľovi, prípadne podmienky jeho vrátenia územnému orgánu práce,
- d) organizačné opatrenia zamestnávateľa smerujúce k tomu, aby opäť začal prevádzkovú činnosť v plnom rozsahu.

§ 20a

(1) Zamestnávateľovi, ktorý zabezpečuje prepravu svojich zamestnancov na výkon práce mimo okresu, v ktorom má sídlo, môže územný orgán práce na základe dohody poskytnúť príspevok na úhradu nákladov súvisiacich s touto prepravou. Príspevok možno poskytnúť až do výšky skutočných nákladov na prepravu a najdlhšie na dobu šiestich mesiacov.

(2) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 1 obsahuje najmä

- a) počet zamestnancov,
- b) dobu výkonu práce mimo okresu, v ktorom má zamestnávateľ sídlo,
- c) výšku príspevku zamestnávateľovi.

ŠTVRTÁ ČASŤ

ZAMESTNÁVANIE OBČANOV SO ZMENENOU PRACOVNOU SCHOPNOSŤOU

§ 21

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou je občan, ktorý je požívateľom čiastočného invalidného dôchodku alebo je uznaný za čiastočne invalidného, aj keď mu nevznikol nárok na čiastočný invalidný dôchodok, a občan, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť prípravy na povolanie.

(2) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím je invalidný občan, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie iba za celkom mimoriadnych podmienok, a občan, ktorý sa môže pre svoj dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pripravovať na povolanie iba za celkom mimoriadnych podmienok.

(3) Na občanov starších ako 65 rokov sa ustanovenia odsekov 1 a 2 nevzťahujú.

§ 22

Právnickým osobám a fyzickým osobám môže príslušný územný orgán práce poskytnúť príspevky na zriadenie chránených dielní a chránených pracovísk, ak ich zriaďujú po dohode s územným orgánom práce. Na takto zriadené chránené dielne a chránené pracoviská poskytuje územný orgán práce príspevok na ich prevádzku. Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý začne prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, môže príslušný územný orgán práce poskytnúť príspevok na vybavenie prostriedkami nevyhnutnými na výkon pracovnej činnosti.

§ 23

Pracovná rehabilitácia

Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytuje pracovná rehabilitácia ako súvislá starostlivosť smerujúca k tomu, aby mohli získať vhodné zamestnanie alebo v takom zamestnaní zotrvať; zahŕňa poradenstvo pre voľbu povolania a poradenstvo pre pracovné uplatnenie,¹²⁾ sprostredkovanie zamestnania a vytváranie vhodných podmienok na výkon zamestnania. Pracovná rehabilitácia sa môže vykonávať u zamestnávateľov alebo v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

§ 23a**Príprava na pracovné uplatnenie**

(1) Príprava na pracovné uplatnenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou sa vykonáva najmä so zreteľom na ich zdravotný stav. Zahŕňa prípravu na povolanie podľa osobitného predpisu,^{12a)} zaškolenie a prípravu na prácu.

(2) Zaškoľovaním na účely tohto zákona sa rozumie umožnenie získať vedomosti a zručnosti požadované pre jednotlivé povolania občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú schopní podrobiť sa príprave na povolanie, prípadne u ktorých tento spôsob prípravy nie je potrebný; končí sa spravidla skúškou.

(3) Prípravou na prácu občana so zmenenou pracovnou schopnosťou sa na účely tohto zákona rozumie osobitná príprava umožňujúca postupné prispôsobovanie na výkon práce.

(4) Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva prípravu na prácu podľa osobitného predpisu,^{12b)} uhrádza náklady spojené s prípravou vlastných zamestnancov. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne prípravu na prácu zamestnancom na základe dohody s inou organizáciou, uhradí náklady spojené s ich prípravou táto organizácia. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne prípravu na prácu uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnaným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na základe dohody s príslušným územným orgánom práce, uhradí náklady príslušný územný orgán práce v dohodnutej výške.

(5) Príslušný územný orgán práce právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá podľa jeho odporúčania prijala, prípadne previedla občana so zmenenou pracovnou schopnosťou na inú prácu a zaškoľuje ho, môže na jeho zaškolenie poskytnúť príspevok v sume 1 000 Sk, ak doba zaškolenia nepresahovala štyri týždne, 2 000 Sk, ak doba zaškolenia nepresahovala 8 týždňov, a 3 000 Sk, ak doba zaškolenia presahovala 8 týždňov.

§ 23b**Chránená dielňa a chránené pracovisko**

(1) Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím a pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje príprava na prácu, a zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie. Ostatní zamestnanci môžu v chránenej dielni a na chránenom pracovisku vykonávať len také pracovné činnosti, ktoré nemožno zabezpečiť občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(2) V chránenej dielni a na chránenom pracovisku sa pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobujú zdravotnému stavu zamestnancov.

§ 23c**Podpora po dobu zaškoľovania a po dobu prípravy na prácu**

(1) Podpora po dobu zaškoľovania a po dobu prípravy na prácu (ďalej len „podpora“) patrí občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý sa v rámci pracovnej rehabilitácie pripravuje na získanie alebo zachovanie vhodného zamestnania zaškolením alebo prípravou na prácu na základe dohody s príslušným územným orgánom práce a po dobu zaškoľovania alebo prípravy na prácu nepoberá mzdu alebo hmotné zabezpečenie uchádzača o zamestnanie.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou patrí počas zaškoľovania alebo prípravy na prácu podpora vo výške určenej podľa mzdových (platových) predpisov v závislosti od činnosti, ktorú bude vykonávať po zaškolení alebo po príprave na prácu.

(3) Po dobu dočasnej pracovnej neschopnosti sa podpora neposkytuje.

(4) Finančné prostriedky na výplatu podpory poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu, na základe písomnej dohody príslušný územný orgán práce; podporu vypláca právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu.

§ 24

(1) Pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou sú zamestnávateľia 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 prispôbovaním 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 zaškoľovanie a prípravu na prácu 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) Zamestnávateľ, ktorý na voľné pracovné miesto vyhradené pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou neprijal občana, ktorého odporučil na prijatie príslušný územný orgán práce, a pritom nenaplní povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte svojich zamestnancov, je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet fondu zamestnanosti, ktorý spravuje okresný úrad práce, za každého neprijatého občana

- a) so zmenenou pracovnou schopnosťou odvod vo výške 6-násobku mesačnej minimálnej mzdy,²³⁾
- b) so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím odvod vo výške 12-násobku mesačnej minimálnej mzdy.²³⁾

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

(5) Vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky ustanovia 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 ustanoví osobitný zákon. 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 vecí 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 civilných zložiek 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 pred 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 pred dňom účinnosti tohto zákona na náborové príspevky a ďalšie náležitosti podľa predpisov uvedených v § 32 body 8 až 30 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

§ 30a

Nároky, ktoré vznikli pred účinnosťou tohto zákona, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

§ 31

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

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

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.

(4) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky po dohode s Ministerstvom pre hospodársku politiku a rozvoj Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom hospodárstva Slovenskej republiky môžu ustanoviť vyhláškami bližšie podmienky postupu pri dojednávaní dohôd podľa § 20 ods. 3 a 4.

§ 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 povolání 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 povolání 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 povolání 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 povolání 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 povolání 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 povolání 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 neželezničnej 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.

Čl. III

1. Prevedenie pracovníka na inú prácu alebo preloženie do iného miesta výkonu práce, ku ktorým došlo podľa ustanovení § 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 3 a 4 Zákonníka práce pred dňom účinnosti toho zákona bez súhlasu pracovníka, stráca účinnosť najneskôr uplynutím doby 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona, pokiaľ sa organizácia s pracovníkom nedohodne inak.
2. Pracovník uvedený v ustanovení § 73 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ku dňu účinnosti toho zákona vykonáva podnikateľskú činnosť, je povinný najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona požiadať písomne organizáciu o udelenie súhlasu na výkon takej činnosti. Organizácia je povinná do jedného mesiaca odo dňa podania tejto žiadosti pracovníkovi

písomne oznámiť, či súhlas udeľuje, alebo nie; ak sa pracovníkovi taký súhlas neudelí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadala, je povinný bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný. Pokiaľ sa organizácia v určenej lehote k žiadosti pracovníka písomne nevyjadrí, platí, že udeľuje súhlas na takú činnosť.

3. Pracovník uvedený v ustanovení § 73 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ku dňu účinnosti tohoto zákona je členom riadiaceho alebo kontrolného orgánu právnickej osoby prevádzkujúcej podnikateľskú činnosť a do takého orgánu ho nevyslala organizácia, v ktorej je zamestnaný, je povinný bez zbytočného odkladu toto členstvo ukončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný.
4. Pracovník organizácie, ktorý ku dňu účinnosti toho zákona vykonáva popri pracovnoprávnom vzťahu zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej je zamestnaný (§ 75 ods. 1 Zákonníka práce), je povinný najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona požiadať písomne organizáciu o udelenie súhlasu na výkon takej činnosti. Organizácia je povinná do jedného mesiaca odo dňa podania tejto žiadosti pracovníkovi písomne oznámiť, či súhlas udeľuje, alebo nie; ak sa pracovníkovi taký súhlas neudelí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadala, je povinný bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný. Pokiaľ sa organizácia v určenej lehote k žiadosti pracovníka písomne nevyjadrí, platí, že udeľuje súhlas na takú činnosť.
5. Vedúci organizácie a vedúci pracovníci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti, ktorí ku dňu účinnosti tohoto zákona vykonávajú popri svojom zamestnaní činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej sú zamestnaní (§ 75 ods. 3 Zákonníka práce), sú povinní po dni účinnosti tohoto zákona bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobili právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej sú zamestnaní.
6. Príspevok pracovníkom na čiastočné vyrovnanie poklesu mzdy podľa vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky č. 347/1991 Zb. v znení vyhlášky č. 2/1992 Zb. a vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 407/1991 Zb. v znení vyhlášky č. 36/1992 Zb., na ktorý vznikol nárok pred dňom účinnosti toho zákona, sa poskytuje podľa doterajších predpisov najdlhšie do 30. júna 1992. Po dobu poskytovania tohto príspevku nemožno použiť ustanovenie § 130 ods. 3 Zákonníka práce.
7. Povinné zmluvné poistenie, ktoré vzniklo podľa osobitných predpisov pred 1. januárom 1993, zaniká 31. decembrom 1992 v rozsahu, v akom sa na organizáciu vzťahuje zákonné poistenie podľa § 205d Zákonníka práce, pokiaľ nezaniklo už pred týmto dňom.
8. Podľa doterajšieho ustanovenia § 251 Zákonníka práce sa riadi povinnosť uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, pokiaľ ide o nároky na náhradu škody pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, na ktorých uspokojovanie sa nevzťahuje zákonné poistenie podľa toho zákona alebo povinné zmluvné poistenie podľa osobitných predpisov.
9. Ak nejde o nároky na náhradu škody pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, podľa doterajšieho ustanovenia § 251 Zákonníka práce sa spravuje povinnosť uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, ktoré vznikli pred dňom účinnosti tohoto zákona.
10. Ustanovením § 2 ods. 4 zákona o zamestnanosti nie je dotknuté vykonávanie práce cudzincom (osobou bez štátnej príslušnosti) na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky na základe obchodnej alebo inej zmluvy uzavretej pred dňom účinnosti tohoto zákona.
11. Podľa ustanovenia § 16a ods. 2 zákona o zamestnanosti sa postupuje, ak vznikol nárok na hmotné zabezpečenie uchádzačom o zamestnanie najskôr dňom účinnosti tohoto zákona.
12. Skončenie pracovných pomerov vzniknutých pred 1. januárom 1989 na určitú dobu alebo s účinnosťou pred týmto dňom na určitú dobu zmenených vzhľadom na pridelenie podnikového alebo služobného bytu, bytu vystavaného v podnikovej bytovej výstavbe z vlastných voľných prostriedkov podniku a bytu prideleného v štátnom záujme sa od účinnosti tohoto zákona

posudzuje podľa rovnakých ustanovení Zákonníka práce ako skončenie ostatných pracovných pomerov dojednaných na určitú dobu.

Čl. II

Nároky na hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie, o ktorých bolo právoplatne rozhodnuté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

Havel v. r.

Dubček v. r.

Čalfa v. r.

- 1) Zákon č. 123/1992 Zb. o pobyte cudzincov na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.
- 2) Zákon Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení zákona Slovenskej národnej rady č. 194/1992 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 488/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.
 - 2a) § 2 zákona č. 498/1990 Zb.
 - 2b) § 6 zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
 - 2c) § 4a zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 194/1994 Z. z.
- 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) § 90 ods. 1 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.
§ 121a vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb. v znení neskorších predpisov.
§ 63 ods. 2 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky č. 151/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení a zákon Slovenskej národnej rady o pôsobnosti orgánov Slovenskej socialistickej republiky v sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.
- 10) § 275 ods. 3 Zákonníka práce v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., § 17 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku.
- 11) § 29 ods. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Zb.
- 12) Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 251/1993 Z. z., ktorou sa ustanovuje obsah a podmienky poskytovania poradenskej činnosti úradmi práce.
 - 12a) Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov.
 - 12b) § 3 ods. 3 písm. a) a b) vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 285/1992 Zb. o vykonávaní pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v znení vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 283/1994 Z. z.
- 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.
- 19) Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb. a zákona č. 552/1990 Zb.

Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách.

20) Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 285/1992 Zb. o vykonávaní pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v znení vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 283/1994 Z. z.

20a) § 116 Občianskeho zákonníka.

21) Zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru.

Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 19/1991 Zb. o pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení pracovníkov v baníctve dlhodobo nespôsobilých na doterajšiu prácu.

22) § 31 ods. 4 zákona č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov v znení neskorších predpisov.

§ 108 zákona č. 100/1970 Zb. o služobnom pomere príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti.

§ 96 zákona č. 334/1991 Zb. o služobnom pomere policajtov zaradených vo Federálnom policajnom zbore a v Zbore hradnej polície.

§ 117 zákona Slovenskej národnej rady č. 410/1991 Zb. o služobnom pomere príslušníkov Policajného zboru Slovenskej republiky.

22a) § 18 ods. 4 až 6 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

23) § 2 ods. 1 písm. b) nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb.

24) § 49 ods. 2 zákona č. 100/1988 Zb.

25) Napríklad § 61 a 130 Zákonníka práce.

26) Zákon č. 498/1990 Zb. o utečencoch.

