ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1992

Vyhlásené: 28.09.1992 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

450

PREDSEDNÍCTVO FEDERÁLNEHO ZHROMAŽDENIA

vyhlasuje úplné znenie zákona o zamestnanosti č. 1/1991 Zb. so zmenami a doplnkami vykonanými zákonom č. 305/1991 Zb., zákonom č. 578/1991 Zb. a zákonom č. 231/1992 Zb.

ZÁKON 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.

(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) 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 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 (osoby bez štátnej príslušnosti),

a) ktorému bolo priznané postavenie utečenca,[26]) ak

1. dovŕšil dobu troch rokov pobytu na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, alebo
2. uzavrel manželstvo s občanom, ktorý má štátne občianstvo Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, pokiaľ toto manželstvo trvá, alebo
3. má aspoň jedno dieťa, ktoré má štátne občianstvo Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky,

b) ktorému bolo udelené povolenie na trvalý pobyt na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky,

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

(4) Obdobne ako na prijatie do zamestnania sa povolenie na zamestnanie vyžaduje tiež vtedy, ak má cudzinec (osoba bez štátnej príslušnosti) vykonávať prácu na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky v pracovnom vzťahu k zahraničnému zamestnávateľovi, ktorý ho na výkon tejto práce vyslal na základe obchodnej alebo inej zmluvy uzavretej s tuzemskou právnickou alebo fyzickou osobou.

§ 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 a stratégiu 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 Republiky 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 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 od občana primeraný poplatok určený v povolení, vyjadrujúci skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania.

(2) Výška poplatku za sprostredkovanie zamestnania za úhradu podľa odseku 1 sa určuje na základe sadzobníka poplatkov ustanoveného alebo schváleného príslušným štátnym orgánom.[2])

(3) Za sprostredkovanie zamestnania za úhradu podľa odseku 1 sa nepovažuje zverejňovanie ponúk zamestnaní za úhradu v oznamovacích prostriedkoch, keď sa nevykonáva priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľmi a občanmi.

(4) 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 vykonaní zrážok v prospech zamestnávateľa v súvislosti s prijatím zamestnanca do zamestnania alebo prísľubom 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).

§ 7

(1) Občan, ktorý nie je v pracovnom alebo obdobnom vzťahu ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť 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 (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.

(4) Ako sústavná príprava na povolanie sa na účely tohto zákona posudzuje aj doba po skončení štúdia (prípravy na povolanie) na strednej škole alebo vysokej škole[19]) alebo na inej škole, na ktorej sa podľa všeobecne záväzných právnych predpisov taká príprava vykonáva, pokiaľ bezprostredne potom občan pokračuje v ďalšom štúdiu (príprave na povolanie) na tej istej alebo inej škole.

§ 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 zamestnanie, 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, 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 prípravu, 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 nevyhnutých na výkon práce v zamestnaní, pre ktoré s 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 najmú 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 a,

b) zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, že by 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 zamestnacov na školení a štúdiu popri zamestnaní.[5])

Hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie

§ 12

(1) Uchádzači 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 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.

(2) Ako doba zamestnania sa na účely uvedené v odseku 1 započítava doba štúdia (prípravy na povolanie) uvedená v § 7 ods. 4 a doba prípravy na povolanie vykonávanej u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.[20])

§ 14

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

a) spĺňa podmienky pre nárok na starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok s výnimku 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 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

(1) Za vážne osobné alebo rodinné dôvody v prípadoch uvedených v § 14 ods. 1 písm. d) sa považuje dôvod spočívajúci v

a) 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) dochádzke detí do predškolského zariadenia a v povinnej školskej dochádzke detí,

c) mieste výkonu a povahe zamestnania druhého manžela.

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

a) z vážných osobných alebo rodinných dôvodov uvedených v odseku 1 písm. a) až c)

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 šiestich mesiacov (ďalej len „podporná doba"), pokiaľ nie je v odsekoch 2 a 4 ustanovené inak.

(2) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému územný orgán práce zabezpečuje rekvalifikáciu (§ 10), sa hmotné zabezpečenie poskytuje až do ukončenia rekvalifikácie; po skončení rekvalifikácie sa hmotné zabezpečenie poskytne tomuto uchádzačovi o zamestnanie len za podmienky ustanovenej v odseku 7. Na účely poskytovania hmotného zabezpečenia podľa tohto ustanovenia sa podmienka celkovej doby predchádzajúceho zamestnania podľa § 13 považuje za splnenú.

(3) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie aj v prípade vzniku pracovnej neschopnosti po uplynutí ochrannej lehoty zo zamestnania ustanovenej v predpisoch o nemocenskom positení (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 mu byť hmotné zabezpečenie zvýšené až do výšky nemocenského, ktoré by mu inak patrilo podľa predpisov o nemocenskom poistení (zabezpečení) z jeho posledného zamestnania.

(4) Do podpornej doby sa nezapočítava doba

a) po ktorú sa uchádzačovi o zamestnanie poskytovalo hmotné zabezpečenie podľa odseku 3,

b) po ktorú bol hmotne zabezpečený peňažnými dávkami nemocenského poistenia (zabezpečenia), nahrádzajúcimi ušlú mzdu (zárobok) a z toho dôvodu sa mu podľa § 14 ods. 1 písm. b) hmotné zabezpečenie neposkytovalo,

c) krátkodobého zamestnania podľa § 17 ods. 7,

d) vojenskej zákadnej (náhradnej) služby a civilnej služby.

(5) Do podpornej doby sa započítava doba, po ktorú bol uchádzač o zamesntanie podľa § 7 ods. 3 vyradený z evidencie alebo bol vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody alebo po ktorú sa mu podľa § 14 ods. 1 písm. d) až f) a ods. 2 hmotné zabezpečenie neposkytovalo.

(6) Po uplynutí podpornej doby je uchádzač o zamestnanie hmotne zabezpečený podľa predpisov o sociálnom zabezpeční;[9]) podľa týchto predpisov je hmotne zabezpečený aje uchádzač o zamestnanie, ktorému nevznikol nárok na hmotné zabezpečenie podľa tohto zákona.

(7) Uchádzačovi o zamestnanie po uplynutí podpornej doby patrí opäť hmotné zabezpečenie podľa tohto zákona, len pokiaľ po tejto dobe nastúpil do zamestnania a spĺňa podmienku celkovej doby predchádzajúceho zamestnania (§ 13 ods. 1), ktorá je na účely opätovného poskytovania hmotného zabezpečenia šesť mesiacov.

§ 16a

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému sa v poslednom zamestnaní poskytlo podľa osobitných predpisov odstupné[21]) 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) Výška hmotného zabezpečenia sa ustanoví na základe priemerného mesačného čistého zárobku, ktorý uchádzač o zamestnanie dosiahol vo svojom posledom zamestnaní, a to vo výške 60 % tohto zárobku po dobu prvých troch mesiacov a po zvyšnú dobu vo výške 50 % tohto zárobku. Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý nastúpil rekvalifikáciu, sa ustanoví po dobu rekvalifikácie hmtoné zabezpečenie vo výške 70 % priemerného mesačného čistého zárobku, ktorý dosiahol vo svojom poslednom zamestnaní.

(2) Pokiaľ uchádzač o zamestnanie, ktorému podľa ustanovenia § 14 ods. 1 písm. f) hmotné zabezpečenie nepatrí, nastúpil rekvalifikáciu, poskytne sa mu po dobu rekvalifikácie hmotné zabezpečenie vo výške 70 % priemerného mesačného čistého zárobku, ktorý dosiahol vo svojom poslednom zamestnaní.

(3) Pri stanovení výšky hmotného zabezpečenia podľa odsekov 1 a 2 sa vychádza z priemerného mesačného čistého zárobku ucházdača o zamestnanie, ktorý bol u neho zistený a naposledy

používaný na pracovnoprávne účely v jeho poslednom zamestaní 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.

(4) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý dosiaľ nebol zamestnaný a nárok na hmotné zabezpečenie mu vznikol započítaním doby podľa § 13 ods. 2, sa ustanoví hmotné zabezpečenie príslušnou percentnou sadzbou uvedenou v odseku 1 zo sumy ustanovenej v predpisoch o sociálnom zabezpečení ako fiktívny zárobok u niektorých skupín občanov;[23]) pritom sa vychádza z výšky fiktívneho zárobku používaného v sociálnom zabezpečení pre iné prípady než ustanovenie invalidného (čiastočne invalidného) dôchodku občana v súvislosti s plnením úloh v ozbrojených silách alebo účastníka odboja.

(5) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý svoje posledné zamestnanie vykonával

a) ako samostatnú zárobkovú činnosť a bol zúčastnený na sociálnom zabezpečení ako samostante zárobkovo činná osoba,

b) v cudzine a bol v tejto dobe zúčastnený na sociálnom zabezpečení v Českej a Slovenskej Federatívnej republike, sa pri ustanovení výšky hmotného zabezpečenia vychádza z jeho priemerného vymeriavacieho základu za posledných 12 kalendárnych mesiacov na účely sociálneho zabezpečenia.

(6) Pri ustanovení výšky hmotného zabezpečenia uchádzačovi o zamestnanie uvedenému v odseku 5, ktorý bol zúčastnený na sociálnom zabezpečení po kratšiu dobu ako 12 kalendárnych mesiacov, a uchádzačovi o zamestnanie, ktorý dosiaľ nebol zamestnaný a ktorému vznikol nárok na hmotné zabezpečenie v súvislosti s rekvalifikáciou podľa § 16 ods. 2, sa vychádza z fiktívneho zárobku podľa odseku 4.

(7) 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 (krátkobodé zamestnanie), poskytuje sa po jeho skončení hmotné zabezpečenie, pokiaľ je to pre uchádzača o zamestnanie výhodnejšie, v takej výške, v akej by mu patrilo, keby také krátkodobé zamestnanie neprijal.

(8) Hmotné zabezpečenie ustanovené podľa odsekov 1 až 7 sa poskytuje najviac do sumy zodpovedajúcej 1,5 násobku a po dobu rekvalifikácie 1,8 násobku výšky fiktívneho zárobku uvedeného v odseku 4; tým nie je dotknuté zvýšenie poskytované k hmotnému zabezpečeniu podľa § 17a.

(9) 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 pre 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 hore.

§ 17a

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 21), sa poskytuje k hmotnému zabezpečeniu zvýšenie na manželku, ak s ním žije v spoločnej domácnosti a nemôže byť z vážnych dôvodov zárobkovo činná alebo nemá vlastný hrubý príjem vyšší ako 800 Kčs mesačne, a na jeho deti alebo deti jeho manželky, na ktoré nepatria prídavky na deti (výchovné) alebo ktorým nepatrí invalidný dôchodok. Zvýšenie na manželku sa pokytuje v sume 400 Kčš mesačne a zvýšenie na deti v sume zodpovedajúcej výške prídavkov na deti.

(2) Dieťaťom podľa odseku 1 sa rozumie vlastné (osvojené) dieťa, prípadne dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej staroslivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, ak spĺňa podmienky nezaopatrenosti podľa zákona o sociálnom zabezpečení.[24])

(3) Ak to odôvodňujú sociálne pomery uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, môže sa poskytnúť k hmotnému zabezpečeniu zvýšenie až do sumy 300 Kčš mesačne na každého rodinného príslušníka žijúceho s ním v spoločnej domácnosti. Za rodinných príslušníkov tohto uchádzača o zamestnanie sa považujú okrem manželky a detí tiež

a) vnuci a súrodenci za podmienok uvedených v odseku 2,

b) rodičia, prarodičia, svokor a svokra, zať a nevesta,

c) sestra alebo dcéra ovdoveného, rozvedeného alebo slobodného uchádzača o zamestanie, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorá sa stará o jeho nezaopatrené dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky,

d) družka (druh), pokiaľ s ním žije aspoň tri mesiace a nemá dôchodok ani iný príjem.

§ 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 zamestanie 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) Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia obdobne, pokiaľ ide o poskytovanie zvýšenia hmotného zabezpečenia podľa § 17a.

(4) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý vedie so zamestnávateľom spor o skončenie zamestnania, sa poskytuje hmotné zabezpečenie ako preddavok. Pokiaľ príslušný orgán rozhodne, že zamestnanie trvá a zamestnávateľ je povinný za dobu nepridelovania práce poskytnúť peňažnú náhradu,[25]) je uchádzač o zamestanie 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 oznamuje 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 čeko-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.

§ 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.

(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 prideľovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času, prislúcha mu na základe tejto dohody príspevok na čiastočnú úhradu náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom podľa pracovnoprávnych 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.

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 používateľom 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 schopnoťou s ťažší 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 hsopodárskych zariadení zväzov zdravotne postihnutých a do chránených dielní a pracovísk, ktoré zriaďujú alebo vyhradzujú zamestnávatelia.

(2) Zamestnávateľom sa na zriaďovanie a prevádzku 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 družstvenými 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 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 zabezpečnovania 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 prdpisov o zamestnanosti a právnych predpisov týkajpúcich sa vzniku, zmien a skončenia zamestnania a pracovných podmienok zamestnancov s výnimkou pracovných podmienok vyplývajcich 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 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 vymenovaní,[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 povolenia 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 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 obalstí 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 214-1473/78-650-2273 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 Federáleho 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 SR 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 čiastke19/1979 Zb.),
15. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 11. marca 1975 č. I/3-228/75-651-290 o poskytovaní náborových príspevkov pracovníkom vybraných organizácií zúčastených 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, ktoru sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní zíkaným 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, ktoru sa dopĺňa úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolaní získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborov) 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, ktoru 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. 14 407/2001/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 s poskytujú niektorým pracovníkom neželezičnej 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 železnickej dopravy získaným náborom vykonávaným organizáciami rezortu Federálneho ministerstva dopravy,
29. úprava Federálneho ministerstva práca 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 32-12897-7201-0501190 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.

Zákon č. 305/1991 Zb., ktorým sa mení zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti, nadobudol účinnosť 31. júlom 1991, zákon č. 578/1991 Zb. o štátnom rozpočte federácie na rok 1992 a o zmene daňových a niektorých ďalších zákonov nadobudol účinnosť 1. januárom 1992 a zákon č. 231/1992 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon o zamestnanosti, nadobudol účinnosť 29. májom 1992.

Kováč 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.

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

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.

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.

20) § 116 vyhlášky č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

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. v znení vyhlášky č. 123/1990 Zb.

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.

10) Zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku.

23) § 11 ods. 6 vyhlášky č. 149/1988 Zb. v znení zákona č. 306/1991 Zb.

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

25) Napríklad § 61 a 130 Zákonníka práce.

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 znění 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.