ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1996

Vyhlásené: 31.12.1996 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

387

ZÁKON
NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY
z 11. decembra 1996
o zamestnanosti

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

PRVÁ ČASŤ
POLITIKA ZAMESTNANOSTI

§ 1

(1) Cieľom politiky zamestnanosti je najmä

a) zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú zamestnanie,

b) umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie,

c) vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci,

d) minimalizovať rozsah nezamestnanosti,

e) zabezpečovať podporou v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nie vlastnou vinou nezamestnanými, v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania,

f) zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce,

g) vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest,

h) vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu,

ch) prijímať opatrenia na podporu

1. profesijnej mobility s cieľom prispôsobiť ponuku práce možnostiam zamestnania v rôznych povolaniach,
2. územnej mobility s cieľom podporovať premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania,

i) zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva.

(2) Politiku zamestnanosti v rozsahu svojej pôsobnosti a v súčinnosti s reprezentatívnymi organizáciami zamestnancov a reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov vykonávajú

a) ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy,

b) Fond národného majetku Slovenskej republiky,

c) Národný úrad práce,

d) zamestnávatelia,

e) orgány miestnej štátnej správy,

§ 2
Politika trhu práce

Politika trhu práce ako súčasť politiky zamestnanosti je systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej hlavnou úlohou je zabezpečovať právo občanov na vhodné zamestnanie predovšetkým týmito formami:

a) sprostredkovaním zamestnania,

b) poskytovaním poradenstva pre voľbu povolania a pre výber zamestnania,

c) podporovaním zamestnanosti vytváraním nových pracovných príležitostí, udržiavaním existujúcich pracovných miest, vytváraním podmienok na profesijnú mobilitu a územnú mobilitu,

d) prispôsobovaním profesijnej štruktúry zamestnancov a nezamestnaných požiadavkám na trhu práce,

e) zmierňovaním negatívnych dôsledkov štrukturálnych zmien, organizačných a racionalizačných opatrení na zamestnanosť,

f) zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie

1. mladistvých, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,
2. absolventov stredných škôl a vysokých škôl (ďalej len „absolvent školy“),
3. občanov starších ako 50 rokov veku,
4. občanov, ktorí sú vedení v evidencii nezamestnaných dlhšie ako jeden rok (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný“),
5. občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

g) poskytovaním podpory v nezamestnanosti.

DRUHÁ ČASŤ
PÔSOBNOSŤ ORGÁNOV PRÁCE PRI ZABEZPEČOVANÍ POLITIKY TRHU PRÁCE

§ 3

(1) Orgánmi zabezpečujúcimi politiku trhu práce sú: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Národný úrad práce.

(2) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“)

a) zodpovedá za tvorbu politiky trhu práce, jej zabezpečovanie a určuje priority politiky trhu práce z dlhodobého hľadiska a na príslušný rok,

b) pôsobí, aby zámery ekonomického rastu vytvárali aj podmienky pre zamestnanosť občanov vstupujúcich na trh práce v dôsledku demografického vývoja a pre znižovanie nezamestnanosti,

c) predkladá návrhy všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti zamestnanosti a navrhuje nástroje a opatrenia na ovplyvňovanie dopytu a ponuky na trhu práce,

d) spolupracuje na tvorbe programov podpory zamestnanosti s príslušnými ústrednými orgánmi štátnej správy,

e) usmerňuje zamestnávanie cudzincov v Slovenskej republike a občanov Slovenskej republiky v zahraničí na základe medzinárodných zmlúv,

f) navrhuje opatrenia na realizáciu záväzkov vyplývajúcich pre Slovenskú republiku z uzatvorených medzinárodných zmlúv v oblasti zamestnanosti,

g) určuje postup a podrobnejšie podmienky udeľovania povolenia na zamestnanie cudzincovi alebo osobe bez štátnej príslušnosti,

h) určuje minimálny obsah, rozsah a periodicitu štatistických zisťovaní o trhu práce a minimálny obsah, rozsah a periodicitu analýz trhu práce,

ch) vykonáva štátny dozor nad zabezpečovaním politiky trhu práce.

Národný úrad práce

§ 4

(1) Zriaďuje sa Národný úrad práce ako verejnoprávna inštitúcia na zabezpečovanie ústavného práva občanov na zamestnanie. Národný úrad práce je právnická osoba.

(2) Sídlom Národného úradu práce je Bratislava.

§ 5

(1) Národný úrad práce vykonáva svoju činnosť samosprávnymi orgánmi a výkonnými orgánmi.

(2) Samosprávnymi orgánmi Národného úradu práce sú:

a) predstavenstvo,

b) dozorná rada,

c) správne výbory krajských úradov práce,

d) správne výbory okresných úradov práce.

(3) Výkonnými orgánmi Národného úradu práce sú:

a) generálne riaditeľstvo,

b) krajské úrady práce,

c) okresné úrady práce.

§ 6

Sídla a územné obvody krajských úradov práce sú zhodné so sídlami a územnými obvodmi krajských úradov. Sídla a územné obvody okresných úradov práce sú zhodné so sídlami a územnými obvodmi okresných úradov.

§ 7
Samosprávne orgány Národného úradu práce

(1) Funkčné obdobie členov samosprávnych orgánov trvá štyri roky.

(2) Samosprávne orgány volia zo svojich členov predsedu a dvoch podpredsedov, z ktorých jeden je zo zástupcov zamestnancov, jeden zo zástupcov zamestnávateľov a jeden zo zástupcov štátu.

(3) Funkcie členov samosprávnych orgánov sú navzájom nezlučiteľné s výnimkou § 12 ods. 1. Členmi týchto orgánov môžu byť iba občania Slovenskej republiky. Zamestnanci Národného úradu práce nemôžu byť členmi samosprávnych orgánov.

(4) Člen samosprávneho orgánu má nárok na náhradu výdavkov spojených s výkonom funkcie v samosprávnom orgáne podľa osobitného predpisu.[1]) Za výkon funkcie v samosprávnom orgáne možno členovi samosprávneho orgánu poskytnúť odmenu. Odmenu a jej výšku schvaľuje predstavenstvo.

(5) Výkon funkcie v samosprávnom orgáne sa považuje za prekážku v práci z dôvodov všeobecného záujmu, pri ktorej patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy.

(6) Člen samosprávneho orgánu je pri výkone funkcie v samosprávnom orgáne nezastupiteľný.

(7) Členstvo v samosprávnom orgáne zaniká

a) uplynutím funkčného obdobia,

b) odvolaním,

c) písomným vzdaním sa členstva,

d) smrťou.

(8) Člen samosprávneho orgánu sa odvolá,

a) ak bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,

b) ak začal vykonávať činnosť nezlučiteľnú s členstvom v samosprávnom orgáne,

c) ak sa bez vážneho dôvodu dvakrát po sebe nezúčastnil na rokovaní samosprávneho orgánu,

d) na návrh orgánu, ktorý ho za člena navrhol.

(9) Člen samosprávneho orgánu je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie alebo v súvislosti s ňou a ktoré v záujme Národného úradu práce nemožno oznamovať iným osobám.

Predstavenstvo

§ 8

(1) Predstavenstvo je najvyšším samosprávnym orgánom Národného úradu práce. Má pätnásť členov, z toho päť zástupcov zamestnancov, päť zástupcov zamestnávateľov a päť zástupcov štátu. Predsedom predstavenstva je minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

(2) Členov predstavenstva s výnimkou predsedu predstavenstva volí a odvoláva Národná rada Slovenskej republiky. Návrhy predkladá reprezentatívna organizácia zamestnancov, reprezentatívna organizácia zamestnávateľov a vláda Slovenskej republiky.

(3) Predstavenstvo je schopné uznášať sa, ak sa na jeho zasadnutí zúčastnia najmenej traja členovia zastupujúci zamestnancov, traja členovia zastupujúci zamestnávateľov a traja členovia zastupujúci štát.

(4) Predstavenstvo rozhoduje uznesením. Na prijatie uznesenia sa vyžaduje, aby bolo schválené väčšinou prítomných členov zastupujúcich každý subjekt v predstavenstve. Uznesenia predstavenstva sú záväzné pre všetky orgány Národného úradu práce.

(5) Na schôdzi predstavenstva sa zúčastňuje generálny riaditeľ Národného úradu práce alebo ním poverený zástupca. Účasť predsedu a podpredsedu dozornej rady upravia rokovacie poriadky predstavenstva a dozornej rady.

(6) Spôsob rokovania predstavenstva upraví rokovací poriadok predstavenstva.

§ 9

Do pôsobnosti predstavenstva patrí najmä

a) navrhovať priority politiky trhu práce v Slovenskej republike na príslušný rok a predkladať ich ministerstvu,

b) schvaľovať postup a hlavné úlohy Národného úradu práce pri realizácii politiky trhu práce na príslušný rok,

c) predkladať ministerstvu návrh opatrení v oblasti politiky trhu práce,

d) schvaľovať

1. zásady použitia finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce,
2. podiel z vybraných príspevkov na poistenie v nezamestnanosti, ktorý zostáva k dispozícii správnemu výboru krajského úradu práce a správnemu výboru okresného úradu práce,
3. obsah a rozsah evidencie príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce,
4. výšku stravnej jednotky pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou pri celodennom stravovaní v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu zriadených Národným úradom práce,
5. odpustenie povinnosti platiť penále podľa § 128,

e) schvaľovať rokovací poriadok predstavenstva a vnútorné predpisy Národného úradu práce, najmä organizačný poriadok, pracovný poriadok, vnútorný mzdový (platový) predpis a pravidlá financovania a hospodárenia Národného úradu práce,

f) prerokúvať návrh rozpočtu a výročnú správu o činnosti a hospodárení Národného úradu práce vrátane ročnej účtovnej závierky Národného úradu práce a predkladať ich spolu so stanoviskom dozornej rady Ministerstvu financií Slovenskej republiky a na schválenie Národnej rade Slovenskej republiky v termíne určenom na predloženie návrhu štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a návrhu štátneho záverečného účtu Slovenskej republiky,

g) schvaľovať okruh prednostne podporovaných verejnoprospešných prác,

h) predkladať ministrovi práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky návrhy na vymenovanie a odvolanie generálneho riaditeľa,

ch) schvaľovať zriadenie zariadení na plnenie úloh podľa tohto zákona,

i) schvaľovať sadzobník maximálnych úhrad za sprostredkovanie zamestnania za úhradu,

j) prijímať opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone štátneho dozoru a na odstránenie nedostatkov zistených dozornou radou,

k) schvaľovať návrh na audítora.

Dozorná rada

§ 10

(1) Dozorná rada je kontrolným orgánom Národného úradu práce.

(2) Dozorná rada má deväť členov, z toho troch zástupcov zamestnancov, troch zástupcov zamestnávateľov a troch zástupcov štátu. Dozorná rada je zložená z odborníkov z oblasti financovania, z pracovnoprávnej oblasti a z oblasti zamestnanosti.

(3) Členov dozornej rady volí a odvoláva Národná rada Slovenskej republiky. Návrhy predkladá reprezentatívna organizácia zamestnancov, reprezentatívna organizácia zamestnávateľov a vláda Slovenskej republiky.

(4) Dozorná rada je schopná uznášať sa, ak sa na jej zasadnutí zúčastnia najmenej dvaja členovia zastupujúci zamestnancov, dvaja členovia zastupujúci zamestnávateľov a dvaja členovia zastupujúci štát.

(5) Dozorná rada rozhoduje uznesením. Na prijatie uznesenia sa vyžaduje, aby bolo schválené väčšinou prítomných členov zastupujúcich každý subjekt v dozornej rade.

(6) Členovia dozornej rady sú oprávnení nahliadať do dokladov a záznamov týkajúcich sa hospodárenia Národného úradu práce a požadovať potrebné vysvetlenia od zamestnancov Národného úradu práce.

(7) Spôsob rokovania dozornej rady upravuje rokovací poriadok dozornej rady.

§ 11

(1) Do pôsobnosti dozornej rady patrí najmä

a) kontrolovať hospodárenie Národného úradu práce,

b) kontrolovať dodržiavanie finančnej disciplíny Národného úradu práce podľa tohto zákona a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov,

c) predkladať predstavenstvu stanovisko k návrhu rozpočtu a k výročnej správe o činnosti a hospodárení Národného úradu práce vrátane ročnej účtovnej závierky Národného úradu práce,

d) navrhovať zvolanie predstavenstva, najmä ak zistí nedostatky v hospodárení Národného úradu práce, a predkladať mu návrhy opatrení potrebných na odstránenie zistených nedostatkov,

e) navrhovať audítora,

f) schvaľovať rokovací poriadok dozornej rady.

(2) Dozorná rada vykonáva kontrolu z vlastného podnetu, z podnetu predstavenstva, generálneho riaditeľa Národného úradu práce, z podnetu orgánu štátneho dozoru alebo z podnetu občana.

(3) Dozorná rada vykonáva kontrolu vždy, ak vzniklo podozrenie, že bol porušený zákon v súvislosti s hospodárením Národného úradu práce.

Správny výbor krajského úradu práce

§ 12

(1) Správny výbor krajského úradu práce je samosprávnym orgánom Národného úradu práce v územnom obvode kraja. Jeho členmi sú predsedovia a podpredsedovia správnych výborov okresných úradov práce a je zložený z rovnakého počtu zástupcov zamestnancov, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov štátu.

(2) Správny výbor krajského úradu práce je schopný uznášať sa, ak je na jeho zasadnutí prítomná najmenej dvojtretinová väčšina všetkých jeho členov.

(3) Správny výbor krajského úradu práce rozhoduje uznesením. Na prijatie uznesenia sa vyžaduje súhlas väčšiny prítomných členov zastupujúcich každý subjekt.

(4) Na zasadnutí správneho výboru krajského úradu práce sa zúčastňuje riaditeľ krajského úradu práce alebo ním poverený zástupca.

(5) Spôsob rokovania správneho výboru krajského úradu práce upravuje jeho rokovací poriadok.

§ 13

Do pôsobnosti správneho výboru krajského úradu práce patrí najmä

a) určovať v nadväznosti na predpokladaný vývoj zamestnanosti, nezamestnanosti, profesijnej a územnej mobility pracovných síl priority politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

b) podieľať sa na príprave koncepčných a programových dokumentov regionálneho rozvoja v oblasti zamestnanosti,

c) schvaľovať stratégiu realizácie politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

d) schvaľovať nadväzne na regionálne rozvojové programy kraja

1. krajské programy podpory a oživenia zamestnanosti,
2. krajské rekvalifikačné programy,
3. krajské programy pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a projekty na realizáciu týchto programov,
4. poskytovanie návratných príspevkov podľa § 95,
5. ďalšie opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode,

e) schvaľovať vyhlásenie verejnej súťaže podľa § 96 na realizáciu programov podpory a oživenia zamestnanosti,

f) prerokúvať návrh rozpočtu krajského úradu práce na príslušný rok a predkladať ho predstavenstvu,

g) schvaľovať správu o činnosti a hospodárení krajského úradu práce za predchádzajúci kalendárny rok,

h) schvaľovať zásady použitia finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce vo svojom územnom obvode,

ch) predkladať návrhy na vymenovanie a odvolanie riaditeľov krajských úradov práce a okresných úradov práce generálnemu riaditeľovi Národného úradu práce,

i) koordinovať realizáciu politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

j) schvaľovať rokovací poriadok správneho výboru krajského úradu práce.

Správny výbor okresného úradu práce

§ 14

(1) Správny výbor okresného úradu práce je samosprávnym orgánom Národného úradu práce v územnom obvode okresu. Má deväť členov, z toho troch zástupcov zamestnancov, troch zástupcov zamestnávateľov a troch zástupcov štátu.

(2) Členov správneho výboru okresného úradu práce vymenúva a odvoláva za zástupcov zamestnancov reprezentatívna organizácia zamestnancov, za zástupcov zamestnávateľov reprezentatívna organizácia zamestnávateľov a za zástupcov štátu ministerstvo.

(3) Správny výbor okresného úradu práce je schopný uznášať sa, ak sa na jeho zasadnutí zúčastnia najmenej dvaja členovia zastupujúci zamestnancov, dvaja členovia zastupujúci zamestnávateľov a dvaja členovia zastupujúci štát.

(4) Správny výbor okresného úradu práce rozhoduje uznesením. Na prijatie uznesenia sa vyžaduje, aby ho schválila väčšina prítomných členov zastupujúcich každý subjekt.

(5) Na zasadnutí správneho výboru okresného úradu práce sa zúčastňuje riaditeľ okresného úradu práce alebo ním poverený zástupca.

(6) Spôsob rokovania správneho výboru okresného úradu práce upravuje jeho rokovací poriadok.

§ 15

Do pôsobnosti správneho výboru okresného úradu práce patrí najmä

a) určovať priority politiky trhu práce vo svojom územnom obvode v súlade s prioritami politiky trhu práce v kraji,

b) schvaľovať stratégiu realizácie politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

c) určovať cieľové skupiny obyvateľstva na účely podpory a motivácie ich pracovného uplatnenia a schvaľovať osobitné programy na podporu ich pracovného uplatnenia,

d) schvaľovať ďalšie opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode,

e) schvaľovať návrhy na poskytovanie príspevkov na aktívnu politiku trhu práce, s výnimkou § 95, predložené správnemu výboru okresným úradom práce,

f) prerokúvať návrh rozpočtu okresného úradu práce na príslušný rok a predkladať ho správnemu výboru krajského úradu práce,

g) schvaľovať správu o činnosti a hospodárení okresného úradu práce za predchádzajúci rok,

h) schvaľovať zásady použitia finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce vo svojom územnom obvode,

ch) schvaľovať žiadosti o povolenie splátok dlžných súm príspevkov na poistenie v nezamestnanosti,

i) predkladať návrhy na vymenovanie a odvolanie riaditeľa okresného úradu práce riaditeľovi krajského úradu práce,

j) koordinovať realizáciu politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

k) schvaľovať rokovací poriadok správneho výboru okresného úradu práce.

Výkonné orgány Národného úradu práce

§ 16
Generálne riaditeľstvo Národného úradu práce

(1) Generálne riaditeľstvo je najvyšším výkonným orgánom Národného úradu práce.

(2) Do pôsobnosti generálneho riaditeľstva Národného úradu práce patrí najmä

a) vypracúvať na základe analýz trhu práce návrh priorít politiky trhu práce v Slovenskej republike na príslušný rok a predkladať ho predstavenstvu,

b) vypracúvať a predkladať predstavenstvu návrh hlavných úloh Národného úradu práce pri realizácii politiky trhu práce na príslušný rok,

c) vypracúvať a predkladať predstavenstvu a dozornej rade

1. návrh rozpočtu Národného úradu práce na príslušný rok,
2. návrh zásad použitia finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce,
3. návrh na podiel z vybraných príspevkov na poistenie v nezamestnanosti, z pokút a penále, ktorý zostáva k dispozícii správnemu výboru krajského úradu práce a správnemu výboru okresného úradu práce,
4. zásady a postup pri poskytovaní príspevkov na aktívnu politiku trhu práce a okruh prednostne podporovaných verejnoprospešných prác,
5. návrh výšky stravnej jednotky pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou pri celodennom stravovaní v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu zriadených Národným úradom práce,

6. návrh sadzobníka maximálnych úhrad za sprostredkovanie zamestnania za úhradu na príslušný rok,
7. návrh na určenie obsahu a rozsahu evidencie príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce,
8. návrh na odpustenie povinnosti platiť penále podľa § 128,

d) vypracúvať a predkladať predstavenstvu a dozornej rade výročnú správu o činnosti a hospodárení Národného úradu práce vrátane ročnej účtovnej závierky,

e) zabezpečovať realizáciu úloh schválených predstavenstvom a dozornou radou,

f) navrhovať kraje a okresy, v ktorých sa v príslušnom kalendárnom roku budú realizovať osobitné opatrenia na riešenie zamestnanosti,

g) hospodáriť s finančnými prostriedkami, s majetkom Národného úradu práce a vykonávať správu majetku štátu podľa osobitného predpisu,[2])

h) plniť administratívnotechnické úlohy spojené s činnosťou samosprávnych orgánov,

ch) usmerňovať okresné úrady práce pri zamestnávaní cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti na území Slovenskej republiky a občanov s trvalým pobytom v Slovenskej republike pri zamestnávaní v zahraničí,

i) zriaďovať na základe schválenia predstavenstvom zariadenia na plnenie úloh podľa tohto zákona,

j) zabezpečovať uplatňovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce a predkladať návrhy na zvyšovanie ich efektívnosti,

k) riadiť činnosť krajských úradov práce,

l) na zabezpečenie plnenia úloh Národného úradu práce vydávať vnútorné predpisy schválené predstavenstvom,

m) zabezpečovať výstavbu jednotného informačného systému o trhu práce, jeho prevádzkyschopnosť a rozvoj,

n) zabezpečovať jednotné programové a technické vybavenie okresných úradov práce,

o) zabezpečovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov Národného úradu práce,

p) kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov o zamestnanosti a pracovnoprávnych predpisov a kontrolovať hospodárenie úradov práce,

r) rozhodovať

1. o uložení pokuty podľa tohto zákona,
2. o opravných prostriedkoch v prípadoch, v ktorých v prvom stupni rozhodol krajský úrad práce,

s) udeľovať povolenie právnickej osobe alebo fyzickej osobe na sprostredkovanie zamestnania za úhradu a odnímať povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu v prípade, ak subjekty, ktoré sprostredkúvajú zamestnanie za úhradu, porušili podmienky ustanovené týmto zákonom,

t) viesť evidenciu vydaných povolení na sprostredkovanie zamestnania za úhradu a oboznamovať okresné úrady práce o vydaní takýchto povolení,

u) zverejňovať minimálne raz mesačne štatistické informácie o stave, vývoji a štruktúre nezamestnanosti, o platiteľoch príspevkov na poistenie v nezamestnanosti a o stave, vývoji a štruktúre uplatňovaných nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

§ 17
Generálny riaditeľ

(1) Generálny riaditeľ Národného úradu práce je štatutárnym orgánom Národného úradu práce. V čase jeho neprítomnosti ho zastupuje ním poverený zástupca.

(2) Generálneho riaditeľa Národného úradu práce vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky; návrh predkladá predstavenstvo.

(3) Generálny riaditeľ Národného úradu práce

a) riadi generálne riaditeľstvo Národného úradu práce,

b) zodpovedá za vykonávanie uznesení predstavenstva a dozornej rady,

c) vymenúva a odvoláva

1. riaditeľov krajských úradov práce a riaditeľov okresných úradov práce,

2. vedúcich zariadení zriadených generálnym riaditeľstvom na plnenie úloh podľa tohto zákona,

d) rozhoduje o opravných prostriedkoch v prípadoch, v ktorých v prvom stupni rozhodlo generálne riaditeľstvo,

e) schvaľuje počet pracovných miest Národného úradu práce.

(4) Generálnemu riaditeľovi sú podriadení riaditelia krajských úradov práce a riaditelia okresných úradov práce.

Krajský úrad práce

§ 18

(1) Krajský úrad práce je výkonným orgánom Národného úradu práce pre územný obvod kraja.

(2) Do pôsobnosti krajského úradu práce patrí najmä

a) analyzovať informácie o stave a vývoji trhu práce vo svojom územnom obvode,

b) vypracúvať prognózy vývoja zamestnanosti, nezamestnanosti, profesijnej a územnej mobility pracovných síl v kraji,

c) navrhovať stratégiu realizácie politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

d) vypracúvať v nadväznosti na predpokladaný vývoj zamestnanosti, nezamestnanosti, profesijnej a územnej mobility pracovných síl návrhy priorít politiky trhu práce vo svojom územnom obvode,

e) predkladať správnemu výboru krajského úradu práce návrhy na poskytnutie návratných príspevkov podľa § 95, uzatvárať dohody o poskytnutí návratných príspevkov a poskytovať príspevky,

f) predkladať správnemu výboru krajského úradu práce na schválenie návrhy na vyhlásenie verejnej súťaže podľa § 96, po ich schválení vyhlasovať verejnú súťaž a uhradiť náklady vypracovateľovi projektu,

g) vypracúvať nadväzne na regionálne rozvojové programy kraja návrhy programov podpory a oživenia zamestnanosti, krajských rekvalifikačných programov a krajských programov pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, predkladať ich na schválenie správnemu výboru krajského úradu práce a zabezpečovať ich realizáciu vo svojom územnom obvode,

h) zabezpečovať uplatňovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce a predkladať návrhy na zvyšovanie ich efektívnosti,

ch) vypracúvať návrh rozpočtu krajského úradu práce na príslušný rok a predkladať ho na prerokovanie správnemu výboru krajského úradu práce,

i) vypracúvať správu o činnosti a hospodárení krajského úradu práce za predchádzajúci kalendárny rok a predkladať ju na schválenie správnemu výboru krajského úradu práce,

j) riadiť činnosť okresných úradov práce vo svojom územnom obvode,

k) hospodáriť s finančnými prostriedkami a so zvereným majetkom,

l) plniť administratívnotechnické úlohy spojené s činnosťou správneho výboru krajského úradu práce,

m) predkladať generálnemu riaditeľovi návrhy na zriadenie zariadení na plnenie úloh podľa tohto zákona,

n) predkladať generálnemu riaditeľovi návrhy na vymenovanie a odvolanie vedúcich zariadení zriadených na plnenie úloh podľa tohto zákona,

o) kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov o zamestnanosti a pracovnoprávnych predpisov a kontrolovať hospodárenie okresných úradov práce,

p) rozhodovať

1. o uložení pokuty podľa tohto zákona,
2. o opravných prostriedkoch v prípadoch, v ktorých v prvom stupni rozhodol okresný úrad práce.

§ 19

Na čele krajského úradu práce je riaditeľ, ktorý riadi činnosť krajského úradu práce a zodpovedá za vykonávanie uznesení predstavenstva a správneho výboru krajského úradu práce.

Okresný úrad práce

§ 20

(1) Okresný úrad práce je výkonným orgánom Národného úradu práce pre územný obvod okresu.

(2) Do pôsobnosti okresného úradu práce patrí najmä

a) získavať a vyhodnocovať informácie o stave a vývoji trhu práce vo svojom územnom obvode,

b) vypracúvať návrhy priorít politiky trhu práce vo svojom územnom obvode v súlade s prioritami politiky trhu práce v kraji,

c) realizovať na základe schválených cieľov politiku trhu práce vo svojom územnom obvode,

d) zabezpečovať realizáciu programov podpory a oživenia zamestnanosti, rekvalifikačných programov a programov pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou vo svojom územnom obvode,

e) vypracúvať návrh rozpočtu okresného úradu práce na príslušný rok a predkladať ho na prerokovanie správnemu výboru okresného úradu práce,

f) vypracúvať správu o činnosti a hospodárení okresného úradu práce za predchádzajúci rok a predkladať ju na schválenie správnemu výboru okresného úradu práce,

g) predkladať správnemu výboru okresného úradu práce na schválenie návrhy na poskytnutie príspevkov na aktívnu politiku trhu práce s výnimkou § 95, uzatvárať dohody o poskytnutí príspevkov na aktívnu politiku trhu práce a poskytovať príspevky,

h) predkladať na schválenie správnemu výboru okresného úradu práce návrh na určenie cieľových skupín občanov a osobitné programy na podporu ich pracovného uplatnenia; po ich schválení zabezpečovať ich realizáciu,

ch) predkladať správnemu výboru okresného úradu práce na schválenie žiadosti o povolenie splátok dlžných súm príspevkov na poistenie v nezamestnanosti,

i) získavať informácie o možnostiach rekvalifikácie a zabezpečovať ju,

j) predkladať krajskému úradu práce informácie o stave na trhu práce a o jeho pravdepodobnom vývoji vo svojom územnom obvode,

k) poskytovať informácie občanom o možnostiach zamestnania v zahraničí a cudzincom a osobám bez štátnej príslušnosti o možnostiach zamestnania vo svojom územnom obvode,

l) poskytovať poradenstvo,

m) kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov o zamestnanosti a pracovnoprávnych predpisov vo svojom územnom obvode,

n) vyplácať podporu v nezamestnanosti,

o) povoľovať výkon dohodnutej práce nadčas za podmienok a nad hranice ustanovené Zákonníkom práce,

p) sprostredkúvať občanom s trvalým pobytom vo svojom územnom obvode vhodné zamestnanie,

r) viesť evidenciu

1. nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie,
2. zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, hľadajúcich zamestnanie,
3. voľných pracovných miest,
4. odvádzateľov príspevkov na poistenie v nezamestnanosti,
5. príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce,

s) udeľovať povolenie na zamestnanie cudzincovi a osobe bez štátnej príslušnosti na základe prísľubu zamestnávateľa na ich prijatie do zamestnania,

t) rozhodovať

1. o nezaradení občanov do evidencie nezamestnaných alebo o ich vyradení z tejto evidencie,
2. o priznaní, nepriznaní, zvýšení, zastavení, odňatí podpory v nezamestnanosti, o povinnosti vrátiť podporu v nezamestnanosti alebo o krátení doby poskytovania podpory v nezamestnanosti,
3. o uložení pokuty podľa tohto zákona,
4. o povinnosti zaplatiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti podľa § 126 a penále podľa § 128,
5. o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou,

u) spracúvať a viesť prehľady o voľných alebo novovytvorených pracovných miestach vhodných na výkon civilnej služby a predkladať ich príslušnej vojenskej správe s uvedením možných termínov nástupu na výkon civilnej služby,

v) zabezpečovať lekársku posudkovú činnosť v rozsahu tohto zákona.

(3) Do pôsobnosti okresného úradu práce pri zabezpečovaní pracovného uplatnenia občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou patrí

a) zabezpečovať pracovnú rehabilitáciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

b) spolupracovať so zamestnávateľmi, orgánmi miestnej štátnej správy na úseku zdravotníctva, s príslušnými orgánmi odborových organizácií a s príslušnými družstevnými orgánmi pri určovaní pracovných miest nevhodných pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

c) uzatvárať dohody o poskytovaní príspevkov na zriadenie a prevádzku chránených dielní a chránených pracovísk, dohody o poskytnutí finančných prostriedkov na podporu počas zaškoľovania a počas prípravy na prácu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, dohody o poskytnutí príspevkov na zaškolenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, dohody o rekvalifikácii občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a poskytovať finančné prostriedky na tieto podpory a príspevky,

d) viesť evidenciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a v evidencii voľných pracovných miest označovať miesta, ktoré nie sú vhodné pre týchto občanov,

e) kontrolovať dodržiavanie povinného podielu počtu zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte zamestnancov a kontrolovať plnenie povinnosti podľa § 114.

§ 21

Na čele okresného úradu práce je riaditeľ, ktorý riadi činnosť okresného úradu práce a zodpovedá za vykonávanie uznesení samosprávnych orgánov Národného úradu práce vo svojom územnom obvode.

TRETIA ČASŤ
ÚČASTNÍCI PRÁVNYCH VZŤAHOV

§ 22

Účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona sú

a) príslušné štátne orgány,

b) príslušné orgány práce,

c) zamestnávatelia,

d) zástupcovia zamestnávateľov,

e) zamestnanci,

f) zástupcovia zamestnancov,

g) samostatne zárobkovo činné osoby,

h) spolupracujúce osoby samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „spolupracujúce osoby“),

ch) občania zárobkovo činní v cudzine, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

i) spoločníci spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditisti komanditných spoločností a členovia družstva, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

j) nezamestnaní občania, ktorí hľadajú zamestnanie,

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

l) cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktoré hľadajú zamestnanie.

§ 23

Zamestnávateľom na účely tohto zákona je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky a zamestnáva inú fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu alebo plní voči fyzickej osobe povinnosti zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.[3])

§ 24

(1) Zamestnancom na účely tohto zákona je fyzická osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

(2) Za zamestnanca sa na účely tohto zákona považuje aj

a) obvinený vo výkone väzby a odsúdený vo výkone trestu odňatia slobody, ak je zaradený do práce,

b) fyzická osoba vykonávajúca činnosť podľa osobitného predpisu[3]), ak sa jej za túto činnosť poskytuje plat alebo iné peňažné plnenia nahrádzajúce plat s výnimkou § 27 ods. 2.

§ 25

Samostatne zárobkovo činnou osobou na účely tohto zákona je

a) osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách podľa osobitného predpisu,[4])

b) osoba, ktorá prevádzkuje živnosť podľa osobitného predpisu,[5])

c) osoba, ktorá vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov,[6])

d) osoba, ktorá vykonáva umeleckú alebo inú tvorivú činnosť podľa osobitného predpisu[7]) mimo pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, ak túto činnosť podľa svojho vyhlásenia vykonáva sústavne,

e) spoločník verejnej obchodnej spoločnosti a komplementár komanditnej spoločnosti,

f) osoba, ktorá vykonáva nezávislé povolanie alebo činnosť, ak ju vykonáva podľa svojho vyhlásenia sústavne,

g) osoba, ktorá vykonáva činnosť podľa § 34.

§ 26

Za spolupracujúce osoby sa na účely tohto zákona považujú

a) manželia, deti a súrodenci od skončenia povinnej školskej dochádzky, rodičia, svokor a svokra, zať a nevesta osôb uvedených v § 25 písm. a), ako aj manžel (manželka) tejto spolupracujúcej osoby, ak sa podieľajú na ich činnosti a ak nejde o pracovnoprávny vzťah,

b) manželia osôb uvedených v § 25 písm. b) až d) a v písmenách f) a g), ak sa podieľajú na ich činnosti.

§ 27

(1) Občanom zárobkovo činným v cudzine na účely tohto zákona je občan, ktorý má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a v cudzine je zamestnancom alebo v cudzine vykonáva alebo prevádzkuje inú zárobkovú činnosť.

(2) Spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti a členom družstva na účely tohto zákona je fyzická osoba odmeňovaná za prácu v spoločnosti alebo v družstve formou, ktorá sa podľa osobitných predpisov považuje za príjem zo závislej činnosti, a nevykonáva túto prácu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (ďalej len

„spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva“).

§ 28

Nezamestnaným občanom hľadajúcim zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý

a) nie je zamestnancom podľa § 24 s výnimkou osôb uvedených v § 24 ods. 2 písm. a),

b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, ani činnosť spolupracujúcej osoby; za skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje deň uvedený v ohlásení skončenia povinnosti byť platiteľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

c) nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine,

d) nie je spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti ani členom družstva alebo

e) nemá pravidelný príjem z inej činnosti.

§ 29

Absolventom školy na účely tohto zákona je občan po dobu jedného roku od skončenia sústavnej prípravy na povolanie.

§ 30

Mladistvým na účely tohto zákona je občan od nadobudnutia pracovnoprávnej spôsobilosti do dosiahnutia 18 rokov veku.

§ 31

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na účely tohto zákona je občan, ktorý je uznaný za čiastočne invalidného, a občan, ktorý má pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť sústavnej prípravy na povolanie.

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

(3) Zmenenú pracovnú schopnosť občan preukazuje rozhodnutím alebo posudkom Sociálnej poisťovne o invalidite alebo o čiastočnej invalidite.

(4) Na občanov, ktorí dosiahli vek určený pre nárok na starobný dôchodok, sa ustanovenia odsekov 1 a 2 nevzťahujú.

ŠTVRTÁ ČASŤ
PRÁVO NA ZAMESTNANIE

§ 32

(1) Právom na zamestnanie je právo občana, ktorý môže a chce pracovať a hľadá zamestnanie, na

a) sprostredkovanie vhodného zamestnania,

b) rekvalifikáciu potrebnú na pracovné uplatnenie,

c) podporu v nezamestnanosti, ak spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom.

(2) Občan má právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania, ktoré zohľadňuje jeho zdravotný stav, vek, vzdelanie, dĺžku praxe, dobu nezamestnanosti, dennú dochádzku do zamestnania a zo zamestnania, zárobok a možnosti ubytovania (ďalej len „vhodné zamestnanie“).

(3) Za vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona sa považuje len zamestnanie, ktoré je sprostredkované v rozsahu určeného týždenného pracovného času. Ak občan požiada o sprostredkovanie zamestnania na kratší než určený týždenný pracovný čas, vhodným zamestnaním je v takom prípade aj zamestnanie na kratší pracovný čas.

(4) Za vhodné zamestnanie z hľadiska vzdelania sa pre nezamestnaného občana počas prvých šiestich mesiacov vedenia v evidencii nezamestnaných považuje každé zamestnanie, na ktorého vykonávanie sa vyžaduje stupeň vzdelania zhodný so stupňom vzdelania, ktorý dosiahol nezamestnaný občan. Ak je nezamestnaný občan vedený v evidencii nezamestnaných dlhšie ako šesť mesiacov, za vhodné zamestnanie sa považuje aj zamestnanie, na ktoré sa vyžaduje vzdelanie o stupeň nižšie, ako je dosiahnutý stupeň vzdelania nezamestnaného občana.

(5) Za vhodné zamestnanie z hľadiska dennej dochádzky do zamestnania a zo zamestnania sa na účely tohto zákona považuje každé zamestnanie, pri ktorom výška mesačného cestovného v prostriedkoch verejnej hromadnej dopravy neprevyšuje 25 % minimálnej mzdy.

(6) Z hľadiska zárobku sa za vhodné zamestnanie považuje každé zamestnanie, v ktorom mesačná mzda alebo plat dosahuje aspoň 80 % z priemerného mesačného hrubého zárobku dosiahnutého nezamestnaným občanom v poslednom zamestnaní v posledných troch rokoch. Ak nezamestnanému občanovi v posledných troch rokoch mzda alebo plat neboli poskytované, jeho zárobok sa pri určovaní vhodného zamestnania neposudzuje.

(7) Občan má právo slobodne si zvoliť zamestnanie a vykonávať ho na celom území Slovenskej republiky, alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

(8) Vhodné zamestnanie si občan zabezpečuje sám alebo za pomoci okresného úradu práce.

§ 33
Sprostredkovanie zamestnania

(1) Sprostredkovaním zamestnania je činnosť zameraná na vyhľadávanie a ponúkanie vhodného zamestnania nezamestnanému občanovi hľadajúcemu zamestnanie, zamestnanému občanovi hľadajúcemu iné zamestnanie a na vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní, vyvesovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní vrátane zoznamov vypracovaných z ponúk uverejnených v tlači; tým nie je dotknuté inzerovanie voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní v tlači a v ostatných oznamovacích prostriedkoch.

(2) O sprostredkovanie zamestnania sa občan uchádza na okresnom úrade práce, v ktorého obvode má trvalý pobyt. O informácie o možnostiach zamestnania môže občan hľadajúci zamestnanie požiadať ktorýkoľvek okresný úrad práce.

(3) Príslušným okresným úradom práce pre mladistvého, ktorý nemá trvalý pobyt ani prechodný pobyt a je v školskom zariadení alebo v ústave sociálnej starostlivosti, je okresný úrad práce, v ktorého obvode je sídlo školského zariadenia alebo sídlo ústavu sociálnej starostlivosti. Pobyt v školskom zariadení alebo v ústave sociálnej starostlivosti preukazuje mladistvý potvrdením, ktoré na tento účel vydáva školské zariadenie alebo ústav sociálnej starostlivosti.

(4) Okresné úrady práce vykonávajú sprostredkovanie zamestnania bezplatne a nestranne; pritom rešpektujú dobrovoľnosť občana pri rozhodovaní o výbere ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere občanov hľadajúcich zamestnanie.

(5) Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

§ 34
Sprostredkovanie zamestnania za úhradu

(1) Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených týmto zákonom, ak má na takú činnosť povolenie vydané Národným úradom práce. Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu sa vydáva najviac na obdobie piatich rokov.

(2) V žiadosti o povolenie vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu je potrebné uviesť

a) identifikačné údaje o právnickej osobe alebo fyzickej osobe,

b) okruh zamestnaní, ktoré bude sprostredkúvať,

c) územný rozsah sprostredkovateľskej činnosti,

d) miesto výkonu sprostredkovateľskej činnosti,

e) predpokladanú výšku úhrad za sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu, ak je bezúhonná, má minimálne úplné stredné vzdelanie a má na túto činnosť povolenie. U právnickej osoby musí podmienky bezúhonnosti a minimálne úplného stredného vzdelania spĺňať osoba, ktorá pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu koná v mene sprostredkovateľa; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov.

(4) Za sprostredkovanie zamestnania za úhradu sa vyberá od zamestnávateľa alebo od občana úhrada vyjadrujúca skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania. Výška úhrady za sprostredkovanie zamestnania za úhradu nesmie byť vyššia, ako určuje sadzobník maximálnych úhrad.

(5) V súvislosti so sprostredkovaním zamestnania sa zakazuje vykonávanie akýchkoľvek zrážok 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 s prísľubom jeho zotrvania v zamestnaní.

(6) Sprostredkovaním zamestnania za úhradu nie je zverejňovanie ponúk o zamestnaní za úhradu v oznamovacích prostriedkoch, ak sa nevykonáva priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľom a občanom.

Poradenstvo

§ 35

(1) Poradenstvom na účely tohto zákona je poskytovanie informácií a odborných rád pri

a) voľbe povolania,

b) výbere zamestnania vrátane jeho zmeny,

c) výbere zamestnanca.

(2) Poradenstvo pre voľbu povolania zahŕňa najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolaní a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

(3) Poradenstvo pre výber zamestnania, jeho zmenu a výber zamestnanca je zamerané na

a) posúdenie osobných predpokladov, schopností a zručností občana a v nadväznosti na to vyhľadávanie zodpovedajúceho zamestnania,

b) poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich najmä so zdravotnými a kvalifikačnými požiadavkami pracovného miesta.

(4) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce so zreteľom na zladenie záujmov občanov s požiadavkami na obsadenie voľného pracovného miesta a so situáciou na trhu práce pri rešpektovaní dobrovoľnosti vo využívaní poradenstva.

(5) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce bezplatne.

§ 36

Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva ako

a) informačno-poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie informácií a rád občanom, najmä o možnostiach zamestnania, o predpokladoch a požiadavkách na výkon povolania, o možnostiach vzdelávania, rekvalifikácie, podpory zamestnania a o podpore v nezamestnanosti,

b) odborné poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie odborných rád a informácií zameraných na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením občana, na vytváranie súladu medzi jeho osobnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania občanov na trhu práce, ako aj na otázky sociálnej a pracovnej adaptácie. Odborné poradenské služby sa poskytujú občanom najmä v prípade zmeny zamestnania a hľadania vhodného zamestnania, nástupu do zamestnania a v prípade ďalšieho vzdelávania alebo rekvalifikácie.

§ 37

Lekárska posudková činnosť

Lekárskou posudkovou činnosťou na účely tohto zákona je zabezpečovanie posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu na účely sprostredkovania vhodného zamestnania evidovanému nezamestnanému. Lekársku posudkovú činnosť na účely tohto zákona zabezpečuje Národný úrad práce.

PIATA ČASŤ
EVIDENCIE VEDENÉ NÁRODNÝM ÚRADOM PRÁCE

Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie

§ 38

Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie (ďalej len „evidencia nezamestnaných“) obsahuje najmä

a) meno, priezvisko a titul,

b) rodné číslo,

c) adresu trvalého pobytu,

d) dátum prihlásenia ako platiteľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

e) dobu trvania zamestnania a dobu povinnosti platiť príspevok,

f) dátum a dôvod skončenia posledného zamestnania alebo dátum skončenia školy,

g) posledné zamestnanie (číslo a názov podľa klasifikácie zamestnaní) vrátane popisu vykonávaných činností a dobu praxe,

h) názov, sídlo, adresu a odvetvie zamestnávateľov v posledných troch rokoch, ich identifikačné číslo podľa registra organizácií a evidenčné číslo ako odvádzateľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

ch) záznamy o kontaktoch nezamestnaného občana hľadajúceho zamestnanie s okresným úradom práce (dátum a obsah),

i) dobu, počas ktorej evidovaný nezamestnaný nemôže bezprostredne nastúpiť do zamestnania z dôvodu rekvalifikácie, pracovnej rehabilitácie zabezpečovanej okresným úradom práce, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu poberania peňažnej pomoci v materstve,

j) výšku podpory v nezamestnanosti a dobu jej poskytovania,

k) dátum a dôvod vyradenia z evidencie nezamestnaných.

§ 39

(1) Okresný úrad práce, v ktorého obvode má nezamestnaný občan trvalý pobyt, zaradí do evidencie nezamestnaných nezamestnaného občana hľadajúceho zamestnanie (ďalej len „evidovaný nezamestnaný“) odo dňa osobného podania písomnej žiadosti o sprostredkovanie zamestnania. Ak evidovaný nezamestnaný požiadal o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do siedmich kalendárnych dní odo dňa skončenia zamestnania, zaradí sa do evidencie nezamestnaných odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania. Rovnako sa postupuje aj pri zaradení do evidencie nezamestnaných u občana, ktorý vedie súdny spor so zamestnávateľom o neplatné skončenie pracovného pomeru.

(2) Príslušným okresným úradom práce pre cudzinca, ktorému bolo priznané postavenie utečenca alebo ktorému bol vydaný preukaz odídenca, je okresný úrad práce, v ktorého obvode má miesto pobytu.

(3) Evidovaný nezamestnaný je povinný najneskôr do siedmich kalendárnych dní písomne oznámiť okresnému úradu práce každú zmenu oproti predchádzajúcemu zápisu v evidencii nezamestnaných.

(4) Evidovaný nezamestnaný je povinný pri sprostredkovaní zamestnania alebo pri rekvalifikácii spolupracovať s okresným úradom práce, ktorý poučí evidovaného nezamestnaného o jeho právach a povinnostiach a určí termíny, v ktorých je evidovaný nezamestnaný povinný sa dostaviť na okresný úrad práce.

(5) Evidovaný nezamestnaný, ktorý zmenou trvalého pobytu zmenil i miestne príslušný okresný úrad práce, nahlási túto zmenu okresnému úradu práce príslušnému podľa miesta trvalého pobytu do siedmich kalendárnych dní odo dňa zmeny trvalého pobytu. Práva a povinnosti spojené s vedením v evidencii nezamestnaných prechádzajú na príslušný okresný úrad práce dňom zmeny trvalého pobytu. Ak evidovaný nezamestnaný neoznámi túto skutočnosť bez vážnych dôvodov príslušnému okresnému úradu práce v uvedenej lehote, prechádzajú práva a povinnosti spojené s evidenciou nezamestnaných dňom, keď ich evidovaný nezamestnaný oznámil príslušnému okresnému úradu práce. Písomnú dokumentáciu potrebnú na vedenie evidencie nezamestnaných vyžiada okresný úrad práce príslušný podľa miesta nového trvalého pobytu od okresného úradu práce príslušného podľa predchádzajúceho trvalého pobytu.

(6) Do evidencie nezamestnaných sa nezaradí občan, ktorý

a) sa sústavne pripravuje na povolanie,

b) je dočasne práceneschopný alebo invalidný občan, ktorý je neschopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie,

c) má nárok na peňažnú pomoc v materstve,

d) má priznaný starobný dôchodok,

§ 40

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

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

a) doba od skončenia výučby v jednom školskom roku do začiatku nasledujúceho školského roku, ak občan pokračuje bez prerušenia v ďalšom štúdiu,

b) iné štúdium alebo výučba, ak sú rozsahom a úrovňou postavené na úroveň štúdia na stredných školách a vysokých školách v rámci jednotnej sústavy vzdelávacích programov schválenej Ministerstvom školstva Slovenskej republiky.

(3) 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.

(4) Sústavná príprava občana na povolanie sa začína najskôr od začiatku školského roku prvého ročníka školy; u študentov vysokých škôl sa začína dňom zápisu na vysokú školu. Sústavná príprava občana na povolanie sa končí podľa osobitných predpisov.[8])

§ 41

(1) Evidovaný nezamestnaný sa vyradí z evidencie nezamestnaných dňom

a) nástupu do zamestnania,

b) začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, alebo vykonávania činnosti spolupracujúcej osoby; za začiatok prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje deň uvedený v prihláške platiteľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

c) začatia zárobkovej činnosti v cudzine,

d) začatia vykonávania činnosti spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva,

e) nástupu na sústavnú prípravu na povolanie,

f) nástupu na vojenskú základnú (náhradnú) službu alebo na civilnú službu, alebo na inú službu v ozbrojených silách,

g) nástupu na výkon trestu odňatia slobody,

h) vzatia do výkonu väzby,

ch) požiadania o vyradenie z evidencie nezamestnaných,

i) nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uznaní za invalidného občana, ktorý nie je schopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie, alebo dňom, ktorý je uvedený v posudku príslušného orgánu ako deň vzniku invalidity občana, ktorý nie je schopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie,

j) priznania starobného dôchodku,

k) úmrtia,

(2) Evidovaný nezamestnaný sa takisto vyradí z evidencie nezamestnaných, ak bez vážnych osobných alebo rodinných dôvodov nespolupracuje s okresným úradom práce. V takých prípadoch

bude znovu zaradený do evidencie nezamestnaných po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa vyradenia z evidencie nezamestnaných na základe osobného podania písomnej žiadosti.

(3) Za nespoluprácu s okresným úradom práce sa na účely tohto zákona považuje

a) odmietnutie vhodného zamestnania,

b) odmietnutie rekvalifikácie potrebnej na získanie vhodného zamestnania,

c) neskončenie rekvalifikácie,

d) nedostavenie sa na okresný úrad práce v určenom termíne,

(4) Za vážny dôvod podľa odseku 2 sa považuje miesto výkonu a povaha zamestnania manžela alebo ak miesto a povaha výkonu zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy. Za vážny dôvod podľa odseku 2 sa považuje aj zdravotný dôvod.

(5) Doklad o priznaní starobného dôchodku alebo doklad o uznaní za invalidného občana poskytuje Sociálna poisťovňa okresnému úradu práce na jeho požiadanie.

§ 42
Evidencia zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, hľadajúcich zamestnanie

Evidencia zamestnaných občanov hľadajúcich iné zamestnanie a evidencia občanov hľadajúcich zamestnanie, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, obsahuje základné osobné údaje o občanovi, údaje o jeho kvalifikácii, získaných pracovných skúsenostiach, o doterajších zamestnaniach a údaje o jeho záujme o určité zamestnanie. Do tejto evidencie sa občan zaradí odo dňa podania písomnej žiadosti o sprostredkovanie zamestnania.

§ 43
Evidencia voľných pracovných miest

(1) Voľným pracovným miestom sa na účely sprostredkovania zamestnania rozumie novovytvorené alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnancov.

(2) Evidencia voľných pracovných miest obsahuje

a) identifikačné a kontaktné údaje zamestnávateľa, a to najmä identifikačné číslo organizácie, názov, adresu sídla vrátane telefónneho čísla a odvetvovú klasifikáciu ekonomických činností,

b) údaje o voľnom pracovnom mieste, a to najmä názov a číselný kód zamestnania vrátane popisu činnosti, hodinovú alebo mesačnú hrubú mzdu, druh pracovného úväzku, požiadavky na stupeň a odbor školského vzdelania a požiadavky na prax a možnosť ubytovania.

§ 44
Evidencia odvádzateľov príspevkov na poistenie v nezamestnanosti

(1) Odvádzateľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti je zamestnávateľ, samostatne zárobkovo činná osoba, Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky, občan zárobkovo činný v cudzine, spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva.

(2) Evidencia odvádzateľov príspevkov na poistenie v nezamestnanosti obsahuje najmä

a) meno a priezvisko, rodné číslo, adresu sídla alebo trvalého pobytu, druh prevádzkovanej alebo vykonávanej činnosti,

b) názov a adresu sídla zamestnávateľa, identifikačné číslo organizácie, odvetvovú klasifikáciu ekonomických činností, počet zamestnancov a zoznam ich rodných čísel,

c) dátum vzniku povinnosti odvádzať príspevok na poistenie v nezamestnanosti,

d) výšku odvedených príspevkov na poistenie v nezamestnanosti,

e) mesačný prehľad o zúčtovaných vymeriavacích základoch za každého zamestnanca,

f) dátum ohláseného skončenia povinnosti odvádzať príspevok na poistenie v nezamestnanosti,

g) výpis z daňového priznania samostatne zárobkovo činných osôb za predchádzajúci kalendárny rok,

h) prehľad o vymeriavacích základoch občanov zárobkovo činných v cudzine s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky,

ch) prehľad o vymeriavacích základoch spoločníkov spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistov komanditnej spoločnosti a členov družstva.

§ 45
Evidencia príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce

Obsah a rozsah evidencie príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce schvaľuje predstavenstvo Národného úradu práce.

ŠIESTA ČASŤ
PODPORA V NEZAMESTNANOSTI

§ 46
Podmienky poskytovania podpory v nezamestnanosti

(1) Evidovanému nezamestnanému vznikne nárok na podporu v nezamestnanosti, ak platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti v dĺžke najmenej dvanásť mesiacov v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania; pri pracovnom pomere na dobu určitú uzavretom na sezónne práce je táto podmienka splnená, ak platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti zo zamestnania v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania najmenej šesť mesiacov.

(2) Skutočnosti rozhodujúce na priznanie podpory v nezamestnanosti je evidovaný nezamestnaný povinný preukázať okresnému úradu práce najmä údajmi uvedenými v potvrdení o zamestnaní. Evidovaný nezamestnaný, ktorý bol samostatne zárobkovo činnou osobou, spolupracujúcou osobou, občanom zárobkovo činným v cudzine, spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti alebo členom družstva, preukazuje skutočnosti rozhodujúce na priznanie podpory v nezamestnanosti najmä dokladom o výške vymeriavacieho základu a o výške a dobe platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti.

(3) Evidovanému nezamestnanému, ktorému sa do siedmich kalendárnych dní odo dňa osobného podania písomnej žiadosti nesprostredkuje vhodné zamestnanie, sa prizná podpora v nezamestnanosti pri splnení ustanovených podmienok odo dňa podania žiadosti o sprostredkovanie zamestnania. Ak evidovaný nezamestnaný požiadal o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do siedmich kalendárnych dní odo dňa skončenia zamestnania, podpora v nezamestnanosti sa mu prizná už odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 47

Podmienka platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti sa na účely vzniku nároku na podporu v nezamestnanosti považuje za splnenú za dobu

a) sústavnej prípravy na povolanie,

b) zaškoľovania a doby prípravy na prácu vykonávanú u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

c) po ktorú je občan invalidný,

d) vojenskej základnej (náhradnej) služby alebo civilnej služby, alebo inej služby v ozbrojených silách,

e) osobnej starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré si vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť, ak nebolo umiestnené v ústave pre také deti,

f) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zariadení,

g) starostlivosti o dieťa do piatich rokov veku, ak osoba starajúca sa o dieťa bola bezprostredne pred začatím tejto starostlivosti platiteľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti najmenej dvanásť mesiacov,

h) poberania nemocenského, podpory pri ošetrovaní člena rodiny a peňažnej pomoci v materstve.

§ 48

U osôb, ktoré na účely vzniku nároku na podporu v nezamestnanosti spĺňajú podmienku doby platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti výlučne započítaním sústavnej prípravy na povolanie, sa podpora v nezamestnanosti poskytuje po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných.

§ 49

(1) Podpora v nezamestnanosti sa neprizná evidovanému nezamestnanému, ak je poberateľom rodičovského príspevku.

(2) Podpora v nezamestnanosti sa neposkytuje

a) počas pobytu evidovaného nezamestnaného v cudzine presahujúceho 30 kalendárnych dní,

b) ak je evidovaný nezamestnaný zabezpečený nemocenským alebo peňažnou pomocou v materstve z ochrannej lehoty zo zamestnania.

§ 50
Výška podpory v nezamestnanosti

(1) Výška podpory v nezamestnanosti, ktorá patrí evidovanému nezamestnanému za jeden kalendárny mesiac, je

a) po dobu prvých troch mesiacov 60 % zo základu na určenie podpory v nezamestnanosti,

b) po zostávajúcu dobu 50 % zo základu na určenie podpory v nezamestnanosti.

(2) Základom na určenie podpory v nezamestnanosti je

a) priemerný mesačný vymeriavací základ alebo

b) minimálna mzda,[9]) ak ide o evidovaného nezamestnaného, ktorému nárok na podporu v nezamestnanosti vznikol výlučne započítaním doby podľa § 47, alebo ak ide o evidovaného nezamestnaného, na ktorého sa vzťahuje odsek 5.

(3) Priemerným mesačným vymeriavacím základom podľa odseku 2 písm. a) je jedna tretina súčtu vymeriavacích základov zistených podľa § 59 až 64, z ktorých občan platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti za posledné tri mesiace v posledných troch rokoch pred svojím

zaradením do evidencie nezamestnaných. Do posledných troch mesiacov podľa predchádzajúcej vety sa nezapočítava mesiac, v ktorom občan poberal nemocenské, podporu pri ošetrovaní člena rodiny alebo peňažnú pomoc v materstve.

(4) Ak občan v posledných troch rokoch pred svojím zaradením do evidencie nezamestnaných platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti menej ako tri mesiace a nárok na podporu v nezamestnanosti mu vznikol aj započítaním doby podľa § 47, jeho priemerným mesačným vymeriavacím základom podľa odseku 2 písm. a) je súčet vymeriavacích základov zistených podľa § 59 až 64, z ktorých platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti v posledných troch rokoch pred svojím zaradením do evidencie nezamestnaných, vydelený počtom mesiacov, za ktoré platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti.

(5) Ak občan v posledných troch rokoch pred svojím zaradením do evidencie nezamestnaných platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti len časť obdobia a časťou obdobia v týchto posledných troch rokoch je doba podľa § 47, základom na určenie podpory v nezamestnanosti je minimálna mzda,[9]) ak je to pre občana výhodnejšie než určenie podpory v nezamestnanosti z priemerného mesačného vymeriavacieho základu.

(6) Evidovanému nezamestnanému, ktorému vznikol nárok na podporu v nezamestnanosti, ale ktorý bez svojho zavinenia nemôže doložiť výšku priemerného mesačného vymeriavacieho základu, sa poskytne preddavok na podporu v nezamestnanosti, ktorý sa určí z minimálnej mzdy.[9])

(7) Podpora v nezamestnanosti sa poskytuje najviac do výšky zodpovedajúcej 1,8-násobku minimálnej mzdy.[9])

§ 51
Doba poskytovania podpory v nezamestnanosti

(1) Podpora v nezamestnanosti sa poskytuje evidovanému nezamestnanému v závislosti od celkovej doby platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti dosiahnutej v príslušnom kalendárnom roku takto:
do 15 rokov po dobu 6 mesiacov,
od 15 do 25 rokov po dobu 9 mesiacov,
nad 25 rokov po dobu 12 mesiacov,
(ďalej len „podporná doba“), ak zákon ďalej neustanovuje inak.

(2) Do podpornej doby sa započítava doba, po ktorú sa evidovanému nezamestnanému krátila doba poskytovania podpory v nezamestnanosti.

(3) Do podpornej doby sa nezapočítava doba, počas ktorej evidovaný nezamestnaný poberal nemocenské alebo peňažnú pomoc v materstve z ochrannej lehoty zo zamestnania.

(4) Evidovanému nezamestnanému, ktorý prijal zamestnanie počas plynutia podpornej doby a toto zamestnanie trvalo kratšiu dobu ako šesť mesiacov, sa poskytuje podpora v nezamestnanosti po zostávajúcu podpornú dobu vo výške určenej v rozhodnutí o priznaní podpory v nezamestnanosti pred prijatím takéhoto zamestnania.

(5) Evidovanému nezamestnanému, ktorý prijal zamestnanie počas plynutia podpornej doby a toto zamestnanie trvalo dlhšiu dobu ako dvanásť mesiacov, sa opätovne poskytuje podpora v nezamestnanosti po podpornú dobu predĺženú o podpornú dobu nevyčerpanú počas predchádzajúceho poberania podpory v nezamestnanosti. Nárok na predĺženie podpornej doby zaniká, ak sa neuplatní do troch rokov od prerušenia plynutia podpornej doby.

(6) Evidovanému nezamestnanému, ktorý posledné zamestnanie vykonával po uplynutí podpornej doby na dohodnutom pracovnom mieste podľa tohto zákona, sa podpora v

nezamestnanosti prizná po splnení ostatných zákonom ustanovených podmienok vo výške určenej v rozhodnutí o priznaní podpory v nezamestnanosti pred nástupom na dohodnuté pracovné miesto, ak je to pre neho výhodnejšie.

Krátenie doby poskytovania podpory v nezamestnanosti

§ 52

Doba poskytovania podpory v nezamestnanosti sa kráti o tri mesiace, ak evidovaný nezamestnaný

a) skončil posledné zamestnanie bez vážnych dôvodov alebo bez udania dôvodov, alebo s ním bolo skončené toto zamestnanie z dôvodov porušovania pracovnej disciplíny, neuspokojivých pracovných výsledkov, alebo z dôvodov, pre ktoré by mohlo dôjsť k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru,

b) skončil bez vážnych dôvodov prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, alebo činnosť spolupracujúcej osoby.

§ 53

(1) Za vážny dôvod podľa § 52 písm. a) sa považuje, ak zamestnanec skončil zamestnanie

a) z dôvodu nevyhnutnej osobnej starostlivosti o

1. dieťa do piatich rokov veku,
2. dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré si vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť, ak nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
3. blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zariadení,

b) z dôvodu, že miesto a povaha výkonu zamestnania neumožňovali zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy,

c) z dôvodu miesta výkonu a povahy 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 zamestnanie nemohol ďalej vykonávať podľa lekárskeho posudku (rozhodnutia) ošetrujúceho lekára a z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície.[10])

(2) Za vážny dôvod skončenia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje okrem dôvodov uvedených v odseku 1 písm. a), b), c) a e) aj dôvod, ak za posledné zdaňovacie obdobie jedna dvanástina základu dane z príjmov fyzických osôb dosiahnutých v súvislosti s prevádzkovaním alebo s vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti nepresahuje trojnásobok minimálnej mzdy[9]) zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou platnou k prvému dňu kalendárneho mesiaca, v ktorom sa skončilo prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

(3) Za vážny dôvod skončenia činnosti spolupracujúcej osoby sa okrem dôvodov uvedených v odseku 1 písm. a), b), c) a e) považuje aj skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, s ktorou spolupracujúca osoba spolupracovala.

§ 54

Evidovanému nezamestnanému vzniká nový nárok na podporu v nezamestnanosti, len ak po uplynutí podpornej doby platil príspevok na poistenie v nezamestnanosti najmenej po dobu šiestich mesiacov.

§ 55

(1) Ak sa evidovanému nezamestnanému podpora v nezamestnanosti jeho zavinením priznala a poskytovala neprávom alebo sa mu poskytovala vo vyššej sume, ako mu patrila, preto, že zamlčal alebo nesprávne uviedol niektorú rozhodujúcu skutočnosť, alebo si nesplnil oznamovaciu povinnosť, je povinný vrátiť okresnému úradu práce neprávom prijatú podporu v nezamestnanosti alebo jej časť poskytnutú v nesprávnej výške, a to odo dňa, od ktorého mu podpora v nezamestnanosti nepatrila vôbec alebo v poskytnutej výške. Nárok na vrátenie podpory v nezamestnanosti zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa jej poskytnutia.

(2) Ak okresný úrad práce dodatočne zistí, že podporu v nezamestnanosti evidovanému nezamestnanému priznal a poskytoval v nižšej sume, ako mu patrila, alebo mu ju neprávom odoprel, prípadne priznal od neskoršieho dňa, ako mu patrila, podporu v nezamestnanosti dodatočne prizná, zvýši alebo doplatí. Nárok na dodatočné poskytnutie podpory v nezamestnanosti alebo jej časti zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa, od ktorého podpora v nezamestnanosti alebo jej časť patrila.

(3) Evidovanému nezamestnanému, ktorý vedie so zamestnávateľom spor o skončenie pracovného pomeru, sa poskytuje podpora v nezamestnanosti ako preddavok. Ak príslušný orgán rozhodne, že zamestnanie trvá a zamestnávateľ je povinný za dobu neprideľovania práce poskytnúť peňažnú náhradu, je evidovaný nezamestnaný povinný vrátiť podporu v nezamestnanosti poskytnutú ako preddavok; ustanovenie odseku 1 druhej vety platí aj tu.

§ 56
Spôsob výplaty podpory v nezamestnanosti

(1) Podpora v nezamestnanosti sa vypláca v mesačných splátkach pozadu; v odôvodnených prípadoch sa môže vyplatiť ako preddavok a zúčtuje sa pri ďalšej splátke. Ak sú splnené podmienky na poskytovanie podpory v nezamestnanosti len po časť mesiaca, patrí za každý kalendárny deň, keď boli tieto podmienky splnené, podpora v nezamestnanosti vo výške jednej tridsatiny; pritom sa výsledná suma zaokrúhľuje nahor na celé koruny.

(2) Podpora v nezamestnanosti sa nevypláca do cudziny.

SIEDMA ČASŤ
PRÍSPEVKY NA POISTENIE V NEZAMESTNANOSTI

§ 57
Platenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti

(1) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti sú povinní platiť

a) zamestnanci,

b) samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúce osoby,

c) zamestnávatelia.

(2) Dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti sú

a) občania zárobkovo činní v cudzine,

b) spoločníci spoločností s ručením obmedzeným, komanditisti komanditných spoločností a členovia družstva podľa § 27 ods. 2.

(3) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti neplatia zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby, spolupracujúce osoby, občania zárobkovo činní v cudzine, spoločníci spoločností s ručením obmedzeným, komanditisti komanditnej spoločnosti a členovia družstva, ak im bol priznaný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok s výnimkou invalidného dôchodku invalidného občana, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za celkom mimoriadnych podmienok. Poberanie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku preukazuje fyzická osoba rozhodnutím o priznaní starobného dôchodku alebo rozhodnutím o priznaní invalidného dôchodku.

(4) Právnické osoby a fyzické osoby uvedené v odseku 1 písm. a) až c) sú povinné platiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti s výnimkou obdobia, počas ktorého

a) boli osoby uvedené v odseku 1 písm. a) a b) uznané za dočasne práceneschopné,

b) bola osobám uvedeným v odseku 1 písm. a) a b) poskytovaná peňažná pomoc v materstve alebo rodičovský príspevok,

c) zamestnanec ošetruje člena rodiny,

d) osoby uvedené v odseku 1 písm. a) a b) vykonávali vojenskú základnú (náhradnú) službu alebo civilnú službu, alebo inú službu v ozbrojených silách,

e) zamestnanec čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy.

(5) Ak samostatne zárobkovo činná osoba už platí príspevok na poistenie v nezamestnanosti z iného dôvodu, nie je povinná platiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti z príjmov dosiahnutých v súvislosti s prevádzkovaním alebo s vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti, ak jej pomerná časť základu dane z príjmov fyzických osôb dosiahnutých v rozhodujúcom období z tejto činnosti je nižšia ako minimálna mzda zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou.[9])

§ 58
Výška príspevku na poistenie v nezamestnanosti

(1) Výška príspevku na poistenie v nezamestnanosti sa určí z vymeriavacieho základu dosiahnutého v rozhodujúcom období alebo z iného vymeriavacieho základu ustanoveného týmto zákonom.

(2) Zamestnávateľ platí príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 3 % z úhrnu vymeriavacích základov svojich zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, u ktorého podiel zamestnaných občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím na celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov je vyšší ako 25 %, platí príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 % z úhrnu vymeriavacích základov všetkých svojich zamestnancov.

(4) Zamestnanec platí príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 % z určeného vymeriavacieho základu.

(5) Samostatne zárobkovo činná osoba a spolupracujúca osoba platia príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 3 % z určeného vymeriavacieho základu.

(6) Občania zárobkovo činní v cudzine, spoločníci spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditisti komanditných spoločností a členovia družstva platia príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 3 % z určeného vymeriavacieho základu.

(7) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti sa zaokrúhľuje na celé koruny nahor.

Vymeriavací základ

§ 59
Vymeriavací základ zamestnanca

(1) Vymeriavacím základom na určenie výšky príspevku na poistenie v nezamestnanosti zamestnanca je

a) príjem za vykonanú prácu[11]) dosiahnutý v rozhodujúcom období v zamestnaní, ktorý podlieha dani z príjmov fyzických osôb,

b) náhrada mzdy za dovolenku na zotavenie, náhrada mzdy za sviatok, náhrada mzdy pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu, náhrada mzdy z iných dôležitých dôvodov týkajúcich sa zamestnanca, náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, náhrada mzdy poskytovaná zamestnancovi za dobu rekvalifikácie v pracovnom čase, ak je prekážkou v práci na strane zamestnanca,

c) pracovná odmena obvineného vo výkone väzby a odsúdeného vo výkone trestu odňatia slobody,

d) príjem podľa písmen a) a b) dosiahnutý v rozhodujúcom období v zamestnaní, aj keď tento príjem nepodlieha dani z príjmov fyzických osôb len preto, že tak ustanovujú predpisy o zamedzení dvojitého zdanenia.

(2) Do vymeriavacieho základu zamestnanca sa nezahŕňa odstupné, odchodné, cestovné náhrady, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, odmena za pracovnú pohotovosť, príspevky zo sociálneho fondu, príjem zamestnanca v súvislosti s používaním motorového vozidla na služobné a súkromné účely, odmeny podľa osobitných predpisov o objavoch, vynálezoch, zlepšovacích návrhoch a priemyselných vzoroch, odmeny vyplácané pri pracovných a životných jubileách, odmeny pri odchode do starobného dôchodku a plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

§ 60
Vymeriavací základ samostatne zárobkovo činnej osoby a spolupracujúcej osoby

(1) Vymeriavacím základom na určenie výšky príspevku na poistenie v nezamestnanosti samostatne zárobkovo činnej osoby je polovica pomernej časti jej základu dane z príjmov fyzických osôb dosiahnutých v rozhodujúcom období v súvislosti s prevádzkovaním alebo s vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti. Pomernou časťou základu dane sa rozumie časť pripadajúca na jeden kalendárny mesiac prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v rozhodujúcom období. Polovica pomernej časti sumy, o ktorú príjmy dosiahnuté v rozhodujúcom období v súvislosti s prevádzkovaním alebo s vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti presahujú výdavky vynaložené na ich dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie, je vymeriavacím základom aj vtedy, ak táto suma nepodlieha dani z príjmov fyzických osôb len preto, že tak ustanovujú predpisy o zamedzení dvojitého zdanenia.

(2) Ak samostatne zárobkovo činná osoba začala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, vymeriavacím základom je ňou určená suma až do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roku.

(3) Ak občan po skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti začne znovu prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, vzťahuje sa na neho ustanovenie odseku 2 len vtedy, ak v rozhodujúcom období neprevádzkoval alebo nevykonával žiadnu samostatnú zárobkovú činnosť.

(4) Vymeriavacím základom na určenie výšky príspevku na poistenie v nezamestnanosti spolupracujúcej osoby je ňou určená suma.

§ 61
Vymeriavací základ občana zárobkovo činného v cudzine

Vymeriavacím základom na určenie výšky príspevku na poistenie v nezamestnanosti občana zárobkovo činného v cudzine je ním určená suma.

§ 62
Vymeriavací základ spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva

Vymeriavacím základom na určenie výšky príspevku na poistenie v nezamestnanosti spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva je ním určená suma.

§ 63

(1) Vymeriavací základ zamestnanca, samostatne zárobkovo činnej osoby, spolupracujúcej osoby, občana zárobkovo činného v cudzine, spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva nesmie byť nižší, ako je minimálna mzda,[12]) ktorá platí k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok na poistenie v nezamestnanosti platí.

(2) Vymeriavací základ zamestnanca, samostatne zárobkovo činnej osoby, spolupracujúcej osoby, občana zárobkovo činného v cudzine, spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva je najviac osemnásobok minimálnej mzdy[9]) zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou, ktorá platí k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok na poistenie v nezamestnanosti platí.

§ 64

Ak obdobie uvedené v § 57 ods. 4 u samostatne zárobkovo činnej osoby a spolupracujúcej osoby netrvá celý kalendárny mesiac, ale len jeho časť, vymeriavací základ za tento kalendárny mesiac sa znižuje o pomernú sumu, ktorá pripadá na toto obdobie. Takto zistený vymeriavací základ môže byť nižší, ako je minimálna mzda,[12]) ktorá platí k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok na poistenie v nezamestnanosti platí.

§ 65
Vymeriavací základ zamestnávateľa

Vymeriavacím základom zamestnávateľa je úhrn vymeriavacích základov jeho zamestnancov vrátane vymeriavacích základov zamestnancov, ktorí sú poberateľmi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

§ 66
Rozhodujúce obdobie

(1) Rozhodujúcim obdobím, z ktorého sa zisťuje vymeriavací základ na určenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti, je predchádzajúci kalendárny mesiac.

(2) Rozhodujúcim obdobím, z ktorého sa zisťuje vymeriavací základ na určenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti u samostatne zárobkovo činných osôb, je

a) v čase od 1. januára do 30. júna príslušného kalendárneho roku kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku,

b) v čase od 1. júla do 31. decembra príslušného kalendárneho roku kalendárny rok, ktorý predchádza príslušnému kalendárnemu roku.

Odvod príspevku na poistenie v nezamestnanosti

§ 67

(1) Zamestnávateľ odvádza príspevky na poistenie v nezamestnanosti za seba i za všetkých svojich zamestnancov. Zamestnávateľ vykoná zrážku príspevku na poistenie v nezamestnanosti, ktorý je povinný platiť zamestnanec.

(2) Samostatne zárobkovo činná osoba odvádza príspevok na poistenie v nezamestnanosti za seba a za spolupracujúce osoby.

(3) Občan zárobkovo činný v cudzine, spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva odvádzajú príspevok na poistenie v nezamestnanosti sami.

(4) Za obvinených vo výkone väzby a za odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody, ktorí sú zaradení do práce, odvádza príspevok na poistenie v nezamestnanosti Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky.

(5) Zamestnávateľ odvádza príspevok na poistenie v nezamestnanosti na účet okresného úradu práce príslušného podľa svojho sídla alebo podľa sídla svojej organizačnej zložky.

(6) Samostatne zárobkovo činná osoba, občan zárobkovo činný v cudzine, spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva odvádzajú príspevok na poistenie v nezamestnanosti na účet okresného úradu práce príslušného podľa miesta svojho trvalého pobytu.

(7) Odvádzatelia príspevku na poistenie v nezamestnanosti sú povinní sami si vypočítať výšku príspevku na poistenie v nezamestnanosti.

(8) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti sa odvádza

a) bezhotovostným prevodom z účtu odvádzateľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti na účet okresného úradu práce v peňažnom ústave alebo

b) poštovou poukážkou na účet okresného úradu práce.

(9) Zamestnávateľ je povinný predložiť okresnému úradu práce spolu s odvedenými príspevkami na poistenie v nezamestnanosti prehľad o vymeriavacích základoch za každého zamestnanca každý mesiac na predpísanom tlačive.

(10) Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná predložiť na predpísanom tlačive okresnému úradu práce vždy do 30. júna výpis z daňového priznania za predchádzajúci kalendárny rok.

§ 68

(1) Zamestnávateľ je povinný prihlásiť sa písomne na predpísanom tlačive ako odvádzateľ príspevku na poistenie v nezamestnanosti na okresnom úrade práce, v ktorého územnom obvode má sídlo on sám alebo jeho organizačná zložka, najneskôr v deň splatnosti príspevku.

(2) Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná prihlásiť sa písomne na predpísanom tlačive ako odvádzateľ príspevku na poistenie v nezamestnanosti na okresnom úrade práce, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt, najneskôr v deň splatnosti príspevku.

(3) Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná v prihláške uviesť deň začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a deň začatia činnosti spolupracujúcej osoby a v oznámení skončenia povinnosti platiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti uviesť deň skončenia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a deň skončenia činnosti spolupracujúcej osoby.

(4) Ak sa občan zárobkovo činný v cudzine, spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva rozhodnú stať dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti, prihlásia sa písomne na predpísanom tlačive ako odvádzatelia tohto príspevku na okresnom úrade práce, v ktorého územnom obvode majú trvalý pobyt.

(5) Odvádzateľ príspevku na poistenie v nezamestnanosti je povinný písomne oznámiť skončenie povinnosti byť odvádzateľom tohto príspevku do ôsmich dní.

§ 69
Splatnosť príspevku na poistenie v nezamestnanosti

(1) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti za príslušný kalendárny mesiac, ktorý odvádza zamestnávateľ, je splatný v deň, ktorý je určený na výplatu miezd a platov zamestnancov za príslušný kalendárny mesiac. Ak je výplata miezd a platov rozložená na viac dní, dňom splatnosti príspevku na poistenie v nezamestnanosti za príslušný kalendárny mesiac je deň poslednej výplaty miezd a platov za uplynulý kalendárny mesiac. Ak nie je takýto deň určený, príspevok na poistenie v nezamestnanosti za príslušný kalendárny mesiac je splatný v prvý deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí výplatného obdobia určeného v predchádzajúcom mesiaci.

(2) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti za príslušný kalendárny mesiac, ktorý odvádza samostatne zárobkovo činná osoba, je splatný do ôsmich dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý sa tento príspevok platí.

(3) Ak samostatne zárobkovo činná osoba alebo spolupracujúca osoba začala prevádzkovať alebo vykonávať činnosť v priebehu kalendárneho mesiaca, príspevok na poistenie v nezamestnanosti za tento mesiac je splatný do ôsmeho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(4) Občan zárobkovo činný v cudzine, spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva odvádzajú príspevok na poistenie v nezamestnanosti za kalendárny mesiac najneskôr do ôsmeho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Na základe ich žiadosti môže okresný úrad práce, ktorému sa príspevok na poistenie v nezamestnanosti odvádza, dohodnúť s nimi osobitný režim odvádzania tohto príspevku.

(5) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti sa platí za celý kalendárny mesiac s výnimkou prípadov ustanovených v § 57 ods. 4.

(6) Na základe písomnej žiadosti odvádzateľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti možno povoliť splátky dlžných súm týchto príspevkov z dôvodu jeho platobnej neschopnosti, ak možno dôvodne predpokladať, že bude schopný zaplatiť dlžnú sumu, a ak je už v čase posudzovania žiadosti schopný riadne odvádzať príspevky na poistenie v nezamestnanosti.

(7) Pri nedodržaní dohodnutej výšky splátky a dohodnutého termínu splátky stáva sa splatnou celá dlžná suma.

§ 70
Doplnkové poistenie v nezamestnanosti

(1) Podpora v nezamestnanosti podľa tohto zákona sa môže zvýšiť doplnkovým poistením v nezamestnanosti.

(2) Podmienky doplnkového poistenia v nezamestnanosti a spôsob jeho vykonávania ustanoví osobitný zákon.

ÔSMA ČASŤ
HOSPODÁRENIE NÁRODNÉHO ÚRADU PRÁCE

§ 71

(1) Národný úrad práce hospodári s finančnými prostriedkami a s vlastným majetkom. Na nakladanie s majetkom štátu, ktorý mu bol zverený do správy, sa vzťahuje osobitný predpis.[2])

(2) Majetok Národného úradu práce tvoria hnuteľné veci a nehnuteľné veci, záväzky a pohľadávky nadobudnuté pri vzniku Národného úradu práce a počas jeho činnosti.

Rozpočet Národného úradu práce

§ 72

(1) Národný úrad práce zostavuje rozpočet na príslušný kalendárny rok a predkladá ho na schválenie Národnej rade Slovenskej republiky. Rozpočet zostavuje tak, aby výdavky neprevýšili príjmy. Zostatok medzi príjmami a výdavkami sa zúčtováva v ročnej účtovnej závierke voči základnému fondu.

(2) Ak nie je rozpočet Národného úradu práce schválený pred 1. januárom príslušného kalendárneho roku, do schválenia rozpočtu sa činnosť Národného úradu práce riadi provizóriom podľa návrhu rozpočtu Národného úradu práce predloženého predstavenstvom Národnej rade Slovenskej republiky.

(3) Rozpočet Národného úradu práce obsahuje rozpočet príjmov a výdavkov vrátane členenia podľa jednotlivých fondov.

§ 73

(1) Príjmami Národného úradu práce sú

a) príspevky na poistenie v nezamestnanosti,

b) úroky z vkladov v bankách,

c) penále,

d) odvody za nedodržanie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,

e) pokuty za porušovanie pracovnoprávnych predpisov a predpisov o zamestnanosti,

f) dobrovoľné dary,

g) ostatné príjmy.

(2) Výdavkami Národného úradu práce sú výdavky na

a) podporu v nezamestnanosti,

b) aktívnu politiku trhu práce,

c) poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie evidovaných nezamestnaných poberajúcich podporu v nezamestnanosti vo výške a za podmienok ustanovených zákonom Národnej rady Slovenskej republiky o štátnom rozpočte Slovenskej republiky na príslušný rok,

d) správu a činnosť Národného úradu práce.

(3) V prípade, že prostriedky na financovanie podpory v nezamestnanosti evidovaných nezamestnaných nebudú postačovať na krytie potreby ani po vyčerpaní rezervného fondu, poskytne sa zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky Národnému úradu práce návratná finančná výpomoc.

§ 74

Rozpočet Národného úradu práce sa zostavuje v členení na

a) základný fond,

b) správny fond,

c) rezervný fond.

§ 75
Základný fond

(1) Základný fond tvoria

a) príspevky na poistenie v nezamestnanosti,

b) úroky z vkladov v bankách,

c) penále,

d) odvody za nedodržanie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,

e) pokuty za porušovanie pracovnoprávnych predpisov a predpisov o zamestnanosti,

f) dobrovoľné dary,

g) ostatné príjmy.

(2) Základný fond sa použije na

a) podporu v nezamestnanosti,

b) aktívnu politiku trhu práce,

c) poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie evidovaných nezamestnaných poberajúcich podporu v nezamestnanosti vo výške a za podmienok ustanovených zákonom Národnej rady Slovenskej republiky o štátnom rozpočte Slovenskej republiky na príslušný rok.

§ 76
Správny fond

(1) Správny fond je určený na krytie výdavkov súvisiacich s činnosťou Národného úradu práce.

(2) Správny fond sa tvorí najviac vo výške 8 % zo základného fondu.

(3) Zostatok správneho fondu z predchádzajúceho roku tvorí príjem základného fondu.

§ 77
Rezervný fond

(1) Rezervný fond je určený na úhradu potrieb základného fondu, ktoré presahujú príjmy určené na použitie základného fondu.

(2) Rezervný fond sa tvorí najmenej vo výške priemernej trojmesačnej výplaty podpôr v nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok.

(3) Finančné prostriedky rezervného fondu presahujúce výšku ustanovenú v odseku 2 sú príjmom základného fondu.

§ 78
Účtovníctvo

Národný úrad práce vedie účtovníctvo podľa osobitného predpisu.[13]) Účtovnú závierku Národného úradu práce overuje audítor schválený predstavenstvom.

DEVIATA ČASŤ
AKTÍVNA POLITIKA TRHU PRÁCE

§ 79

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú najmä:

a) rekvalifikácia,

b) podpora vytvárania nových pracovných miest,

c) podpora zamestnávania osobitných skupín občanov,

d) podpora na udržanie pracovných miest,

e) podpora prevádzky pracovných miest,

f) podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti,

g) podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

§ 80
Rekvalifikácia

(1) Rekvalifikáciou sa na účely tohto zákona rozumie teoretická príprava alebo praktická príprava, ktorá umožní evidovanému nezamestnanému alebo zamestnancovi zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na účely pracovného uplatnenia evidovaného nezamestnaného vo vhodnom zamestnaní alebo na účely udržania zamestnanca v zamestnaní.

(2) Obdobne ako pri rekvalifikácii sa postupuje aj v prípade

a) teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy, ak evidovaný nezamestnaný alebo zamestnanec po skončení povinnej školskej dochádzky nezískal žiadnu kvalifikáciu,

b) špeciálnych školení pre evidovaných nezamestnaných zameraných na hľadanie alebo na získanie zamestnania,

c) prípravných kurzov na dodatočné dokončenie základnej školy evidovanými nezamestnanými,

d) prípravných kurzov na prijímacie skúšky na stredné školy evidovaných nezamestnaných,

e) kurzov pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou umožňujúcich ich rekvalifikáciu.

(3) Rekvalifikáciou na účely tohto zákona nie je zvýšenie stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov.

(4) O rekvalifikáciu zamestnanca nejde v prípade teoretickej alebo praktickej prípravy, 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, že by z hľadiska ním vykonávanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho doterajšej kvalifikácie.

§ 81
Rekvalifikačné programy

(1) Orgány práce, zamestnávatelia a zväzy zamestnávateľov môžu vypracovať podnikové rekvalifikačné programy, krajské rekvalifikačné programy a štátne rekvalifikačné programy. Rekvalifikačné programy vychádzajú z potreby kvalifikovaných zamestnancov na realizáciu programov podnikového rozvoja, regionálneho rozvoja alebo zo štátnych rozvojových programov.

(2) Príspevky na podporu realizácie podnikových rekvalifikačných programov, krajských rekvalifikačných programov a štátnych rekvalifikačných programov schvaľujú samosprávne orgány Národného úradu práce.

Rekvalifikácia evidovaného nezamestnaného

§ 82

(1) Rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu odporúča okresný úrad práce najmä v prípade

a) nedostatku odborných kvalifikácií alebo zamestnaní,

b) potreby zmeny ponuky kvalifikácií alebo zamestnaní vzhľadom na dopyt na trhu práce,

c) straty schopnosti vykonávania pracovnej činnosti v doterajšom zamestnaní.

(2) Náklady na rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného uhrádza okresný úrad práce v plnej výške. Súčasťou týchto nákladov sú aj výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné výdavky podľa osobitného predpisu.[1])

(3) Rekvalifikácia evidovaného nezamestnaného sa uskutočňuje predovšetkým v rámci rekvalifikačných programov a na základe písomnej dohody o rekvalifikácii uzavretej medzi evidovaným nezamestnaným a okresným úradom práce.

(4) Dohoda obsahuje najmä

a) profesijné zameranie rekvalifikácie a spôsob jej získania,

b) miesto konania,

c) dĺžku trvania vrátane dátumu začiatku a skončenia,

d) spôsob, rozsah a podmienky úhrady nákladov úradom práce,

e) práva a povinnosti účastníka rekvalifikácie,

f) podrobnosti o úhrade náhrad výdavkov za stravovanie, skutočných výdavkov za ubytovanie a cestovných výdavkov do miesta konania rekvalifikácie a cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny do miesta trvalého pobytu rodiny.

(5) Evidovaný nezamestnaný môže z vážnych zdravotných, rodinných alebo z osobných dôvodov, ktoré u neho nastali počas rekvalifikácie, prerušiť rekvalifikáciu alebo odstúpiť od dohody. Vážnosť dôvodov posudzuje okresný úrad práce.

§ 83

(1) Okresný úrad práce zabezpečuje rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného na základe písomnej zmluvy, ktorú uzatvorí so vzdelávacím zariadením.

(2) Zmluva obsahuje

a) názov a adresu vzdelávacieho zariadenia,

b) miesto realizácie rekvalifikačného kurzu,

c) číslo kreditu, kto ho vydal a dátum vydania,

d) názov kurzu,

e) dĺžku trvania kurzu vrátane dátumu začiatku a skončenia,

f) spôsob skončenia kurzu (overenia vedomostí získaných absolvovaním kurzu),

g) kalkuláciu nákladov na jedného účastníka kurzu,

h) počet evidovaných nezamestnaných, pre ktorých okresný úrad práce zabezpečuje rekvalifikáciu v kurze,

i) celkovú sumu nákladov, ktoré okresný úrad práce uhradí,

j) spôsob a termín úhrady nákladov na kurz.

Rekvalifikácia zamestnancov

§ 84

(1) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzavretej medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

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

(3) Na základe žiadosti zamestnávateľa môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok na rekvalifikáciu jeho zamestnancov do výšky 50 % celkových nákladov na rekvalifikáciu, ak po skončení rekvalifikácie bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej po dobu dvanástich mesiacov alebo ak sa rekvalifikácia uskutočňuje ako súčasť opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie. Ak zamestnávateľ zabezpečuje rekvalifikáciu svojich zamestnancov ako súčasť rekvalifikačných programov, okresný úrad práce môže na základe písomnej dohody uhradiť zamestnávateľovi aj sumu presahujúcu 50 % celkových nákladov na túto rekvalifikáciu.

(4) Dohoda o poskytnutí príspevku obsahuje najmä

a) výšku príspevku,

b) podmienky jeho poskytnutia a použitia,

c) podmienky vrátenia príspevku pri nedodržaní dohody.

(5) Ak zamestnávateľ nemohol z vážnych dôvodov splniť podmienky dohody, môže okresný úrad práce odpustiť vrátenie príspevku poskytnutého na rekvalifikáciu zamestnanca, ak o to zamestnávateľ požiada. Okresný úrad práce posúdi vážnosť dôvodov uvedených v žiadosti.

§ 85

Rekvalifikáciu podľa tohto zákona uskutočňuje zariadenie, ktoré má na túto činnosť akreditačnou komisiou zriadenou Ministerstvom školstva Slovenskej republiky vydaný kredit. Zamestnávateľ môže zabezpečiť rekvalifikáciu zamestnancov aj v iných vzdelávacích zariadeniach.

§ 86
Akreditácia vzdelávacích zariadení

(1) Akreditáciou sa na účely tohto zákona rozumie štátne overovanie spôsobilosti vzdelávacieho zariadenia vykonávať rekvalifikáciu.

(2) Žiadosť o vydanie kreditu obsahuje názvy rekvalifikačných kurzov, na ktoré sa akreditácia požaduje. Súčasťou žiadosti o vydanie kreditu je

a) doklad o zriadení vzdelávacieho zariadenia alebo doklad, že vzdelávanie je súčasťou oprávnenia na vykonávanie činnosti (živnostenského listu),

b) vyhlásenie o odbornej a pedagogickej spôsobilosti vyučujúcich,

c) základná pedagogická dokumentácia – učebný plán a učebná osnova kurzu.

(3) Kredit sa vydáva za odplatu, ktorej výšku určí akreditačná komisia pre rekvalifikáciu.

(4) Akreditačná komisia pre rekvalifikáciu vykonáva kontrolu dodržiavania podmienok, za ktorých sa kredit vydal; pri zistení ich nedodržania akreditačná komisia kredit odoberie.

(5) Kredit vydaný akreditačnou komisiou pre rekvalifikáciu neprechádza na právneho nástupcu.

(6) Akreditačná komisia pre rekvalifikáciu vedie evidenciu platných kreditov.

(7) Akreditované vzdelávacie zariadenie je oprávnené vydávať účastníkom rekvalifikácie po jej úspešnom skončení doklad o získanej kvalifikácii. Tento doklad má platnosť na celom území Slovenskej republiky.

§ 87
Podpora vytvárania nových pracovných miest

Na vytvorenie nového pracovného miesta môže okresný úrad práce poskytnúť nenávratný príspevok, ak nové pracovné miesto vytvára

a) občan na prevádzkovanie alebo na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie“),

b) zamestnávateľ

1. pre evidovaného nezamestnaného (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa“),
2. pre absolventa školy alebo pre mladistvého (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého“),
3. pre evidovaného nezamestnaného prijatého na verejnoprospešné práce (ďalej len „dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto“).

§ 88
Dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie

(1) Dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie je každé nové pracovné miesto vytvorené na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a evidovaným nezamestnaným alebo občanom, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a nie je zamestnancom, ak bude prevádzkovať alebo vykonávať túto činnosť po dobu dvoch rokov.

(2) Na vytvorenie dohodnutého pracovného miesta na samozamestnanie môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok najviac vo výške 200 tisíc Sk.

(3) Príspevok sa použije na úhradu nákladov na obstaranie hnuteľných vecí alebo nehnuteľných vecí potrebných na dohodnuté pracovné miesto alebo na úhradu nájomného za prenajaté priestory alebo za pozemky potrebné na samozamestnanie, alebo na splácanie úrokov z pôžičiek.

(4) Občan, ktorý nesplní podmienku podľa odseku 1, je povinný vrátiť okresnému úradu práce časť poskytnutého príspevku vo výške zodpovedajúcej dobe, po ktorú nebola prevádzkovaná alebo vykonávaná samostatná zárobková činnosť, v lehote do troch mesiacov od skončenia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak samostatne zárobkovo činná osoba prestala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 37.

(5) Dohoda o poskytnutí príspevku na vytvorenie dohodnutého pracovného miesta na samozamestnanie obsahuje najmä

a) druh vykonávanej činnosti,

b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

c) dátum vzniku a dobu prevádzkovania pracovného miesta,

d) záväzok občana, že oznámi úradu práce každé nesplnenie dohodnutých podmienok najneskôr do 30 dní.

§ 89
Dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa

(1) Dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa je každé nové pracovné miesto vytvorené na dobu dvoch rokov, na ktoré sú na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom prijímaní evidovaní nezamestnaní na dobu neurčitú. Za dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa sa považuje aj pracovné miesto, na ktoré je na základe dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom prijatý evidovaný nezamestnaný na kratší ako určený týždenný pracovný čas.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok v dohodnutej výške na úhradu vyplatenej mzdy alebo platu, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie, na úhradu príspevkov na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné.

(3) Dohoda obsahuje najmä

a) počet pracovných miest a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

c) dátum vzniku pracovného miesta,

d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne a v dohodnutej výške najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,

e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých zamestnancov a najneskôr do 30 dní oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru.

§ 90
Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého

(1) Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého je každé nové pracovné miesto alebo existujúce pracovné miesto, ktoré vzniklo na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom, na ktoré zamestnávateľ prijme na dobu neurčitú absolventa školy alebo mladistvého.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok na úhradu mzdy alebo platu vyplateného absolventovi školy alebo mladistvému, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

a) počet prijatých absolventov školy alebo mladistvých a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

c) dátum vzniku alebo dobu obsadenia pracovného miesta absolventmi školy alebo mladistvými,

d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,

e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých absolventov škôl alebo mladistvých, a záväzok, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 91
Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto

(1) Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto je každé pracovné miesto, na ktoré je prijatý evidovaný nezamestnaný na základe dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom na dobu najviac dvanásť mesiacov.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

a) počet evidovaných nezamestnaných prijatých na verejnoprospešné pracovné miesta,

b) druh verejnoprospešnej práce a dobu, po ktorú sa bude vykonávať,

c) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,

e) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

Podpora zamestnávania osobitných skupín občanov

§ 92
Dohodnuté osobitné pracovné miesto

(1) Dohodnuté osobitné pracovné miesto je každé neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru na dobu neurčitú na základe dohody s okresným úradom práce

a) dlhodobo nezamestnaného,

b) občana staršieho ako 50 rokov veku,

c) občana po uplynutí obdobia poberania rodičovského príspevku,

d) občana ohrozeného stratou zamestnania v dôsledku znižovania úrovne zamestnanosti jeho zamestnávateľom (ďalej len „osobitné pracovné miesto“).

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok na úhradu mzdy alebo platu vyplateného zamestnancom podľa odseku 1, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a na úhradu príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

a) počet občanov prijatých do zamestnania a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

c) záväzok okresného úradu práce, že bude zamestnávateľovi mesačne poskytovať príspevok najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,

d) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy zamestnancov prijatých podľa tejto dohody,

e) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 93
Dohodnuté pracovné miesto na dobu určitú

(1) Dohodnuté pracovné miesto na dobu určitú je každé pracovné miesto, na ktoré prijme zamestnávateľ po dohode s okresným úradom práce dlhodobo nezamestnaného do zamestnania na dobu určitú, a to najmenej na šesť mesiacov.

(2) Okresný úrad práce poskytuje príspevok v plnej výške na úhradu mzdy alebo platu vyplateného zamestnancovi, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a v dohodnutej výške na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné.

(3) Ak zamestnávateľ predĺži pracovný pomer s takto prijatým zamestnancom o ďalších šesť mesiacov, môže takémuto zamestnávateľovi okresný úrad práce poskytnúť ďalší príspevok za podmienok ustanovených v odseku 2.

(4) Dohoda obsahuje najmä

a) počet prijatých evidovaných nezamestnaných a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

c) dátum vzniku a dobu trvania pracovného pomeru,

d) záväzok okresného úradu práce, že bude zamestnávateľovi mesačne poskytovať príspevok najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,

e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých zamestnancov,

f) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 94
Podpora na udržanie pracovných miest

(1) 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 okresným úradom 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, poskytne mu okresný úrad práce na základe tejto dohody príspevok na úhradu náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom podľa pracovnoprávnych predpisov.

(2) Dohoda obsahuje najmä

a) rozsah a dobu obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa,

b) počet zamestnancov, ktorých sa bude týkať obmedzenie prevádzkovej činnosti, a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

c) výšku príspevku, prípadne podmienky jeho vrátenia,

d) organizačné opatrenia zamestnávateľa smerujúce k tomu, aby opäť začal prevádzkovať činnosť v plnom rozsahu.

§ 95
Podpora podnikateľských projektov zamestnanosti

(1) Na podnikateľský projekt, bez ktorého realizácie sa v kraji zníži zamestnanosť najmenej o 300 zamestnancov alebo ktorého realizáciou sa vytvorí najmenej 100 nových pracovných miest na dobu dvoch rokov, možno zamestnávateľovi poskytnúť návratný príspevok.

(2) Návratný príspevok možno poskytnúť zamestnávateľovi v dohodnutej výške na úhradu miezd alebo platov zamestnancov, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a na úhradu úrokov za poskytnutý úver.

(3) Písomnú žiadosť o poskytnutie návratného príspevku predkladá zamestnávateľ krajskému úradu práce.

(4) Návratný príspevok je zamestnávateľ povinný začať splácať najneskôr do dvoch rokov od jeho poskytnutia a splatiť ho najneskôr do piatich rokov od jeho poskytnutia.

(5) Dohodu o poskytnutí návratného príspevku uzatvára so zamestnávateľom krajský úrad práce.

(6) Dohoda obsahuje najmä

a) účel použitia príspevku,

b) výšku a spôsob poskytnutia príspevku,

c) počet zamestnancov, pre ktorých sa udrží zamestnanosť, alebo

d) počet nových pracovných miest,

e) termín poskytnutia príspevku,

f) spôsob vrátenia príspevku,

g) dobu, do ktorej sa splatí príspevok.

(7) Súčasťou dohody je záložná zmluva alebo zmluva o inom zabezpečení záväzku.

§ 96
Projekty oživenia zamestnanosti

Krajský úrad práce môže vyhlásiť verejnú súťaž[14]) na vypracovanie projektu oživenia zamestnanosti v kraji a vybranému vypracovateľovi uhradiť náklady na jeho vypracovanie.

Zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

§ 97
Pracovná rehabilitácia

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

§ 98
Poradenstvo

(1) Pri poskytovaní poradenstva pre voľbu povolania a poradenstva na pracovné uplatnenie okresný úrad práce najmä

a) informuje občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou o ich právach a povinnostiach pri vykonávaní pracovnej rehabilitácie,

b) poskytuje odborné rady a informácie občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo ich zákonným zástupcom o možnostiach prípravy na pracovné uplatnenie so zreteľom na ich zdravotnú spôsobilosť,

c) pomáha občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou pri výbere vhodného zamestnania.

(2) Poradenstvo pre prípravu na pracovné uplatnenie sa poskytuje v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

Príprava na pracovné uplatnenie

§ 99

(1) Príprava na pracovné uplatnenie občana so zmenenou pracovnou schopnosťou sa vykonáva najmä so zreteľom na jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu a náročnosť pracovnej činnosti, ktorú bude občan so zmenenou pracovnou schopnosťou po skončení prípravy na pracovné uplatnenie vykonávať. Zahŕňa prípravu na povolanie, zaškolenie a prípravu na prácu.

(2) Príprava na povolanie je odborná príprava občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na výkon povolania. Prípravu na povolanie upravujú osobitné predpisy.[15])

(3) Zaškolením sa umožňuje občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je schopný podrobiť sa príprave na povolanie alebo u ktorého tento spôsob prípravy nie je potrebný, získať vedomosti a zručnosti na vykonávanie pracovnej činnosti. Zaškolenie sa spravidla končí záverečnou skúškou.

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

§ 100

Zaškolenie a príprava na prácu sa vykonávajú

a) na pracoviskách vhodne prispôsobených zdravotnému stavu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

b) v chránených dielňach a v chránených pracoviskách,

c) v rekvalifikačných zariadeniach, vo vzdelávacích zariadeniach občianskych združení a v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

§ 101

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí sú evidovanými nezamestnanými, sa počas zaškoľovania a počas prípravy na prácu zabezpečovaných v rámci pracovnej rehabilitácie bezplatne poskytujú potrebné školské potreby a učebnice, pracovné pomôcky a osobné ochranné pracovné prostriedky. Ďalej sa im môže poskytnúť

a) v rozsahu a za podmienok ustanovených osobitným predpisom[1]) stravné, náhrada výdavkov za ubytovanie a náhrada cestovných výdavkov na cestu z bydliska do miesta prípravy na prácu a späť pri prijímacom konaní, začatí a skončení prípravy na prácu a náhrada cestovného za cesty na návštevu rodiny a späť,

b) náhrada cestovných výdavkov pri dennej dochádzke na zaškolenie a na prípravu na prácu,

c) náhrada úrazového poistenia po dobu prípravy na prácu, ak evidovaný nezamestnaný so zmenenou pracovnou schopnosťou uzavrie alebo má už uzavretú poistnú zmluvu.

(2) Pri zabezpečovaní zaškolenia a prípravy na prácu evidovaných nezamestnaných, ktorí sú občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou, sa primerane postupuje podľa ustanovení Zákonníka práce, ktoré upravujú najmä pracovný čas a čas odpočinku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovné podmienky žien a mladistvých.

§ 102

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu, uhrádza náklady spojené s prípravou vlastných zamestnancov. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne zaškolenie alebo prípravu na prácu iným zamestnancom na základe dohody s ich

zamestnávateľom, uhradí náklady s tým spojené tento zamestnávateľ. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne zaškolenie alebo prípravu na prácu evidovaným nezamestnaným alebo cudzím zamestnaným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na základe písomnej dohody uzavretej s okresným úradom práce, uhradí náklady okresný úrad práce v dohodnutej výške.

§ 103
Príspevok na zaškolenie

Okresný úrad práce môže poskytnúť právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá podľa jeho odporúčania prijala, prípadne previedla občana so zmenenou pracovnou schopnosťou na inú prácu a zaškoľuje ho, príspevok v sume

a) 1000 Sk, ak zaškolenie nepresiahlo štyri týždne,

b) 2000 Sk, ak zaškolenie nepresiahlo osem týždňov a

c) 3000 Sk, ak zaškolenie presiahlo osem týždňov.

§ 104
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 na udržanie vhodného zamestnania zaškolením alebo prípravou na prácu na základe dohody s okresným úradom práce a po dobu zaškoľovania alebo prípravy na prácu nepoberá mzdu alebo podporu v nezamestnanosti.

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

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

§ 105
Úhrada nákladov na stravu

(1) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý je po dobu zaškoľovania alebo po dobu prípravy na prácu ubytovaný v zariadení na pracovnú rehabilitáciu zriadenom Národným úradom práce, sa poskytuje strava bezplatne.

(2) Výšku stravnej jednotky v zariadení na pracovnú rehabilitáciu pri celodennom stravovaní schvaľuje predstavenstvo. Pri poskytovaní diabetickej, bielkovinovej alebo výživnej diéty sa stravná jednotka zvyšuje o 40 %.

(3) Pri celodennom stravovaní sa zo stravnej jednotky počíta

a) pri racionálnej strave, šetriacej a neslanej diéte

na raňajky	15%
na obed	35%
na večeru	30%
na jedno vedľajšie jedlo	10 %,

b) pri diabetickej, bielkovinovej a výživnej diéte

na raňajky	14%
na obed	32%
na večeru	27%
na jedno vedľajšie jedlo	9%.

Celodenným stravovaním sa rozumejú raňajky, obed, večera a dve vedľajšie jedlá; pri diabetickej, bielkovinovej a výživnej diéte tri vedľajšie jedlá.

(4) Pri úhrade nákladov na stravu študentov so zmenenou pracovnou schopnosťou pripravujúcich sa na povolanie v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu sa postupuje podľa osobitného predpisu.[16])

§ 106
Chránená dielňa a chránené pracovisko

(1) Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých pracuje najmenej 25 % občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zmenenou pracovnou schopnosťou zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Za zriadenie chráneného pracoviska sa považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré právnická osoba alebo fyzická osoba vytvorila alebo prispôsobila zdravotnému stavu občana so zmenenou pracovnou schopnosťou. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zmenenou pracovnou schopnosťou. Na základe splnenia podmienok ustanovených v predchádzajúcom odseku a na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia[17]) okresný úrad práce prizná postavenie chránenej dielne alebo postavenie chráneného pracoviska.

(2) 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 v chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje zaškolenie alebo príprava na prácu, a zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Príspevok na zriadenie a prevádzku chránenej dielne a chráneného pracoviska

§ 107

(1) Právnickej osobe alebo fyzickej osobe môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ďalej len „príspevok“), ak ich zriaďuje po dohode s okresným úradom práce. Na takto zriadenú chránenú dielňu alebo chránené pracovisko poskytuje okresný úrad práce príspevok na jeho prevádzku, ak právnická osoba alebo fyzická osoba o tento príspevok písomne požiada.

(2) Príspevok môže poskytnúť okresný úrad práce právnickej osobe alebo fyzickej osobe na základe písomnej žiadosti, ktorej súčasťou je aj kalkulácia predpokladaných nákladov. Tento príspevok poskytne ten okresný úrad práce, v ktorého územnom obvode bude chránená dielňa alebo chránené pracovisko zriadené.

(3) Príspevok sa určí podľa počtu pracovných miest až do výšky 100 % predpokladaných nákladov na zriadenie pracovného miesta v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku, najviac však v sume

a) 250 000 Sk na jedno pracovné miesto pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,

b) 200 000 Sk na jedno pracovné miesto pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(4) Pracovné miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok na ich zriadenie podľa odseku 3 písm. a), sa môžu obsadzovať len občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím. Pracovné miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok na ich zriadenie podľa odseku 3 písm. b), sa môžu obsadzovať len občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou. Inými občanmi sa môžu tieto miesta obsadiť iba s predchádzajúcim písomným súhlasom okresného úradu práce, a to na dobu nepresahujúcu deväť mesiacov.

(5) Doba prevádzkovania pracovného miesta v chránenej dielni a v chránenom pracovisku je najmenej tri roky. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba túto podmienku nesplní, je povinná vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu dobe, po ktorú na tomto pracovnom mieste nebola vykonávaná pracovná činnosť, najneskôr do troch mesiacov, ak sa s okresným úradom práce nedohodne inak.

(6) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná nahlásiť do 30 kalendárnych dní okresnému úradu práce všetky zmeny na tých pracovných miestach v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku, na ktoré jej bol príspevok poskytnutý.

(7) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná vrátiť celú sumu príspevku, ktorý jej bol poskytnutý na toto pracovné miesto, ak nesplní podmienky ustanovené v odsekoch 4 a 6.

§ 108

(1) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, môže okresný úrad práce na základe písomnej žiadosti, ktorej súčasťou je aj kalkulácia predpokladaných nákladov, poskytnúť príspevok na vybavenie prostriedkami nevyhnutnými na začatie prevádzkovania alebo vykonávania tejto činnosti až do výšky 100 % predpokladaných nákladov, najviac však v sume

a) 250 000 Sk na zriadenie pracovného miesta pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,

b) 200 000 Sk na zriadenie pracovného miesta pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(2) Podmienkou na poskytnutie príspevku je, že občan so zmenenou pracovnou schopnosťou bude prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú sa príspevok poskytol, najmenej po dobu troch rokov. Ak občan so zmenenou pracovnou schopnosťou prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím troch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu dobe, po ktorú sa na tomto pracovnom mieste neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť, najneskôr do troch mesiacov, ak sa s okresným úradom práce nedohodne na inej lehote. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak samostatne zárobkovo činná osoba prestala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 37.

§ 109

Dohoda o poskytnutí príspevku podľa § 107 a 108 obsahuje

a) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

b) počet pracovných miest,

c) počet a profesijnú a kvalifikačnú štruktúru zamestnancov prijatých na pracovné miesta zriadené v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku,

d) dátum zriadenia pracovného miesta,

e) dobu prevádzkovania pracovného miesta,

f) spôsob a lehotu na preukázanie použitia poskytnutého príspevku,

g) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti pri nesplnení ustanovených podmienok,

h) ďalšie dôležité skutočnosti.

§ 110

Okresný úrad práce poskytuje právnickým osobám alebo fyzickým osobám príspevok na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, a to až do výšky 40 000 Sk ročne na jedného občana so zmenenou pracovnou schopnosťou, ak právnická osoba alebo fyzická osoba o tento príspevok písomne požiada najneskôr do 31. marca po uplynutí príslušného kalendárneho roku, za ktorý žiada úhradu prevádzkových nákladov.

Náležitosti žiadosti o poskytnutie príspevku

§ 111

(1) Žiadosť o poskytnutie príspevku podľa deviatej časti tohto zákona obsahuje najmä

a) podnikateľský alebo iný zámer a kalkuláciu predpokladaných nákladov,

b) počet pracovných miest a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,

c) počet pracovných miest pre absolventov škôl alebo pre mladistvých, alebo pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, alebo pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,

d) dátum vytvorenia pracovného miesta a dobu trvania pracovného miesta.

(2) Žiadosti o poskytnutie príspevkov sa predkladajú okresnému úradu práce, v ktorého územnom obvode budú vytvorené pracovné miesta s výnimkou žiadostí o poskytnutie príspevku podľa § 95.

DESIATA ČASŤ
POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

§ 112

(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci okresných úradov práce na celom území Slovenskej republiky.

(2) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť do piatich pracovných dní okresnému úradu práce voľné pracovné miesta, ich charakteristiku a najneskôr do piatich pracovných dní oznámiť aj obsadenie týchto miest.

(3) Ak zamestnávateľ bude hromadne prepúšťať,[18]) je povinný o tom písomne informovať okresný úrad práce najneskôr jeden mesiac pred uskutočnením hromadného prepúšťania; pritom ho informuje najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania, o dobe, po ktorú sa bude uskutočňovať hromadné prepúšťanie, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa to bude týkať. Zamestnávateľ prerokuje s okresným úradom práce opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, a to najmä

a) podmienky udržania zamestnanosti,

b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,

c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

Zamestnávateľ, ktorý hromadne prepúšťa zamestnancov, písomne informuje okresný úrad práce o počtoch a profesijnej a kvalifikačnej štruktúre prepúšťaných zamestnancov pred skončením ich zamestnania.

(4) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 a 3 sa nevzťahujú na zamestnávanie občanov v zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov s výnimkou ich civilných zložiek.

§ 113
Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

(1) Zamestnávateľ je povinný

a) zabezpečovať pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,

b) vykonávať ich zaškoľovanie a prípravu na prácu a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie počas ich zamestnávania,

c) viesť evidenciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

d) zamestnávať občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v počte, ktorý predstavuje 4 % z celkového počtu jeho zamestnancov, vrátane 0,5 % občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 25 zamestnancov a ak okresný úrad práce vedie v evidencii nezamestnaných občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(2) Na zistenie celkového počtu zamestnancov je rozhodujúci

a) skutočný prepočítaný priemerný evidenčný počet zamestnancov za kalendárny rok,

b) priemerný počet zamestnancov vypočítaný ako priemer koncových stavov v jednotlivých štvrťrokoch kalendárneho roku, ak zamestnávateľ nezisťuje počet zamestnancov podľa písmena a),

c) koncový stav zamestnancov za kalendárny rok u zamestnávateľa, ktorý nie je zapísaný v obchodnom registri, ak nezisťuje počet zamestnancov podľa písmena a) alebo b).

(3) Zistený počet občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, zaokrúhľuje sa na celé číslo od polovice smerom nahor.

(4) Na zamestnávanie občanov v zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov s výnimkou ich civilných zložiek a na zamestnávanie občanov v jednotkách Zboru požiarnej ochrany sa nevzťahuje povinnosť zamestnávať povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

§ 114
Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

(1) Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 113 ods. 1 písm. d), je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roku odviesť na účet okresného úradu práce za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov,

a) so zmenenou pracovnou schopnosťou odvod vo výške 6-násobku mesačnej minimálnej mzdy,

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

(2) Tieto odvody sú pripočítateľnou položkou k rozpočtovým výdavkom na financovanie aktívnej politiky trhu práce a použijú sa na podporu pracovného uplatnenia občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v tom okrese, z ktorého sa na účet Národného úradu práce odviedli. Finančné prostriedky získané z týchto odvodov sa účtovne sledujú oddelene a slúžia ako doplnkový zdroj na podporu pracovného uplatnenia občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

JEDENÁSTA ČASŤ
ZAMESTNÁVANIE OBČANOV S TRVALÝM POBYTOM NA ÚZEMÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY U ZAHRANIČNÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV A ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

§ 115

(1) Občan s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky si môže zamestnanie v zahraničí zabezpečiť sám alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má povolenie na sprostredkovanie zamestnania v zahraničí.

(2) O sprostredkovaní zamestnania v zahraničí právnická osoba alebo fyzická osoba uzatvára s občanom písomnú dohodu, ktorá obsahuje najmä

a) názov a adresu zahraničného zamestnávateľa,

b) dobu zamestnania,

c) druh práce, mzdu alebo plat, pracovné podmienky,

d) spôsob a podmienky zdravotného, nemocenského, dôchodkového a úrazového poistenia,

e) rozsah zodpovednosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby a občana za nedodržanie dohody,

f) výšku úhrady za sprostredkovanie zamestnania.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach súvisiacich so zamestnaním v zahraničí.

§ 116

(1) Rovnaké právne postavenie ako štátni občania Slovenskej republiky majú aj cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktorí sú účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona.

(2) Zamestnávateľ, ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky, môže prijať do zamestnania cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti len vtedy, ak mu bol na území Slovenskej republiky povolený dlhodobý pobyt na základe víza udeleného na účely zamestnania a bolo mu udelené povolenie na zamestnanie príslušným okresným úradom práce alebo ak mu bol povolený trvalý pobyt, alebo ak mu bolo priznané postavenie utečenca, alebo ak sa mu poskytlo dočasné útočisko.

(3) Povolenie na zamestnanie vydáva príslušný okresný úrad práce na dobu určitú, najdlhšie však na dobu jedného roku. Žiadosť o povolenie na zamestnanie sa môže podať i opakovane. Povolenie na zamestnanie je neprenosné. Platnosť povolenia na zamestnanie sa končí uplynutím doby, na ktorú bolo vydané, alebo skončením zamestnania pred uplynutím tejto doby, alebo ak nemá cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti platné povolenie na pobyt. Okresný úrad práce, ktorý povolenie na zamestnanie vydal, môže ho odňať, ak cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti porušuje právne predpisy Slovenskej republiky.

(4) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje na zamestnávanie cudzinca, ktorý je rodinným príslušníkom člena diplomatickej misie, zamestnancom konzulárneho úradu alebo rodinným príslušníkom zamestnanca medzinárodnej vládnej organizácie so sídlom na území Slovenskej republiky, ak medzinárodná zmluva dojednaná v mene vlády Slovenskej republiky zaručuje vzájomnosť.

(5) Povolenie na dlhodobý pobyt na základe víza udeleného na účely zamestnania a povolenie na zamestnanie sa vyžaduje aj vtedy, ak má cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ktorý je v pracovnom vzťahu so zahraničným zamestnávateľom a tento ho vysiela na základe obchodnej alebo inej zmluvy uzavretej s tuzemskou právnickou osobou alebo fyzickou osobou, vykonávať prácu na území Slovenskej republiky dlhšie ako jeden mesiac.

(6) Postup a podrobnejšie podmienky udeľovania povolenia na zamestnanie cudzincovi alebo osobe bez štátnej príslušnosti upraví ministerstvo vnútorným predpisom.

DVANÁSTA ČASŤ
INFORMAČNÝ SYSTÉM, ZVEREJŇOVANIE ÚDAJOV A OCHRANA ÚDAJOV

§ 117
Informačný systém

(1) Národný úrad práce vytvára osobitný informačný systém.

(2) Národný úrad práce používa v informačnom systéme najmä klasifikáciu zamestnaní, odvetvovú klasifikáciu ekonomických činností, klasifikáciu študijných a učebných odborov, číselník územných obvodov a rezortné číselníky používané v príslušnom aplikačnom programovom vybavení.

(3) Používanie údajov z informačného systému Národného úradu práce je jeho výhradným právom.

§ 118
Zverejňovanie údajov a ochrana údajov

(1) Národný úrad práce môže poskytovať osobné údaje zo svojho informačného systému len so súhlasom osoby, ktorej sa údaje priamo dotýkajú, alebo ak tak ustanoví osobitný zákon.

(2) Orgánom štátnej správy, súdom a v prípadoch ustanovených osobitným zákonom sa údaje poskytujú bezplatne. Štátnym orgánom sa poskytujú štatistické informácie a analýzy o trhu práce bezplatne.

(3) Národný úrad práce poskytuje potrebné štatistické údaje Štatistickému úradu Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu.

(4) Národný úrad práce zverejňuje štatistické informácie o stave prítoku a odtoku, vývoji a štruktúre

a) evidovaných nezamestnaných, z toho poberateľov podpory v nezamestnanosti,

b) platiteľov príspevkov na poistenie v nezamestnanosti,

c) uplatňovaných nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Tieto informácie zverejňuje za vykazovaný mesiac najneskôr do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(5) Prítokom na účely tohto zákona sú súčty denných počtov osôb vstupujúcich do evidencií, ktoré vedú okresné úrady práce, a súčty denných počtov pracovných miest, ktoré sa v priebehu vykazovaného mesiaca vytvoria. Odtokom na účely tohto zákona sú súčty denných počtov osôb opúšťajúcich evidencie, ktoré vedú okresné úrady práce, a súčty denných počtov pracovných miest, ktoré okresný úrad práce v priebehu vykazovaného mesiaca prestal sledovať.

(6) Krajský úrad práce a okresný úrad práce môžu zverejniť súhrnné štatistické informácie o nezamestnanosti a aktívnej politike trhu práce len po ich spracovaní a nadväznom zverejnení Národným úradom práce.

(7) Národný úrad práce môže zverejniť štatistické údaje o nezamestnanosti a aktívnej politike trhu práce za obce len v takom členení, aby osoby alebo zamestnávatelia nemohli byť identifikovaní.

(8) Národný úrad práce môže štatistické údaje o zamestnávateľoch zverejňovať len so súhlasom príslušného zamestnávateľa.

(9) Na ochranu údajov Národný úrad práce vytvára technické a organizačné podmienky.

(10) Národný úrad práce sprístupní výročnú správu o činnosti a hospodárení Národného úradu práce po jej schválení v Národnej rade Slovenskej republiky.

TRINÁSTA ČASŤ
KONTROLNÁ ČINNOSŤ

§ 119

(1) Kontrolnou činnosťou sa zisťuje objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi a internými predpismi, príčiny a škodlivé následky vyplývajúce zo zistených nedostatkov a zodpovednosť kontrolovaných subjektov za zistené nedostatky.

(2) Kontrolnú činnosť podľa tohto zákona vykonáva dozorná rada a výkonné orgány Národného úradu práce (ďalej len „orgán kontroly“).

(3) Pri výkone kontroly dozorná rada primerane postupuje podľa § 120 až 124.

§ 120
Pravidlá kontrolnej činnosti

(1) Kontrolnú činnosť môžu vykonávať len zamestnanci orgánu kontroly písomne poverení na určitú kontrolnú akciu (ďalej len „zamestnanci kontroly“). Na výkon kontroly je možné z dôvodu odborného posúdenia veci prizvať aj ďalšie osoby (ďalej len „prizvané osoby“). Pri výkone kontroly sú zamestnanci kontroly a prizvané osoby povinní postupovať tak, aby neboli dotknuté práva a právom chránené záujmy kontrolovaných subjektov.

(2) Ak majú kontrolované subjekty pochybnosti o nepredpojatosti zamestnancov kontroly alebo prizvaných osôb so zreteľom na ich vzťah k predmetu kontroly, ku kontrolovaným subjektom alebo k ich zamestnancom, môžu vzniesť proti ich účasti na kontrole písomné námietky orgánu kontroly s uvedením dôvodu. Podanie námietok nemá odkladný účinok. Zamestnanci kontroly alebo prizvané osoby, ktoré samy vedia o skutočnostiach zakladajúcich pochybnosti o ich nepredpojatosti, sú povinné tieto skutočnosti bez zbytočného odkladu oznámiť orgánu kontroly. Sú oprávnené vykonať pri kontrole len také úkony, ktoré nedovoľujú odklad.

(3) Vedúci orgánu kontroly alebo ním určený vedúci zamestnanec kontroly je povinný rozhodnúť o námietkach najneskôr do troch dní od ich uplatnenia a písomne oboznámiť s rozhodnutím toho, kto námietku uplatnil. Na rozhodovanie o nepredpojatosti sa nevzťahujú všeobecné právne predpisy o správnom konaní.

§ 121
Oprávnenia a povinnosti zamestnancov kontroly

(1) Zamestnanci kontroly sú pri výkone kontroly oprávnení v nevyhnutnom rozsahu

a) vstupovať do objektov, zariadení a prevádzok, na pozemky a do iných priestorov patriacich kontrolovaným subjektom, ak bezprostredne súvisia s predmetom kontroly; nedotknuteľnosť obydlia nesmie byť dotknutá výkonom tohto oprávnenia,

b) vyžadovať od kontrolovaného subjektu a jeho zamestnancov, aby im v určenej lehote poskytli doklady, iné písomnosti, vyjadrenia a informácie (vrátane technických nosičov údajov) potrebné na výkon kontroly a prvopisy dokladov,

c) v odôvodnených prípadoch odoberať a aj mimo priestorov kontrolovaného subjektu premiestňovať prvopisy dokladov, písomné dokumenty a iné materiály, ktorých vydanie nie je všeobecne záväzným právnym predpisom zakázané, na účely zabezpečovania dôkazov, ako aj vykonať ďalšie nevyhnutné úkony súvisiace s kontrolou,

d) vyžadovať súčinnosť kontrolovaného subjektu a jeho zamestnancov potrebnú na vykonanie kontroly. Túto súčinnosť možno vyžadovať len v nevyhnutnom rozsahu a vtedy, ak nemožno účel kontroly dosiahnuť inak a len s ich súhlasom. Súčinnosť nemožno vyžadovať, ak by tým bol ohrozený život alebo zdravie osôb, alebo ak sa porušila zákonom ustanovená povinnosť mlčanlivosti, ak nedošlo k jej zbaveniu oprávneným orgánom,

(2) Zamestnanci kontroly sú pri výkone kontroly povinní

a) vopred oznámiť kontrolovanému subjektu predmet a účel kontroly a preukázať sa svojím oprávnením na vykonanie kontroly spolu s preukazom totožnosti, ak osobitný predpis

neustanovuje inak; ak by oznámenie pred začatím kontroly mohlo viesť k zmareniu účelu kontroly, treba tak urobiť najneskôr pri začatí kontroly,

b) vydať kontrolovanému subjektu potvrdenie o odňatí prvopisov dokladov, písomných dokumentov a iných materiálov a zabezpečiť ich riadnu ochranu pred stratou, zničením, poškodením a zneužitím; ak tieto veci nie sú potrebné na ďalší výkon kontroly alebo na iné konanie podľa osobitných predpisov, sú povinní vrátiť ich tomu, komu boli odňaté,

c) oznámiť podozrenie z trestnej činnosti orgánom činným v trestnom konaní a iné skutočnosti orgánom príslušným podľa osobitných predpisov,

d) v potrebnom rozsahu oboznámiť vedúceho kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov s protokolom o výsledku kontroly pred jeho prerokovaním a vyžiadať od nich v určenej lehote písomné vyjadrenia ku všetkým skutočnostiam, ktoré odôvodňujú uplatnenie právnej zodpovednosti,

e) preveriť opodstatnenosť námietok ku kontrolným zisteniam a zohľadniť opodstatnené a preukázané námietky v dodatku k protokolu alebo v zázname o kontrole, oboznámiť s ním vedúceho kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov,

f) písomne oznámiť neopodstatnenosť námietok zodpovedným zamestnancom kontrolovaného subjektu najneskôr do termínu prerokovania protokolu,

g) prerokovať protokol s vedúcim kontrolovaného subjektu a zodpovednými zamestnancami, ktorých sa kontrolné zistenia týkajú,

h) v zápisnici o prerokovaní protokolu uložiť vedúcemu kontrolovaného subjektu, aby v určenej lehote po skončení kontroly predložil orgánu kontroly opatrenia prijaté na odstránenie zistených nedostatkov, príčin ich vzniku a v určenej lehote predložil aj písomnú správu o ich splnení,

ch) odovzdať protokol o výsledku kontroly (priebežný protokol, dodatok k protokolu, záznam o kontrole), ako aj zápisnicu o prerokovaní protokolu vedúcemu kontrolovaného subjektu,

i) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone kontroly, ak ich od tejto povinnosti písomne neoslobodí ten, v koho záujme túto povinnosť majú, alebo vo verejnom záujme vedúci orgánu kontroly.

(3) Oprávnenia podľa odseku 1 písm. a) až d) a povinnosti podľa odseku 2 písm. b), d), e), g) a i) zamestnancov kontroly sa vzťahujú aj na prizvané osoby.

§ 122
Oprávnenia a povinnosti kontrolovaného subjektu

(1) Kontrolovaný subjekt a zodpovední zamestnanci sú oprávnení počas výkonu kontroly najneskôr v čase oboznámenia sa s protokolom písomne sa vyjadriť ku kontrolným zisteniam orgánu, ktorý kontrolu vykonal.

(2) Kontrolovaný subjekt je povinný vytvárať vhodné materiálne a technické podmienky na vykonanie kontroly a poskytnúť súčinnosť zodpovedajúcu oprávneniam zamestnancov kontroly. Vedúci kontrolovaného subjektu a zodpovední zamestnanci, ktorých sa kontrolné zistenia týkajú, sú povinní na požiadanie zamestnancov kontroly dostaviť sa na prerokovanie protokolu.

(3) Kontrolovaný subjekt je v určenej lehote povinný na základe výsledku kontroly

a) prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku a predložiť ich orgánu kontroly,

b) predložiť orgánu kontroly písomnú správu o splnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov a o vyvodení dôsledkov voči zamestnancom zodpovedným za tieto nedostatky.

§ 123
Protokol o výsledku kontroly

(1) O výsledku vykonanej kontroly vypracujú zamestnanci kontroly protokol, ktorý musí obsahovať označenie kontrolovaného subjektu, miesto a čas vykonania kontroly, predmet kontroly, kontrolované obdobie, kto kontrolu vykonal, preukázané kontrolné zistenia, dátum vypracovania protokolu, vlastnoručné podpisy zamestnancov kontroly, podpisy zodpovedných zamestnancov, ktorí boli s protokolom oboznámení, a dátum oboznámenia sa s protokolom. Súčasťou protokolu je vyjadrenie vedúceho kontrolovaného subjektu, vyjadrenia zodpovedných zamestnancov ku kontrolným zisteniam a ďalšie písomnosti a materiály potvrdzujúce kontrolné zistenia vrátane priebežného a čiastkového protokolu.

(2) Obdobne ako v odseku 1 sa postupuje aj vtedy, ak je počas kontroly potrebné ku konkrétnemu kontrolnému zisteniu vypracovať priebežný alebo čiastkový protokol.

(3) Priebežný protokol obsahuje výsledok kontroly stavu priamo na mieste v určenom čase za účasti zamestnancov, ktorí sú za príslušný úsek zodpovední, alebo ďalších zamestnancov, ak to vyžaduje osobitnosť alebo náročnosť preverovaného stavu. Čiastkový protokol obsahuje výsledok kontroly stavu len jednej časti predmetu kontroly na účely osobitného postupu a riešenia zistených nedostatkov.

(4) Ak sú proti kontrolným zisteniam podané námietky, zamestnanci kontroly vypracujú dodatok k protokolu alebo k záznamu o kontrole, ktorý je jeho súčasťou. Pri ich vypracúvaní sa primerane postupuje podľa odseku 1.

(5) O prerokovaní protokolu vypracujú zamestnanci kontroly zápisnicu, ktorá musí obsahovať dátum oboznámenia sa kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov s protokolom, dátum prerokovania protokolu, mená prítomných na prerokovaní a ich vlastnoručné podpisy. V zápisnici sa uloží povinnosť vedúcemu kontrolovaného subjektu v určenej lehote

a) prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin a predložiť ich orgánu kontroly,

b) predložiť orgánu kontroly správu o splnení opatrení na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin,

c) uplatniť právnu zodpovednosť za zistené nedostatky voči zamestnancom zodpovedným za tieto nedostatky.

(6) Ak sa kontrolou nezistí porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov alebo interných predpisov, vypracuje sa len záznam o kontrole. Pri jeho vypracovaní sa postupuje primerane podľa odseku 1.

(7) Kontrola je skončená v deň prerokovania protokolu alebo podpísania záznamu. Protokol sa považuje za prerokovaný aj vtedy, ak vedúci kontrolovaného subjektu, prípadne niektorý z jeho zodpovedných zamestnancov odmietne sa oboznámiť s protokolom, písomne sa k nemu vyjadriť alebo podpísať zápisnicu o prerokovaní protokolu. Túto skutočnosť treba uviesť v zápisnici o prerokovaní protokolu.

§ 124
Prizvané osoby

(1) Na vykonanie kontroly môže orgán kontroly prizvať zamestnancov iných orgánov, právnických osôb alebo fyzické osoby s ich súhlasom, ak je to odôvodnené osobitnou povahou kontrolnej úlohy, a požadovať ich uvoľnenie najdlhšie na 12 pracovných dní v kalendárnom roku.

Účasť týchto zamestnancov na kontrole sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme, za ktorý im patrí náhrada mzdy, prípadne platu vo výške priemerného mesačného zárobku.[19])

(2) Podmienky účasti na výkone kontroly dohodne vedúci orgánu kontroly podľa osobitných predpisov.[20])

§ 125
Pokuty

(1) Orgány kontroly sú oprávnené uložiť kontrolovaným subjektom za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov a predpisov o zamestnanosti pokutu až do výšky 500 000 Sk a pri opätovnom porušení povinností, za ktorých porušenie už pokuta bola uložená, pokutu až do výšky 1 000 000 Sk. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roku odo dňa, keď sa orgán kontroly dozvedel o porušení týchto povinností, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k porušeniu.

(2) Pokutu podľa odseku 1 nemožno uložiť, ak bola kontrolovanému subjektu za to isté porušenie predpisov už uložená pokuta iným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu podľa tohto zákona alebo už bola uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancom zamestnávateľa, osobám oprávneným konať v mene právnickej osoby a samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré v určenej lehote neplnia ustanovené povinnosti alebo úmyselne maria výkon kontroly, môže zamestnanec kontroly uložiť poriadkovú pokutu od 500 do 10 000 Sk, a to aj opakovane, ak nebola uložená povinnosť splnená ani v novourčenej lehote. Poriadkovú pokutu možno uložiť do jedného roku odo dňa, keď došlo k nesplneniu povinnosti alebo mareniu výkonu kontroly.

§ 126
Vymáhanie príspevku na poistenie v nezamestnanosti

(1) Okresný úrad práce vymáha príspevok na poistenie v nezamestnanosti od zamestnávateľa alebo od samostatne zárobkovo činnej osoby, ak sa príspevok vôbec neodviedol alebo sa odviedol v nižšej sume.

(2) Okresný úrad práce vymáha príspevky na poistenie v nezamestnanosti od občana zárobkovo činného v cudzine, spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti a príspevok vôbec neodviedli alebo odviedli v nižšej sume.

(3) Právo vymáhať príspevok na poistenie v nezamestnanosti sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa jeho splatnosti.

(4) Orgán vykonávajúci správu daní môže na požiadanie príslušného orgánu Národného úradu práce oznámiť výšku základu dane občana a iné údaje potrebné na kontrolu platenia príspevkov.

§ 127
Vrátenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti

(1) Príspevok na poistenie v nezamestnanosti alebo jeho časť zaplatenú bez právneho dôvodu je okresný úrad práce povinný vrátiť platiteľovi príspevku na poistenie v nezamestnanosti alebo jeho právnemu nástupcovi do dvoch mesiacov po zistení tejto skutočnosti.

(2) Právo na vrátenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti alebo jeho časti podľa odseku 1 sa premlčí uplynutím troch rokov od posledného dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom bol

príspevok na poistenie v nezamestnanosti alebo jeho časť zúčtovaná na účet okresného úradu práce.

(3) Okresný úrad práce je povinný vrátiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti alebo jeho časť zaplatenú bez právneho dôvodu do dvoch mesiacov po doručení písomnej žiadosti platiteľa o jeho vrátenie.

(4) Právo na vrátenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti podľa odseku 3 sa premlčí po uplynutí troch rokov odo dňa jeho splatnosti.

(5) Pohľadávky okresného úradu práce v príspevkoch na poistenie v nezamestnanosti voči osobám uvedeným v § 57 alebo ich právnym nástupcom sa vzájomne započítavajú so záväzkami okresného úradu práce vrátiť príspevok na poistenie v nezamestnanosti podľa odsekov 1 a 3.

§ 128
Penále

(1) Ak odvádzateľ príspevku na poistenie v nezamestnanosti neodviedol tento príspevok včas alebo v určenej výške, je povinný zaplatiť penále z omeškania vo výške 0,1 % z dlžnej sumy za každý kalendárny deň omeškania odo dňa splatnosti príspevku na poistenie v nezamestnanosti do dňa, keď bola dlžná suma poukázaná na účet okresného úradu práce.

(2) Ak skutočnosť, že príspevok na poistenie v nezamestnanosti sa neodviedol včas alebo v určenej výške, zistí príslušný okresný úrad práce, predpíše odvádzateľovi príspevku na poistenie v nezamestnanosti rozhodnutím penále z omeškania vo výške 0,2 % z dlžnej sumy za každý kalendárny deň omeškania odo dňa splatnosti príspevku na poistenie v nezamestnanosti do dňa, keď bola dlžná suma poukázaná na účet okresného úradu práce.

(3) Penále je splatné do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia. Okresný úrad práce penále nepredpíše, ak nepresiahne v úhrne sumu 100 Sk za kontrolované obdobie.

(4) Predstavenstvo môže na základe písomnej žiadosti odvádzateľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti v odôvodnených prípadoch odpustiť povinnosť platiť penále podľa predchádzajúcich odsekov.

ŠTRNÁSTA ČASŤ

§ 129
Štátny dozor

(1) Štát vykonáva dozor nad zabezpečovaním politiky trhu práce a hospodárením Národného úradu práce prostredníctvom orgánov štátneho dozoru, ktorými sú ministerstvo a Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „orgán štátneho dozoru“).

(2) Orgán štátneho dozoru je povinný dozerať najmä na dodržiavanie tohto zákona a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov Národným úradom práce.

(3) Orgán štátneho dozoru pri vykonávaní činností uvedených v odsekoch 1 a 2 má právo

a) vstupovať do priestorov Národného úradu práce,

b) požadovať od Národného úradu práce informácie potrebné na posúdenie jeho činnosti,

c) zúčastňovať sa na schôdzach samosprávnych orgánov s poradným hlasom,

d) navrhovať zvolanie predstavenstva a dozornej rady, najmä ak zistí nedostatky v činnosti Národného úradu práce,

e) navrhovať samosprávnym orgánom Národného úradu práce opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov.

(4) Národný úrad práce je povinný na požiadanie poskytnúť orgánu štátneho dozoru najmä

a) potrebné doklady a písomnosti,

b) potrebné informácie a vysvetlenia súvisiace s činnosťou Národného úradu práce.

PÄTNÁSTA ČASŤ

§ 130

(1) Na zamestnancov Národného úradu práce sa vzťahujú ustanovenia § 73 až 75 Zákonníka práce.

(2) Na pracovné miesta obsadzované voľbou alebo vymenovaním sa nevzťahuje § 112 ods. 2.

(3) Na Slovenskú informačnú službu sa nevzťahujú ustanovenia § 112 a § 119 až 124. Obsah tlačiva, na ktorom bude Slovenská informačná služba predkladať prehľad o vymeriavacích základoch podľa § 67 ods. 9 a prihlasovať sa ako odvádzateľ príspevku na poistenie v nezamestnanosti podľa § 68 ods. 1, dohodne Slovenská informačná služba s generálnym riaditeľstvom.

§ 131

(1) Na konanie podľa § 16 ods. 2 písm. r), § 17 ods. 3 písm. d), § 18 ods. 2 písm. p) a § 20 ods. 2 písm. t) sa vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní[21]) s výnimkou § 60 až 66.

(2) Odvolanie proti rozhodnutiu o vyradení občana z evidencie nezamestnaných a odvolanie proti rozhodnutiu o vymáhaní príspevku na poistenie v nezamestnanosti nemá odkladný účinok.

(3) Odchylne od všeobecných predpisov o správnom konaní sa miestna príslušnosť úradov práce vo veciach zamestnanosti určuje miestom výkonu práce účastníka konania, ak sa rozhoduje o udelení súhlasu zamestnávateľovi na rozviazanie pracovného pomeru podľa Zákonníka práce.

(4) Právoplatné rozhodnutia Národného úradu práce sú preskúmateľné súdom.[22])

§ 132

(1) Národný úrad práce sa zriaďuje z Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky, Správy služieb zamestnanosti a úradov práce.

(2) Doterajšia pôsobnosť Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky, Správy služieb zamestnanosti, okresných úradov práce a obvodných úradov práce vymedzená zákonmi prechádza na Národný úrad práce.

(3) Záväzky vyplývajúce pre Správu služieb zamestnanosti z medzištátnych dohôd o vzájomnom zamestnávaní prechádzajú na Národný úrad práce.

(4) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov zanikajúcich subjektov prechádzajú na Národný úrad práce.

(5) Všetky záväzky súvisiace s ochranou údajov prechádzajú na Národný úrad práce.

(6) Majetok štátu v správe Správy služieb zamestnanosti a úradov práce prechádza dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona do správy Národného úradu práce.

(7) Majetok Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky sa odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona stáva majetkom Národného úradu práce.

(8) Národná rada Slovenskej republiky zvolí členov predstavenstva a dozornej rady Národného úradu práce najneskôr do štyroch týždňov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

§ 133

(1) Práva a povinnosti, ktoré vznikli pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Práva a povinnosti z dohôd v rámci aktívnej politiky trhu práce uzavretých pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona Úradom práce hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy, Okresným úradom práce Bratislava-vidiek, Úradom práce mesta Košice a Okresným úradom práce Košice-vidiek prechádzajú na okresné úrady práce, v územných obvodoch ktorých boli miesta vytvorené alebo v územných obvodoch podľa trvalého pobytu občanov. Práva a povinnosti z dohôd v rámci aktívnej politiky trhu práce, uzavretých ostatnými okresnými úradmi práce, zostávajú na okresných úradoch práce príslušných podľa doterajších predpisov.

(3) Občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím pred 1. októbrom 1995 sa považuje za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa tohto zákona až do rozhodnutia príslušného orgánu sociálneho zabezpečenia.

(4) Doba zamestnania pred 1. januárom 1993 sa považuje za dobu platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti podľa tohto zákona.

(5) Pri platení príspevkov za mesiac december 1996 sa postupuje podľa doterajších predpisov.

(6) Povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydané pred účinnosťou tohto zákona platia po dobu piatich rokov odo dňa ich vydania.

(7) Súhlas udelený zamestnávateľom na rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, okresným úradom práce sa považuje za súhlas príslušného orgánu štátnej správy.

(8) Odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona do 31. decembra 1999 sa správny fond tvorí vo výške 17 % zo základného fondu.

§ 134

Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „hmotné zabezpečenie uchádzača o zamestnanie“, rozumie sa tým „podpora v nezamestnanosti“. Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „príspevok do Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky“, rozumie sa tým „príspevok na poistenie v nezamestnanosti“. Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „uchádzač o zamestnanie“, rozumie sa tým „evidovaný nezamestnaný“.

§ 135
Zrušovacie ustanovenia

Zrušujú sa:

1. Zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti v znení zákona č. 305/1991 Zb., zákona č. 578/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 247/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady

Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 73/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.

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., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 247/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 325/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 151/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 223/1996 Z. z.

3. Prvá časť a § 32 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti Slovenskej republiky o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 159/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 325/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 366/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.

4. § 15 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1995 Z. z. o civilnej službe a o zmene a doplnení zákona Slovenskej národnej rady č. 347/1990 Zb. o organizácii ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákona Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

5. § 132 až 134 a § 139 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 128/1975 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

6. § 114 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

7. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 51/1991 Zb., ktorou sa určujú bližšie podmienky zabezpečovania rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, ako aj podmienky na vydávanie dokladov o kvalifikácii s celoštátnou pôsobnosťou.

8. 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.

9. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 455/1992 Zb., ktorou sa ustanovujú bližšie podmienky postupu pri dojednávaní dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom o obmedzení prevádzkovej činnosti v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program.

10. 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.

11. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 210/1994 Z. z., ktorou sa určuje postup a podrobnejšie podmienky pri vytváraní spoločensky účelných pracovných miest a organizovaní verejnoprospešných prác.

12. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 456/1991 Zb. o určení povinného podielu počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa.

§ 136
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 1997.

Michal Kováč v. r.

Ivan Gašparovič v. r.

Vladimír Mečiar v. r.

1) Zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 53/1996 Z. z.

2) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1996 Z. z.

3) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z.

4) Zákon č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov v znení neskorších predpisov.

5) Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

6) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 129/1991 Zb. o komerčných právnikoch v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 132/1990 Zb. o advokácii.

7) Zákon č. 35/1965 Zb. o literárnych, vedeckých a umeleckých dielach (autorský zákon) v znení neskorších predpisov.

8) Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov.Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

9) § 2 ods. 1 písm. b) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde.

10) Zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom v znení neskorších predpisov.

11) Napríklad § 4 ods. 2 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení neskorších predpisov, § 3 ods. 2 zákona č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.

12) § 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z.

13) Zákon č. 563/1991 Zb. o účtovníctve v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1996 Z. z.

14) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 263/1993 Z. z. o verejnom obstarávaní tovarov, služieb a verejných prác (Zákon o verejnom obstarávaní) v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 81/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 120/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 220/1996 Z. z.

15) Zákon č. 29/1984 Zb. v znení neskorších predpisov.

16) Vyhláška Ministerstva školstva a vedy Slovenskej republiky č. 245/1993 Z. z. o finančnom a hmotnom zabezpečení žiakov stredných odborných učilíšť, špeciálnych stredných odborných učilíšť, odborných učilíšť a učilíšť.

17) § 27 ods. 2 písm. h) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí.

18) § 58a Zákonníka práce.

19) § 2 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,§ 17 zákona č. 1/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

20) Napríklad § 124 Zákonníka práce, zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, zákon č. 119/1992 Zb.

21) Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

22) § 244 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku.

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.