

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1992

Vyhlásené: 29.05.1992 Časová verzia predpisu účinná od: 01.01.1993 do: 31.12.1996

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

231

ZÁKON

z 23. apríla 1992,

ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon o zamestnanosti

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone:

Čl. I

Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 297/1991 Zb. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 37 ods. 4 písm. c) sa vypúšťa.
2. § 38 ods. 3 znie:

„(3) Preložiť pracovníka na výkon práce do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, možno iba s jeho súhlasom a v rámci organizácie, pokiaľ to nevyhnutne vyžaduje jej prevádzková potreba. Pracovné úlohy preloženému pracovníkovi ukladá, jeho prácu organizuje, riadi a kontroluje a pokyny mu na ten účel dáva príslušný vedúci pracovník organizačnej jednotky (útvaru), na ktorej pracovisko bol pracovník preložený“.

3. § 38 ods. 4 sa vypúšťa; doterajší odsek 5 sa označuje ako odsek 4.
4. V § 39 sa v prvej vete vypúšťajú slová „alebo na ktorú je možnosť takej zmeny obmedzená týmto zákonníkom [§ 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 4]“.
5. § 41 včítane nadpisu znie :

„§ 41

Účasť odborových orgánov pri prevádzaní

Pokiaľ organizácia pracovníka výnimočne podľa § 37 prevádza na inú prácu, než zodpovedá pracovnej zmluve, a pracovník s takým opatrením nesúhlasí, môže ho organizácia previesť len po prerokovaní tohto opatrenia s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie nie je potrebné, dokiaľ celková doba prevedenia nepresiahla 22 pracovných dní v kalendárnom roku.“.

6. § 42 sa dopĺňa odsekmi 4 a 5, ktoré znejú:

„(4) Pracovný pomer zaniká smrťou pracovníka.

(5) Pokiaľ nedošlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov alebo ku skončeniu pracovného pomeru, zaniká pracovný pomer dňom zániku organizácie, v ktorej je pracovník zamestnaný.“.

7. V § 45 ods. 2 sa slovo „budúceho“ nahrádza slovom „príslušného“.

8. V § 65 ods. 2 druhá a tretia veta znejú: „Organizácia s pracovníkom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie v organizácii na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre pracovníka takú prácu alebo pracovník ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c); odstupné poskytované pracovníkom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny.“.
9. Doterajší text § 73 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa novými odsekmi 2 až 5, ktoré znejú:

„(2) Pracovníci orgánov štátnej správy, súdov a prokuratúr Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, Českej republiky a Slovenskej republiky, Kancelárie prezidenta Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, Kancelárie Federálneho zhromaždenia, Kancelárie Českej národnej rady, Kancelárie Slovenskej národnej rady, Úradu vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, Úradu vlády Českej republiky, Úradu vlády Slovenskej republiky, Štátnej banky česko-slovenskej a štátnych fondov sú ďalej povinní:

- a) konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť rozhodovania,
- b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme organizácie nemožno oznamovať iným osobám; to neplatí, pokiaľ ich tejto povinnosti zbavil vedúci organizácie alebo ním poverený vedúci pracovník, ak osobitný zákon²⁰⁾ neustanovuje inak,
- c) v súvislosti s výkonom zamestnania neprijímať dary alebo iné výhody, s výnimkou darov alebo výhod poskytovaných organizáciou, v ktorej sú zamestnaní, alebo na základe právnych predpisov a kolektívnych zmlúv,
- d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k stretu verejného záujmu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti s výkonom zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech niekoho iného.

(3) Pracovníci uvedení v odseku 2 nesmú byť členmi riadiacich alebo kontrolných orgánov právnických osôb prevádzkujúcich podnikateľskú činnosť; to neplatí, pokiaľ ich do takého orgánu vyslala organizácia, v ktorej sú zamestnaní, a v súvislosti s týmto členstvom nepoberajú odmenu od príslušnej právnickej osoby prevádzkujúcej podnikateľskú činnosť.

(4) Pracovníci uvedení v odseku 2 môžu vykonávať podnikateľskú činnosť len s predchádzajúcim písomným súhlasom organizácie, v ktorej sú zamestnaní.

(5) Obmedzenie ustanovené v predchádzajúcom odseku sa nevzťahuje na vedeckú, pedagogickú, publicistickú, literárnu alebo umeleckú činnosť a na správu vlastného majetku.“.

10. Za § 74 sa vkladá nový § 75, ktorý včítanie nadpisu znie:

„§ 75

Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Pracovníci môžu popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnoprávnom vzťahu vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej sú zamestnaní, len s jej predchádzajúcim písomným súhlasom.

(2) Organizácia môže udelený súhlas písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je organizácia povinná uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Pracovník je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim pre jej skončenie z príslušných právnych predpisov.

(3) Vedúci organizácie a vedúci pracovníci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti nesmú popri svojom zamestnaní vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej sú zamestnaní.

(4) Obmedzenia ustanovené v odsekoch 1 a 3 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, literárnej a umeleckej činnosti.“.

11. V § 82 ods. 1 sa pripája veta: „Organizácie uvedené v § 73 ods. 2 sú povinné vydať pracovný poriadok.“.

12. § 102 ods. 3 znie:

„(3) V kolektívnej zmluve možno pracovníkom organizácií, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť, predĺžiť nárok na dovolenku o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v predchádzajúcich odsekoch. Pracovníkom organizácií, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, prislúcha dovolenka o jeden týždeň dlhšia než výmera uvedená v predchádzajúcich odsekoch.“.

13. § 115 ods. 3 znie:

„(3) Ak je pracovník prevedený na inú prácu, než bola dojednaná, pretože to vyžadovalo odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov [§ 37 ods. 4 písm. b)], prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preladením.“.

14. V § 121 ods. 1 sa v druhej vete na konci bodka nahrádza čiarkou a pripája sa ustanovenie písmena k), ktoré znie:

„k) neprávom prijaté hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie alebo jeho zvýšenie alebo hmotné zabezpečenie poskytnuté ako preddavok, pokiaľ je pracovník povinný ho vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa zákona o zamestnanosti.“.

15. § 130 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Ak organizácia vymedzila v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré organizácia nemôže pracovníkovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane organizácie, pri ktorej prislúcha pracovníkovi náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku. Dohodu podľa predchádzajúcej vety nemožno nahradiť rozhodnutím organizácie.“.

16. § 150 ods. 2 sa v druhej vete vypúšťajú slová: „ podľa zásad určených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky a“.

17. V § 167 ods. 2 sa v druhej vete vypúšťajú slová: „podľa zásad určených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky a“.

18. Za § 205c sa vkladá nový § 205d, ktorý včítane nadpisu znie:

„§ 205d

Zákonné poistenie zodpovednosti organizácie za škodu

(1) Organizácie zamestnávajúce aspoň jedného pracovníka sú pre prípad svojej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania poistené (ďalej len „zákonné poistenie“) v poisťovniach, o ktorých to ustanovia zákony národných rád. To sa nevzťahuje na organizácie, ktoré majú podľa zákona postavenie štátneho orgánu.

(2) Zákony národných rád upravujú spôsob úhrady prípadnej ujmy vzniknutej poisťovni prevádzkovaním zákonného poistenia.

(3) Bližšie podmienky a sadzby poistného ustanoví vyhláškou Ministerstvo financií Českej republiky a Ministerstvo financií Slovenskej republiky.

(4) Pokiaľ pri zániku organizácie neprejdú práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu na inú organizáciu, má poškodený (pozostalý) právo priamo voči poisťovni, aby mu škodu nahradila v tom istom rozsah, v akom by mu ju bola povinná nahradiť sama poisťovňa organizácia.

(5) V rozsahu v akom sa na organizáciu vzťahuje zákonné poistenie, zaniká jej povinnosť dojednať zmluvné poistenie podľa osobitných predpisov.²¹⁾“.

19. V § 242 ods. 2 sa bodka za prvou vetou nahrádza čiarkou a pripájajú sa slová „prípadne osobitný zákon.“.

20. § 249 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Ak organizácia zanikne v súvislosti s premenou na inú formu organizácie, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov v plnom rozsahu na novovzniknutú organizáciu, pokiaľ zákon neustanovuje inak.“.

21. V § 251 druhá veta znie: „Ak sa však pri zrušení organizácie vykonáva jej likvidácia,²³⁾ má túto povinnosť likvidátor; pokiaľ likvidátor ku dňu skončenia likvidácie neuspokojí nároky pracovníkov organizácie, ktorá má podľa zákona postavenie štátneho orgánu, má túto povinnosť štát.“.

22. § 272 sa dopĺňa odsekom 7, ktorý znie:

„(7) V organizáciách, ktoré nie sú v pôsobnosti odvetvových ústredných orgánov, sa na práva a povinnosti vyplývajúce z ustanovení § 74 písm. f), § 95 ods. 2, § 105 ods. 4, § 133 ods. 6, § 150 ods. 2 a § 167 ods. 2 použijú primerane pracovnoprávne predpisy vydané pre organizácie s obdobnou činnosťou.“.

23. § 275 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Na účely náhrady za stratu na zárobku (§ 194 a 195) a v ďalších prípadoch, keď sa na účely náhrady škody vychádza z priemerného mesačného čistého zárobku pracovníka, sa tento zárobok zisťuje z priemerného mesačného hrubého zárobku odpočítaním dane zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mesiaci, v ktorom vznikol nárok na náhradu.“.

Čl. II

Zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti v znení zákona č. 305/1991 Zb. a zákona č. 578/1991 Zb. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 2 ods. 1 sa vypúšťajú slová „alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Česká a Slovenská Federatívna Republika viazaná,“.

2. § 2 ods. 3 znie:

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

a) ktorému bolo priznané postavenie utečenca,²⁶⁾ ak

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

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

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

3. § 2 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

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

4. V § 3 ods. 2 písm. a) sa za slovo „prognózy“ vkladajú slová „a stratégiu“.

5. § 5 znie:

„§ 5

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

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

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

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

6. V § 8 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Osobné údaje o uchádzačovi o zamestnanie možno oznamovať len na účely sprostredkovania zamestnania, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak.“.

7. V § 10. ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Obdobne možno postupovať v prípadoch, keď uchádzač o zamestnanie doteraz žiadnu kvalifikáciu nezískal.“.

8. V § 15 ods. 1 písm. b) znie:

„b) dochádzke detí do predškolského zariadenia a v povinnej školskej dochádzke detí,“.

9. V § 16. ods. 7 sa slová „ktorému sa poskytovalo hmotné zabezpečenie po podpornú dobu,“ nahrádzajú slovami „po uplynutí podpornej doby“.

10. Doterajší text § 16a sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa novým odsekom 2, ktorý znie:

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

11. § 19 ods. 2 znie:

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

12. § 20 sa dopĺňa odsekmi 3 a 4, ktoré znejú:

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

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

- a) rozsah a doba obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa,
- b) počet zamestnancov a ich okruh (vybrané profesie), ktorých sa obmedzenie prevádzkovej činnosti bude týkať,
- c) výška príspevku zamestnávateľovi, prípadne podmienky jeho vrátenia územnému orgánu práce,
- d) organizačné opatrenia zamestnávateľa smerujúce k tomu, aby opäť začal prevádzkovú činnosť v plnom rozsahu.“.

13. V § 28 sa slová „občianskych zamestnancov“ nahrádzajú slovami „civilných zložiek“.

14. V § 31 ods. 1 a 3 sa vypúšťa ustanovenie písmena a); zároveň sa zrušuje označenie písmena b).

15. § 31 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

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

Čl. III

1. Prevedenie pracovníka na inú prácu alebo preloženie do iného miesta výkonu práce, ku ktorým došlo podľa ustanovení § 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 3 a 4 Zákonníka práce pred dňom účinnosti toho zákona bez súhlasu pracovníka, stráca účinnosť najneskôr uplynutím doby 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona, pokiaľ sa organizácia s pracovníkom nedohodne inak.
2. Pracovník uvedený v ustanovení § 73 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ku dňu účinnosti toho zákona vykonáva podnikateľskú činnosť, je povinný najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona požiadať písomne organizáciu o udelenie súhlasu na výkon takej činnosti. Organizácia je povinná do jedného mesiaca odo dňa podania tejto žiadosti pracovníkovi písomne oznámiť, či súhlas udeľuje, alebo nie; ak sa pracovníkovi taký súhlas neudelí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadala, je povinný bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v

ktorej je zamestnaný. Pokiaľ sa organizácia v určenej lehote k žiadosti pracovníka písomne nevyjadrí, platí, že udeľuje súhlas na takú činnosť.

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

Čl. IV

(1) Zrušujú sa:

1. § 4 nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.
2. § 16 nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb.
3. Nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.
4. Nariadenie vlády Českej republiky č. 343/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie pracovníkom organizácií, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.
5. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 352/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie pracovníkom organizácií, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.
6. Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 17/1978 Zb. o úhrade poistného z poistných zmlúv uzavieraných o poistení osôb socialistickými organizáciami.
7. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky č. 347/1991 Zb. zabezpečení pracovníkov organizácií, ktorí pracujú po kratší pracovný čas pre prechodné odbytové a finančné ťažkosti, v znení vyhlášky č. 2/1992 Zb.
8. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 407/1991 Zb. o zabezpečení pracovníkov organizácií, ktorí pracujú po kratší ako určený týždenný pracovný čas z dôvodov prechodných odbytových a finančných ťažkostí organizácií, v znení vyhlášky č. 36/1992 Zb.

(2) K 1. januáru 1993 sa zrušujú § 68 a 78 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon).

Čl. V

Predsedníctvo Federálneho zhromaždenia sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov vyhlásilo úplné znenie Zákonníka práce a zákona o zamestnanosti, ako vyplýva z neskorších zákonov.

Čl. VI

Tento zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia. Ustanovenie § 205d Zákonníka práce nadobúda účinnosti 1. januárom 1993.

Havel v. r.

Dubček v. r.

Čalfa v. r.

-
- 20) Napr. § 54 zákona č. 22/1992 Zb. o Štátnej banke česko-slovenskej.
- 21) Napríklad § 23 ods. 1 časť vety za bodkočiarkou zákona ČNR č. 128/1990 Zb. o advokácii, § 19 ods. 1 druhá veta zákona SNR č. 129/1991 Zb. o komerčných právnikoch.
- 22) Napríklad zákon č. 427/1990 Zb. o prevodoch vlastníctva štátu k niektorým veciam na iné právnické alebo fyzické osoby v znení neskorších predpisov.
- 23) Napríklad zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní.
- 26) Zákon č. 498/1990 Zb. o utečencoch.

