

# ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1992

Uverejnené: 29.05.1992 Časová verzia predpisu účinná od: 29.05.1992 do: 31.12.1992

**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 zákon<sup>20)</sup> 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:

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 pracovnoprávných vzťahov v plnom rozsahu na novovzniknutú organizáciu, pokiaľ zákon neustanovuje inak.<sup>227)</sup>“

21. V § 251 druhá veta znie: „Ak sa však pri zrušení organizácie vykonáva jej likvidácia,<sup>23)</sup> 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,<sup>26)</sup> 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.<sup>2)</sup> 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.<sup>2)</sup>

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

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,<sup>2)</sup> 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 neudeľí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadal, 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 nevyšlala 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 neudeľí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadal, 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 tohto 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 tohto 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 tohto 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 tohto zákona.
11. Podľa ustanovenia § 16a ods. 2 zákona o zamestnanosti sa postupuje, ak vznikol nárok na hmotné zabezpečenie uchádzačom o zamestnanie najskôr dňom účinnosti tohto 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 tohto 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.

---

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle [www.slov-lex.sk](http://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](mailto:helpdesk@slov-lex.sk).

Upozornenie: Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.