ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Vyhlásené: 13.03.1965 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

19

ZÁSADY
o uzavieraní dohôd o pracovnej činnosti medzi socialistickými organizáciami a pracovníkmi schválené uznesením vlády z 3. marca 1965

Úloha sústavného zvyšovania úrovne služieb, opráv a zákazkových a iných prác zlepšovaním ich kvality a pohotovosti, vytýčená uznesením Ústredného výboru Komunistickej strany Československa z 22. januára 1964 vyžaduje vykonať aj opatrenia, ktoré by nielen prispeli k zhospodárneniu činnosti socialistických organizácií, ale súčasne by umožnili získať ďalšie osoby pre prácu v týchto organizáciách. Ide predovšetkým o získanie žien z domácnosti, dôchodcov a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorým ich úlohy pri výchove detí, zdravotný stav alebo pokročilý vek bránia zaradiť sa do práce v pracovnom pomere. Je preto potrebné uľahčiť i týmto osobám účinne sa podieľať v pracovnoprávnom vzťahu k socialistickej organizácii na spoločenskej práci v rozsahu, ktorý zodpovedá ich možnostiam alebo zdravotným schopnostiam, a spôsobom, ktorý by umožnil ich pružné zapojenie do práce a súčasne prispel aj k zníženiu administratívy, a tým i nákladov organizácií. Vláda preto ustanovila tieto zásady, podľa ktorých môžu socialistické organizácie za tým účelom uzavierať s občanmi dohody o pracovnej činnosti:

Čl. 1

Socialistická organizácia môže s občanmi uzavierať dohody o pracovnej činnosti predovšetkým v záujme rozšírenia, prehĺbenia a skvalitnenia služieb. Tieto dohody možno uzavierať, ak rozsah služieb poskytovaných socialistickou organizáciou doterajším spôsobom (pracovníkmi v pracovnom pomere) nekryje potreby obyvateľstva alebo ak vykonávanie týchto služieb doterajším spôsobom by bolo i pri novom spôsobe riadenia nehospodárne; nemožno ich uzavierať tam, kde sú dané všetky podmienky pre výkon práce v pracovnom pomere.

Ústredné orgány môžu po dohode s ústrednými výbormi príslušných odborových svätzov vymedziť okruh činností, ktoré možno zabezpečovať na základe týchto dohôd.

Uzavretím dohody vzniká medzi občanom a organizáciou pracovnoprávny vzťah, obsah ktorého musí zodpovedať zásadám uvedeným v čl. 4.

Na základe dohody o pracovnej činnosti bude účelné zabezpečiť najmä poskytovanie drobných služieb, prípadne drobných remeselníckych prác a opráv. Dohody bude účelné uzavierať predovšetkým na rozšírenie služieb závodov verejného stravovania a ubytovania, a to najmä v činnostiach príležitostnej povahy, ako je napr. dovoz a odvoz batožín, obstarávanie pochôdzok, pranie a žehlenie bielizne, čistenie, žehlenie a drobné úpravy odevov, opravy pančúch, čistenie obuvi, holičské a kadernícke služby, umývanie a stráženie motorových vozidiel, služby v kúpelniach, šatniach, toaletách a služby pri hrách alebo športe (napr. v požičovniach lodiek a v kúpeľoch).

Okrem toho bude možné dohody uzavierať i na príležitostný, prípadne nepravidelný predaj tovaru, ako je pochôdzkový a stánkový predaj občerstvenia, cigariet, katalógov, kvetín, spomienkových predmetov a pod., najmä v rekreačných miestach a pri rôznych zhromaždeniach.

Ak nepôjde o príležitostný, prípadne nepravidelný predaj tovaru, bude možné uzavierať tieto dohody v oblasti obchodu len výnimočne na zabezpečenie predaja v malých predajniach tabaku a v najmenších pohostinských závodoch.

Čl. 2

Dohody o pracovnej činnosti možno uzavierať predovšetkým so ženami z domácnosti, s dôchodcami, študentmi, s osobami so zmenenou pracovnou schopnosťou a s pracovníkmi, ktorí túto činnosť hodlajú vykonávať popri svojom hlavnom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere alebo v pomere člena jednotného roľníckeho družstva alebo výrobného družstva. S maloletými možno tieto dohody uzavierať, len ak nebude tým ohrozená ich výchova na povolanie. Ak je s pracovnou činnosťou spojená aj zodpovednosť za majetkové hodnoty, možno tieto dohody uzavierať len s občanmi staršími ako 18 rokov.

Pri získavaní občanov pre pracovnú činnosť na základe týchto dohôd spolupracujú organizácie čo najužšie s okresnými národnými výbormi.

Činnosť vykonávaná podľa týchto dohôd nekladie na pracovníkov také nároky ako činnosť vykonávaná v pracovnom pomere. Nová forma umožňuje totiž pracovníkom vykonávať práce len v obmedzenom časovom rozsahu, prípadne v čase, ktorý im najlepšie vyhovuje, a sprístupňuje tak výkon týchto prác najmä ženám z domácnosti, ktorým úlohy pri výchove detí a v starostlivosti o rodinu znemožňujú zaradiť sa do práce v pracovnom pomere. Táto forma účasti na spoločenskej práci bude výhodná i pre dôchodcov a osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, lebo im umožňuje vykonávať činnosti, ktoré prevažne nekladú veľké nároky na fyzickú zdatnosť pracovníkov, v časovom rozsahu úmernom ich fyzickým možnostiam. Z toho dôvodu bude táto forma výhodná i pre pracovníkov, ktorí chcú práce na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávať popri svojom normálnom zamestnaní, pretože pôjde o činnosť, ktorá bude mať len doplnkovú povahu.

Čl. 3

Za riadne poskytovanie služieb zodpovedá zákazníkovi socialistická organizácia, ktorá dohodu o pracovnej činnosti uzavrela, podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o službách.

Za riadne a kvalitné poskytovanie služieb zodpovedá socialistická organizácia občanom - zákazníkom podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o poskytovaní služieb organizáciami (zákon č. 40/1964 Zb.); ak sa vykonávajú touto formou práce pre iné socialistické organizácie, zodpovedá za ne organizácia, avšak podľa príslušných ustanovení Hospodárskeho zákonníka (zákon č. 109/1964 Zb.). Vstupuje teda zákazník, či už občan alebo organizácia do zmluvného pomeru k organizácii, ktorá mu tieto služby poskytuje, so všetkými právami a povinnosťami, ktoré pre zákazníka vyplývajú z tohto vzťahu.

Čl. 4

Obsah dohody o pracovnej činnosti musí zodpovedať týmto zásadám:

1. Pracovník, ktorý uzavrie dohodu o pracovnej činnosti, je povinný prácu vykonávať osobne, prípadne s pomocou rodinných príslušníkov uvedených v dohode. Pri predaji tovaru, ak nejde len o príležitostný, prípadne nepravidelný predaj, môže používať na výpomoc len rodinných príslušníkov, ktorí s ním bývajú v spoločnej domácnosti.
   Podľa tejto zásady sa umožňuje, aby pracovníkovi vypomáhali jeho rodinní príslušníci. Keďže organizácia zodpovedá za riadne a kvalitné poskytovanie služieb, je namieste, aby vopred

vedela, kto bude prípadne vykonávať práce popri pracovníkovi. Pritom samozrejme nemožno pripustiť, aby sa na túto výpomoc priberali deti podliehajúce povinnej školskej dochádzke. Ostatné maloleté osoby môžu sa na výpomoc pripustiť, len ak nebude táto činnosť narúšať ich výchovu na povolanie.

2. Práce sa musia vykonávať v súlade s predpismi vzťahujúcimi sa na ich výkon.
Ak výkon určitej činnosti vyžaduje kvalifikovaného pracovníka, možno dohodu o pracovnej činnosti uzavrieť len s občanom, ktorý preukáže kvalifikáciu potrebnú pre túto činnosť (napr. výučným alebo tovarišským listom alebo iným vysvedčením). Organizácia je povinná pracovníka oboznámiť tak s predpismi upravujúcimi prácu, ktorú má vykonávať, ako aj s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré musí dodržiavať. Ak pracovníkovi vypomáhajú jeho rodinní príslušníci, je pracovník sám povinný oboznámiť ich s príslušnými predpismi, ktoré musia dodržiavať pri tejto výpomoci. Ak je pre výkon práce predpísaná osobitnými predpismi vstupná lekárska prehliadka, je organizácia povinná zabezpečiť lekárske vyšetrenie tak pracovníka, s ktorým dohodu uzaviera, ako aj rodinných príslušníkov, ktorí mu pri práci majú pomáhať.

3. Práce sa musia vykonávať včas a kvalitne. Pracovník môže vykonávať práce na základe uzavretej dohody o pracovnej činnosti v čase zodpovedajúcom jeho možnostiam a bez ohľadu na pracovný čas určený pre pracovníkov organizácie v pracovnom pomere.
Aj keď sa pri tomto spôsobe zapájania do práce ponecháva spravidla pracovníkom na vôli čas, v ktorom budú práce vykonávať, predsa bude potrebné v niektorých prípadoch s ohľadom na potreby obyvateľstva zabezpečiť, aby sa aj tieto práce vykonávali určitým spôsobom, v určitý čas, v určité dni alebo na určitom mieste. Podľa potreby si preto organizácia môže v dohode o pracovnej činnosti vyhradiť spôsob, ktorým sa budú práce vykonávať, prípadne určiť minimálny čas, dni alebo miesto ich výkonu, pokiaľ v tom pracovníkovi nebudú brániť vážne dôvody. Pracovníkom sa teda v zásade ponecháva na vôli, kedy a ako často budú práce vykonávať a či ich budú vykonávať sami alebo či im budú vypomáhať ich rodinní príslušníci. Neprichádza u nich preto do úvahy použitie predpisov o práci nadčas, v nedeľu a vo sviatok a o poskytovaní náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane pracovníka i organizácie (prestoje). Niet ani dôvodu zaručovať im platenú dovolenku na zotavenie.
Riadny výkon prác bude sa zabezpečovať kontrolou vykonávanou nielen organizáciou, ktorá uzavrela dohodu o pracovnej činnosti, ale i príslušnými kontrolnými orgánmi podľa osobitných predpisov.

4. Organizácia musí pracovníkovi vytvoriť primerané pracovné podmienky zabezpečujúce mu možnosť riadneho a kvalitného vykonávania prác.
Pre vytvorenie pracovných podmienok patrí poskytnúť pracovníkovi potrebné základné prostriedky, prípadne určité drobné alebo krátkodobé predmety. Pri vymedzení pracovných podmienok, ktoré organizácia takto zabezpečí, je však potrebné vychádzať z povahy a rozsahu vykonávaných prác i z dojednaného spôsobu odmeňovania, z ktorého v niektorých prípadoch vyplynie povinnosť pracovníka vykonávať práce vlastným náradím, obstarávať si materiál a zabezpečovať bežnú údržbu na vlastný náklad a pod. Pokiaľ bude predmetom práce predaj tovaru, je potrebné v dohode o pracovnej činnosti vymedziť aj príslušné dodávateľsko-odberateľské vzťahy.

5. Odmeňovanie pracovníkov za prácu musí vychádzať zo zásady hmotnej zainteresovanosti pracovníka na pracovnom výsledku, musí mať na zreteli záujem organizácie na krytí režijných nákladov, prípadne i na primeranom zisku, a musí byť usporiadané tak, aby prispievalo čo najviac k zníženiu administratívy a réžie organizácie.
Spôsob odmeňovania je potrebné voliť podľa špecifických vlastností jednotlivých druhov činnosti. Odmenu na úseku služieb môže tvoriť napr. dosiahnutá tržba, z ktorej pracovník organizácii uhradí paušálnu sumu na úhradu réžie (vykurovanie, osvetlenie, nájomné, maľovanie a pod.), vrátane odpisov, poistného, nemocenského poistenia a iných výdavkov tak, aby boli kryté skutočné náklady vynaložené organizáciou a vytvorený primeraný zisk, a zvyšok si ponechá.
V oblasti obchodu sa odmena určí spravidla formou provízie poskytnutej z odberu určitých druhov tovaru (napr. tabaku, piva a nealkoholických nápojov). Provízia sa môže určiť najmä podielom z obchodnej zrážky (časť obchodnej zrážky dostane organizácia na krytie nákladov a zisku a províziu bude tvoriť jej zvyšujúca časť). Provízia môže byť aj celá obchodná zrážka; v týchto prípadoch bude pracovník odvádzať organizácii pevne určenú sumu na krytie jej

nákladov i zisku. Okrem toho sa môže organizácia zaviazať, že pracovníkovi zaručuje v rámci odmeny určitú minimálnu sumu.

6. Za úraz, ktorý sa pracovníkovi prihodí pri výkone činnosti podľa uzavretej dohody o pracovnej činnosti alebo v priamej súvislosti s ním (pracovný úraz), zodpovedá mu organizácia rovnako ako pracovníkom, ktorí tieto práce vykonávajú v pracovnom pomere podľa platných predpisov o odškodňovaní pracovných úrazov; rodinným príslušníkom zodpovedá však organizácia za úraz, ktorý utrpeli pri výpomoci, len podľa Občianskeho zákonníka.
   Organizácia zodpovedá pracovníkom a ich rodinným príslušníkom len za zavinenú škodu. Iba pri pracovnom úraze pracovníka je zodpovednosť organizácie širšia. Niet dôvodu, prečo by pracovník mal byť pri tejto činnosti chránený menej ako pracovník, ktorý túto činnosť vykonáva v pracovnom pomere. Inak je to už pri úrazoch rodinných príslušníkov, ktorí pracovníkovi vypomáhajú podľa jeho priania so súhlasom organizácie. U týchto osôb je namieste, aby im organizácia zodpovedala len za škodu ňou zavinenú.

7. Za škodu spôsobenú organizácii zavinením pracovníka, prípadne rodinného príslušníka pri výkone práce podľa dohody o pracovnej činnosti zodpovedá vždy pracovník, a to priamo organizácii. Ak škoda bola spôsobená z nedbanlivosti, zodpovedá za ňu pracovník obdobne podľa zákona č. 71/1958 Zb. o záväzkoch na náhradu škody spôsobenej zamestnancom porušením povinnosti z pracovného pomeru.
   Za prácu pracovníka zodpovedá zákazníkom organizácia. Preto im zodpovedá za škody spôsobené nesprávnym vykonaním práce. Je preto namieste, aby organizácii bola uhradená škoda, ktorá jej takto vznikla. Keďže na základe dohody o pracovnej činnosti vzniká pracovnoprávny vzťah len medzi organizáciou a pracovníkom, musí pracovník zodpovedať organizácii aj za škodu spôsobenú jeho rodinným príslušníkom, ktorý mu pri činnosti vypomáhal. Pri škode spôsobenej z nedbanlivosti je namieste požadovať náhradu len do výšky, ktorá zabezpečí, aby povinnosť na náhradu pôsobila výchovne, pritom však neohrozila sociálne postavenie pracovníka a jeho rodiny. Je preto potrebné postupovať obdobne podľa zákona č. 71/1958 Zb. Náhrada nebude teda väčšia ako trojnásobok mesačných príjmov pracovníka. Pôjde o príjmy, ktoré pracovník má z činnosti vykonávanej podľa dohody o pracovnej činnosti. Pre posúdenie výšky týchto príjmov bude sa môcť vychádzať z predpokladaného príjmu, ktorý bol vzatý za základ pre určenie výšky dane z príjmov obyvateľstva. Pretože budú sa môcť uzavierať tieto dohody i v oblasti obchodu, je potrebné pripustiť i zvýšenú zodpovednosť, ktorú majú v pracovnom pomere pracovníci za hodnoty zverené na vyúčtovanie alebo za zverené pracovné predmety.

8. Odmeny pracovníkov podliehajú dani z príjmov obyvateľstva.
   Daň uhradia pracovníci paušálom, ktorý určí podľa § 9 zákona č. 145/1961 Zb. o dani z príjmov obyvateľstva národný výbor po prerokovaní s poplatníkom a organizáciou. Pri určení tejto paušálnej sumy sa bude prihliadať na rozsah práce a na očakávaný príjem v bežnom roku a jej výška sa určí približne vo výške dane zo mzdy, ktorú by poplatník platil, keby prácu vykonával v pracovnom pomere.

9. Nemocensky poistení a dôchodkove zabezpečení sú z tejto činnosti pracovníci, ktorí nie sú poistení (zabezpečení) už z dôvodu inej činnosti, ani nepoberajú starobný alebo invalidný dôchodok a sú povinní platiť daň z príjmov obyvateľstva v paušálnej sume zodpovedajúcej najmenej príjmu 400 Kčs mesačne. Rozsah nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia ustanovuje osobitný predpis.*)

10. Za poskytnutú službu možno požadovať len cenu ustanovenú pre ňu príslušným cenníkom, prípadne cenovým predpisom alebo určenú organizáciou.
    Táto zásada zabezpečuje, aby pracovníci nemohli za práce vykonávané na základe dohody o pracovnej činnosti požadovať viac, ako sa požaduje za práce vykonávané pracovníkmi organizácie, ktorí sú k nej v pracovnom pomere. Pri jej dodržaní môžu pracovníci po dohode so zákazníkom požadovať aj mimoriadnu prirážku za zvláštne alebo urýchlené vykonanie prác.

Čl. 5

Dohody o pracovnej činnosti sa uzavierajú písomne a musia v nich byť uvedené práva a povinnosti vyplývajúce pre pracovníka a organizáciu z týchto zásad, ako aj ďalšie podmienky, ktoré boli dojednané za účelom riadneho a kvalitného vykonávania prác.

Organizácie sú pri uzavieraní dohôd o pracovnej činnosti povinné spravovať sa týmito zásadami a zabezpečiť zmluvne dodržiavanie práv a povinností z nich vyplývajúcich. Dohodu, obsah ktorej by bol v rozpore s týmito zásadami, možno posudzovať ako dohodu, obsah ktorej je v rozpore so všeobecným záujmom.

Čl. 6

Dohodu o pracovnej činnosti možno uzavrieť na dobu určitú alebo neurčitú. V dohode musí byť uvedený spôsob zrušenia dohody tak zo strany pracovníka, ako aj zo strany organizácie. Ak sa uzaviera dohoda s pracovníkom, ktorý má svoje hlavné zamestnanie, je potrebné v dohode umožniť jej zrušenie pre prípad uvedený v čl. 7.

Pri uzavieraní dohody o pracovnej činnosti na určitú dobu možno napr. dohodnúť, že dohoda sa predlžuje o ďalšie obdobie, ak ju niektorá zo strán vopred nevypovie. V dohode môžu byť uvedené tiež dôvody, kedy ju možno zrušiť bez výpovede; pri určení týchto dôvodov treba vychádzať z dôvodov, pre ktoré možno podľa platných predpisov zrušiť bez výpovede pracovný pomer.

Čl. 7

Ak hodlá uzavrieť dohodu o pracovnej činnosti pracovník popri svojom hlavnom zamestnaní, je povinný oznámiť to organizácii, v ktorej je zamestnaný. Práce na základe tejto dohody môže pracovník vykonávať, len pokiaľ organizácia, v ktorej je zamestnaný, neoznámi organizácii, ktorá s ním dohodu uzavrela, že naďalej nesúhlasí s činnosťou pracovníka podľa uzavretej dohody preto, že táto činnosť mu bráni v riadnom výkone práce v hlavnom zamestnaní.

Na uzavretie dohody o pracovnej činnosti sa teda vyžaduje predchádzajúci súhlas organizácie, v ktorej má pracovník svoje hlavné zamestnanie, len ak je predpísaný osobitnými predpismi. Riadny výkon tohto zamestnania však vyžaduje, aby organizácia, ktorá pracovníka zamestnáva, vždy vedela o tejto činnosti pracovníka a mala aj možnosť požadovať zrušenie uzavretej dohody, ak je tým nepriaznivo ovplyvnený výkon práce v hlavnom zamestnaní.

Čl. 8

Ak vykonáva prácu podľa dohody o pracovnej činnosti dôchodca, nebude sa mu z toho dôvodu jeho dôchodok odnímať ani krátiť.

*) Vyhláška č. 21/1965 Zb. o dôchodkovom zabezpečení, nemocenskom poistení a preventívnej a liečebnej starostlivosti niektorých občanov činných pri poskytovaní služieb.

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.