

Sbírka zákonů

Československé socialistické republiky

Částka 11

Vydána dne 13. března 1965

Cena 80 hal.

O B S A H :

19. Z á s a d y o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965
 20. Z á s a d y pro poskytování některých služeb a oprav občanů na základě povolení národního výboru schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965
 21. V y h l á š k a Státního úřadu sociálního zabezpečení, Ústřední rady odborů a ministerstva zdravotnictví o důchodovém zabezpečení, nemocenském pojištění a preventivní a léčebné péči některých občanů činných při poskytování služeb
-

19

Z Á S A D Y

**o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky
schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965**

Úkol soustavného zvyšování úrovně služeb, oprav a zakázkových i jiných prací zlepšováním jejich kvality a pohotovosti, vytyčený usnesením ústředního výboru Komunistické strany Československa ze dne 22. ledna 1964, vyžaduje provést též opatření, která by nejen přispěla k z hospodárnění činnosti socialistických organizací, ale zároveň by umožnila získat další osoby pro práci v těchto organizacích. Jde především o získání žen z domácností, důchodců a osob se změněnou pracovní schopností, kterým jejich úkoly při výchově dětí, zdravotní stav nebo pokročilý věk brání zařadit se do práce v pracovním poměru.

Je proto třeba usnadnit i těmto osobám účinně se podílet v pracovněprávním vztahu k socialistické organizaci na společenské práci v rozsahu, který odpovídá jejich možnostem nebo zdravotní schopností, a způsobem, který by umožnil jejich pružné

zapojení do práce a současně přispěl též k snížení administrativy, a tím i nákladů organizací.

Vláda proto stanovila tyto zásady, podle nichž mohou socialistické organizace za tím účelem uzavírat s občany dohody o pracovní činnosti:

Cl. 1

Socialistická organizace může s občany uzavírat dohody o pracovní činnosti především v zájmu rozšíření, prohloubení a zkvalitnění služeb. Tyto dohody lze uzavírat, jestliže rozsah služeb poskytovaných socialistickou organizací dosavadním způsobem (pracovníky v pracovním poměru) neukryje potřeby obyvatelstva nebo jestliže provádění těchto služeb dosavadním způsobem by bylo i při novém způsobu řízení ne hospodárné; nelze je uzavírat tam, kde jsou dány všechny podmínky pro výkon práce v pracovním poměru.

Ústřední orgány mohou v dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů vymezit okruh činností, jež lze zabezpečovat na základě těchto dohod.

Uzavřením dohody vzniká mezi občanem a organizací pracovníprávní vztah, jehož obsah musí odpovídat zásadám uvedeným v čl. 4.

Na základě dohody o pracovní činnosti bude účelné zajistit zejména poskytování drobných služeb, popřípadě drobných řemeslných prací a oprav. Dohody bude účelné uzavírat především k rozšíření služeb závodů veřejného stravování a ubytování, a to zejména v činnostech příležitostné povahy, jako je např. dovoz a odvoz zavazadel, obstarávání pochůzek, praní a žehlení prádla, čištění, žehlení a drobné úpravy oděvů, opravy punčoch, čištění obuvi, holičské a kadeřnické služby, mytí a hlídání motorových vozidel, služby v koupelnách, šatnách, toaletách a služby při hrách nebo sportu (např. v půjčovnách loděk a v lázních).

Mimoto bude možné dohody uzavírat i na příležitostný, popřípadě nepravdivý prodej zboží, jako je pochůzkový a stánkový prodej občerstvení, cigaret, katalogů, květin, upomínkových předmětů apod., zejména v rekreačních místech a při různých shromážděních.

Nepůjde-li o příležitostný, popřípadě nepravdivý prodej zboží, bude možné uzavírat tyto dohody v oblasti obchodu jen výjimečně, k zajištění prodeje v malých prodejnách tabáku a v nejmenších pohostinských závodech.

Čl. 2

Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat především s ženami z domácností, s důchodci, studenty, s osobami se změněnou pracovní schopností a s pracovníky, kteří tuto činnost hodlají vykonávat vedle svého hlavního zaměstnání konaného v pracovním poměru nebo v poměru člena jednotného zemědělského družstva anebo výrobního družstva. S nezletilci lze tyto dohody uzavírat, jen nebude-li tím ohrožena jejich výchova k povolání. Je-li s pracovní činností spojena i odpovědnost za majetkové hodnoty, lze tyto dohody uzavírat jen s občany staršími než 18 let.

Při získávání občanů pro pracovní činnost na základě těchto dohod spolupracují organizace co nejúžeji s okresními národními výbory.

Činnost prováděná podle těchto dohod neklade na pracovníky takové nároky jako činnost konaná v pracovním poměru. Nová forma umožňuje totiž pracovníkům provádět práce jen v omezeném časovém rozsahu, popřípadě v době, která jim nejlépe vyhovuje, a zpřístupňuje tak výkon těchto prací zejména ženám s domácností, kterým úkoly při výchově dětí a v péči o rodinu

znemožňují zařadit se do práce v pracovním poměru. Tato forma účasti na společenské práci bude výhodná i pro důchodce a osoby se změněnou pracovní schopností, neboť jim umožňuje vykonávat činnosti, které převážně nekladou velké nároky na fyzickou zdatnost pracovníků, v časovém rozsahu úměrném jejich fyzickým možnostem. Z toho důvodu bude tato forma výhodná i pro pracovníky, kteří chtějí práce na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat vedle svého normálního zaměstnání, protože půjde o činnost, která bude mít jen doplňkovou povahu.

Čl. 3

Za řádné poskytování služeb odpovídá zákazník socialistická organizace, která dohodu o pracovní činnosti uzavřela, podle ustanovení občanského zákoníku o službách.

Za řádné a kvalitní poskytování služeb odpovídá socialistická organizace občanům — zákazníkům podle ustanovení občanského zákoníku o poskytování služeb organizacemi [zákon č. 40/1964 Sb.]; vykonávali-li se touto formou práce pro jiné socialistické organizace, odpovídá za ně organizace ovšem podle příslušných ustanovení hospodářského zákoníku [zákon č. 109/1964 Sb.]. Vstupuje tedy zákazník, ať již občan nebo organizace, do smluvního poměru k organizaci, která mu tyto služby poskytuje, se všemi právy a povinnostmi, které pro zákazníka vyplývají z tohoto vztahu.

Čl. 4

Obsah dohody o pracovní činnosti musí odpovídat těmto zásadám:

1. Pracovník, který uzavře dohodu o pracovní činnosti, je povinen práci konat osobně, popřípadě s pomocí rodinných příslušníků uvedených v dohodě. Při prodeji zboží, nejde-li jen o příležitostný, popřípadě nepravdivý prodej, může používat k výpomoci jen rodinných příslušníků, kteří s ním bydlí ve společné domácnosti.

Podle této zásady se umožňuje, aby pracovníkům vypomáhali jeho rodinní příslušníci. Jelikož organizace odpovídá za řádné a kvalitní poskytování služeb, je namístě, aby předem věděla, kdo bude popřípadě konat práce vedle pracovníka. Přitom samozřejmě nelze připustit, aby k této výpomoci byly přibírány děti podléhající povinné školní docházce. Ostatní nezletilé osoby mohou být k výpomoci připuštěny, jen nebude-li tato činnost narušovat jejich výchovu k povolání.

2. Práce musí být prováděny v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon.

Jestliže výkon určité činnosti vyžaduje kvalifikovaného pracovníka, lze dohodu o pracovní činnosti uzavřít

jen s občanem, který prokáže kvalifikaci potřebnou pro tuto činnost (např. výučním nebo tovaryšským listem anebo jiným vysvědčením). Organizace je povinna pracovníka seznámit, jak s předpisy upravujícími práci, kterou má provádět, tak i s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které musí dodržovat. Vypomáhají-li pracovníku jeho rodinní příslušníci, je pracovník sám povinen seznámit je s příslušnými předpisy, které musí dodržovat při této výpomoci. Je-li pro výkon práce předepsána zvláštními předpisy vstupní lékařská prohlídka, je organizace povinna zajistit lékařské vyšetření jak pracovníka, se kterým dohodu uzavírá, tak i rodinných příslušníků, kteří mu při práci mají pomáhat.

3. Práce musí být prováděny včas a kvalitně. Pracovník může konat práce na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti v době odpovídající jeho možnostem a bez ohledu na pracovní dobu stanovenou pro pracovníky organizace v pracovním poměru.

I když se při tomto způsobu zapojování do práce ponechává zpravidla pracovníkům na vůli doba, ve které budou práce provádět, přece bude třeba v některých případech s ohledem na potřeby obyvatelstva zajistit, aby i tyto práce byly prováděny určitým způsobem, v určité dobu, v určité dny nebo na určitém místě. Podle potřeby si proto organizace může v dohodě o pracovní činnosti vymínit způsob, kterým budou práce prováděny, popřípadě určit minimální dobu, dny nebo místo jejich výkonu, pokud v tom pracovníku nebudou bránit vážné důvody. Je tedy pracovníkům v zásadě ponecháno na vůli, kdy a jak často budou práce konat a zda je budou konat sami nebo zda jim budou vypomáhat jejich rodinní příslušníci. Nepřichází u nich proto v úvahu použití předpisů o práci přesčas, v neděli a ve svátek a o poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci na straně pracovníka i organizace (prostoje). Není ani důvodu zaručovat jim placenou dovolenou na zotavenou.

Rádný výkon prací bude zajišťován kontrolou prováděnou nejen organizací, která uzavřela dohodu o pracovní činnosti, ale i příslušnými kontrolními orgány podle zvláštních předpisů.

4. Organizace musí pracovníku vytvořit přiměřené pracovní podmínky zajišťující mu možnost řádného a kvalitního provádění prací.

K vytvoření pracovních podmínek náleží poskytnout pracovníku potřebné základní prostředky, popřípadě určité drobné nebo krátkodobé předměty. Při vymezování pracovních podmínek, které organizace takto zabezpečí, je ovšem třeba vycházet z povahy a rozsahu prováděných prací i ze sjednaného způsobu odměňování, z něhož v některých případech vyplývá povinnost pracovníka provádět práce vlastním nákladem, obstarávat si materiál a zajišťovat běžnou údržbu na vlastní náklad apod. Po-

kud bude předmětem práce prodej zboží, je třeba v dohodě o pracovní činnosti vymezit též příslušné dodavatelsko-odběratelské vztahy.

5. Odměňování pracovníků za práci musí vycházet ze zásady hmotné zainteresovanosti pracovníka na pracovním výsledku, musí mít na zřeteli zájem organizace na krytí režijních nákladů, popřípadě i na přiměřeném zisku, a musí být uspořádáno tak, aby přispívalo co nejvíce ke snížení administrativy a režie organizace.

Způsob odměňování je třeba volit podle specifických vlastností jednotlivých druhů činnosti.

Odměnu na úseku služeb může tvořit např. dosažená tržba, ze které pracovník organizaci uhradí paušální částku na úhradu režie (otop, osvětlení, nájemné, malování apod.), včetně odpisů, pojistného, nemocenského pojištění a jiných výdajů, tak aby byly kryty skutečné náklady vynaložené organizací a vytvořen přiměřený zisk, a zbytek si ponechá.

V oblasti obchodu bude odměna stanovena zpravidla formou provize poskytnuté z odběru určitých druhů zboží (např. tabáku, piva a nealkoholických nápojů). Provize může být stanovena zejména podílem z obchodní srážky (část obchodní srážky obdrží organizace na krytí nákladů a zisku a provizi bude tvořit její zbývající část). Provizi může činit též celá obchodní srážka; v těchto případech bude pracovník odvádět organizaci pevně stanovenou částku na krytí jejích nákladů i zisku. Kromě toho se může organizace zavázat, že pracovníku zaručuje v rámci odměny určitou minimální částku.

6. Za úraz, který se pracovníku přihodí při výkonu činnosti podle uzavřené dohody o pracovní činnosti nebo v přímé souvislosti s tím (pracovní úraz), odpovídá mu organizace stejně jako pracovníkům, kteří tyto práce vykonávají v pracovním poměru, podle platných předpisů o odškodňování pracovních úrazů; rodinným příslušníkům odpovídá však organizace za úraz utrpěný při výpomoci jen podle občanského zákoníku.

Organizace odpovídá pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům jen za zaviněnou škodu. Pouze při pracovním úrazu pracovníka je odpovědnost organizace širší. Není důvodu, proč by pracovník měl být při této činnosti chráněn méně než pracovník, který tuto činnost koná v pracovním poměru. Jinak je tomu již u úrazů rodinných příslušníků, kteří pracovníku vypomáhají podle jeho přání se souhlasem organizace. U těchto osob je namístě, aby jim organizace odpovídala jen za škodu jí zaviněnou.

7. Za škodu způsobenou organizací zaviněním pracovníka, popřípadě rodinného příslušníka, při

výkonu práce podle dohody o pracovní činnosti odpovídá vždy pracovník, a to přímo organizací. Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, odpovídá za ni pracovník obdobně podle zákona č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

Za práci pracovníka odpovídá zákazníkům organizace. Proto jim odpovídá za škody způsobené nesprávným provedením práce. Je proto namístě, aby organizací byla ubrazena škoda, která jí takto vznikla. Jelikož na základě dohody o pracovní činnosti vzniká pracovní právní vztah jen mezi organizací a pracovníkem, musí pracovník odpovídat organizaci i za škodu způsobenou jeho rodinným příslušníkem, který mu při činnosti vypomáhal. Při škodě způsobené z nedbalosti je namístě požadovat náhradu jen do výše, která zajistí, aby povinnost k náhradě působila výchovně, přitom však neohrozila sociální postavení pracovníka a jeho rodiny. Je proto třeba postupovat obdobně podle zákona č. 71/1958 Sb. Náhrada nebude tedy činit více než trojnásobek měsíčních příjmů pracovníka. Půjde o příjmy, které pracovník má z činnosti konané podle dohody o pracovní činnosti. Pro posouzení výše těchto příjmů bude možno vycházet z předpokládaného příjmu, který byl vzat za základ pro určení výše daně z příjmů obyvatelstva. Poněvadž bude možno uzavírat tyto dohody i v oblasti obchodu, je třeba připustit i zvýšenou odpovědnost, kterou mají v pracovním poměru pracovníci za hodnoty svěřené k vyúčtování nebo za svěřené pracovní předměty.

8. Odměny pracovníků podléhají dani z příjmů obyvatelstva.

Daň uhradí pracovníci paušálem, jež stanoví podle § 9 zákona č. 145/1961 Sb., o dani z příjmů obyvatelstva, národní výbor po projednání s poplatníkem a organizací. Při stanovení této paušální částky se bude přihlížet k rozsahu práce a k očekávanému příjmu v běžném roce a její výše se stanoví přibližně ve výši daně ze mzdy, kterou by poplatník platil, kdyby práci konal v pracovním poměru.

9. Nemocenský pojištění a důchodové zabezpečení jsou z této činnosti pracovníci, kteří nejsou pojištěni (zabezpečeni) již z důvodu jiné činnosti, ani nepobírají starobní nebo invalidní důchod, a jsou povinni platit daň z příjmů obyvatelstva v paušální částce odpovídající nejmeně příjmu 400 Kčs měsíčně. Rozsah nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení stanoví zvláštní předpis.*)

10. Za poskytnutou službu lze požadovat jen cenu stanovenou pro ni příslušným ceníkem, popřípadě cenovým předpisem, nebo určenou organizací.

Tato zásada zajišťuje, aby pracovníci nemohli za práce konané na základě dohody o pracovní činnosti požadovat více, než se požaduje za práce konané pracovníky organizace, kteří jsou k ní v pracovním poměru. Při jejím dodržení mohou pracovníci po dohodě se zákazníkem požadovat též mimořádnou přírážku za zvláštní nebo urychlené provedení prací.

Čl. 5

Dohody o pracovní činnosti se uzavírají písemně a musí být v nich uvedena práva a povinnosti vyplývající pro pracovníka a organizaci z těchto zásad, jakož i další podmínky, které byly sjednány za účelem řádného a kvalitního provádění prací.

Organizace jsou při uzavírání dohod o pracovní činnosti povinny řídit se těmito zásadami a zajistit smluvně dodržování práv a povinností z nich vyplývajících. Dohodu, jejíž obsah by byl v rozporu s těmito zásadami, lze posuzovat jako dohodu, jejíž obsah je v rozporu s obecným zájmem.

Čl. 6

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou. V dohodě musí být uveden způsob zrušení dohody jak ze strany pracovníka, tak i ze strany organizace. Uzavírá-li se dohoda s pracovníkem, který má své hlavní zaměstnání, je třeba v dohodě umožnit její zrušení pro případ uvedený v čl. 7.

Při uzavírání dohody o pracovní činnosti na určitou dobu lze např. dohodnout, že dohoda se prodlužuje o další období, jestliže nebude některou ze stran předem vypověděna. V dohodě mohou být též uvedeny důvody, kdy ji lze zrušit bez výpovědi; při stanovení těchto důvodů je třeba vycházet z důvodů, pro něž je možno podle platných předpisů zrušit bez výpovědi pracovní poměr.

Čl. 7

Hodlá-li uzavřít dohodu o pracovní činnosti pracovník vedle svého hlavního zaměstnání, je povinen oznámit to organizaci, u níž je zaměstnán. Práce na základě této dohody může pracovník ko-

*) Vyhláška č. 21/1965 Sb., o důchodovém zabezpečení nemocenském pojištění a preventivní a léčebné péči některých občanů činných při poskytování služeb.

nat, jen pokud organizace, ve které je zaměstnán, nesdělí organizaci, která s ním dohodu uzavřela, že nadále nesouhlasí s činností pracovníka podle uzavřené dohody proto, že tato činnost mu brání v řádném výkonu práce v hlavním zaměstnání.

K uzavření dohody o pracovní činnosti se tedy vyžaduje předchozí souhlas organizace, ve které má pracovník své hlavní zaměstnání, jen je-li předepsán zvláštními předpisy. Řádný výkon tohoto zaměstnání však vy-

žaduje, aby organizace, která pracovníka zaměstnává, vždy věděla o této činnosti pracovníka a měla též možnost požadovat zrušení uzavřené dohody, jestliže je tím nepříznivě ovlivněn výkon práce v hlavním zaměstnání.

Čl. 8

Koná-li práci podle dohody o pracovní činnosti důchodce, nebude mu z toho důvodu jeho důchod odnímán ani krácen.

20

ZÁSADY

**pro poskytování některých služeb a oprav občanů na základě povolení národního výboru
schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965**

Úkol rozšířit a zajistit poskytování služeb a oprav podle potřeb obyvatelstva, uložený i usnesením ústředního výboru Komunistické strany Československa ze dne 22. ledna 1964, vyžaduje umožnit provozování drobných služeb a oprav místním občanům, zejména těm, kteří pro své úkoly v péči o rodinu nebo pro svůj zdravotní stav anebo pokročilý věk nemohou konat tyto práce v pracovním poměru, avšak přesto jsou schopni a ochotni konat takové práce v omezeném rozsahu. Práci těchto občanů je třeba podporovat, neboť přispívá k uspokojení oprávněných požadavků místních obyvatel a na jejím provozování je tedy obecný zájem.

Vláda proto stanovila tyto zásady pro poskytování některých služeb a oprav občanů na základě povolení národního výboru:

Čl. 1

V místech určených okresním národním výborem, kde poskytování služeb podle potřeb obyvatelstva nemůže účelně a hospodárně zajistit socialistická organizace, mohou služby poskytovat jednotliví občané na základě povolení místního národního výboru uděleného jim na jejich žádost.

Půjde především o venkovské obce, ve kterých poskytování služeb není a nemůže být zajištěno socialistickou organizací a jejichž obyvatelé si proto musí obstarávat i drobné práce a opravy na vzdálených místech, přestože v obci jsou občané, kteří jsou schopni jejich přání vyhovět a učiní tak, budou-li k tomu oprávněni. Při určování těchto míst je třeba přihlídnout i k tomu, zda službu v obci nemůže občanům zajistit jednotné zemědělské družstvo. Ve městech lze povolení udělovat především pro provádění oprav domovního majetku.

Čl. 2

Povolení lze udělit k poskytování drobných řemeslných prací a oprav, k opravám domovního majetku, k poskytování osobních služeb a k drobné doplňkové výrobě z místních zdrojů surovin pro místní potřebu (dále jen „služby“).

Drobnými řemeslnými pracemi a opravami se rozumějí zejména práce krejčovské, obuvnické, zámečnické, truhlářské, klempířské, zednické a pokrývačské, malování bytů apod. U osobních služeb půjde např. o holičství a kadernictví, praní, žehlení, mandlování a opravy prádla, obstarávání úklidu a hlídačskou službu.

Čl. 3

Povolení lze udělit jen ženám z domácností, důchodcům, osobám se změněnou pracovní schopností a pracovníkům, kteří chtějí služby poskytovat vedle svého hlavního zaměstnání, vždy však jen občanům starším než 18 let, kteří prokáží kvalifikaci potřebnou pro příslušnou činnost a bydlí v obvodu místního národního výboru. Pracovníci, kteří chtějí poskytovat služby vedle svého hlavního zaměstnání, jsou povinni oznámit to organizaci, která je zaměstnává.

Poskytování služeb na základě takového povolení přispěje k jejich rozšíření a zároveň umožní občanům, kteří se nemohou zařadit do práce v pracovním poměru, práci podle jejich sil a schopností. Bude však přicházet v úvahu i u pracovníků, kteří chtějí poskytovat tyto služby v místě svého bydliště, po splnění úkolů vyplývajících pro ně z pracovního poměru nebo z poměru člena jednotného zemědělského družstva anebo výrobního družstva. Oznamovací povinnost umožňuje, aby organizace, ve které pracovník má hlavní zaměstnání, věděla o této jeho činnosti. Předchozího souhlasu organizace, která pracovníka zaměstnává, je třeba, jen stanoví-li to zvláštní předpisy.

Jelikož je třeba současně pamatovat i na kvalitní poskytování těchto služeb, je nutné, aby je poskytovali jen občané s potřebnou kvalifikací. Podle druhu činnosti bude třeba kvalifikaci prokázat výučním nebo tovaryšským listem, vysvědčením, popřípadě i praxí.

Čl. 4

Služby na základě povolení poskytuje občan vlastním jménem a vztahují se na ně ustanovení občanského zákoníku o službách.

Za řádné, kvalitní a pohotové poskytnutí služby odpovídá zákazník občan, k němuž bylo povolení uděleno. Zákazník vstupuje tedy v těchto případech do smluvního poměru k občanu, který službu poskytuje. Při nesprávném poskytnutí služby odpovídá občan zákazníkovi podle ustanovení občanského zákoníku o poskytování služeb socialistickým organizacím (zákon č. 40/1964 Sb.).

Čl. 5

Občané, kterým bylo povolení uděleno, jsou povinni

1. poskytovat služby osobně, popřípadě jen za pomoci rodinných příslušníků;
2. poskytovat služby v souladu s obecnými předpisy, zejména hygienickými a bezpečnostními, které se vztahují na služby poskytované socialistickými organizacemi;
3. poskytovat služby v určeném místě, jakož i plnit další povinnosti a podmínky uvedené v povolení;
4. z příjmů dosažených při poskytování těchto služeb platit daň z příjmů obyvatelstva.

Za poskytnutí služby mohou požadovat nejvýše ceny stanovené ceníky, popřípadě cenovými předpisy platnými pro socialistické organizace. Na žádost zákazníka jsou povinni vydat mu stvrzenku z průpisového bloku.

Povinnosti vytyčené v těchto zásadách vyplývají z potřeby zajistit kvalitní poskytování služeb a současně zamezit, aby jejich poskytování nebylo zneužíváno k neodůvodněnému obohacení. Proto se především zdůrazňuje osobní výkon práce; používat k výpomoci jiných osob než rodinných příslušníků je nepřipustné. Práce vykonávají občané zpravidla vlastními nářadími. Potřebný materiál si obstarávají nákupem v maloobchodě. Aby bylo zamezeno předražování těchto služeb, mohou občané za ně požadovat nejvýše ceny platící pro jejich poskytování socialistickými organizacemi. Ve vydaném povolení uvede místní národní výbor působící, ve kterém občan může služby poskytovat. Jde-li o území více obcí, je zapotřebí dohody s příslušnými místními nebo okresními národními výbory. Daň uhradí občané paušálem, který stanoví podle § 9 zákona č. 145/1961 Sb., o dani z příjmů obyvatelstva, národní výbor. Při stanovení tohoto paušálu přihlíží národní výbor k rozsahu, v jakém budou služby poskytovány, a k očekávaným příjmům.

Čl. 6

Povolení se vydává písemně a lze je udělit na dobu časově omezenou nebo na dobu neurčitou. Povolení lze odejmout, změní-li se původní podmínky pro udělení povolení nebo neplní-li občan povinnosti vyplývající z těchto zásad a z uděleného povolení. Bylo-li povolení vydáno pracovníku, který služby poskytuje vedle svého hlavního zaměstnání, musí místní národní výbor povolení odejmout, sdělí-li organizace, ve které je pracovník zaměstnán, že nesouhlasí s jeho další činností podle uděleného povolení proto, že tato činnost mu brání v řádném výkonu práce v jeho hlavním zaměstnání. Pro zánik platnosti povolení stanoví místní národní výbor přiměřenou lhůtu.

Podle místních podmínek lze povolení vázat i na omezenou dobu. Místní národní výbor, který povolení udělil, je oprávněn povolení odejmout, nejsou-li v místě nadále podmínky pro jeho udělení, zejména jestliže službu v místě již dostatečně zajišťuje socialistická organizace. Povolení lze rovněž odejmout, jestliže občan neposkytuje služby řádně a podle stanovených podmínek. Půjde především o případy, kdy neplní povinnosti uvedené v čl. 5. Aby poskytování služeb pracovníky vedle jejich hlavního zaměstnání jim nebránilo v řádném výkonu práce v tomto zaměstnání, musí být povolení pracovníku odňato, jakmile organizace, ve které je zaměstnán, sdělí, že mu činnost vykonávaná na základě povolení brání v řádném výkonu jeho hlavního zaměstnání. Při odnímání povolení je třeba umožnit, aby občan mohl dokončit rozdělané práce. Proto místní národní výbor stanoví přiměřenou lhůtu pro zánik platnosti povolení.

Čl. 7

Důchodově zabezpečení jsou z této činnosti občané, kteří nejsou zabezpečeni již z důvodu jiné činnosti, ani nepobírají starobní nebo invalidní důchod, a jsou povinni platit daň z příjmů obyvatelstva v paušální částce odpovídající nejméně příjmu 400 Kčs měsíčně. Rozsah důchodového zabezpečení stanoví zvláštní předpis.*)

Čl. 8

Poskytuje-li služby na základě povolení důchodce, nebude mu z toho důvodu jeho důchod odnímán ani krácen.

*) Vyhláška č. 21/1965 Sb., o důchodovém zabezpečení, nemocenském pojištění a preventivní a léčebné péči některých občanů činných při poskytování služeb.

21

VYHLÁŠKA

Státního úřadu sociálního zabezpečení, Ústřední rady odborů a ministerstva zdravotnictví
ze dne 4. března 1965

**o důchodovém zabezpečení, nemocenském pojištění a preventivní a léčebné péči
některých občanů činných při poskytování služeb**

Státní úřad sociálního zabezpečení, Ústřední rada odborů a ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány podle § 143 odst. 2 zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, podle § 2 odst. 3 písm. c) a § 9 zákona č. 54/1958 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a podle § 5 odst. 3 zákona č. 103/1951 Sb., o jednotné preventivní a léčebné péči, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících:

Část první

**ZABEZPEČENÍ OBČANŮ ČINNÝCH PODLE DOHOD
O PRACOVNÍ ČINNOSTI UZAVŘENÝCH SE
SOCIALISTICKÝMI ORGANIZACEMI**

Rozsah zabezpečení

§ 1

(1) Občané, kteří vykonávají práce podle dohody o pracovní činnosti uzavřené se socialistickou organizací především v zájmu rozšíření, prohloubení a zkvalitnění služeb zákazníkům (dále jen „pracovníci na dohodu“), jsou s odchylkami dále uvedenými účastníkem nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení jako pracovníci (pracující v pracovním poměru), jestliže

- a) nejsou zabezpečeni (pojištěni) již z důvodu jiné činnosti,
- b) nepobírají starobní ani invalidní důchod,
- c) jsou povinni platit z příjmu za práce vykonávané podle dohody o pracovní činnosti daň z příjmů obyvatelstva stanovenou paušální částkou odpovídající příjmu aspoň 400 Kčs měsíčně.

(2) Vykonává-li pracovník na dohodu sjednané práce vedle svého zaměstnání (činnosti), posuzuje se úraz, který utrpěl při výkonu sjednaných prací nebo v přímé souvislosti s ním, pro účely nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení jako pracovní úraz v jeho zaměstnání (činnosti).

§ 2

(1) Pracovníci na dohodu, kteří nejsou účastníkem nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení z důvodů uvedených v § 1 odst. 1 písm. b) nebo c), jsou účastníkem jen důchodového zabezpečení pro případ plné (částečné) invalidity následkem pracovního úrazu utrpěného při výkonu sjednaných prací nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příjem z těchto prací předpokládaný pro účely daně z příjmů obyvatelstva činí aspoň 120 Kčs měsíčně.

(2) Utrpěl-li úraz při výkonu sjednaných prací nebo v přímé souvislosti s ním pracovník na dohodu, který pobírá starobní nebo invalidní důchod, posuzuje se tento úraz pro účely důchodového zabezpečení jako pracovní úraz v zaměstnání (činnosti), z něhož mu byl přiznán důchod.

§ 3

(1) Nemocenské pojištění a důchodové zabezpečení podle této vyhlášky vzniká dnem, kterým pracovník na dohodu začal vykonávat sjednané práce.

(2) Jestliže pracovník na dohodu přestal vykonávat sjednané práce, zaniká nemocenské pojištění a důchodové zabezpečení dnem následujícím po dni, kdy pracovník na dohodu konal práce naposledy; zaniká však vždy, jestliže uplynula doba, na kterou byla dohoda sjednána, nebo není-li splněna některá z podmínek stanovených v § 1 odst. 1.

Nemocenské pojištění

§ 4

(1) Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

- a) lázeňská péče,
- b) nemocenské,

- c) peněžité pomoc v mateřství,
- d) podpora při narození dítěte,
- e) pohřebné,
- f) přídavky na děti.

[2] Podpora při ošetřování člena rodiny se neposkytuje.

§ 5

Započitatelným výdělkem pracovníka na dohodu pro stanovení nemocenského a peněžité pomoci v mateřství je příjem ve výši odvozené z paušální částky daně z příjmů obyvatelstva, kterou je pracovník povinen platit z příjmu za sjednané práce.

§ 6

[1] Nemocenské náleží od osmého dne pracovní neschopnosti; podpůrná doba pro poskytování nemocenského se však počítá vždy od prvního dne pracovní neschopnosti. Při pracovní neschopnosti pro pracovní úraz a při karanténě náleží nemocenské již od prvního dne pracovní neschopnosti.

[2] Nemocenské se poskytuje za obecně stanovené pracovní dny a za svátky postavené jim na roveň, jestliže pracovník na dohodu z důvodu pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz anebo z důvodu karantény v nich nekonal sjednané práce a jestliže v nich tyto práce v jeho prospěch nekonal ani nikdo jiný.

[3] Výše nemocenského za pracovní den se stanoví pevnou částkou podle připojené tabulky.

[4] Pracovníku na dohodu, který má podle dohody o pracovní činnosti vykonávat práce po dobu nepřesahující šest měsíců, se poskytuje nemocenské při téže pracovní neschopnosti nejdéle po dobu 75 pracovních dnů, při více pracovních neschopnostech nejdéle po dobu 90 pracovních dnů v jednom kalendářním roce. Tato omezení neplatí při pracovním úrazu, nebo jestliže pracovník na dohodu byl v době jednoho roku před vznikem pracovní neschopnosti pojištěn podle předpisů o nemocenském pojištění alespoň 180 dnů.

§ 7

[1] Výše peněžité pomoci v mateřství za pracovní den se stanoví pevnou částkou podle připojené tabulky.

[2] Ustanovení § 6 odst. 2 platí obdobně i pro peněžitou pomoc v mateřství.

§ 8

[1] Podmínka předepsaného pracovního řádku pro nárok na přídavky na děti (§ 33 zákona o nemocenském pojištění) se považuje za splněnou, jestliže pracovník na dohodu vykonává sjednané práce v takovém časovém rozsahu, který odpovídá obvyklé pracovní době pracujících v pracovním poměru, popřípadě aspoň polovině této doby, jde-li o pracovníka se změněnou pracovní schopností nebo o pracovníci, která má aspoň jedno nezaopatřené dítě a je jinak osamělá.

[2] Podmínka odpracované doby (§ 34 zákona o nemocenském pojištění) se považuje za splněnou, jestliže započitatelný výdělek pracovníka na dohodu (§ 5) činí aspoň 700 Kčs. Jde-li o pracovníka se změněnou pracovní schopností nebo o pracovníci, která má aspoň jedno nezaopatřené dítě a je jinak osamělá, snižuje se tato hranice na částku 400 Kčs měsíčně. Přídavky na děti však nenáleží, je-li zjištěno, že pracovník na dohodu bez vážného důvodu sjednané práce v předpokládaném rozsahu nekonal. Za vážný důvod se považuje pracovní neschopnost, karanténa, placená mateřská dovolená a výkon veřejné funkce nebo povinnosti.

[3] Přídavky na děti činí, pokud se dále nestanoví jinak, měsíčně:

na 1 dítě	na 2 děti	na 3 děti	na 4 děti	na 5 dětí
Kčs	Kčs	Kčs	Kčs	Kčs
70	170	370	590	830

Při více dětech se zvyšuje částka přídavek na děti, která náleží pracovníku na dohodu na 5 dětí, na každé další dítě o 240 Kčs měsíčně.

[4] Je-li pracovník na dohodu nebo některý příslušník jeho rodiny, s nímž žije ve společné domácnosti, zároveň uživatelem zemědělské půdy ve výměře nad 0,5 ha (v pastvinářské nebo pícninářské oblasti nad 2 ha) nebo klade-li se takovému uživateli zemědělské půdy naroveň (§ 36 zákona o nemocenském pojištění), náleží mu přídavky na děti jen v těchto měsíčních částkách:

na 1 dítě	na 2 děti	na 3 děti	na 4 děti	na 5 dětí
Kčs	Kčs	Kčs	Kčs	Kčs
38	86	144	212	290

Přídavky na 6 dětí činí 378 Kčs měsíčně, na 7 dětí 476 Kčs měsíčně a zvyšují se na každé další dítě o 108 Kčs měsíčně.

[5] Přidavky na děti z pojištění podle této úpravy se poskytují, jen nenáleží-li na ně nárok jinému oprávněnému z jeho nemocenského pojištění nebo ze sociálního zabezpečení družstevních rolníků, popřípadě nenáleží-li na ně výchovné podle předpisů o materiálním zabezpečení příslušníků ozbrojených sil.

§ 9

Ochranná lhůta nemocenského pojištění pro pracovníka na dohodu uvedeného v § 8 odst. 4 činí nejvýše 14 dní.

§ 10

Nemocenské pojištění pracovníků na dohodu se provádí v organizaci, která uzavřela s pracovníkem dohodu o pracovní činnosti. Tato organizace plní povinnosti závodu (zaměstnavatele) v nemocenském pojištění; přitom rovněž

- a) spolupůsobí při určování a ověřování započítatelného výdělku (§ 5) a vede tento výdělek v evidenci,
- b) platí pojistné nemocenského pojištění ve výši 10 % z tohoto započítatelného výdělku.

Důchodové zabezpečení

§ 11

[1] Za hrubý výdělek pracovníka na dohodu se pro účely důchodového zabezpečení považuje příjem ve výši odvozené z paušální částky daně z příjmů obyvatelstva, kterou je povinen platit z příjmu za sjednané práce.

[2] Stal-li se pracovník na dohodu plně (částečně) invalidním následkem pracovního úrazu při výkonu prací nebo v přímé souvislosti s ním, považuje se za průměrný měsíční výdělek nejméně částka 400 Kčs. To platí též, jde-li o pracovníka na dohodu, který je zabezpečen již z důvodu jiného zaměstnání.

§ 12

Povinnosti závodu vést záznamy a podávat hlášení pro účely sociálního zabezpečení má organi-

zace, která uzavřela s pracovníkem dohodu o pracovní činnosti.

Část druhá

DŮCHODOVÉ ZABEZPEČENÍ OBČANŮ POSKYTUJÍCÍCH SLUŽBY A OPRAVY NA ZÁKLADĚ POVOLENÍ NÁRODNÍHO VÝBORU

§ 13

[1] Občané, kteří na základě povolení národního výboru poskytují některé služby a opravy, jsou účastní jen důchodového zabezpečení, a to za obdobných podmínek a ve stejném rozsahu jako pracovníci na dohodu uvedení v části první.

[2] Za průměrný měsíční výdělek občana poskytujícího služby a opravy na základě povolení národního výboru se považuje nejvýše částka 1200 Kčs; toto omezení neplatí, jde-li o občana se změněnou pracovní schopností.

[3] Povinnosti závodu vést záznamy a podávat hlášení pro účely sociálního zabezpečení vykonává místní národní výbor.

Část třetí

PREVENTIVNÍ A LÉČEBNÁ PÉČE

§ 14

Občanům, kteří jsou zabezpečeni podle této vyhlášky, a jejich rodinným příslušníkům se poskytuje preventivní a léčebná péče za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako pracovníkům (pracujícím v pracovním poměru).

Část čtvrtá

USTANOVENÍ SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ

§ 15

Koná-li práce podle dohody o pracovní činnosti anebo poskytuje-li služby nebo opravy na základě povolení národního výboru ten, kdo se připravuje na budoucí povolání soustavným výcvikem nebo studiem (žák, student, učeň apod.), posuzuje se jeho příjem za takovou činnost vykonávanou souběžně se studiem nebo výcvikem z hlediska předpisů o přidavcích na děti a o výchovném k důchodu jako nahodilý výdělek za brigádu a nezapočítává se do jeho vlastního příjmu.*]

*] § 3 písm. e) vyhlášky č. 74/1959 O. l., o poskytování přidavků na děti v nemocenském pojištění zaměstnanců, § 26 vyhlášky č. 102/1964 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, a § 21 písm. e) vyhlášky č. 104/1964 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení družstevních rolníků

§ 16

Koná-li důchodce práce podle dohody o pracovní činnosti anebo poskytuje-li služby nebo opravy na základě povolení národního výboru, jeho důchod se z tohoto důvodu neodnímá ani nekratí. K příjmu z této činnosti se nehledí při zjišťování podstatného poklesu výdělku jako podmínky pro částečnou invaliditu.

§ 17

(¹) Pracovník na dohodu je povinen poskytovat socialistické organizaci, s níž uzavřel dohodu o pracovní činnosti, veškeré podklady potřebné pro provádění nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení, zejména podklady pro určení výše výdělku (§ 5 a 11).

(²) Občan, který poskytuje služby nebo opravy na základě povolení národního výboru, má pro účely důchodového zabezpečení obdobnou povin-

nost vůči místnímu národnímu výboru (§ 13 odst. 3).

§ 18

Ústřední rada odborů může stanovit, že se některým skupinám pracovníků na dohodu poskytuje nemocenské již od prvního dne pracovní neschopnosti, jestliže z povahy jejich činnosti vyplývá, že služby nemůže konat v jejich prospěch nikdo jiný a že od počátku pracovní neschopnosti pozbývají zdroje své obživy. Výše nemocenského za pracovní den stanovená v připojené tabulce se v těchto případech za první tři pracovní dny snižuje o 20 %; to však neplatí, jestliže pracovní neschopnost byla způsobena pracovním úrazem nebo jestliže jde o karanténu.

§ 19

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem vyhlášení. Pro účely důchodového zabezpečení se však podle ní hodnotí i činnost vykonávaná před počátkem účinnosti vyhlášky.

Předseda
Ústřední rady odborů:
Zupka v. r.

Předseda
Státního úřadu sociálního zabezpečení:
Štancef v. r.

Ministr zdravotnictví:
Plojhar v. r.

Příloha k vyhlášce č. 21/1985 Sb.

Tabulka k určení denní výše nemocenského a peněžité pomoci v mateřství pracovníků na dohodu
(§ 8 odst. 3 a § 7 odst. 1 vyhlášky)

1		2	3
Měsíční výše započitatelného výdělku odvozená z paušální částky daně z příjmů obyvatelstva (§ 5)		denní výše	
		nemocenského a peněžité pomoci v mateřství za prvních 18 týdnů mateřské dovolené*)	peněžité pomoci v mateřství od 19. týdne mateřské dovolené*)
od Kčs	do Kčs	Kčs	Kčs
400	500	14	10
501	600	16	11
601	700	16	11
701	800	18	11
801	900	20	11
901	1000	22	12
1001	1100	24	13
1101	1200	26	14
1201	1300	28	15
1301	1400	30	16
1401	1500	32	17
1501	1600	34	18
1601	1700	36	19
1701	1800	39	20
1801	1900	42	21
1901	2000	45	22
2001	a výše	48	23

*) u osamělých žen (§ 8 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky) po celou dobu mateřské dovolené ve výši uvedené ve sloupci 2