

zenstva. Tím jeho omezení s hlediska sociálně politického (bezpečnost, soc. pojištění atd.) nabývají zvláštního významu.

Události poslední doby vedly k návrhu na novou úpravu trestních sankcí, kterou vedle zvýšení peněžitých pokut zavádí se nové opatření, v n u c e n á s p r á v a :⁹⁾

Zastaví-li nebo omezí-li držitel hor provozování bez úředního povolení a je-li nebezpečí, že zastavením nebo omezením bude ohrožen zvláště důležitý veřejný zájem, zejména bezpečnost státu, nebo veřejný pořádek a pokoj, může báňský úřad ustanovit k provozování závodu na nebezpečí a útraty držitele hor vnučeného správce a k provedení opatření, s vnučenou správou spojených, vyžádati si, je-li třeba, příspěvní okresního úřadu.

Vedle dosavadních trestních sankcí — peněžitých pokut — vnučená správa může být uložena jen za dalších podmínek, t. j., je-li nebezpečí, že zastavením nebo omezením bude ohrožen

zvláště důležitý veřejný zájem, zejména bezpečnost státu nebo veřejný pořádek a pokoj. Nejtěžší sankce — odnětí horního oprávnění — zůstává zachována. Zůstává také vázána pouze na dosavadní podmínky: jako třetí stupeň trestu, zůstane-li peněžitá pokuta bez účinku (Scharfing, Entscheidungen in Bergbauangelegenheiten, č. 206).

Těmito prostředky zajišťuje právní řád stálý provoz horních děl a zaměstnání osazenstva. Nemůže proto býti pochyby o tom, že veškeré prostředky, kterými právní řád zajišťuje držení hor v díle, zajišťují také zaměstnání a práci přiměřenému osazenstvu. Záruka tato má ovšem své hranice v účinnosti právní normy v hospodářském životě. Relativní význam její účinnosti je také relací záruky zaměstnanosti.

Dovolená vysazeného zaměstnance.

Otázka, jak vypočísti náhradu za dovolenou zaměstnanci, který v rozhodném období předcházejících čtyř týdnů (§ 9, zák. č. 76/25) pracoval omezeně, je stále předmětem zájmu, aniž se dosud podařilo dosíci autoritativního řešení, které by bylo s to spornou otázkou rozhodnouti.

V č. 11 loňského ročníku (X., str. 156) odůvodnili jsme již názor námi v této otázce zastávaný, že totiž je v našem případě denní mzda pro náhradu rozhodná určena podílem mezi za 4 týdny vydělanou mzdou a počtem zaměstnancových pracovních (zaměstnanecem odpracovaných) dnů.*) Jestliže vysazení bylo takového rozsahu, že během roku před rozhodným dnem (§ 3) počet hodin odpracovaných zaměstnancem se zmenšil proti pravidelné zákonné době pracovní o více než $\frac{1}{10}$, zmenší se náhrada takto vypočtená o $\frac{1}{10}$, zmenší-li se o více než o $\frac{1}{2}$, tedy o $\frac{1}{2}$.

S druhé strany hájí se názor, že náhradu jest vypočísti podle denní mzdy, určené poměrem mezi za týden vydělanou mzdou a 6 pracovními dny, resp. podle částky, připadající na pracovní hodinu (t. j. týdenní mzda: 48). Kam až argumentace zachází, toho budíž příkladem

⁹⁾ Vnučená správa jako prostředek zásahu veřejné moci v oblasti hospodářské k ochraně veřejného zájmu jest institucí známou již předpřevratovému právu. Z československého zákonodárství jest poukázati zejména na normy o pozemkové reformě (§§ 12 a n. zák. č. 118/1920), co do dozoru na výkon živnosti a hospodářství zemědělského § 19/II a III zák. č. 568/1919 a prov. nař. č. 597/1919 (§§ 33—35), správní výbor a dozorcí výbor banky podle čl. XXXVIII bankovního zákona č. 54/1952 atd. Soc. také § 11 návrhu posl. R. Tayerle a soudr. na vydání zákona, kterým se mění zák. č. 91/1918 (č. t. 1340/III vol. obd.).

*) Byl-li na př. zaměstnanec vysazován týdně na 3 dny a vydělal za rozhodné 4 týdny 800 Kč, jest počítati náhradu takto: čtyřtýdenní výdělek obnáší 800 Kč, denní však nikoli 800 Kč, nýbrž 800 Kč, t. j.

24

12

Kč 66.66 a náhrada mzdy za šestidenní dovolenou pak Kč 399.36.

toto odůvodnění vyřízení jednoho z ústředních státních úřadů:

»Z ustanovení § 9, odst. 1., zák. č. 67/25, se podává, že o výši mzdové náhrady, která náleží zaměstnanci za dobu dovolené, rozhoduje poslední výdělek, kterého zaměstnanec průměrně dosáhl bezprostředně před nastoupením dovolené. Že jde právě o poslední výdělek zaměstnancův, je zdůrazněno zvláště výrazem »bezprostředně«. Toto stanovisko zaujal také nejv. soud, v nálezu, otištěném ve sbírce Vážného pod č. 8227/28.**)

Volil-li zákon pro výpočet průměrného výdělku dobu čtyř posledních týdnů, učinil tak z ohledů sociálních, aby chránil zájem zaměstnance a aby vyloučil případ, že by se náhrada

**) V tomto rozhodnutí ze dne 17. VIII. 1928, Rv I 1755/27 (v »Pracovním právu«, roč. VII., str. 72), nejvyšší soud řeší však otázku jinou, t. j. jak vypočísti plat za dovolenou (§ 9), neměl-li zaměstnanec bezprostředně před dnem, kdy měl nastoupiti dovolenou, výdělku, jsa nemocen. V odůvodnění potírá nejv. soud názor, jako by zaměstnanec, který v této době byl nemocen, neměl vůbec nároku na dovolenou (z toho důvodu, že náhradu nelze vůbec vypočísti), a prohlašuje takový výklad za oěvidně slovíčkářský, »nebot podle něho by ten, jenž byl nemocen v březnu, nebo vyjma duben kterýkoli jiný měsíc před kritickým dnem, jímž je podle § 3 pravidelně 1. květen, nárok na náhradu měl, ten však, jenž byl nemocen v dubnu, tedy právě čtyři týdny bezprostředně před 1. květnem, nárok ten neměl, protože prý ho nelze vypočítati, ježto dělník čtyři bezprostřední neděle před tím dnem neměl výdělku. To by byla podivná spravedlnost, která by závisela na nahodilé okolnosti, a to docela nerozhodné, již je proto, žeť i ten i onen pracoval 11 měsíců, a přece jeden by nárok měl a druhý neměl. Žřejmo, že tak zákonu rozuměti nelze, třebaže jeho slovné znění bylo takové, nýbrž že tu je třeba rozumného výkladu: zákon totiž při tomto svém doslovu myslí na obvyčejný, pravidelný případ, kdy dělník pracoval celý rok, nebyv vůbec nemocen, takže pak použitá stylisace naň slovně dopadá, nemyslí však na případ § 6, podle něhož nemoc dělníkoví naprosto neškodí a doba její platí jako doba práce. Zákon míní to tak, že nemůže se přičítati výdělek březnový, nýbrž dubnový, když dnem kritickým je 1. květen, a to je zřejmě správné, poněvadž rozhodný musí býti poslední výdělek, což právě zdůrazňuje ještě výraz »bezprostředně«, takže, neměl-li dělník v posledním měsíci před kritickým dnem, jsa nemocen, výdělku, jest bezprostředně posledním výdělkem jeho výdělek z měsíce předposledního, tedy z března, a kdyby tu i byl býval nemocen, tedy z února atd.«.

mzdy za dobu dovolené vyměřovala podle nižšího výdělku, který zaměstnanec bral na př. jen za týden přímo předcházející nástupu dovolené. S druhé strany ustanovení § 9, odst. 1., zák. č. 67/25, vylučuje, že by zákonodárce byl zamýšlel, aby se náhrada mzdy za dobu dovolené řídila průměrným výdělkem, dosaženým za období delší, nebo dokonce za poslední rok, počítaný ke dni, pro nástup dovolené rozhodnému.

Pro výpočet náhrady mzdy, která zaměstnanci náleží za dobu dovolené, odkazuje § 9, odst. 1., zák. č. 67/1925, na zásady § 12, odst. 2., zák. č. 221/24. Ale výpočet, při kterém by rozhodovaly tyto zásady, může se týkatli toliko případů, které § 12, odst. 2., zák. č. 221/24, výslovně zahrnuje. Jsou to případy, v kterých jde o smluvenou mzdu týdenní nebo měsíční, tedy o mzdu, která je sjednána pevně za celé týdenní období, bez ohledu na počet pracovních dní, anebo o mzdu, ujednanou za měsíc vždy stejnou částkou bez rozdílu, kolik dní má ten či onen měsíc nebo kolik je v měsíci pracovních dní.

Druhá věta § 12, odst. 2., zák. č. 221/24, přimyká se logicky i svým umístěním přímo k větě první, takže u zaměstnance, který nebyl plně zaměstnán »po celé takové období«, t. j. týden nebo měsíc, je denní mzdou podíl mezi mzdou vydělanou v tomto období a počtem pracovních dnů zaměstnance použít v tom případě, když byla výslovně smluvena mzda týdenní nebo měsíční.

Neplatí tedy zásada, stanovená druhou větou § 12, odst. 2., zák. č. 221/24, tam, kde byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvena mzda za pracovní hodinu nebo za pracovní den, a kde tato hodinová nebo denní mzda se jen vyplácí v týdenním období. Nemůže se pak řečená zásada již vůbec vztahovati na zaměstnance, jejichž pracovní výkon vzhledem k tak zv. obmezenému provozu trvá v jednom pracovním dni méně než osm pracovních hodin (arg. »po celé takové období«, t. j. týden nebo měsíc, v 2. větě § 12, odst. 2., zák. č. 221/24).

K tomu třeba ještě poznamenat, že § 12, zák. č. 221/24, byl »změněn a doplněn« § 6, zák. č. 184/28, na znění zcela odchylné. Nelze rozumně předpokládati, že by byl zákonodárce chtěl, aby pro výpočet denní mzdy pro obor zákona o dovolené zaměstnanců platila odchylka od obecného pravidla, platného podle zákona o sociálním pojištění. Odvolává-li se § 9, odst. 1., zák. č. 67/25, na zásady, dané ustanovením § 12, odst. 2., zák. č. 221/24, sluší tomu rozuměti tak, že zákonodárce vyslovuje vůli, aby se zásad, platných podle zákona o sociálním pojištění, užívalo i při výpočtu mzdové náhrady za dobu dovolené podle zák. č. 67/25. Nelze proto považovati citaci § 12, odst. 2., zák. č. 221/24, v § 9, odst. 1., zák. č. 67/25, za něco trvalého a nehybného, co by nebylo dotčeno změnou, přivoděnou novelisací zákona o sociálním pojištění v původním jeho znění; to by bylo čisté slovíčkářství, které by odporovalo zřejmému úmyslu zákonodárcem sledovanému v dotčeném ustanovení § 9, odst. 1., zákona o dovolené zaměstnanců.

Z ustanovení § 9, odst. 2., zák. č. 67/25, plyne, že se zvýšení nebo snížení náhrady mzdy, která náleží za dobu dovolené, týká náhrady, vypočtené podle ustanovení 1. odstavce téhož paragrafu, a odpovídající tedy poslednímu průměrnému výdělkem, dosaženému zaměstnancem za čtyři týdny bezprůběžně před nastoupením dovolené. Zvýšení mzdové náhrady má být ja-

kýmsi paušálem za příplatky za práce přes čas a za nepravidelné prémie při zvýšeném pracovním výkonu, kteréž příplatky a odměny se do průměrného výdělku nepočítají (posl. věta 1. odstavce § 9). Podmínkou tohoto (10%) zvýšení je, aby pracovní doba byla v roce pro dovolenou rozhodněm zvýšena aspoň o desítinu nad pracovní dobu, která je jako pravidelná zavedena v podniku, závodě, dílně a p., kde zaměstnanec pracuje. Pracovalo-li se tedy na př. po jednu část roku pravidelně 8 hodin, po další část roku pravidelně 7 hodin, nastalo by zvýšení mzdové náhrady za dobu dovolené jen v tom případě, že by se počet pracovních hodin dotčeného zaměstnance zvýšil celkem o 10% nad počet hodin, odpracovaných v první části roku při pravidelné 8hod. době pracovní, resp. při pravidelné 7hod. době pracovní v další části roku.

Naproti tomu snížila by se mzdová náhrada o $\frac{1}{10}$ nebo $\frac{1}{2}$, kdyby během roku přede dnem rozhodným pro nástup dovolené byl počet pracovních hodin více než o $\frac{1}{10}$ nebo $\frac{1}{2}$ nižší nežli v době, která je základem pro vyměření mzdové náhrady.

Odůvodnění cit. vyřízení vyžaduje si několika polemických poznámek.

Užívati jako argumentu odvolání na § 12, odst. 2. zák. č. 221/24 tak, jak to činí kritizované vyřízení, je neodůvodněno.

§ 12, odst. 2. cit. zák. stanoví, co je pokládati za denní mzdu, byla-li smluvena mzda podle jiného časného měřítka, t. j. týdne nebo měsíce.

»1) Je-li smluvena mzda týdenní, považuje se za denní mzdu šestý díl její; jsou-li však práce nebo služby vykonávány po sedm dní, považuje se za denní mzdu sedmý díl týdenní mzdy. Je-li smluvena mzda měsíční, považuje se za denní mzdu dvacátý pátý díl její; jsou-li však práce nebo služby vykonávány po celý měsíc, je denní mzdou třicátý díl mzdy měsíční. Nebyl-li zaměstnanec po celé takové období plně zaměstnán, je denní mzdou podíl mezi vydělanou mzdou v tomto období a počtem jeho pracovních dnů.

Zpráva sociálně politického výboru (č. t. 4795) poslanecké sněmovny podává motivy tohoto ustanovení takto: »Jak známo, uznal nejvyšší správní soud nálezem ze dne 18. května 1925, č. 1162, že výdělek, jehož zaměstnanec nabyl za týden, má být dělen 7 bez ohledu na to, kolik dní zaměstnanec pracoval, a že podíl mezi výdělkem a číslicí 7 je směrodatným pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy. Když nemocenské pokladny prováděly tuto myšlenku, seznalo se, že pojištěncem tímto způsobem ve velké části případů je zařadován aspoň o jednu třídu, často však o dvě i tři třídy níže. Je samozřejmo, že tím pojištěncem je proti dosavadní praxi značně poškozován, onemocní-li. Je však poškozována také nemocenská pokladna; je sice pravda, že pokladna vyplácí pojištěnci zařazenému do nižší mzdové třídy také nižší nemocenské, když za něho dostala nižší pojistné; ale její všeobecná reže — honorář lékaře, cena léků, náklady správní — zůstává stejná u pojištěnce zařazeného do nižší mzdové třídy jako u pojištěnce vyšší třídy mzdové.

Mimo to však výpočty pro pojištění invalidní a starobní byly založeny na rozdělení ve mzdové třídy tak, jak bylo v platnosti před citovaným nálezem nejvyššího správního soudu. Nálež ten způsobuje však, že nižší mzdové třídy jsou poměrně daleko více obsazeny, nežli jak bylo předpokládáno, čímž by byly způsobeny poru-

chy značného významu. Proto výbor setrval na zásadě obsažené ve vládním návrhu, podle které pojištěnci zařadují se do mzdových tříd podle své denní mzdy a, jest-li smlouvena mzda týdenní, podle podílů mezi smlouvenou mzdou a číslem 6. Pouze pro případy, že práce nebo služby jsou ve skutečnosti vykonávány po 7 dnů (měsíc) a že tedy týdenní (měsíční) mzda je placena za 7 dní (měsíc), připustil výbor v odstavci 2. § 12 dělení této mzdy číslicí 7 (30).«

Odvolávali se § 9, odst. 1. zák. č. 67/25, na § 12, odst. 2. zák. č. 221/24, tedy proto, aby stanovil, že zaměstnanci přísluší »náhrada mzdy, odpovídající průměrnému výděлку z posledních čtyř týdnů bezprostředně před nastoupením dovolené podle zásad § 12, odst. 2. zákona ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

»Průměrný výdělek z posledních čtyř týdnů bezprostředně před nastoupením dovolené podle zásad § 12/II« jest výdělkem zjištěným vzhledem k 4týdennímu období podle zásad tohoto paragrafu. Je-li trvání dovolené určeno počtem dnů (§ 2, zák. č. 67/26), jest třeba zjišťovati průměr denní. Z toho vyplývá, že jest náhrada za dovolenou vypočítána jako průměrný denní výdělek za období posledních 4 týdnů. O tom, jak tento průměrný denní výdělek se má zjistiti, na to má dáti odpověď § 12/II, zák. č. 221/24. Odpověď ta je zcela určitá a nemůže vzbuzovati pochybnosti: při mzdě smlouvené podle týdne šestý, resp. sedmý díl, při mzdě smlouvené za měsíc dvacátý-pátý, resp. třicátý díl. Tuto zásadu jest aplikovati také na § 9/I. zák. č. 67/25 (arg.: »podle zásad...«). Zakonodárce nemohl použití prostě ustanovení »podle § 12, odst. 2., zák. č. 221/24...«, ježto tímto předpisem je upraveno zjištění denního výděлку ze mzdy týdenní a měsíční a nikoli denního výděлку ze mzdy čtyřtýdenní. Mohl se proto odvolati pouze na zásady, na kterých je § 12/II vybudován. Tím se však na věci nic nemění. Základem výpočtu jest úhrnný výdělek, docílený za poslední 4 týdnů bezprostředně před nastoupením dovolené. Denní průměr jest zjistiti podle zásad § 12/II zák. o soc. poj., t. j. podle dvacáctéhočtvrtého dílu (pracuje-li se 6 dnů v týdnu), resp. dvacáctéhoosmého dílu (pracuje-li se 7 dnů v týdnu). Nebyl-li však zaměstnanec po celý týden plně zaměstnán, »jest denní mzdou podíl mezi vydělanou mzdou v tomto období a počtem jeho pracovních dnů.«) podle druhé věty cit. § 12, odst. 2. Jestli-

že tedy pracoval zaměstnanec pouze tři dny v týdnu, jest denní mzdou dvanáctý díl čtyřtýdenního výděлку a nikoli díl dvacátýčtvrtý nebo dvacátýosmý.

Ve shora cit. stanovisku zaměstnavatelově bylo užito argumentu, že pro účel § 9 zák. č. 67/25 neplatí § 12/II, zák. čís. 221/24, nýbrž § 6 zák. č. 184/28. Než toto tvrzení nemá žádné opory v právním řádu. Zák. č. 67/25 v § 9 dovolává se zákona č. 221/24 a potomní novelisace tohoto zákona sama o sobě nemůže býti změnou zákona č. 67/25. K tomu bylo by třeba výslovného ustanovení, kterým by byla provedena změna § 9, odst. 1., zák. č. 67/25. Téžhož mínění jsou Říha—Freudenfeld (»Pracovní právo« 1931, str. 62).**)

To jest nejen »rozumně předpokládati«, nýbrž také s rozhodností tvrditi, aniž by tento postup byl »čisté slovíčkářství, které by odporovalo zřejmému úmyslu zakonodárce sledovanému v dotčeném ustanovení § 9, odst. 1. zákona o dovolené zaměstnanců. Opačný postup je čirá libovůle, která obsah norem mění podle svých potřeb (zkrácení zaměstnanců na náhradě za dovolenou), při čemž dovolávati se zřejmého úmyslu zakonodárce jest tím nejsnazším avšak také nejnezpůsobilejším argumentem.***)

1. dvacetipětí tam, kde zaměstnanec v neděli a ve svátek nepracuje (jako v případě lit. b), č. 1.),

2. třicetí tam, kde zaměstnanec vykonává (jako v případě lit. b), č. 2.) práce nebo služby po celý měsíc, tedy i v neděli a ve svátek neb alespoň v neděli;

d) při pracovní době omezené na př. na dva dny v týdnu tím, že se mzda vydělaná za tyto dva dny a určená na živobytí pojištěnce na celé období časově jednoho týdne dělí počtem jeho skutečných pracovních dnů, tedy v našem případě dvěma.

K osvětlení uvedu příklady k jednotlivým eventualitám:

ad b) 1. Činí-li týdenní mzda Kč 90.— a vykonávali dělník práce po 6 dni v týdnu, jest jeho denní mzda Kč 15.—, v důsledcích čehož se zařadí do IV. třídy pojištění nemocenského a třídy B. pojištění invalidního a starobního. Střední denní mzda pro výpočet pojistného a dávek pojištění nemocenského jest Kč 16.—.

ad b) 2. Činí-li týdenní mzda opět Kč 90.— a vykonávali dělník práce po 7 dni v týdnu, jest jeho denní mzda Kč 12,86, takže se zařadí do III. třídy pojištění nemocenského a třídy A. pojištění invalidního a starobního. Střední denní mzda pro výpočet pojistného a dávek pojištění nemocenského jest Kč 12.—.

ad c) 1. Činí-li měsíční mzda Kč 650.— a dělník v neděli a ve svátky nepracuje, jest jeho denní mzda Kč 26.—; zařadí se tudíž do VII. třídy pojištění nemocenského a třídy C. pojištění invalidního a starobního. Střední denní mzda pro výpočet pojistného a dávek pojištění nemocenského je Kč 27.—.

ad c) 2. Činí-li měsíční mzda opět Kč 650.—, vykonávali však dělník práce i v neděli, jest jeho denní mzda Kč 21,67, takže se zařadí do V. třídy pojištění nemocenského a třídy B. pojištění invalidního a starobního. Střední denní mzda pro výpočet pojistného a dávek pojištění nemocenského je Kč 20.—.

ad d). Byl-li dělník zaměstnán tři dny v týdnu a je-li jeho výdělek za tyto 3 dny Kč 90.—, činí denní mzda třetinu vydělané mzdy Kč 30.—, t. j. Kč 30.—, zařadí se tudíž do VIII. třídy pojištění nemocenského a třídy D. pojištění invalidního a starobního. Byl-li by dělník zaměstnán čtyři dny v týdnu a výdělek jeho za tyto 4 dny činí Kč 90.—, bude jeho denní mzdou čtvrtina vydělané mzdy Kč 90.—, t. j. Kč 22,50, takže se zařadí do IV. třídy pojištění nemocenského a třídy C. pojištění invalidního a starobního.

**) § 12 zákona čís. 221/1924, Sb. ř. a n., byl pro obor pojištění změněn § 6, zák. čís. 184/1928, Sb. z. a n., ale pro náhradu podle § 9 zákona o dovolených platí stále ještě staré ustanovení...

***) Případnou jest co do takovéhoto argumentací anekdota o zesnulém prezidentu rakouského nejvyššího soudu Steinbachovi, kterou připomíná »Veřejná správa« (roč. II., str. 100): (Steinbach) »Předsedal poradě senátu, ve které byl spor o výklad určitého ustanovení odpůrčího zákona. Asi dvě hodiny bylo debatováno, co si při něm zakonodárce myslil. Nakonec ujal se Steinbach sám slova a pravil asi toto: »Do-

*) Ze také pro obor sociálního pojištění jest denní výdělek zjišťovati podle skutečně odpracovaných dnů, o tom podává dr. Gallas přesvědčující důkaz v komentáři k zákonu o sociálním pojištění (druhé vydání 1925, str. 100).

**) Podle ustanovení tohoto zákona je při smlouvené mzdě denní mzdová třída dána primým zařazením podle tabulky uvedené v odst. 1., § 12.

Jinak stanoví se mzdová třída a její podklad, denní mzda (dříve denní pracovní výdělek):

a) při smlouvené mzdě hodinové násobením počtem denních hodin pracovních, zpravidla tedy osmínásobkem mzdě hodinové,

b) při smlouvené mzdě týdenní tím, že se mzda za týden vydělaná dělí:

1. šesti tam, kde zaměstnanec vykonává práce nebo služby pouze šest dní v týdnu;

2. sedmi tam, kde zaměstnanec (na př. pracovníce v domácnosti a zemědělská čeleď, kočí, šoféri, vrátní, ponocní, hlídači a pod.) vykonává práce nebo služby po sedm dní, i tehdy, když mu přísluší náhradní odpočinek podle § 12, odst. 4. zákona o osmi-hodinové době pracovní ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n.;

c) při smlouvené mzdě měsíční tím, že se mzda, vydělaná za časové období jednoho kalendářního měsíce, dělí:

Jest to patrný zejména v našem případě, kde dovolaný § 12, odst. 2., po změně, provedené novelou č. 184/28, obsahuje ustanovení pro účel § 9 zák. č. 67/25 naprosto neupotřebitelné:

»(?) Pro zařazení do mzdových tříd je směřovatná mzda pojištěncova, docílená za určité časové období (den, týden, měsíc).«

Kdyby mělo být použito § 12, odst. 3, zák. č. 121/24 ve zn. nov. č. 184/28, pak ovšem by to znamenalo podstatnou změnu.*) Než pro takovéto použití neposkytuje zákon č. 67/25 nížežádnej opory.

Poukazem na předpoklad (§ 12/II) mzdy smlouvené podle období týdenního nebo měsíčního se rovněž mnoho neziská. Takovýto výklad by dovolání § 12/II, zák. č. 221/24, v § 9, zák. č. 67/25, činil bezvýznamným: cit. § 12 zjišťuje denní mzdu na základě mzdy týdenní nebo měsíční, kdežto cit. § 9 na základě mzdy, docílené za období čtyřtýdenní (bez ohledu na to, podle jakých měřítek byla mzda vyměřena, ať již to byl

volte také mně malou poznámku. Ustanovení to jsem koncipoval já (býval úředníkem v ministerstvu spravedlnosti), a bylo schváleno beze změny tak, jak jsem je navrhl. Co jsem si při něm myslil, nevím.«

*) Dr. Pleskot »Výklad«, str. 46: »Pracuje-li pojištěnec méně než šest dní v týdnu jenom nahodile, jest jeho zařazení do mzdové třídy provést podle zásady, obsažené v odst. 1. a 2. Jde-li však o pojištěnce, který zpravidla pracuje pouze omezenou dobu v týdnu, má zákonodáre za to, že by mu působilo obtíže, aby přes to byl zařazen do třídy, jež by odpovídala jeho denní mzdě a aby platil pojištění podle této třídy. Dále má zákon za to, že takový pojištěnec rozděluje svoji mzdu, docílenou pouze za několik dní v týdnu, na celý týden, a že musí proto rozděliti také nemocenské úměrně. Proto u těchto pojištěnců jest dělení jejich mzdu vydělanou v období týdenním (měsíčním) nikoli počtem skutečných pracovních dní, nýbrž šesti (dvacetipětí). Tím se stane, že poměr mezi nižší skutečnou denní mzdou, pojištěnec dostane se do nižší třídy, že je za něho placeno nižší pojištění, ale ovšem že také má nárok na nižší důchodu jak v pojištění nemocenském, tak v pojištění invalidním a starobním.«

Srv. dále Gallas-Janoščík »Výklad«, str. 73 n.: »Odst. 3. obsahuje ustanovení, jak určití mzdovou třídu, když zaměstnanec 1. zpravidla koná práce nebo služby méně než 6 dní v týdnu, nebo 2. nekoná-li práce nebo služby po celé týdenní nebo měsíční pracovní období. Jde tu na příklad o zaměstnance podniku, v němž je zaveden pětidenní pracovní týden (t. zv. anglický týden), nebo o zaměstnance, kteří z jakýchkoli důvodů (osobních, hospodářských a pod.) pracují pravidelně a u jednoho a téhož zaměstnavatele méně než po šest dnů v týdnu. V prvé řadě bude se zde jednati o podniky, v nichž je zaveden omezený provoz. Pracuje-li na př. v podniku po delší čas než 4 týdny (§ 13, odst. 1., posl. věta) pouze po tři dny v týdnu, zůstávají i po zbývající čtyři dny v týdnu zaměstnanci k firmě v trvalém pracovním poměru. I když v tyto dny si najdou jiné zaměstnání, bude nutno toto zaměstnání posuzovati jako zaměstnání přelížitostné, povinnému pojištění nepodléhající.

Takoví zaměstnanci nebudou zařazení podle své denní mzdy, nýbrž podle průměrného výdělku, zjištěného dělením skutečné mzdy, docílené za týdenní období mzdové, šesti. Důvodem pro toto ustanovení byla okolnost, že dosavadní ustanovení § 12, odst. 2., posl. věta, znamenalo pro zaměstnance, kteří nebyli plně zaměstnáni, příliš velké zatížení, neboť měli platiti ve zmenšeném výdělku stejnou částku na pojištění, jako kdyby byli zaměstnáni po plných 6 dní v týdnu. V případě nemoci byla pak částka vyplacená na nemocenském za týden mnohem vyšší, než činila mzda za tři pracovní dny. Tato okolnost byla mnohdy známým svodem k simulaci a mohla vésti částečně i k ohrožení finanční rovnováhy nemocenských pojišťoven.

Ústřední sociální pojišťovna doporučila proto již svým oběhíkem č. 8 z roku 1926 nemocenským pojištěným, aby určovali zařazení takových zaměstnanců do mzdových tříd tak, že mzda vydělaná za týden dělí se šesti. Zákon upravuje nyní tuto otázku ve shodě s řešením, jak je uvedeno v nálezu nejvyššího správního soudu ze dne 18. května 1923, č. 1162/23, pouze s tím rozdílem, že pro stanovení mzdové třídy má být celkový výdělek, jehož zaměstnanec v časovém období jednoho týdne docílil, dělen šesti, nikoli sedmi.

Uvedli jsme, že podle ustanovení odst. 3. lze postupovati jen u zaměstnanců, kteří pracují pravidelně

den, hodina nebo snad mzda akordní). Proto — jak bylo vytknuto — zákon o dovolených nespokojil se pouhou citací, nýbrž dovolal se z á s a d § 12/II. Touto zásadou jest, jednak že při mzdě vyměřené podle týdne jest bráti v úvahu 6 nebo 7 dnů, při mzdě vyměřené podle měsíce 25 nebo 30 dnů, jednak, že jest bráti v úvahu počet z a m ě s t n a n o v ý c h pracovních dnů, a nikoli počet kalendářních dnů v týdnu nebo 4 týdnů.

Že jest výklad námi hájený jedině správným, vyplývá konečně z ustanovení druhé věty druhého odst. cit. § 9. Toto ustanovení by bylo zbytečným, jestliže by měl být přijat názor opačný. Jeho význam je právě v tom, že výše náhrady za dovolenou má být snížena pro ty, kdož pracovali omezeně nebo byli vysazeni. Obsahuje však také ochranu těchto zaměstnanců, aby nebyli poškozováni při sebe menším omezení pracovní doby. Kdyby byl správným názor, určující náhradu podle kalendářních dnů, pak by byla zaměstnanci omezeně pracujícímu náhrada snížena z téhož důvodu dvakrát: jednou tím, že se náhrada určuje podle dvacátéhočtvrtého, resp. dvacátéhoosmého dílu výdělku docíleného za menší počet jeho pracovních dnů, po druhé tím, že tato zkrácená náhrada jest zmenšena o $\frac{1}{10}$, resp. o $\frac{1}{2}$, ježto klesl počet hodin zaměstnancových. Tak ovšem nelze právní řád vykládati, přijali-li jsme zásadu jeho logické jednoty.

Dr. Jaromír Holet.

a trvale u jednoho a téhož zaměstnavatele. Tato podmínka není v zákoně výslovně uvedena, ale při bližším studiu této otázky podává se sama sebou. Mělo by se toto ustanovení vztahovati též na ony zaměstnance, kteří nemají stálého zaměstnání a jsou sjednáváni na denní práci na jeden nebo více dnů, vedlo by to k neomyšlným důsledkům. Půjde na příklad o pojištěnce pracujícího za denní plat Kč 20.— po 4 dny v týdnu, každý den u jiného zaměstnavatele. Mělo-li by se též na tohoto zaměstnance vztahovati zákonné řešení nebo nekoná-li práce po celé týdenní období, mohl by zaměstnavatel žádati, aby pojištěnec byl zařazen podle mzdy (20.6) Kč 3.33 do mzdové třídy I/A. V případě nemoci dostal by pak jen Kč 2.70 denního nemocenského. Tento postup způsobil by v obou případech pojištění značné a ničím neodůvodněné podpojištění. Nezbyvá proto, než aby při zařadování do mzdových tříd byli přesně od sebe rozlišováni zaměstnanci pracující zpravidla (t. j. po delší dobu) u jednoho a téhož zaměstnavatele méně než 6 dní v týdnu, od takových, kteří jen nahodile nevykonávají práce nebo služby po celé týdenní období. Je-li tentýž zaměstnanec v období jednoho týdne nebo měsíce přihlašován různými zaměstnavateli, bude nutno zařaditi jej do mzdové třídy vždy podle sjednané skutečné denní mzdy, nikoliv podle částky docílené dělením této mzdy šesti.

Podle návrhu odborné komise Ústřední sociální pojišťovny měla tato výjimka při zařadování do mzdových tříd platiti pouze pro zaměstnance, kteří zpravidla pracují méně než 6 dní v týdnu nebo kteří při omezeném provozu nejsou po celé týdenní nebo měsíční období plně zaměstnáni.«

Pospíšil-Neubauer »Výklad«, str. 44: »Bere se tedy na rozdíl od původního zákona č. 221/24 šestina týdenní mzdy i u osob, které pracují po sedm dnů v týdnu. Touto novotou se tedy u těchto osob, jejichž jest podle důvodové zprávy k novelizačnímu návrhu Ú. s. p., str. 172, asi 26% všech pojištěnců, může dosáhnouti zařazení do vyšších tříd a tudíž zlepšení dávek. Šestina nebo pětadvacatina je také měřítkem, pracuje-li dělník méně než 6 dnů v týdnu nebo 25 dnů v měsíci, ať už je to důsledek všeobecného zařízení v závodě, v němž pracuje, nebo jen u jeho skupiny zaměstnanecké nebo dokonce jen u něho samého, ale musí to být pravidlem. Výraz »zpravidla« byl převzat do textu novely z textu navrženého Ú. s. p., kterým se doista zamýšlelo uvedený způsob dělení připustiti tam, kde zaměstnání méně než 6 dnů v týdnu nebo 25 dnů v měsíci jenom »při omezeném provozu« není pravidlem, tedy v případech sice výjimečných, ale přece jen tehdy, když jde o stav aspoň do jisté míry déle trvajících. V praxi ovšem nebude lze nikdy na výjimečné zaměstnání po kratší dobu bráti zřetel, a dá se pro to i nalézt opora ve všeobecných zásadách o určování mzdy, resp. pracovního výdělku pro pojištění nemocenské a invalidní (starobní).«