

Úprava platového a služebního poměru úředníků podle nového platového zákona (č. 103/1926).

Robert Kollar.

Úvod. Účelem této studie je podati přehled zásad, na nichž je vybudován nový zákon o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců ze dne 24. června 1926, č. 103 Sb. z. a n.¹⁾, a to pokud se týká úředníků. Nepřihlížím tudíž k soudcům, profesorům, vojenským a četnickým gážístům, jichž poměry zmíněný zákon rovněž upravuje. V zájmu přehlednosti a kontinuity pokusím se vytknouti nejdůležitější odchylky nového zákona od dříve platného práva, t. j. hlavně služební pragmatiky v rámci pozdějších úprav, zvláště zákona č. 541 z r. 1919 a 394 z r. 1922 (tak zv. prosincového).

Platový zákon je krokem k reformě správy, pokud se snaží zjednodušit personální právo státnězaměstnanecké. Ovšem z § 214 je zjevno, že se nedosáhlo ani tímto zákonem úplné rekodifikace tohoto práva, neboť ustanovení služební pragmatiky v rámci pozdějších zákonů platí subsidiárně dále. Zmíněný paragraf sice příkladmo uvádí zrušené, zvláště starší pensijní předpisy, avšak přčetná ustanovení o odpočivných platech, zvláště z poválečného vývoje, zůstávají v platnosti, jsouce rozmnožena novým zákonem o nová ustanovení. Zákon se snaží vyhověti potřebě jednotné kodifikace tím, že ukládá (poslední odstavec § 214 zák.) vládě, aby předpisy, jichž se zákon dovolává a jichž platnost vztahuje na poměry jím upravované, vyhlásila ve znění přizpůsobeném tomuto zákonu. Ovšem lze zde míti na mysli hlavně řádné přehledné uspořádání jednotlivých zákonů, jež by se nedotýkalo textace těchto zákonů, ježto by jinak přizpůsobování znění vyžadovalo opět formy zákona. Osnova má splniti též poslání ve vývoji ke konsolidaci a stabilisaci. Platová soustava byla přizpůsobena ustáleným poměrům hospodářským a byla uplatněna zásada, že plat úředníkův se má zakládati spíše na jeho výkonu (zásada zásluhy), a nikoliv na jeho potřebě (zásada alimentační), jež se uplatnila zvláště za hlubokého poklesu kupní síly peněz a za kolísání hospodářských čísel i měny. Dotýkám se zde těchto cílů osnova jen proto,

¹⁾ Zkrácený název je „platový zákon“ vyhlášený v 51. částce Sb. z. a n. vydané dne 7. července 1926. Text zákona s výňatky důvodové zprávy i parlamentních výborů, jakož i s hojnými vysvětlivkami vyšel nákladem Státní tiskárny v Praze ve Sborníku služebního a platového práva státních a jiných zaměstnanců. Řídí dr. Otakar Fischer, dr. Richard Holl a dr. Vladimír Horák. Této publikace bylo použito hojně i při této studii.

že jsou právě rozhodujícími pro celou řadu změn v rozřídění a seskupování úředníků.

Rozřídění úřednictva. Skupiny. Stará klasifikace úředníků dle vzdělání zásadně ponechána, bývalé skupiny (A, B, C, D, E) přeměněny na služební třídy a to tak, že veškero úřednictvo s vysokoškolským vzděláním sloučeno do I. třídy, při čemž se rozlišuje dle míry tohoto vzdělání na podskupinu a) dvojí vysokoškolské vzdělání u báňských právníků, b) jednoduché úplné a c) částečné dvouleté (hlavně geometři, pojistní matematikové a pod.). Další skupina

býv. C	zařazena	do	platové	tř.	II.,
„ D	„	„	„	„	III.,
„ E	„	„	„	„	IV.

Kategorie je kriterium se služebního hlediska. Dle nového zákona (§ 4, odst. 3.) zahrnují do téže úřednické kategorie všechna místa téže služební třídy (bývalé skupiny), jež byla zřízena k obstarávání stejných nebo v podstatě stejnorodých služebních výkonů. Tomuto pojmu odpovídal ve služební pragmatice pojem služebního odvětví (§ 36), který uváděl jako společný znak stejné podmínky pro dosažení příslušného místa, což však bylo velmi neurčité vymezení. Vláda určí autenticky v jednotlivých oborech státní správy kategorie úředníků, zařadic je do příslušných tříd. Je samozřejmo, že rozličnost služebních oborů má za následek i u téže kategorie další specialisaci, tak na př. je jistě rozdíl v administrativně-právní službě u šekového úřadu, v zahraniční službě, v školské, vojenské, finanční nebo v železniční službě, ač jde o společnou kategorii, přece služební obory dlužno zvláště se zřetelem na odborný výcvik (odborné praktické zkoušky) rozlišovati. Proto právem § 7 u čekatelů zdůrazňuje vedle příslušnosti ke kategorii i služební obor.

Další platová hlediska. Dřívějších 11 hodnotních tříd nahrazeno 7 platovými stupnicemi. Ovšem zásadní rozdíl vůči dřívějšímu stavu je, že dříve byl zaručen minimální časový postup z nižší hodnotní třídy do vyšší, kdežto nyní je časový postup z nižší platové stupnice do vyšší zcela vyloučen. Postup je tu možný pouze jmenováním, a to jen, je-li volně systemisované místo.

Minimální časový postup je novou soustavou zaručen pouze v rámci jedné a téže platové stupnice tak, že za každé tři roky se samočinně z úřední povinnosti (nikoliv jako dříve na přihlášku) zvýší služné o jeden stupeň a po jejich vyčerpání o následný přídavek (něco obdobného s bývalými starobními přídávky). Schema služného je tak sestaveno, že zaměstnanec, který by zůstal po celou úřední kariéru v jedné a téže platové stupnici, obdrží přibližně asi tolik, kolik mohl dosáhnouti v rámci časového postupu do nejvyšší tímto postupem dosažitelné třídy. Na př. úředník skupiny A, svobodný, v Praze, dosáhl za 35 letou službu, počínaje čekatelstvím a konče VI. hodn. tř. 4. stupeň — tedy celkem 174.044 Kč před-

válečných zlatých, nyní, kdyby svou kariéru skončil bez jakéhokoliv jmenování v šesté stupnici platové, by dosáhl 959.700 Kč.

Dle intencí zákona má jmenováním býti odměněna vyšší výkonnost, služební způsobilost a zhodnocen význam a odpovědnost služebního výkonu. Úředník jmenováním získává vyšší plat, než jak by odpovídalo časovému postupu, a tím jeho vyšší zdatnost má nabýti výrazu v odměně a má býti tak vzbuzena snaživost. Vedle služného se přiznává úředníkům činovné (§ 12 zák.), jež je odstupňováno dle čtyř skupin míst a dle služebních tříd, částečně i dle platových stupnic, a to tak, že

v platové třídě I. mají 6. a 5. stupnice společnou sazbu,
v platové třídě II. 7. až včetně 5. stupnice mají také společnou

sazbu, ovšem nižší než tř. I.,

v plat. tř. III. 7. až 5. rovněž společnou sazbu nižší než tř. II.

a v plat. tř. IV. 7. až 5. „ „ „ „ „ „ „ „ III.,

v ostatních stupnicích platových jsou sazby vesměs diferencovány, takže je nyní služební plat úřednický v rozličných třídách služebních (t. j. dřívějších skupinách A, B, C, D, E) odchylný, i když jsou tito úředníci jinak v téže stupnici platové. Tedy na př.:

	býv. hodn. třída	nyní platová stupnice	plat. stupeň	služné	činovné	celkem
stavební rada	VII.	5.	2.	22.500	5.100	27.600
vrch. účetní rada	VII.	5.	2.	22.500	4.800	27.300
vrch. řed. pom. úř.	VII.	5.	2.	22.500	3.900	26.400

Dříve měli tito všichni tři úředníci, předpokládaje stejný rodinný stav, úplně stejné platy. Novým rozlišením platů mají nabýti výrazu základní směrnice soustavy, t. j. odstupňovat dle předběžného vzdělání i dle významu služebního výkonu.

Kdo by se zajímal o vzájemný poměr mezi úhrnem hrubého služebního příjmu zaměstnanců dle jednotlivých skupin r. 1914 a obdobný poměr dle nové úpravy, nalezne propočty v důvodové zprávě na str. 127 nebo na str. 193 až 195 cit. sborníku²⁾.

Došlo by k

V služební třídě	prvnímu jmenování za služební léta včetně čekatelské doby	druhému jmenování
I b	12	21
I c	15	24
II	12	21
III	13	22
IV	15	24

²⁾ Neměně zajímavé je, v jakých obdobích počítá důvodová zpráva s dvojitým jmenováním u správních úředníků; ukazuje to tento přehled:

U čekatelů není činovného, neboť adjutum spojuje v sobě funkci služného i činovného a je proto (§ 8, odst. 4. zák.) diferencováno dle skupin míst. Čekatelská doba je vesměs prodloužena v tř. I. b, c, a II. tř. na 3 roky, III. tř. na 4 roky, IV. tř. na 6 let. Po dovršení čekatelské doby vzniká právní nárok na jmenování (§ 9 zák.), pokud jsou splněny ostatní zákonné podmínky, což je jediný případ nároku na jmenování, resp. časového postupu do platové stupnice.

Systemisace míst patří k nejdůležitější a pro praktické provádění zákona nejvýznamnější instituci dle nové soustavy. Za starého právního stavu nehrála systemisace nijak zvláštní úlohu, ježto časový postup v rámci hodnostních tříd pro většinu úřednictva se stal normálním vývojem kariéry arcit bez rozlišování kvalifikace, neboť kvalifikační prakse ukázala, že případy méně uspokojivé kvalifikace vylučující z časového postupu (§ 51 odst. 4. služební pragmatiky) byly zcela výjimečné. O jmenování rozhodovaly spíše mechanická hlediska, nehledě k protekci, než schopnost a snaživost. Naopak zase nedostatek systemisovaného místa v případech zřetele hodných mohl být nahrazen jmenováním ad personam a bylo tak přece možno odměnit schopnost a zásluhy.

Zcela jinaký je stav dle nového platového zákona. Volné systemisované místo je bezvýmínečnou podmínkou jmenování, i čekatelé musí vázati systemisované místo (§ 7 zák.), což vyplývá z jejich časového postupu a právního nároku na jmenování (§ 9 zákona).

Jiná je otázka u aspirantů na čekatelská místa, o nich zákon nemá podobného ustanovení a vyhrazuje úpravu nařízení. Kdyby jim byla zaručena lhůta, po jejímž uplynutí se mají státi čekatelí, pak by ovšem rovněž aspiranti měli vázati systemisovaná místa. Bude toho tím spíše třeba, ježto by jinaký stav mohl sváděti k přijímání aspirantů ve větším rozsahu, než je k doplňování úbytku třeba, po případě v dobách zvýšené nabídky práce k sociálně nežádoucímu využívání provisorních sil špatně placených k doplnění úřednických statusů. Zákon obsahuje velmi málo norem o systemisaci. Tato se má podle § 5 a 6 zákona provést v rámci stanovené normální potřeby míst v sedmi platových stupnicích podle významu míst se zřetelem na výkon služby, odděleně pro každou kategorii a to:

v I. služební třídě	místa	1.—6.	plat.	stupnice
v II. „	„	3.—7.	„	„
v III. a IV. „	„	4.—7.	„	„

Místa zařaděná dosud do II. hodnostní třídy jsou vyňata z rámce platových stupnic. Jinak je veškeré provádění systemisace svěřeno výkonné moci. Pouze v důvodové zprávě jsou ještě zdůrazněna všeobecná hlediska, v nichž by bylo možno spatřovati zásady směřodatné pro další vybudování systemisace.

Přijímáním a povyšováním jen na volná systemisovaná místa má se zabrániti hypertrofii státních zaměstnanců nad rámec stanovené normální potřeby, jež bude určena za součinnosti komise podle § 3 zák. 286/24. Předpokladem normalisace je reforma správy, podle jejíž definitivní úpravy by se přizpůsobil výkonný aparát. To znamená definitivní úpravu úkolů a metod jejich zastávání. To bude úkol obtížný, neboť předpokládá definitivní úpravu struktury správy (provedení župního zřízení), což je dle všeobecného přesvědčení věcí dlouhodobého politického vývoje. Proto důvodová zpráva počítá nejprve se systemisací provisorní, jež má mít ráz přechodné úpravy a vyhovovati potřebám správy, jak dnes se jeví. Z důvodové zprávy se jen dovidáme, že nelze pro systemisaci vytknouti nějakých povšechných směrnic a že nelze stanovit ani nějaký schematický klíč pro poměr míst mezi jednotlivými služebními kategoriemi ani dle jednotlivých platových stupnic (bývalých skupin). Zásadně jen věcná hlediska mají býti rozhodující o systemisaci, t. j. význam míst a příslušný služební úkon. Oceňování těchto kritérií přísluší výkonné moci, která, rozhodujíc o tom, bude přihlížeti k zodpovědnosti, obtížnosti a nebezpečí služby. Zárukou jednotnosti a úměrnosti systemisace je skutečnost, že o systemisaci rozhoduje vláda.

Tento způsob pouhého rámcového řešení těchto pro provádění zákona zásadních otázek byl pocitován parlamentem jako málo uspokojivý. Svědčí o tom jednak resoluce senátu: „Vláda se vyzývá, aby při systemisaci míst přihlížela k oněm úřednickým kategoriím, od nichž se vyžaduje vyšší odborné vzdělání a zvláštní odborná praxe“, jednak i jednání sociálně-politického výboru, který se dal ujistiti zástupcem vlády, že se nebudou udržovati umělé interkaláře, že nebude zdržováno obsazování volných systemisovaných míst a že při definitivní systemisaci bude spolupůsobiti komise, jež dle § 3 zákona č. 286 má býti zřízena.

Při provisorní systemisaci snad bude velmi cenné pro překonávání nejhrošších obtíží, umožní-li se praxe, aby na vrub místa ve vyšší stupnici mohl býti ustanoven úředník v nižší platové stupnici, což by zákonu (§ 6, věta 2) neodporovalo (viz citovaný sborník str. 205), ač při velikém nahromadění úředníků ve vyšších třídách právě o volná místa vyšší bude nouze. Z ustanovení 2. věty § 6 zák. se odvozuje, že není přípustno, aby vyšší úředník byl jmenován na účet služebního místa systemisovaného v nižší stupnici.

Ze zásady § 6, že úředníci mohou býti ustanoveni pouze na systemisované místo, a § 17 zák., že povýšení se stane propůjčením systemisovaného místa, vyplývá, že je vyloučeno jmenování ad personam nebo nad systemisovaný stav. Zásady celé soustavy platového zákona vylučují ovšem i propůjčování vyšších titulů nebo titulů a charakterů.

O systemisaci obsahuje důležitá ustanovení ještě § 202 zákona a to pro přechodnou dobu při převodu státních zaměstnanců do nových platů:

„1. Úředník převedený do nového platu se posuzuje, jako kdyby skutečně měl služební místo systemisované v platové stupnici, jejíž služné obdržel.

2. Po provedené systemisaci se zařadí úředníci na služební místa systemisovaná pro kategorii; k níž náležejí, takto:

Úředníci, kteří obdrželi služné určité platové stupnice, se zařadí na služební místa systemisovaná v této platové stupnici podle svého služebního pořadí. Je-li počet těchto úředníků větší nežli počet systemisovaných služebních míst, vážou úředníci, kteří nemohli býti takto zařadeni na systemisovaná služební místa, podle svého pořadí především volná služební místa systemisovaná v některé vyšší platové stupnici. Není-li ve vyšších platových stupnicích volných systemisovaných služebních míst, budou tito úředníci vedeni na služebních místech systemisovaných v nejbližší nižší platové stupnici, případně v platových stupnicích po ní postupně následujících. Teprve na zbyvající služební místa systemisovaná v nejnižší platové stupnici, která nejsou takto vázána, se zařadí úředníci, kteří při převodu obdrželi služné této nejnižší stupnice. Úředník vedený na služebním místě systemisovaném v nižší platové stupnici budiž postupně zařaden na služební místo ve vyšší platové stupnici, jakmile se takové místo uprázdní, až postoupí tímto způsobem na uprázdněné služební místo v platové stupnici, jejíž služné při převodu obdržel.“

Toto přechodné ustanovení má zjevně za účel umožniti vměstnání daného zvýšeného stavu úřednictva do schematu systemisace míst v těch případech, kde již i provisorní systemisace určí méně míst, než by odpovídalo danému počtu úředníků. Princip § 6 zákona není tím ovšem nijak porušen, neboť tento paragraf má na mysli „ustanovení“ úředníka nebo „propůjčování služebního místa“, kdežto modalita § 202 platí pouze pro případy převodu již ustanovených úředníků do nových platů. Vázání míst nemá ovšem býti překážkou povyšování úředníků, jak výslovně bylo prohlášeno zástupcem vlády v sociálně-politickém výboru, na př.: je-li vázáno místo 3. platové stupnice úředníkem 5. platové stupnice, může na místo oné 3. stupnice býti úředník 4. stupnice jmenován, zůstane-li místo tímto jmenováním uprázdněné vázáno pro úředníka 5. platové stupnice. Systemisaci bych nazval technikou nového platového zákona, ona bude znamenati umění, jak uskutečnit vůdčí myšlenku zákona, t. j. uvést výkon v souvislosti s platem.

Kvalifikace podle platového zákona se upravuje, jak důvodová zpráva praví, proto, že se v novém platovém systému odstraňují hodnostní třídy. Kvalifikace souvisela tak s časovým postupem, že se omezovala pouze na úředníky, pokud podléhali časovému postupu, tedy na př. u skup. A včetně do VII. hodn. tř. Podle § 19 plat. zákona se rozšiřuje v I. služební třídě kvalifikování na úředníky 4. stupnice, do níž byli zařadeni převodem

vlastně úředníci posavadní VI. hodn. třídy, kteří dle starých předpisů již kvalifikaci nepodléhali.

Obdobné rozšíření je i v ostatních skupinách a je to pochopitelné, uvážíme-li, že zákon pro povýšení za rozhodující stanoví pouze způsobilost. Kvalifikování čekatelů je nyní také výslovně stanoveno zákonem. Jinak se co do formálního postupu zachovávají ustanovení služební pragmatiky. Je ovšem otázka, jsou-li tato ustanovení postačující a lze-li dosáhnouti posavadním způsobem kvalifikování, jež z veliké části bylo pouhou formalitou, řádného zhodnocení úředníka, o jehož nejen časovém postupu, ale hlavně povyšování má dle intencí celé soustavy platové rozhodovati pouze jeho způsobilost, schopnost, upotřebitelnost a důvěryhodnost (§ 17, odst. 2.), tedy kvalifikace. Až posud vylučovala z časového postupu teprve kvalifikace „méně způsobilý“ a proto zákon připouštěl jen proti této a nižší klasifikaci opravné prostředky. Podle § 16 zákona se zachovávají dosavadní předpisy o vyloučení nebo odkladu postupu úředníků do vyšších požitků, nevylučuje tudíž z postupu kvalifikace „dobrý“. Jestliže i proti tomuto posudku připouští zákon (§ 19) opravné prostředky, pak je to zcela přirozené, neboť sotva lze očekávati, že by úředník s posudkem „dobrý“, tedy pouze průměrný, mohl se nadíti povýšení do vyšší stupnice, jež bude míti, jak z ducha zákona je zřejmo (viz na př. poznámky k § 15, odst. 3. ve sborníku str. 219, bod 4.), vždy spíše ráz mimořádného jmenování a zhodnocení schopností a snaživosti a nebude důsledkem nějakého mechanického hlediska nebo dokonce politického protekcionismu. Je jen spravedливо a v zájmu ambice úředníka, umožňuje-li se mu zákonem brániti se posudku, odsuzujícímu jej k prostřednosti.

V kvalifikování dlužno vlastně spatřovati smysl celé nové soustavy platové, která, zatlačujíc zásadu alimentární, chce nastoliti zase režim práce a zásluhy. Dosáhnouti těchto ušlechtilých a v zájmu hospodárnosti naší správy nejvýše potřebných cílů, znamená vyřešiti vhodnou systemisaci a vystihnouti kvalifikaci úřednictva a postavití tak na pravé místo pravého muže. Ale zde jsme právě u největších obtíží provedení zákona.

Důvodová zpráva uvádí, že z časového postupu se stalo časové povyšování, jemuž byla přizpůsobována i systemisace a tím vzniklo nahromadění úřednictva ve vyšších třídách, jež často neodpovídalo významu příslušných funkcí služebních. K tomu dlužno zdůrazniti, že to byl pochybený vývoj, jestliže místo zvyšováním platových sazeb se platová úroveň měla doháněti jmenováním anebo tak nešťastnými úpravami, jakou bylo t. zv. propočítání let, jedna z nejméně promyšlených a nejzoubojnějších úprav provedených bez řádné statistické orientace. Za těchto okolností ovšem služební výkon a způsobilost ztrácely významu a v popředí stála starost o zachování životní míry. Diskvalifikovat úředníka znamenalo stlačovat jeho životní míru. Pro svědomitého kvalifikujícího to byl problém plný mravních rozporů.

Úřednictvo vidělo jedinou možnost zlepšení své situace v jmenování, neboť vývoj platový nemohl uspokojiti v rámci pouhého časového postupu úředníka ani na tolik, aby udržel svou životní míru, neřku-li, aby byl účasten nějakého jejího zlepšování. Důsledky toho vystihuje velmi správně důvodová zpráva podotýkajíc, že „časový postup poškozoval úředníky kvalifikovanější u srovnání s podprůměrnými, ježto svádí kvalifikujícího k nezaslouženému nadlepšení kvalifikace jen z toho důvodu, aby nebyl úředník materiálně poškozen“. Je důvodná obava, že s touto psychologíi kvalifikujících bude nutno počítati i nadále. Nové platové sazby i nálada úřednictva nasvědčují tomu, že ani na straně úřednictva nebude lze očekávati změnu posavadního způsobu myšlení. V omezení na časový postup v rámci platové stupnice sotva bude viděti dostatečnou úpravu, nejsou-li jeho platy valorisovány ani na poválečné zlato o $\frac{1}{3}$ znehodnocené, nemluvě ani o valorisaci na předválečné zlato (dle cenového indexu). I nadále bude jedinou spásou jmenování a nová systemisace, která je jeho podmínkou. Zaručí za tohoto stavu posavadní řízení kvalifikační onu bezcitnou spravedlnost pouhého hodnocení výkonu, ono odosobnění, ono odmyšlení si hospodářských důsledků, jež bezohledné provádění zásady si nutně vyžádá? Nedojde se v mnohých případech, kdy kvalifikující se uvaroval nezaslouženého nadlepšení kvalifikace, k nežádoucímu důsledku, že v postižených uhasne i ten zbytek energie a zájmu? Dojde k tomu však nesporně v případech, kde pro mimořádný zasloužený postup nebude volných systemisovaných míst a kdy sebe schopnější a snaživější úředník bude bez vyhlídek na možnost vyniknutí a kdy jeho výkon nebude míti dostatečné souvislosti s platem. Dle platového zákona zbývá pouze mimořádný postup jmenováním jako jediná pobídka k snaživosti, neboť byla odstraněna vyznamenání, tituly i jmenování ad personam. Nehledě k tomu, že jmenování budou proveditelná v dosti dlouhých intervalech, jak výše zmíněno, nebude možno vybudovati systemisaci, leč v rámci dané úhrady. Zbývaly by snad ještě pouze mimořádné přídavky dle § 148, o němž bude ještě níže řeč, jimiž by se nežádoucí tento stav mohl napravití tím, že by se vybuďovaly jako soustava odměn za výkonnost a schopnost. Avšak tu narážíme v bludném kruhu opět na meze úhrad, jichž by vyžadovalo široké vybudování těchto odměn.

Musíme si tudíž uvědomiti na jedné straně nepřekročitelnou mez úhrady v zájmu hospodářské rovnováhy, jež znemožní vybudovati systemisaci tak, aby umožnila souvislost výkonu a schopností „platem“, na druhé straně žádné jiné možnosti podporovat snaživost než mimořádným jmenováním. Kdyby se nenašlo jiného východiska, znamenal by nový platový zákon nutně jen starý, nezdravý a nehospodárny stav v novém právníckém rouše. Východiskem je tu v rámci dané úhrady pouze ekonomisace a reforma správy. O těchto opatřeních mluví sice již zákon čís. 286/24 a

nyní platový zákon jako o nejdříve nutných státních nezbytnostech, současně se však označují jako opatření velmi obtížná a čtenář důvodových zpráv má dojem, že jde o věci, s nimiž se pro nejbližší dobu, bohužel, nepočítá a jež jako by se odkládala ad calendas graecas, tak jako župní zřízení, jež nesporně je cestou, na níž lze zmíněný úkol vyřešiti.

Služební pořadí je upraveno § 20 zák. tak, že se určuje délkou služební doby ztrávené ve vlastnosti definitivního úředníka ustanoveného v téže služební třídě (býv. skupině) na služebních místech téže platové stupnice. Z toho vyplývá, že jen ztrávená doba, nikoliv tedy započtená, rozhoduje o pořadí a že úředník provisorně ustanovený nemá nároku na služební pořadí již od počátku své provisorní služby.

Dovolené stanoví § 23 jako minimální a zlepšuje vůči posavadnímu stavu u posavadní hodn. třídy XI. o jeden týden a pro úředníky posavadní V. hodn. třídy (z posavadních 5 týdnů na 6 týdnů), běžeme-li ovšem za podklad relace mezi starými hodnostními třídami a novými platovými stupni dle § 152, o němž je dole ještě zmínka. Dle důvodové zprávy jest úmyslem ponechat dosavadní dovolenou zvláštním povolením v těch případech, kdyby úředník měl dle nové úpravy kratší dovolenou, než mu ji zaručuje dosavadní předpis služební pragmatiky.

O úředních titulech slibuje § 21 novou úpravu nařízením, nepřinášeje zatím nijakých změn na posavadním stavu, až na to, že se zavádí na rozdíl od § 40 služ. pragm. i povinnost užívati ve služebním styku titulů. Generelní změna titulů se nebude vztahovati na úředníky, kteří jsou již ve výslužbě. Po přeložení do výslužby budou moci užívati persisté titulů, jež jim příslušely při jejich přeložení do výslužby. Bylo by si jen přáti důkladnou změnu všech titulů tak, aby titul odpovídal služebnímu výkonu a aby byla provedena i valorisace titulů, neboť posavadní stav, kdy plat daleko neodpovídal titulu a kdy plat našich nejvyšších úředníků sotva dosahoval v předválečných korunách platů VII. hodn. tř., jen mátl a vedl k falešným úsudkům i k nepřiměřenému odu u poplatnictva.

Společná ustanovení (počínaje § 138) pro všechny druhy státních zaměstnanců obsahují některé zajímavé novoty a výhody u srovnání s dosavadním stavem.

Zálohy na služné až do výše tříměsíční částky služného poskytují se bezúročně definitivním zaměstnancům ocitnuvším se v tísní neštěstím nebo nemocí. Vyšší záloha, nebo má-li se poskytnouti z jiného než uvedeného důvodu, předpokládá souhlas ministerstva financí. Ježto se dříve při vypočítávání základu pro zálohu bralo v úvahu pouze služné, má stabilisace platů dle nové úpravy, podle níž základní služné se značně zvyšuje, v případě zálohy veliký význam. Totéž platí pro výměru výslužného, zvláště i úmrtného pozůstalým. Ovšem zvyšuje se tím i základna rozhodná pro výměru pensijního příspěvku, který se abso-

lutně poněkud zvyšuje, i když sazba jeho byla snížena s 8 na 6%. Zaměstnanci, kteří dosáhli nároku na výslužné beze zřetele k době připočtené pro vyměření pensijních požitků z titulu civilní nebo vojenské služby za světové války, platí pensijní příspěvek pouze ze zvýšení pensijní základny, kterého nabyli po dni účinnosti platového zákona.

Pensijní základnu, z níž se platy vyměřují, tvoří služné a přídavky výslovně započitatelné do pense. Činovné se do pensijní základny ani částečně nezapočítává. Také čekatelé platí pensijní příspěvek, ježto je čekatelská doba započitatelná do pense a ježto za předpokladu § 62. služ. pragmat. jim i jejich pozůstalým přísluší výslužné po případě zaopatřovací platy. Ježto v adjectu je obsažen ekvivalent činovného, tvoří pensijní základna pouze dvě třetiny příslušného adjuta, stanoveného pro skupinu míst A.

Vymezením minimální pense bylo učiněno opatření, aby nevznikly rozdíly vůči stavu dle zákona č. 394/24 (prosincového) a aby zaopatřovací příjmy dle nové úpravy nebyly nižší než dle posavadních předpisů; ev. rozdíl se vyrovnává přídavkem (§ 161), jehož obdobu nalézáme v ustanovení § 196, že zaměstnanci přísluší vyrovnání rozdílu mezi posavadními požitky a novými, kdyby tyto po srážce pensijního příspěvku byly menší. Zde sluší se ještě zmíniti o ustanovení § 215, odst. 4., dle něhož platový zákon se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli podle § 13 nebo 16 zákona č. 286/24 přeloženi do trvalé výslužby nebo propuštěni, jestliže byli nejdéle do vyhlášení zákona (t. j. do 7. července 1926) písemně vyzooměni, platové poměry, tedy zvláště výměra výslužného, se řídí dle předpisů platných před 1. lednem 1926.

Exekuce na služební platy upravuje § 150. Zvýšením služného by byly vznikly značné rozdíly co do částek služebního příjmu vyjmutých z exekuce. Ze služebních platů dosud byla zabavitelna jedna třetina, dlužníku muselo zůstatí volným nejméně 6000 Kč. Dle platového zákona se služebním platem do $\frac{1}{3}$ zabavitelným rozumí pouze 75% služebního platu bez výchovného.

Z jiných výhod sluší uvěsti osvobození státních zaměstnanců od služebních tax, poplatků a kvitančních poplatků (§ 140, odst. 5.). Vládě je ustanovením § 148 umožněno určití vzhledem k zvláští povaze služby služební přídavky a jiné stálé výhody. Provedením tohoto ustanovení umožní se snad přezkoušení a vyrovnání důsledků § 196 v případech, kdy šlo o přídavky, jež neměly ráz tak povšechný, který by opravňoval k tomu, aby přídavek novou úpravou byl hladce absorbován. Sem spadají na př. osobní přídavky, které jako plus nad normální příjmy měly vyvažovati újmu, jež vznikla zvláště u vynikajících jedinců přestupem do státní služby.

Konečně dlužno se ještě dotknouti smyslu § 152. platového zákona. Toto ustanovení uvedme nejlépe doslovně: Pokud dosavadní předpisy týkající se státních zaměstnanců obsahují ustanovení

o určitých hodnostních třídách a z tohoto zákona se jinak nepodává, odpovídají u úředníků:

Služební místa systemisovaná mimo platové stupnice II. hod. třídě,	v 1. platové stupnici III. a IV.	" "	" "
" 2. "	" "	V.	" "
" 3. "	" "	VI.	" "
" 4. "	" "	VII.	" "
" 5. "	" "	VIII.	" "
" 6. "	" "	IX.	" "
" 7. "	" "	X. a XI.	" "
atd.			

Dle důvodové zprávy (viz Sborník, str. 301) má toto ustanovení hlavně aplikovati předpis § 64., odst. 1., bod 8. ústavní listiny na platové stupnice nastupující, na místo dosavadních hodnostních tříd.

President republiky bude jmenovati dle toho nadále úředníky na služební místa systemisovaná v 3. platové stupnici a vyšší. Ovšem mohlo by ustanovení tohoto § 152. míti význam ještě v jiných případech. Na př. při náhradě služebních výloh (§ 147. pl. z.) dlužno u úředníků na systemisovaných místech v 3. stupnici aplikovati předpisy platné posud pro VI. hodn. tř. Setkáváme se také s výkladem těchto ustanovení i pro budoucí systemisaci v ten smysl, že na př. místům posud systemisovaným v VI. hod. tř. by měly v budoucnosti odpovídat systemisovaná místa 3. plat. stupnice. Tento výklad je však v rozporu s intencemi celé úpravy, jak jsou zdůrazněny v důvodové zprávě (viz zvl. Sborník, Zásady I., bod 2., str. 151—156). Ustanovení § 152. se vztahují výhradně na státní zaměstnance a nemohou býti aplikována v případech, kde zákony používají ustanovení o hodnostních třídách na jiné zaměstnance, na př. obecní a okresní úředníky.

Shrnuji takto:

Platový zákon je pokrokem, neboť chce schopnostem a práci vrátiti jejich hodnotu. Technika, kterou míní uskutečniti tuto myšlenku, je však nedostatečná, neboť souvislosti mezi výkonem a platem, jakož i snaživost míní budití pouze jmenováním, jež je možné pouze na volné systemisované místo. Systemisace se tak stává jedinou hybnou silou praxe platového zákona. V tom je však psychologická závada, neboť nikdy nelze od tak ztrnulého mechanismu jakou je systemisace žádati, aby vyhovoval pružně tak měnivým požadavkům života. Jmenování v dlouhodobých fázích nikdy nemůže při způsobu myšlení dnešního člověka psychologicky splniti zamýšlený účinek, což platí ve zvýšené míře, dokud nejsou platy plně valorisovány. Proto bylo by bývalo vhodnější, spíše rozšíření počtu platových stupnic, než jejich zmenšení. Východiskem by tu byly přídavky za výkonnost, ovšem pouze tam, kde ji lze měřiti. I tato pomůcka selhává v oblastech vyšší duševní práce.

Kvalifikaci dlužno věnovati největší péči, neboť jen tak možno vybudovati autokritiku pracovníka, umdlenou alimentačním systé-

mem, časovým postupem a nivelisací. Nelze popírat, že v řadách veřejného zaměstnání jsou také lidé, kteří si navykli přeceňovat hodnotu svého výkonu. Že systemisace, má-li zůstat v mezích hospodárnosti, nemůže vyhovovat těmto nezdravým požadavkům nebo slabým pracovníkům, je samozřejmo, proto kvalifikace je stejně důležitým doplňkem systemisace.

Zde jsme u zdroje všech obtíží; všichni bez rozdílů kvalifikace systemisací býti uspokojeni nemohou a jíti přímočaře jen dle schopností a výkonu je za daných poměrů rovněž nemožno, odtud nutnost přechodného stadia. Otázka dneška je rozřešit rychle provisorium.

Dlužno přiznati, že celou úpravou je zjevna snaha dle možnosti zachovati nabytá práva a schematem platů překlenouti dle možnosti všechny rozpory, jež vznikají při přestavbě staré platové soustavy plně nesrovnalostí, vyvěrajících z alimentární soustavy, jež byla odleskem poklesu kupní síly peněz a pohybu soustavy hospodářských i finančních čísel. Ethické cíle, jež si nová úprava položila, jsou nesporně v harmonickém souzvuku s hospodářským ideálem konsolidačního a stabilizačního programu. Je nasnadě, že ani platová úprava se neobejde bez vývoje a bez přechodného stadia. Aby změny nevedly k náhlým ořesům administrativy, bude záležeti na tom, jak taktičtí rukou, mající jemný cit pro potřebnou rovnováhu, bude celá změna soustavy provedena, či jinak řečeno, jak této teoreticky a konstrukcí po materiální i formální stránce — nehledě k výše vzpomenutým závadám — velmi zdařilé soustavě se prakticky přiblíží uskutečnění hospodářských předpokladů, aby obdržela prostředí, pro něž je myšlena.

Dnes dlužno přiznat, že na nás ještě příliš doléhá otázka, jsme-li již hmotně i politicky tak daleko, abychom mohli ihned a hladce dosíci mravních met, jež zákon si položil, t. j. přiměřeně odměnití spravedlivě zhodnocenou práci.

Jen budoucnost a praxe mohou tu dáti odpověď.

Je nejdříve na čase s touto praxí započítí, neboť posavadní stagnace trávající již od zákona čís. 286/24 ve vývoji správy znemožňuje již po 2 roky zdravě doplňovati dorost mladými, schopnými silami. Přejímání t. zv. přebytečných sil (§ 8. zákona čís. 286/24) je velmi zhoubný systém. Neúnavné školy vysílají nadbytek schopného dorostu, který jsa bez míst, je vystaven sociálnímu ohrožení, zatím co administrativa vážne a na dorost marně čekají uprázdněná místa, neboť před normováním a systemisací míst se nesmějí zásadně přijímatí nové síly.

Stagnací trpí naše administrativa jako vše na světě co je odkázáno na vývoj. Hrozí nám, co jsme již jednou prožili ve správě finanční i soudní a co by se již po druhé nemělo stát, neboť měli jsme sdostatek příležitosti se již přesvědčítí, že mravní i hmotné škody pro hospodářství z vášnoucej administrativy jsou horší, než jakékoliv riziko, jež v sobě může chovati urychlená provisorní systemisace.