Č. 10.616.

Pojištění nemocenské, invalidní a starobní: * Byla-li smluvena denní mzda, jest za účinnosti zák. č. 184/1928 Sb. zařaditi zaměstnance do mzdové třídy podle této denní mzdy, třebas úhrn mzdy, docílené zaměstnancem, pracujícím po 7 dní v týdnu, činí za tuto dobu částku, která se rovná týdenní mzdě, jež by odůvodňovala zařazení do vyšší mzdové třídy.

(Nález ze dne 14. června 1933 č. 10.632/31.)

Věc: Okresní nemocenská pojišťovna v Pardubicích proti zemskému úřadu v Praze o nemocenské pojištění.

Výrok: Stížnost se zamítá pro bezdůvodnost.

Důvody: Dvěma platebními výměry předepsala stěžující si pojišťovna správě státního hřebčince v N. za řadu jejích zaměstnanců pojistné k pojištění nemocenskému, invalidnímu a starobnímu za příspěvková období od 1. ledna do 28. února 1929 a to na základě zařazení pojištěnců do mzdové třídy VII. K tomuto zařazení dospěla pojišťovna úvahou, že zaměstnanci, o které jde, pracují po celých 7 dní v týdnu, takže jako základ zařazení nutno vzíti mzdu docílenou za celé týdenní pracovní období v částce 154 Kč (mzdová třída VII) a nikoli smluvenou denní mzdu 22 Kč, jež by odůvodňovala zařazení do V. mzdové třídy.

Odvolání, jež z oněch platebních výměrů podala správa státního hřebčince v N. a které uplatňovalo, že zaměstnanci měli býti na základě smluvené denní mzdy zařazeni do V. mzdové třídy, bylo zamítnuto výměrem okr. úřadu v Pardubicích ze 3. května 1929.

Dalšímu odvolání správy státního hřebčince bylo však nař. rozhodnutím vyhověno z těchto důvodů: Zaměstnanci, o které jde, měli smluvenou denní mzdu 22 Kč. Vzhledem k tomu měli býti správně zařazeni do třídy V. podle tabulky, obsažené v § 12 zák. č. 221/24 ve znění zák. č. 184/28. Rozhodnou pro zařazení těchto osob je pouze výše jejich mzdy, nikoli jejich týdenní výdělek, t. j. výdělek za 7 dní dělený šesti. Pro tento postup není v § 12 cit. zák. podkladu. Pokud jde o zařazování pojištěnců i pokud jde o předpis pojistného, setřen byl novelou k zák. č. 221/24 rozdíl mezi zaměstnanci pracujícími 6 nebo 7 dní v týdnu.

Stížnost hájí názor, že přes to, že mezi stranami pracovního poměru byla smluvena denní mzda, nemohli býti pojištěnci zařazeni do mzdových tříd podle denní mzdy, nýbrž podle úhrnu mzdy, docílené za týden, poněvadž jejich týdenní pracovní období bylo delší než 6 dní a tedy jejich za týden docílená mzda vyšší než šestinásobek smluvené mzdy denní. Stížnost se mýlí.

Podle ustanovení 1. odstavce § 12 zák. č. 221/24 ve znění zák. č. 184/28 mají býti pojištěnci zařazeni do mzdových tříd podle tabulky, v níž jako kriterium pro zařazení uvádějí se stupně mzdy, docílené denně, týdně, měsíčně, takže na příklad do V. třídy mzdové spadají zaměstnanci se mzdou denně nad 18 Kč do 22 Kč, týdně nad 108 Kč do 132 Kč, měsíčně nad 450 Kč do 550 Kč. K tomu pak se stanoví v 2. odst., že pro zařazení do mzdových tříd je směrodatná mzda pojištěncova docílená za určité časové období (den, týden, měsíc). V odst. 3 jest

pak dána norma, jak vypočísti denní mzdu v případě, že zaměstnanec koná práce nebo služby zpravidla méně než 6 dnů v týdnu nebo nekoná-li jich po celé týdenní nebo měsíční pracovní období a konečně v odst. 4 jest stanoveno, jak se určuje mzdová třída, smluví-li se mzda podle jiného měřítka.

Jest ovšem pravda, že hranice týdenních mezd, uvedených v jednotlivých mzdových třídách, jsou přesně šestinásobkem hraničních mezd denních, vyznačených v těchže mzdových třídách, takže celkový týdenní příjem zaměstnance, sjednaného na mzdu denní v hranicích určité mzdové třídy, bude se ve většině případů jen tenkráte pohybovati v hranicích týdenní mzdy v téže třídě uvedené, bude-li zaměstnanec pracovati případně mzdu pobírati jen za 6 dní v týdnu, kdežto při zaměstnání, vykonávaném po 7 dní v týdnu, bude se jeho celkový týdenní příjem na mzdě pohybovati v hranicích týdenní mzdy, uvedené ve vyšší třídě mzdové. Leč z toho ještě samo sebou neplyne, že základem pro jeho zařazení do určité mzdové třídy může býti jeho mzda denní jen tenkráte, jestliže její úhrn za období jednoho týdne nepřekročí hranice týdenní mzdy v téže třídě uvedené, tedy jen tenkráte, pracuje-li případně pobírá-li mzdu nejvýše za 6 dní v týdnu, kdežto pracuje-li případně pobírá-li mzdu za všech 7 dní v týdnu a přesáhne-li tím jeho celkový týdenní příjem na mzdě onu hranici, že má býti jeho zařazení provedeno na základě takto za týden docíleného příjmu jako mzdy týdenní.

Jak jest postupovati v případě takové nesrovnalosti, zákon sám výslovně neurčuje. Má, jak již uvedeno, ve 3. odst. § 12 ustanovení, jakým způsobem jest věc řešiti, koná-li zaměstnanec práce zpravidla méně než 6 dní v týdnu, kdežto pro případ, že je zaměstnanec koná celých 7 dní, žádné normy neobsahuje, ač právě z uvedeného odst. 3 jakož i z porovnání hranic mezd denních a týdenních v tabulce mzdových tříd jest zřejmo, že pravidlem předpokládá v týdnu šest pracovních dnů.

Pro názor stížnosti, že za základ má se tu vzíti celkový příjem, docílený za týden jako mzda týdenní, neplyne nic z § 10 cit. zák., jehož se stížnost dovolává, poukazujíc k tomu, že podle něho jest rozuměti mzdou podle tohoto zákona veškeren příjem za smluvenou práci, pokud není nahodilý. Ustanovení to dáno jest totiž jen k tomu cíli, aby vymezilo pojem mzdy, do něhož chtěl zákonodárce zachytiti veškeré dávky, kterých se zaměstnanci z důvodu služebního poměru dostává, zejména i — jak patrno z 2. odst. cit. § — různé gratifikace, jež se obecně za mzdu v technickém smyslu nepokládají, kdežto otázky, které časové období mzdové jest vzíti za základ zařazení do mzdových tříd, se nikterak nedotýká.

Otázku tu in generali upravuje právě jen § 12, jenž však — jak již řečeno — výslovného ustanovení, jež by řešilo předmět dnešního sporu, neobsahuje.

V pochybnostech, jež tu mohou vzniknouti, nedává žádného vodítka ani 2. odst. cit. § 12, podle jehož znění, již dříve citovaného, jest pro zařazení do mzdových tříd směrodatna mzda pojištěncova, docílená za určité časové období (den, týden, měsíc). Zde totiž kladou se uvedená časová období: den, týden, měsíc, vedle sebe jako rovnocenná kriteria, aniž se určuje, které z oněch časových období jest vzíti za základ, jestliže výsledek zařazení na základě smluveného denního časového období

koliduje s výsledkem na základě týdenního časového období. Světlo do otázky té vnáší teprve ustanovení 4. odst. cit. §, jež praví, že smluví-li se mzda podle jiného měřítka (mzda kusová, úkolová, skupinová, dávky osob třetích a pod.), určí se mzdová třída podle částky, jež zaměstnanci přísluší pravděpodobně jako střední za týden nebo měsíc. Z tohoto ustanovení, jež mluví o jiném měřítku, scilicet než v předcházejících ustanoveních, jež za takové měřítko prohlašují časové období den, týden, měsíc a sice o jiném měřítku smluveném, jde jasně na jevo, že za měřítko pro zařazení do mzdových tříd podle předcházejících odstavců uznává zákonodárce jen ona časová období, která byla mezi stranami pracovního poměru jako základ pro určení mzdy smluvena. Ze zásady té stanoví pak zákon výjimku jediné v odst. 3, jenž se však netýká případu dnešního sporu, pro nějž tedy zákon žádné výjimky z oné zásady nedovoluje.

Jest proto za tohoto stavu práva zaměstnance, v jehož pracovním poměru byla smluvena mzda denní a jenž koná práce všech sedm dní v týdnu, zařaditi do mzdové třídy na základě mzdy jím docílené za časové období jednoho dne a nikoli jednoho týdne. Stížnost hájící názor opačný, není proto důvodna, pročež ji bylo zamítnouti.

Č. 10.617.

Pracovní právo. — Řízení správní. — Řízení před nss-em (Slovensko): I. * Rozhodnutí generální paritní komise při Slovenském úřadu práce v Bratislavě, vydané před účinností zákona o pracovních soudech ve sporu o výpovědi, dané zemědělskému dělníku, je rozhodnutím úřadu, k řešení sporu toho příslušného. — II. * Nařízení ministra pro správu Slovenska č. 64/20, 75/20 a 3/23 uznána byla zákonem o pracovních soudech č. 131/31 Sb. za normy platné.

(Nález ze dne 14. června 1933 č. 2504/32.)

Věc: Štěpán B. a spol. proti generální paritní komisi při Slovenském úřadě práce v Bratislavě (za zúč. firmu Schoeller a spol. v L. adv. Dr. Štěpán Šimek z Levic) o výpověď.

Výrok: Stížnost, pokud namítá nepříslušnost žalovaného úřadu, zamítá se pro bezdůvodnost, jinak se odmítá pro nepřípustnost.

Důvody: Gen. paritní komise při Slov. úřadu práce pro úpravu služebního poměru zaměstnanců zemědělských v Bratislavě ve schůzi své konané dne 22. května 1930 potvrdila výměr okr. paritní komise v Levicích ze 6. prosince 1929, pokud jím byla schválena výpověď daná řadě zemědělských dělníků, zaměstnaných na velkostatku firmy Schoeller a spol. v L., a zrušila výměr ten, pokud platnost výpovědi stanovena byla k 1. listopadu 1930, a schválila výpověď danou firmou k 31. lednu 1930.

O stížnosti do tohoto rozhodnutí podané uvážil nss takto:

Předmětem stížnosti je výrok gen. paritní komise o schválení výpovědi zemědělským zaměstnancům. Že výrok takový je výrokem úřadu správního, a že by proto nss byl povolán zásadně takový výrok co do jeho zákonitosti přezkoumati, předpokládaje ovšem, že předmět, o němž