

k tomu, že bylo možno uskutečniti i takovou transakci, jako byl postup čsl. pohledávky v Řecku ve prospěch Německa, které současně ze vzájemného obchodního styku bylo vůči Řecku pasivní.

Mezinárodní peněžní a kapitálový trh stagnuje a mezinárodní pohyb kapitálů jest určován jediné hlediskem bezpečného (momentálně) uložení peněz hlavně z měnových důvodů. Politické a částečně i měnové poměry jsou dosud tak neustáleny, že nedovolují bezpečný pohyb mezinárodních kapitálů na místa skutečné potřeby. Současně jest vším možným způsobem bráněno tomu, aby dlužnické státy, jak tomu bylo dříve, mohly vyrovnávati své závazky z platební bilance vývozem zboží.

Československo není vůči cizině takovým dlužnickým státem, který by se musel domáhati nějakým mimořádným způsobem úpravy svých závazků, avšak může se státi, že bude nuceno, aby místo efektivního plnění dalo cizině k dispozici své současné pohledávky vůči jiným zemím a pak v nedostatku možností triangulačního vyrovnání, dříve uvedených, bude kapitálově silná cizina postavena před nutnost uvolnit své nečinně ležící kapitály ve prospěch mezinárodní výměny statků a tím i ve prospěch zaplacení pohledávek svého vlastního domácího hospodářství.

Za dnešního, často mocenskými poměry politickými vynuceného stavu mezistátních hospodářských vztahů zdá se, že k uvolnění mezinárodního pohybu kapitálů dojde až přes všeobecné uplatnění vázaného platebního styku cestou clearingových účtů mezistátních, až když mezinárodní kapitál bude donucen vyrovnati vzájemné „špičky“ platebních bilancí a jeho pohyb bude pak určován nejen bezpečností uložení, ale v první řadě i místní potřebou.

V tomto ohledu Československo může klidně očekávati další vývoj, poněvadž k vyrovnání své platební bilance s cizinou nepotřebuje ani nyní zahraničního úvěru, nýbrž jediné to, aby odběratelé jeho zboží měli možnost vyrovnati své závazky. Dokud se tak nestane, pak i Československo má plné právo na omezení transferu svých závazků všeho druhu do ciziny, což by nejlépe bylo možno provést shora navrženým zavedením clearingových účtů pro všechny platby alespoň pro nejdůležitější země.

Ant. Šourek.

Z p r á v y a n á z o r y.

Nařízení proti zastavování továrních podniků.

Počátkem března dána byla do meziministerského jednání osnova ministerstva sociální péče o opatření proti zastavování továrních podniků a hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích.

Osnova byla do jisté míry překvapením, třebaže se vědělo, že ministerstvo sociální péče se úmyslem připravit opatření, jež by mělo omezit podnikatele v jeho disposičním právu, již před tím zabývalo. Již osnova o úpravě zprostředkování práce, připravená ministerstvem sociální péče počátkem roku 1931 obsahovala povinnost zaměstnavatele ke hlášení zastavení provozu podniku. Ustanovení to bylo však při projednávání osnovy o zprostředkování práce v poradním sboru pro otázky hospodářské vypuštěno, jednak co nevyhovující, jednak co málo účelné. Překvapením byla nová osnova i se zřetelem na důvody, kterými bylo motivováno provedení odhodnocení koruny, od kterého se očekávalo přece podstatné oživení našeho hospodářského života.

Poněvadž hned při prvních pokusech projednávání se ukázalo, že jde o problém důležitější, nejen po stránce právní, ale i hospodářské, než se na první pohled zdálo, že jde o otázku přece jen více související s jemným a složitým mechanismem hospodářským, než aby se mohla řešit jen pod zorným úhlem politickým, odevzdána byla věc k přímému projednání zástupců průmyslu a dělnických organizací, kteří se po několik dnů trvajícím úporném jednání shodli na určitých zásadách, jež vtěleny byly pak do nařízení, vydaného na základě zmocňovacího zákona č. 95 z r. 1933. — Nařízení bylo vyhlášeno pod čís. 78 ze dne 28. dubna 1934, kterýmžto dnem vstoupilo v účinnost.

Podmínky zastavení podniků.

Nařízením ukládá se zaměstnavateli povinnost, aby v určitých případech zastavení továrního podniku neb hromadného propouštění učinil o tom příslušným úřadům zvláštní oznámení. Nařízení týká se pouze zastavování podniků továrních. Vodítkem při určování podniků továrních při nedostatku definice v nařízení může být jazykový význam tohoto slova, resp. kriteria, uvedená v ministerském výnosu ze dne 18. července 1883, č. 22.037. Oznamovací povinnost se ukládá zaměstnavateli, který zamýšlí zastavit provoz továrního podniku na dobu delší 14 dnů nebo hromadně propustit své zaměstnance. Takový zaměstnavatel jest povinen oznámiti to příslušným úřadům, uvedeným v § 2, a uvést nejen v oznámení, ale i v celém řízení skutkové okolnosti způsobem pravdě odpovídajícím a nic z nich nezamlčeti.

Neoznamuje se tedy zastavení provozu továrního nepřesahující 14 dnů a propuštění, jež není hromadným ve smyslu citovaného nařízení.

Hromadným propuštěním ve smyslu odst. 2. § 1 citovaného nařízení jest propuštění (výpověď) zaměstnanců, které během 4 neděl v továrních podnicích, zaměstnávajících až 700 zaměstnanců, postihuje alespoň 15%, nejméně však 10% zaměstnanců, v podnicích s více než 700 zaměstnanci 10% zaměstnanců. Rozhoduje tudíž procentuální poměr k celkovému počtu zaměstnanců v podniku.

Dle § 10 nevztahuje se nařízení dále na zaměstnání přechodné, jestliže podnikatel při přijetí zaměstnance jemu sdělí a okresnímu úřadu oznámí, že jej přijímá přechodně na dobu nejdéle 4 týdnů. Tato výjimka

však neplatí, opětoval-li zaměstnavatel takový postup u téhož zaměstnance již po 3krát v roce.

Nařízení neplatí pro podniky, které pravidelně v určitých ročních obdobích pracují v rozšířené míře (podniky sezonní) nebo pravidelně jsou v provozu toliko v určitém ročním období (podniky kampaňové), a sice vyplývá-li opatření zaměstnavatele, jež by jinak oznamovací povinnosti podléhalo, z povahy těchto podniků. Zamýšlí-li však zaměstnavatel zastaviti provoz takového podniku na trvalo, platí ustanovení pro trvalé zastavení, jinak příslušná.

Zamýšlí-li zaměstnavatel v rozsahu shora uvedeném své zaměstnance hromadně propustiti, jest povinen to 14 dnů předem oznámiti, a sice písemně okresnímu úřadu a živnostenskému inspektorátu, s uvedením důvodů. Okresní úřad má neprodleně svolati zaměstnavatele a závodní výbor (důvěrníky), přizve živnostenský inspektorát a vyzve k účasti zástupce smluvních (tedy na hromadné smlouvě zúčastněných) organizací zaměstnavatelských a zaměstnaneckých. — Okresní úřad pokusí se nejdříve o dohodu, zda by nebylo možno v provozu pokračovati. Nedojde-li k dohodě, rozhodne nejdéle do 14 dnů ode dne, kdy okresnímu úřadu bylo doručeno oznámení, a sice s platností konečnou. — Jestliže okresní úřad rozhodne, že hromadné propuštění není odůvodněno, nesmí zaměstnavatel zamýšlené hromadné propuštění provésti. Při posuzování důvodů hromadného propuštění musí úřad bráti zřetel k tomu, aby zaměstnavatel nebyl zatížen přes míru péče řádného obchodníka. Ustavení tomu dlužno ještě rozuměti tak, že by na př. nebylo v intenci nařízení, aby zaměstnavatel byl nucen ucházeti se o úvěr za podmínek tíživých, nebo aby byl nucen k práci na sklad za podmínek, jež by nebylo možno předpokládati u pečlivého hospodáře.

Nedojde-li k rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy oznámení bylo doručeno, jest to považovati za souhlas s opatřením zaměstnavatele, a zaměstnavatel může zamýšlené propuštění provésti.

Podle § 3 cit. nařízení nesmí zaměstnavatel, dokud nedojde k rozhodnutí, nejdéle však dokud neprojde lhůta stanovená pro rozhodnutí okresního úřadu, hromadně propustiti zaměstnance.

Vedle hromadného propuštění podléhá povinnosti oznamovací též zastavení továrního podniku. Zde dlužno rozeznávati mezi:

zastavením továrního podniku na dobu delší 14 dnů, ne však více než 3 měsíce, a

zastavením na dobu delší 3 měsíců s event. přihlícením ke zvláštním ustanovením, pokud jde o trvalé zastavení továrního podniku.

V případě, že zamýšlí zaměstnavatel zastaviti tovární podnik na dobu delší 14 dnů, ne však více než 3 měsíce, platí o oznamovací povinnosti a řízení totéž, co řečeno u hromadného propouštění. — Okresní úřad nerozhoduje, nýbrž pokusí se jen o dohodu.

Dokud se tak nestane, nesmí zaměstnavatel zastaviti provoz, leda že by zaměstnancům platil mzdu (plat) po dobu 14 dnů, pokud jim nepřísluší mzda (plat) za dobu delší, na př. na základě ujednání. — Lhůta tato počítá se ode dne, kdy oznámení došlo příslušnému úřadu.

Zamýšlí-li zaměstnavatel zastaviti na dobu delší 3 měsíců, musí o tom 14 dnů předem učiniti písemné oznámení ministerstvu sociální péče a současně ministerstvu, do jehož působnosti náleží tovární podnik; souvisí-li podnik s výrobou zemědělskou a lesní, dlužno to oznámiti též ministerstvu zemědělství. — V oznámení dlužno uvést důvody, pro které má býti podnik zastaven. Důkazní břemeno o tvrzení zaměstnavatele stihá tohoto. — Ministerstva vyšetří příčiny, načež ministerstvo, do jehož působnosti podnik náleží, rozhodne v dohodě s ostatními. Ve většině případů bude rozhodujícím tudíž ministerstvo obchodu.

Rozhodnutí může býti buď, že zamýšlené zastavení jest odůvodněno nebo že jest nutno v provozu pokračovati. — Nedojde-li k rozhodnutí ve lhůtě 6 týdnů ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům, považuje se to za souhlas se zamýšleným opatřením zaměstnavatelovým. Nedojdou-li oznámení ministerstvům současně, běží lhůta ode dne nejpozději došlého oznámení.

Dokud nedojde k rozhodnutí o ohlášeném zamýšleném zastavení podniku na dobu delší 3 měsíců, nesmí se zastaviti provoz, leda že by se platila zaměstnancům plná mzda (plat), a sice až do rozhodnutí, nejdéle však po 3 týdny, pokud ovšem nemají zaměstnanci nároku na mzdu (plat) za dobu delší. Lhůta tato se počítá opětně ode dne, kdy oznámení došlo příslušnému úřadu

Trvalé zastavení podniku.

Pro případy trvalého zastavení továrního podniku platí kromě toho, co bylo řečeno shora, ještě některá zvláštní ustanovení, uvedená v § 8 nařízení. Tak v těchto případech počíná výpovědní lhůta běžeti dnem, kdy vydáno bylo rozhodnutí ministerstva a nebylo-li o věci rozhodnuto, prvním dnem po 3 nedělích, počítajíc ode dne, kdy oznámení zaměstnavatelovo došlo ministerstvům. V případě trvalého zastavení nastupují prodloužené výpovědní lhůty, a sice tak, že u dělníků zaměstnaných v podniku do 5 let činí výpovědní lhůta 2 týdny, načež za každých dalších 5 let pracovního poměru se prodlužují o 1 další týden s tím omezením, že může činiti nejvýše 6 týdnů. U zaměstnanců ve vyšších službách činí výpovědní lhůty při zaměstnání v podniku do 15 let 2 měsíce, od 15 do 20 let 3 měsíce a přes 20 let 5 měsíců, při čemž výpověď dlužno dáti vždy tak, aby končila koncem měsíce. Výpovědní lhůty takto prodloužené platí i pro zaměstnance, kteří byli vypořádáni v době 3 měsíců přede dnem trvalého zastavení továrního podniku. Ustanovení toto jest dáno zřejmě k prospěchu těch zaměstnanců, kteří byli vypořádáni v době 3 měsíců před trvalým zastavením, a sice by neměli, pokud se týká odškodnění, které delší výpověď má snad znamenati, situaci jinou, než zaměstnanci, kteří jsou vypořádáni teprve při trvalém zastavení. Ustanovením tím však neposunuje se zde počátek výpovědních lhůt teprve za den rozhodnutí, nýbrž význam ustanovení jest ten, že zaměstnancům, kteří v období 3 měsíců před trvalým zastavením byli vypořádáni, prodlouží se, resp. doplácí se k jejich mzdě (platu) za nor-

mální výpovědní lhůty, ve které byli vypovězeni, ještě mzda na výši výpovědních lhůt prodloužených. Těmito ustanoveními nejsou dotčena ustanovení o ujednání o delších výpovědních lhůtách, která platí i nadále.

Ustanovení § 8 o prodloužených výpovědních lhůtách vztahuje se též na případy, kdy byl podnik zaměstnavatelem na trvalo zastaven bez předepsaného oznámení, neb byl-li na trvalo zastaven v době od 15. března 1934 do dne, kdy nařízení nabylo účinnosti.

Nařízení jinak postihuje též případy, které nastaly v době mezi 15. březnem 1934 a dnem počátku účinnosti nařízení. Zde tedy jde o zpětnou účinnost s následky ovšem částečně modifikovanými a zmírněnými. Zaměstnavatel, který učinil některé z opatření shora uvedených (hromadné propuštění nebo zastavení na dobu delší 14 dnů) jest totiž i zde povinen učiniti o tom obdobné oznámení, a sice do 14 dnů ode dne, kdy nařízení nabylo účinnosti. Úřady, t. j. okresní úřad při hromadném propuštění a zastavení na dobu delší 14 dnů, ne však více než 3 měsíců, ministerstva při zastavení delším 3 měsíců, zavedou pak řízení jako v normálních případech.

Rozhodnou-li úřady, že hromadné propuštění nebo zastavení podniku, ovšem jen zastavení na dobu delší 3 měsíců, bylo neodůvodněné a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu, aby zaměstnavatel při hromadném propuštění doplnil počet zaměstnanců na původní výši (tedy nejde o tytéž osoby), nebo aby při zastavení na dobu přes 3 měsíce pokračoval v provozu, nařídil doplnění počtu zaměstnanců nebo pokračování v provozu. Výrok úřadu oproti zaměstnavateli jest zde vázán vedle zjištění a rozhodnutí o neodůvodněnosti v minulosti, též na zjištění možnosti doplnění počtu zaměstnanců, případně pokračování v provozu v přítomnosti.

Nařízení vztahuje se i na případy vyšší moci. Podle § 5 stihla-li podnik živelní událost nebo nehoda (vis major), která měla za následek zastavení pravidelného provozu podniku na dobu delší 14 dnů neb hromadné propuštění, jest zaměstnavatel povinen oznámiti to jako v případech normálních do 14 dnů po události. — Úřady zavedou pak řízení. Rozhodnou-li úřady, že opatření zaměstnavatelovo (t. j. hromadné propuštění nebo zastavení na dobu přes 3 měsíce) nebylo odůvodněné a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu, aby zaměstnavatel při hromadném propuštění přiměřeně doplnil počet zaměstnanců nebo aby při zastavení provozu na dobu delší 3 měsíců pokračoval z části nebo zcela v provozu, nařídí přiměřené doplnění počtu (tedy jen doplnění a ne zrovna týmiž osobami), nebo pokračování v provozu v určitém rozsahu. Z dikce § 5 vyplývá tendence, aby zde bylo zvýšenou měrou přihlíženo k postavení zaměstnavatele, živelní událostí neb nehodou postiženého.

Nařízení obsahuje též zvláštní ustanovení pro případ, že zaměstnavatel učiní některé ze shora uvedených opatření, aniž o tom učinil předepsané oznámení. — V takovémto případě zahájí úřad řízení z moci úřední, při čemž lhůty k rozhodnutí úřadu stanovené se počítají ode dne, kdy úřad vyrozuměl zaměstnavatele, že řízení bylo zahájeno.

Rozhodnou-li pak úřady v případě hromadného propouštění neb zastavení na dobu delší 3 měsíců proti opatřením zaměstnavatele neb nedojde-li k dohodě při zastavení na dobu delší 14 dnů, ne více než 3 měsíce, jest zaměstnavatel, nehledě k povinnosti, vyplývající z rozhodnutí podle § 2, povinen zaměstnancům, jejichž pracovní poměr se v důsledku oněch opatření skončil, zaplatiti plnou mzdu (plat), a to při hromadném propuštění za 14 dnů a při zastavení provozu továrního podniku za 3 týdny, ne však za dobu delší, než po kterou byl provoz zastaven.

Nařízení obsahuje dále ustanovení, vztahující se i na lhůty podle § 25 zákona č. 330 z r. 1921 o závodních výborech. Zavede-li se řízení podle předcházejících ustanovení, staví se tyto lhůty a pokud již prošly, nemají účinků ve zmíněném paragrafu vytčených, nýbrž počnou znovu běžeti dnem rozhodnutí (§ 2, odst. 1. a 3.), případně uplynutím lhůty, stanovené pro úřední rozhodnutí. Rozhodne-li úřad, že hromadné propuštění zaměstnanců je nepřijatelné, nebo že se má pokračovati v provozu podniku, nabývá původní závodní výbor opět své pravomoci. Nařízení připouští i možnost obnovy řízení. — Bude-li v případě obnovy řízení, zahájené za doby účinnosti tohoto nařízení, předchozí rozhodnutí prohlášeno za neplatné, je zaměstnavatel, který předstíral okolnosti nepravdivé neb úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí úřadu směrodatné, povinen zaplatiti zaměstnancům, kteří byli v důsledku opatření zaměstnavatele propuštěni, mzdu (plat) za 2 týdny.

Nařízení obsahuje konečně ustanovení o nezměnitelnosti ustanovení na neprospěch zaměstnanců, dále o trestnosti jednání neb opomenutí proti ustanovením tohoto nařízení. Trestní pravomoc přísluší okresním úřadům v mezích § 4 zákona č. 95 z r. 1933. Je-li zaměstnavatelem společnost, společenstvo (družstvo), spolek nebo jiný soubor osob, jsou trestně odpovědné orgány, které se činu dopustily. Dopustila-li se činu osoba, která samostatně vede věci zaměstnavatelovy, nebo vlastník, stíhá trestní odpovědnost tyto osoby.

Nařízení jako opatření přechodné jest termínováno do 30. června 1935.

Vliv nového nařízení na hospodářství.

Nařízení, zpracované na základě dohody mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, jednající o osnově, vypracované ministerstvem sociální péče, znamená v mnohém směru zmírnění a zjednodušení strohých předpisů oproti osnově původní. Tak z nařízení byla vyloučena ustanovení o vnučené správě na nebezpečí a útraty podnikatele, o možnosti nařízení pokračování podniku v případě změny správy a vedení podniku, zjednodušeno řízení, až ovšem na řízení ministerstev, kde tutéž věc dlužno hlásiti event. až 3 ministrům, kteří pak tutéž věc vyšetřují, a pod. Nařízení bylo doplněno výjimkami pro přechodné zaměstnání, podniky kampaňové, sezonní atd.

Nařízení přes to však nese zřejmé stopy rychlého tempa, s jakým bylo nutno dospěti k dohodě zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců v látce tak choulostivé. Ani k osnově nebyla připojena důvodová zpráva,

z níž by bylo možno posouditi důvody, proč se osnova předkládá. Mluvílo se o opatřeních proti libovolnému zastavování podniků. Než přehlíželo se, že žádný podnikatel nezastavuje podnik z nějaké libovůle. Vždyť omezení a zastavení podniku znamená pro podnikatele ztrátu a újmu při nejmenším hospodářskou, nehledí-li se ani k újmě morální a pod. Proto sahá se k omezení nebo zastavení vždy jen v nouzi nejvyšší, obyčejně tehdy, když jiné způsoby a prostředky selhaly a kdy omezení nebo zastavení jeví se posledním prostředkem k odvrácení bezúčelných a nepřiměřených ztrát, jež by mohly ohroziti samotnou existenci závodu a tím ztížit jeho životaschopnost do budoucna. Jde právě o zájem příštího zaměstnání dělnictva, o udržení závodu jako nositele poplatných povinností ve prospěch státu, země, okresů, obcí a pod. Jde-li o zastavení závodu z důvodu snahy po větším soustředění, zjednodušení atd. i pak nelze přehlížeti hospodářský význam, nutnost a důležitost takovýchto snah, jež určovány jsou, jak zkušenosti svědčí okolnostmi vnějšími, často poměry a zřeteli na mezinárodní soutěž, jež právě v této době vyžaduje od průmyslu určité pružnosti a schopnosti přizpůsobení.

Nebude-li míti podnikatel volnosti dispozice, jež jest rubem jeho rizika, zračícího se v nebezpečí ztráty na hodnotách majetkových, na vynaložené práci, sil duševních a fyzických a zodpovědnosti za zdar podnikání, nebude-li v důsledku veřejných zásahů míti možnosti, aby se přizpůsobil daným hospodářským poměrům, jež nejsou stabilní, pak z toho musí vzniknouti ztráty a zničení podstaty. — Nešetření těchto zásad jest zvláště nebezpečným u státu tak vývozně exponovaného, jako jest stát náš, jehož výroba přirozeně reaguje velmi citlivě na všechny zjevy, jež se vyskytují na trzích, kam vyvážíme, a jež trpí následky z příčin mimo nás stojících. Opatření, jež nepřihlíží k této okolnosti, opatření, jež vnější obtíže stavící se v cestu naší výrobě, neodstraňuje, nýbrž spíše ještě doplňuje ztěžováním polohy zaměstnavatele i pro foro interno, musí se mínouti sledovaným cílem.

Za jednu z příčin slabého hospodářského rytmu u nás často se uvádí i otázka úvěrová. Úvěr předpokládá důvěru. — Možno tuto zvýšiti, možno zlepšiti úvěrovou bonitu podniku a vůbec hospodářství tam, kde se váže akční schopnost podnikatele? Věřitelé budou jistě ještě opatrnější v uvěřování prostředků.

I když možnost přinutiti zaměstnavatele k navrhovaným opatřením jest podmíněna tím, že se zjistí neodůvodněnost, není tím ještě zaručeno, že tato náležitost bude vždy objektivně zjistitelná. Posouzení její předkládá dokonalou znalost celé řady momentů, se kterými nemůže býti obeznámen ten, kdo nezná podrobně situaci podniku, jeho potřeby, nutnosti atd.

Nebezpečí to jest tím větší, uváží-li se, že nařízení vůbec neřeší otázku náhrady škody, jež podnikateli může vzniknouti rozhodnutím osob, stojících mimo závod, jež nemohou míti přece na podniku zájem, jaký má podnikatel.

Po uvážení všech těchto připomínek dlužno vyvoditi, že nařízení zasahující mimo to podstatně do našeho právního řádu, nemohlo vyvěrat

z motivů hospodářských. Tyto nesporně mluvily proti nařízení. A proto se zdá, že opatření to vyvěrá z motivů jiných. Byly to motivy snad povahy sociálně-politické? I zde však bylo uvážiti, že sociální politika nemůže, má-li mít reální basi, opouštěti zdravý podklad hospodářský. Hospodářství až dosud děkuje za svůj rozvoj soukromému a svobodnému podnikání. Jedním z předpokladů jeho jest určitá důvěra, podnikatelský optimismus, duch podnikatelský a chuť k podnikání. Jest pochopitelným, že každé opatření, jež ponechává podnikateli pouze risiko a zodpovědnost, přičemž mu bere možnost, aby mohl toto risiko v mezích volné dispozice nésti a zmírniti, nemůže posíliti a vzpružiti chuť k podnikání. Podnikatel, jemuž hrozí podobné opatření, stává se opatrným při rozšiřování svého podnikání, nemůže-li, jako právě za dnešních obtížných poměrů, odhadnouti vývoj do blízké budoucnosti. To ovšem znamená, že podobné opatření spíše poškodí zaměstnance, než jim prospěje. Tedy docílí se opaku toho, čeho se chce docíliti snahou po zařazení většího počtu nezaměstnaných do hospodářského dění, k vůli čemuž byl pak proveden i tak závažný zásah, jako odhodnocení naší měny. Zkušenosti z přítomné doby ukazují, že každý zásah veřejné správy do hospodářského života, je-li určován více programem a úzkým zájmem, bez přihlížení k hospodářské stránce případu, opouští-li půdu reální úvahy, není užitečný. — Totéž již dnes a opětně na základě pozitivních zkušeností možno říci i o nařízení, jež jest předmětem tohoto článku.

Bohumil Sottner.

Náklady na finanční správu v Německu a u nás.

Tak jako v jiných oborech jest výhodno užívat ke znázornění jistých poměrů čísel relativních, tak jest tomu i při znázornění nákladů na finanční správu. Absolutní čísla neskytají názorný přehled o hospodárnosti jakéhokoliv podnikání. Proto se na př. u podniků znázorňuje výnosnost procenty čistého výnosu. Úplně obdobné jest znázornění nákladů na finanční správu poměrem výdajů na ni vynaložených k příjmům. Takovým způsobem získané koeficienty skýtají při srovnání výsledků v jednotlivých letech a v jednotlivých státech názorný přehled o úspornosti v tom kterém období a v tom kterém státu. Dále nabádají tato čísla ke zkoumání příčin, které způsobily zvýšení neb snížení nákladů a mohou býti tudíž i pomůckou k zlepšení.

Z těchto patrně důvodů věnuje se výpočtům relativních nákladů na finanční správu v Německu značná pozornost. Podle spisku R. Bergmanna „Die Kosten der Reichsfinanzverwaltung“ (vyšel ve sbírce „Finanzwissenschaftliche Forschungen“ u G. Fischera v Jeně 1933, z něhož další údaje o Německu čerpám), vychází v Německu každoročně se státním rozpočtem přehled relativních nákladů finanční správy, který se opírá o čísla rozpočtová. Vedle toho jsou vypočítávány od některých úředníků německého říšského ministerstva financí relativní náklady říšskou finanční správu vypočtené na základě skutečných příjmů a výdajů, kterážto čísla se jen příležitostně uveřejňují. Konečně se zjišťují v mini-