

3. Za platnosti zákona ze dne 18. prosince 1919, čís. 91 Sb. z. a n., nelze v oborech, v nichž tento zákon platí, vytvořiti zvyklostí delší pracovní dobu, než osmihodinovou. Za práci přes čas přísluší zvláštní odměna, leč že se jí zaměstnanec vzdal, což nemusí se státi výslovně, nýbrž i činem konkludentním.

V tom, že úplata přes čas nebyla za trvání služebního poměru po nějakou dobu požadována, nelze spatřovati vzdání se nároku na ni. Odměnu úhrnnou i za práci přes čas lze smluviti i mlčky s ohledem na místní zvyky.

(Rozh. ze dne 6. května 1924, Rv I 227/24.)

Dle § 6 zákona o obchodních pomocnících řídí se způsob a rozsah služeb a úplata za ně, není-li smlouvy, místním zvykem pro dotýčný druh podniku. Zákonem ze dne 18. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n. zavedena maximální pracovní doba 8hodinná (48 hodin týdně) a nařízeno, že práce přes čas mají se platiti zvláště. Tím ovšem byl § 6 zákona o obchodních pomocnících co do rozsahu povinných služeb pozměněn. Zvyklostí nelze vytvořiti delší normální (obvyklý) pracovní den — leda v těch oborech, kde dle zákona neplatí 8hodinný pracovní den. Kde platí, může býti prodloužení jen úřadem, nikoli zvykem povoleno. Trpěním nemůže se státi nezákonný stav právním. Mezi stranami není sporu o tom, že při uzavření smlouvy nebylo o době pracovní ničeho zvlášť umluveno, zejména o odměně za práci přes maximální pracovní čas. Vycházel-li prvý soud z názoru, že žalobkyně musila si býti vědoma, že v saisonním obchodě pracovní doba je delší dle místního zvyku, neplyne z toho ještě, že dle téhož místního zvyku nebo zákona nepřisluší za ni zvláštní odměna. Správně to vystihl soud odvolací. Má tedy v nedostatku zvláštní úmluvy žalobkyně ve smyslu § 6 zákona o obchodních pomocnících nárok na zvláštní plat za práci přes zákonný čas podle místních zvyklostí. To odpovídá i zásadě zákona ze dne 18. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n., podle něhož by zvláštní odměna příslušela, i kdyby nebylo zvyku, leda v případech opačné úmluvy. Není ovšem správným náhled odvolacího soudu, že by odměna za práci přes čas byla vyloučena jen tehdy, bylo-li to výslovně umluveno. Zákon nikde v tomto směru úmluvy mlčky nevylučuje a proto lze ve smyslu § 863 obč. zák. i mlčky smluviti úhrnem odměnu i za práci přes čas — a nelze vyloučiti, aby se ve smyslu čl. 279 obch. zák. a § 6 zák. o obchodních pomocnících nevzal ohled na místní zvyky v tom směru, zejména co do její výše. Nelze konečně ani souditi, že žalobkyně se zvláštní odměny za práci přes čas vzdala tím, že se po 2 měsíce nehlásila o ni a po odmítnutí také dále přes čas pracovala. Činy konkludentní musí dle § 863 obč. zák. býti toho rázu, že nedovolují pochyb ve směru jiného výkladu. Než tomu tak není v případě sporném. Žalobkyně mohla míti příčiny zatím odměny nežádati, třeba jí nárok příslušel, ať již proto, že nechtěla vzbuditi trpkost zaměstnavatele, a nedala podnětu k výpovědi, když byla na službě závisla a mohla také doufati, že nesražené zálohy budou na nárok její za práci přes čas súčtovány. Proto nelze mlčení žalobkyně za vzdání se nároku považovati. Tím méně lze vyložiti jako vzdání se nároku to, že žalobkyně ohlásivši po výpovědi nárok a byvši odmítnuta, pracovala přes čas dále. Vždyť mohla žalobkyně býti v pochybách, že odepření práce přes čas v místě obvyklé poskytne žalované

příčinu k propuštění. Právem tedy odvolací soud nárok odměny za práci přes čas, o jehož výši není sporu, příkl.

4. Zaměstnanec může se vzdáti platně odměny za práci přes čas.

(Rozh. ze dne 21. března 1923, Rv I 1193/22.)

Že by se zaměstnanec nemohl platně vzdáti odměny, za práci přes čas mu příslušející, nebo že by takové vzdání (§§ 1444, 861, 939 obč. zák.) bylo dle § 879 obč. zák. smlouvou neplatnou (nicotnou), jelikož zákonem zakázanou a dobrým mravům se příčí, nedá se ze zákona ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n. odvoditi. Nelze ani usuzovati, že by takové vzdání bylo dle § 13 tohoto cit. zákona trestným. Došlo-li ku vzdání, jak odvolací soud správně dolíčil, způsobem v § 863 obč. zák. uvedeným, zajisté k účinnosti vzdání jako smlouvy došlo i prostým vzetím na vědomí. Nebylo-li dbáno v závodě žalované firmy předpisů a osmihodinové práci, nemůže býti z toho s právním účinkem těženo v této rozepr.

5. Zákonem ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n. o osmihodinné době pracovní není zabráněno, aby odměna za práci přes čas nebyla paušalisována. Lhostejno, že nebylo stanoveno trvání práce přes čas.

(Rozh. ze dne 10. prosince 1925, Rv II 657/25.)

Strany ujednaly paušalisování práci přes čas. Nelze uznati, že by paušalisování odměny za práci přes čas bylo nedovoleným, nebo protizákonným, nebo že by se příčílo dobrým mravům. Zákon ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n. v § 6 pouze nařizuje, aby práce přes čas byla placena zvláště, nezakazuje však, aby odměna nebyla paušalisována. Kdž si strany ujednaly výši odměny za práci přes čas, platí podle § 1152 obč. zák. tato ujednání odměna a není potřebí obírat se otázkou, zda jest odměna ta přiměřenou či nikoli. Nemůže také býti řeči o nějakém útisku hospodářském, když šlo o dobrovolnou úmluvu. Proto nemůže žalobce nyní vytýkati, že šlo jenom o nepatrné zvýšení mzdy a že byl k uzavření této, nyní za nemravnou jím považované smlouvy donucen pouze manželčinou chorobou a stísněnými poměry na trhu práce. Nelze také uznati, že by úmluva byla neplatnou pro udánlivou neurčitost z toho důvodu, že nebylo ve smlouvě vytčeno, jak dlouho bude dovolatel pracovati přes čas. Právem poukazuje prvý soud po této stránce k tomu, že se dovolatel před vstupem do služeb u žalované mohl snadno, zejména dotazem u svých předchůdců přesvědčiti, jaké jsou pracovní hodiny u žalované. Dovolací soud míní, že to bylo tím spíše jeho povinností když si ujednal, že veškerá práce přes čas bude odměňována paušálně. Okolnost, že se dovolatel později hlásil o odměnu za práci přes čas, je bez právního významu, když bylo zjištěno, že odměňování práce přes čas bylo smlouveno paušálně. Dovolací soud také neshledal, že by se úmluva, o kterou běží, i nějak jinak příčila dobrým mravům, poněvadž pro tento právní závěr není opory ani v odvolacích zjištěních, ba ani ne v dovolatelských tvrzeních. Dal-li dovolatel přednost snad hůře odměňované práci, protože byla pohodlnější a do jisté míry příjemnější, nežli jiná práce namáhavá, sice osmihodinová, ale nepřetržitá a vyčerpávající, před prací méně pohodlnou, nelze mluvit o nedovoleném a nemravném nátlaku se strany žalované zaměstnavatelky, neboť se vůči takovému nátlaku mohl snadno a vydatně ubrániti tím, kdyby byl smlouvy se žalovanou neuzavřel.