

býti vydána, ale i kdyby nemohla, není to příčinou, by se výzva, jež jest neslevitelnou podmínkou rozluky, slevovala, neboť přece nevadilo již před žalobou o rozvod žalobci a nynějšímu žadateli pranic, by si vymohl výzvu podle § 13 písm. c) rozl. zák. a čl. I. prov. nař. k němu, a na to měl tehdež mysliti, když obmýšlel žádati snad někdy za rozlukou.

Čís. 6983.

Osmihodinná pracovní doba (zákon ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 sb. z. a n.).

Za trvání služebního nebo pracovního poměru nelze se předem vzdáti práva na odměnu za práci přes čas ani předem, ani nápotomně, ani výslovně ani mlčky. To jest možno teprve po skončení služebního poměru. Ale i když se zaměstnanec nehlásí ihned při odchodu ze služby nebo z práce o odměnu za práci přes čas, dlužno vždy pečlivě zkoumati, zda již v tomto mlčení dlužno spatřovati vzdání se.

Naříditi práci přes čas může pouze zaměstnavatel anebo jeho orgán, jež on buď k tomu zvláště zmocnil anebo kterého pověřil správou závodu tak, že ve správě jest zahrnuto i oprávnění naříditi práci přes čas. Z toho, že zaměstnavatel odměnil zaměstnance, když ho viděl konati práci přes čas, neplyne, že by ho měl odměňovati i za práce, jichž neseznal, o nichž nevěděl, a jež tedy nejen napřed nepřikázal, nýbrž ani nápotomně neschválil.

(Rozh. ze dne 12. dubna 1927, Rv I 1643/26.)

Žaloba zaměstnance proti zaměstnavateli o zaplacení odměny za práce přes čas byla zamítnuta soudy všech tří stolic, Nejvyšším soudem z těchto

důvodů:

Zákon ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 sb. z. a n. zapovídá kategorickým imperativem a pod trestem, jenž podnikatele stihne (§ 13), pracovní dobu delší 8 hodin denně nebo 48 hodin týdně (§ 1 čís. 1, § 2), ovšem s výhradou úředního povolení práce přes tento čas, které dopouští za jistých podmínek (§ 4, 6, 7), a stejným kategorickým imperativem nařizuje zvláštní honorování práce přes tento čas vykonané (§ 6 zvláště čís. 4, § 7 čís. 4). To jsou předpisy nutící, takže není dovoleno úmluvou se jim vymknouti a tak zákon, jenž má svůj důvod v ohledech veřejných, v požadavku zlepšení osudu pracujících tříd a tím obecného blaha vůbec (důkaz mírové smlouvy Vers. část XIII. úvod a čl. 387 a násl., a rovněž tak St. Germ. a Trian. vždy část XIII.), obcházeť, z čehož plyne, že nejen každá taková úmluva příčí se řečenému naprostému příkazu zákona a jest tedy nicotna podle §u 879 obč. zák., ať již se stala výslovně nebo mlčky činy závěrnými podle §u 863 obč. zák., nýbrž že

také, když nedovolena a nicotna jest úmluva, důsledně také nedovoleno a nicotno jest vzdání se již vzešlého nároku se strany zaměstnance na honorování práce přes čas, t. j. teprv po vykonaných pracích přes čas, neboť nemůže činiti rozdíl, zda se zaměstnanec vzdal odměny za práci přes čas již předem či teprv nápotomně, a opět jest i tu lhostejno, zda se vzdání to zakládá na prohlášení výslovné anebo na činy konkludentní, jako prý zejména, že se o odměnu za práci přes čas při pravidelných výplatách týdenních a také mimo ně nikdy nehlásil. V tom všem tedy nižší stolice zásadně chybují, nehledíc ani k tomu, že zásada »kdo mlčí, souhlasí«, kterou odvolací soud výslovně za uznanou zásadu prohlašuje, nikdy v této své naprosté všeobecnosti nebyla uznána, nýbrž vždy výslovně napadána a zavržena, a nejvýše uznávána jest s omezujícím dodatkem »souhlasí, když mluvití povinen byl a mohl« (qui tacet consentire videtur, si loqui debuit et potuit), a nehledíc dále také ani k tomu, že naprosto není pravda, že, když zaměstnanec se nehlásí po čas svého zaměstnání o odměnu za práci přes čas, dává prý, jak odvolací soud apodikticky praví, »jasně a způsobem všechnu pochybnost vylučujícím«, tedy způsobem, jak jej žádá § 863 obč. zák., na jevo, že jest se mzdou mu vyplácenou spokojen, nýbrž právě naopak pravda jest, že takovéto mlčení zaměstnance nejen připouští, nýbrž obyčejně i přímo nutí k výkladu jinému, že totiž se o nárok svůj hlásiti bojí, protože by ho zaměstnavatel propustil, a že tedy jen proto mlčí, vždyť byly tu právě nejednou již i takové případy, že takovému dělníku, který projevoval odvalu a chuť, o odměnu za práci přes čas se hlásiti, byla druhy v práci udělena výstraha, »aby to jen zkusil, to že tu dlouho nebude, že ho pán propustí« anebo podobně. Ale zákon chce chrániti dělníka jako stranu slabší proti zaměstnavateli jako hospodářsky silnějšímu, a tato ochrana stala by se illusorní, kdyby se přijalo stanovisko nižších stolic, poněvadž zaměstnavatel vždy by našel prostředky, by práci hledajícího dělníka přinutil k přijetí podmínek zákonem zakázaných, zvláště v dobách nouze o práci. Také to, co praví odvolací soud, že zaměstnavateli musí umožněna býti kalkulace výrobních nákladů, ta však že by nebyla možna, kdyby se měl obávati toho, že po letech bude vydán nebezpečí, že zaměstnanec bude uplatňovati nároky na mzdu za práci přes čas za řadu minulých let, není správné, neboť tu odvolací soud předem zapomíná na předpis §u 1486, čís. 5 obč. zák., dle něhož se nároky ze mzdy promlčují ve třech letech, a pak, což je hlavní, zaměstnatel má právě dbáti velicího předpisu zákona. má práci přes čas platiti hned, jak je vykonána, a ne využívatí mlčení dělníkova, které, jak dolíčeno, pravidelně má důvod svůj ve strachu o místo, a tak tedy, bude-li vždy loyálně postupovati dle zákona, bude vždy dobře moci kalkulovati, kdežto takto, kalkuluje-li právě na to, že dělník příslušející mu mzdu za práci přes čas žádati nebude, sám si pozdější zklamání přičísti musí, protože od počátku věděl, že kalkuluje chybně, na základě předpokladu nejistého a zákonem přímo zapovězeného. Tak tedy za trvání služebního nebo pracovního poměru nelze se vzdáti práva na odměnu za práci přes čas ani předem ani nápotomně a ani výslovně ani mlčky, a jest tedy také bez významu písemní potvrzení ze dne 31. prosince 1925, o něž je v nižších stolicích spor.

Teprve po ukončení služebního poměru lze se vzdáti, protože příčiny, pro něž se zaměstnanec následkův uplatňování takového nároku obáváti musí, již minuly, a není tedy nebezpečí obcházení zákona praktickými zaměstnavatelovými, nýbrž, vzdá-li se zaměstnanec svého nároku, učiní to z volného rozhodnutí, prost všeho tlaku, zrovna tak jako když činí každý jiný dar, což učiniti je mu volno, ježto jde vždy o statek a právo soukromé, jež zásadně podléhá vždy volné dispozici svého majitele. Ale i když se zaměstnanec nehlásí zrovna ihned při odchodu ze služby nebo z práce o odměnu za práce přes čas, dlužno vždy velmi pečlivě zkoumati, zdali již v tomto mlčení možno spatřovati vzdání se podle §u 863 obč. zák., neboť pravidelně nebude lze říci, že tato skutečnost sama je tak nutkavá, že neponechává žádné pochybnosti o jeho vůli, odměnu tu nežádáti, neboť i zde lze pravidelně mysliti i jiné příčiny mlčení, na př. když zaměstnanec odejde v prudkém hnutí myslí, které všechny ostatní myšlenky momentanně s prahu jeho vědomí zatačuje.

Jakkoli tedy právní posouzení nižších stolic jest nesprávné, je přece tato vada nepodstatná, protože i při správném posouzení dojde se k témuž výsledku, že totiž nárok žalobcův jest neodůvodněný. Jak již jindy nejvyšší soud uznal, nemůže práci přes čas na účet zaměstnavatelův ukládati si ani zaměstnanec sám, ani mu ji nařizovati podřízený orgán zaměstnavatelův z vlastní vůle, nýbrž jen zaměstnavatel anebo jeho orgán, jež k tomu buď zvláště zmocnil anebo kterého pověřil správou závodu tak, že ve správě té i toto zmocnění shledávati sluší zahrnuto. Zaměstnavatel, pokud se týče ten, koho vedením závodu pověřil, jest zodpověden proti úřadům, jak uvedeno i trestně za každou nedovolenou práci přes čas a mimo to vyžaduje to i zdar závodu a tudíž jeho hospodářský zájem, by toto opatření náleželo jen jemu neb osobě, která ho zákonitě ve vedení závodu zastupuje, sice by byl vydán následkům činů činitelův nezodpovědných, což se spravedlností srovnati nelze. Tato idea je v zákoně vyslovena sice pouze mlčky, avšak přece dostatečně jasně, neboť, ukládá-li zákon příslušné povinnosti »podniku« (§ 1, 6—10 a j.) nebo »závodu« (§ 14), myslí tím podnikatele nebo majitele závodu, pročež zase jinde mluví přímo o »zaměstnavateli« (§§ 2, 3), takže z toho plyne, že, přísluší-li zodpovědnost za opatření proti úřadům a povinnost býti z opatření práv zaměstnancům, tedy jak zodpovědnost veřejnoprávní tak soukromoprávní, jen zaměstnavateli (majiteli podniku, závodu), musí také jen jemu samému vyhrazeno býti i opatření samo, a jen všeobecné právní zásady o representaci a zastoupení majitele podniku nutí k tomu, by pro soukromoprávní zodpovědnost jeho přiznán byl stejný účinek i opatřením jeho representace neb zástupce, třeba že trestněprávní zodpovědnost za vlastní činy stihala jen tohoto samotného a na majitele podniku přenášeti se nedala, k čemuž ovšem doložiti dlužno, že § 12 na tu otázku úplně zapomněl a nepraví vůbec, komu má býti trest uložen. V souzeném případě tvrdil sice žalobce již v žalobě, že konal práce přes čas k vlastní žádosti a příkazu žalovaného, kdežto žalovaný tvrdil, že žalobce o práce přes čas nežádal, naopak, že žalobce

namnoze nepracoval ani 8 hodin denně, a že žalovaný, když seznal, že žalobce někdy přes čas pracoval, za to ho zvláště odměnil tím, že mu platil týdně více, zpravidla 200 Kč, kdežto umluveno prý bylo 170 Kč, a dále, že mu dával odměnou dvojí večeři a na neděli maso, a konečně, bylo-li v závodě více práce, že si zjednal náhradní sílu třetí. Avšak první soudce zjistil výpověďmi svědků výslovně, že žalovaný nikdy nedal dělníkům zvláštní rozkaz, by pracovali přes čas anebo že by tito byli pracovali přes čas jenom na zvláštní žádost jeho, jak prý to žalobce neprávem tvrdí, a toto zjištění prvního soudce žalobce v odvolání nenapadl, takže zůstalo v platnosti, aniž se odvolací soud jím zabýváti musil, a musí ho i nejvyšší soud položit za základ svého rozhodnutí. Žalobce sice v odvolání uplatňoval i důvod nesprávného ocenění důkazů, avšak ve směrech jiných, ne ohledně této skutečnosti. Nezdařil se tedy žalobci důkaz, že žalovaný mu práci přes čas přikázal, a ani dříve ani potom — po výslechu svědků, o něž první soudce své zjištění opírá, ani v odvolání — neuplatňoval žalobce, že žalovaný je mu zodpověden za všecku jeho práci přes čas proto, že o ní věděl a tak mlčky s ní souhlasil, ji schválil, naopak nechal celou otázku již padnouti, ani slůvkem se o ní v odvolání nezmíniv, ačkoli doložití sluší, že i, kdyby byl v odvolání uplatňoval místo v první stolici tvrzeného příkazu (žádosti) mlčelivé schválení z vlastního popudu žalobcova konané práce přes čas, byla by to novota, protože příkaz a schválení jsou skutkově dvě různé věci, a jen se ve svých právních účincích sobě rovnají. Z toho, co žalovaný sám uvedl, že, když viděl žalobce přes čas pracovati, ho odměnil, jak shora udáno, nelze pro žalobce nic vykořistiti, neboť, tvrdí-li žalovaný, že žalobce odměnil za práce přes čas, jež u něho seznal, neplyne z toho, že by ho měl odměňovati i za práce, jichž neseznal, o nichž nevěděl, a jež tedy nejen napřed nepřikázal, nýbrž ani nápotomně neschválil a tudíž k své vůli a na svůj účet konanými neuznal. Tu platí vše to, co shora provedeno, že bez vůle podnikatele nelze ho zatížit pracemi přes čas. Bylo věcí žalobce, aby tvrdil a dokázal, že buď žalovaný dal mu ke všem těm pracím, za něž odměnu žádá, příkaz, anebo že je všecky konal za jeho vědomí bez jeho odporu; o první alternativu se sice pokusil, avšak s důkazem ztroskotal, o druhou se vůbec nepokusil.

Čís. 6984.

Syndikátní ručení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákonem ze dne 15. dubna 1920, čís. 270 sb. z. a n., nastala změna ohledně státních zastupitelství na Slovensku, nýbrž zodpovědnost fyzických osob, příslušnost a řízení řídí se tu i na dále podle zák. čl. VIII. z r. 1871, zodpovědnost státu pak normou vytvořenou právní praxí, že stát ručí za zaviněně nezákonný výkon svých orgánů. Změna nastala pouze co do příslušnosti ohledně nároku proti státu (zemský civilní soud v Praze).

Ohledně soudců syndikátní zákon ze dne 12. července 1872, čís. 112 ř. zák. nastoupil jak ve směru hmotném tak ve směru formálním a