počinku tím spíše, že přepracováním způsobuje se porucha, zůstavující po sobě škodlivé následky mnohem trvalejší, než pouhá únava svalů. Ani tedy doslov zákona, ani jeho legislativní důvody nemají na sobě ničeho, co by svědčilo proti, nýbrž všecko, co svědčí pro. Nelze také poukazovati na to, že pro dotyčného zaměstnance platí ustanovení § 6 zákona o obchodních pomocnících, který sice praví, že objem služeb — a pracovní doba spadá bezesporu pod pojem objemu — a odměna za ně řídí se, nebylo-li nic jiného umluveno, místní zvyklostí, a není-li jí, že se míní služby podle okolností přiměřené a též i taková odměna, avšak toto ustanovení bylo změněno právě uvedeným již zákonem stanovícím imperativně (§ 1, čís. 1, »nesmí pracovní doba zásadně trvati déle« atd., a § 2 »zakázáno jest« atd.) osmihodinnou pracovní dobu, a odměnu za práce přes čas, byly-li úředně povoleny (§§ 1 a 2, pak §§ 6 a 7). Kategorický zákaz působí, že opačné ustanovení smlouvy neplatí (§ 879 obč. zák.), jsouc nicotné, a že když není ve smlouvě ohledně doby pracovní nic stanoveno, nelze sahati k místní zvyklosti (která ostatně teď, za vlády onoho zákona, nikde již existovati nemůže, protože dříve existovavší byly zákonem tím potlačeny a nové vyvinovati se nemohou), pokud se týče ptáti se, jaká doba by byla přiměřená, neboť zákon sám smlouvu doplnil zákazem delší pracovní doby než osmihodinné a ustanovil, jaká pracovní doba je přiměřená, že je to s určitými výjimkami osmihodinná. Možno tedy smlouvou ujednati jen něco zaměstnanci příznivějšího, než stanoví zákon, na př. tedy kratší pracovní dobu než osmihodinnou. Míní-li dále rekurs, že u nemocničního lékaře je to z větší části jen pohotovost ku práci a ne všecko skutečná práce, o níž mluví § 1, čís. 1, dlužno odkázati na § 7, čís. 3, zákona, který otázku pouhé pohotovosti v poměru ke skutečné práci upravuje, a čís. 4, kde i honorování předpisuje. Podle těch předpisů pohotovost má jen ten význam, že pravidelná doba pracovní (osmihodinná) může, jsou-li tu podmínky, býti prodloužena, avšak čas k ní nastavený musí býti honorován stejně jako práce přes čas.

2. Zákon o osmihodinné době pracovní platí i na všeužitečné ústavy veřejných osob právnických.

(Rozhodnutí ze dne 19. června 1923, Rv I 237/23.)

Mylný je náhled odvolacího soudu, že plně zaměstnán podle § 3 zákona ze dne 17. prosince 1919, č. 16 Sb. z. a n. na rok 1920 (o úpravě služebních poměrů obecních zřízenců), je zřízenec, jehož pracovní doba nedosahuje osmi hodin podle zákona ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n., a že zákon ten nelze vztahovati na obor školnický. Pro tento náhled není v těchto zákonech opory, naopak platí podle § 1, čís. 2, zákon o pracovní době i pro ústavy, provozované státem i jinými veřejnými svazy, bez ohledu na to, že jsou rázu všeužitečného. Prováděcí nařízení ze dne 11. ledna 1919, čís. 11 Sb. z. a n., uvádí mezi ústavy takovými i nemocnice a porodnice. Není proto překážky, aby mezi ústavy § 1, čís. 2, nebyly počítány i obecné školy a aby předpisů o pracovní době nebylo použito i na školníky. Ovšem ustanovuje § 1 zákona, že skutečná pracovní doba zaměstnanců nesmí zásadně trvati déle 8 hodin ve 24 hodinách, avšak tím není řečeno, že jest plně zaměstnán i ten, jehož doba pracovní nedosahuje oné výměry, neboť zákon uznal osmihodinnou pracovní dobu za přiměřenou výkonnost zaměstnancovu, bráně jen tomu, aby doba tato nebyla překročena na úkor zaměstnanců.