Pracovní doba.

(Sestavuje Dr. J. Kotek.)

Zaměstnanec, jenž nežádal za služebního poměru odměny za práci přes čas proto, že mu byla odměna poskytována v nesníženém platu a remuneraci, není oprávněn domáhati se po skončení služebního poměru zvláštní odměny za práci přes čas.

Práce přes čas nemusí býti placena zvlášť, nýbrž může býti odměňována i paušálně.

Žalobce pracoval u firmy řadu let a za práci přes čas dostával s počátku zvláštní odměnu podle kolektivní smlouvy. Po vypršení platnosti kolektivní smlouvy prohlásila firma, že místo zvláštní odměny za práce přes čas nesníží zaměstnancům plat a že i červencová remunerace tvoří odměnu za práce přes čas. Žalobce proti tomu nijak neprotestoval, nýbrž zůstal v zaměstnání u firmy dál a honorování práce přes čas skutečně nežádal. Až při skončení služebního poměru domáhal se náhrady za práci přes čas a namítal, že neprotestováním proti prohlášení zaměstnavatele, jako strany majetkově silnější, ohledně odměny za práce přes čas nebyl dán k tomuto prohlášení souhlas, poněvadž tu nemůže býti řeči o svobodném, jasném a určitém projevu smluvní vůle zaměstnaného. Neoprávněnost této námitky odůvodňuje Nejvyšší soud poukazem, že žalobci nebylo tím zabráněno, aby ze služby nevystoupil, když s prohlášením zaměstnavatele nesouhlasil. Také námitka, že odměna za práce přes čas musí býti placena zvlášť a nikoli zahrnuta snad celkově do mzdy, je bezpodstatná, protože zákon o osmihodinové době pracovní nezakazuje, aby práce přes čas nebyla odměňována paušálně.

(Rozh. ze dne 23. prosince 1926, Rv II 691/26.)

Neschopnost zaměstnance není důvodem, aby mu byla odpírána odměna za práci přes čas.

Úmluva při přijetí do práce nebo za trvání pracovního poměru, kterou se zaměstnanec vzdal nároku na odměnu za práci přes čas, je nicotnou.

Žalovaná zaměstnankyně odpírala zaplatiti žalobci práci přes čas, tvrdíc, že žalobce je k zastávání práce neschopný. Nejvyšší soud neuznal tuto námitku a poukázal k tomu, že žalovaná strana měla možnost zbaviti se propuštěním neschopného zaměstnance, neboť neschopnost je podle § 1162 obč. zák., nebo podle § 82 písm. b) ž. ř. 27 č. 2 zák. o obch. pomocnících anebo podle ostatních zvláštních zákonů o služebních poměrech důvodem, aby zaměstnavatel mohl propustiti zaměstnance bez výpovědi. — Také je nerozhodná námitka, že zaměstnanec vzdal se nároku na odměnu za práci přes čas a sice ujednáním při přijetí do služby, podle něhož odměna za práci přes čas je obsažena v měsíční gáži. Je totiž úmluva, kterou se zaměstnanec vzdává nároku na odměnu za práci přes čas, stala-li se při přijímání do práce nebo za poměru pracovního, podle § 879 obč. zák. neplatna, ježto se příčí zákonu o osmihodinové době pracovní, který všecku práci přes čas bez úředního povolení zakazuje a kategoricky nařizuje, aby práce přes čas byla odměněna, čehož důvodem je ochrana zaměstnance jako strany hospodářsky slabší, kterou by zaměstnavatel jako hospodářsky silnější vždy mohl k takové úmluvě přiměti a tak ji vykořistiti. O platné vzdání se náhrady za práci přes čas mohlo by se jednati až po rozvázání pracovního poměru.

(Rozh. z 28. prosince 1926, Rv II 538/26.)

Zaměstnanec nemůže se domáhati úplaty za práci přes čas, konal-li ji z vlastního popudu, bez příkazu a vědomí zaměstnavatele.

Správce společenstva není oprávněn bez příkazu neb svolení představenstva (ředitele) nařídíti práci přes čas.

Protože zaměstnavatel je podle zákona zodpověden za to, aby se nepracovalo přes čas, leda s příslušným úředním povolením, nemůže býti o práci přes čas řeči, když ji zaměstnavatel nenařídil, ba ani neví, že ji zaměstnanec koná. Není-li při smlouvě ujednáno, že se bude pracovati přes čas, musí zaměstnanec vyčkati disposice zaměstnavatelovy, ale nemůže si ji osobiti sám. Pracuje-li přes čas bez příslušného poukazu zaměstnavatelova a bez jeho vědomí, činí tak ze soukromé píle. Jeví-li se potřeba práce přes čas, musí to, chce-li postupovati poctivě, zaměstnavateli ohlásiti, ale nemůže dělati ji na jeho účet svémocně a postaviti ho před hotovou událost. — Protože podnikatel je za to, že dal práci přes čas konati bez úředního povolení, zodpověden i trestně, nemůže tuto zodpovědnost naň uvalovati správce podniku z vlastního rozhodnutí bez příkazu nebo svolení podnikatele.

Tak jako podnikatel není povinen ničím tomu, kdo, nejsa objednán, bez pracovní smlouvy, přijde a v závodě tu neb onu práci vykoná, nýbrž muselo by se to pokládati za práci zdarma, darem, tak také není nároku na mzdu za neobjednanou práci přes čas. Není také důvodu, proč by měl býti mravně závadným požadavek, aby podnikatel nebyl povinen platiti práci přes čas, které nežádal, a o které též není dokázáno, že o ni věděl a, trpě ji, tím mlčky svolil. Spíše tu má místo § 1432 obč. zák., že nároku takového není, plní-li kdo něco, o čem ví, že to dlužen (povinen) není.

(Rozh. z 21. prosince 1926, Rv II 693/26.)

Z toho, že zaměstnanec ani při výplatě mzdy ani při vystoupení ze služby nebo práce nedovolával se svého nároku na odměnu za práce přes čas, nelze souditi, že se nároku toho vzdal. Vzdání se tohoto nároku není pro zaměstnance závazným. — Zákon o osmihodinné době pracovní stanoví, že pracovní doba nesmí trvati zásadně déle než osm hodin (§ 1), obcházení tohoto předpisu jest zakázáno (§ 2) a přípustná práce přes čas musí se zvláště platiti (§ 6 čís. 3 a § 7 čís. 4). To jsou vše naprosté příkazy, dané z obavy, že by zaměstnavatel jako hospodářsky silnější mohl jinak svého postavení vůči zaměstnanci zneužíti a všelijakým způsobem přímo nebo nepřímo zaříditi to tak, že by se zaměstnanec neplacené práci přes čas výslovně nebo mlčky podrobil, buď ze snahy, by zaměstnání, jež by mu jinak poskytnuto nebylo, dosáhl, nebo ze strachu, aby dosaženého zaměstnání zbaven nebyl. Z toho vidno, že každá výslovná úmluva, čelící k takovému konci a tudíž odporující těmto zámyslům zákona a ovšem oněm naprostým příkazům, jest jakožto zákonu se příčící podle §u 879 obč. zák. nicotna. Z toho však jde, že ani mlčky nastavší dohoda taková nemůže míti právní platnost, závaznost a účinek. Z toho tedy, že zaměstnanec při týdenní neb měsíční výplatě otázku odměny za práci přes čas nechává beze zmínky, nemůže zaměstnavatel pro sebe nic dovozovati, neboť to mohlo by nejvýše znamenati — kdyby tu totiž i podmínky nutkavosti dle §u 863 obč. zák. na krásně byly — že se zaměstnanec podrobuje neplacené práci přes čas, to však, jak řečeno, není proň závazné. Avšak to, že se zaměstnanec při vystoupení ze služby nebo práce nedovolává svého nároku na odměnu za práce přes čas, nedokazuje, že se ho chce vzdáti, neboť není tato vůle vzdání se jediným možným důvodem mlčení, můžeť jím býti také pouhé opomenutí neb úmysl, nejednati již osobně s podnikatelem, nýbrž pouze cestou soudní a pod.

(Rozh. ze dne 16. listopadu 1926, R II 360/26.)
