

d ů v o d ů:

Nezbytným předpokladem oprávnění dítěte, popříti svůj manželský původ, jest podle § 159 obč. zák. — mimo případ smrti manžela, o který nejde —, že manžel jest od narození dítěte trvale neznámého pobytu. To znamená, že manžel byl od narození dítěte nezvěstný (jak se motivy také vyjadřují), že jeho pobyt nebylo lze při náležité snaze vyšetřiti. Nestačí, by pobyt zůstal matce a dítěti nebo jeho zákonnému zástupci neznámý, protože se o něj nestarali (Sb. n. s. čís. 7806). Podle seznání matky dítěte psal jí manžel z Vídně, že jest přidělen jako voják k čsl. konsulátu, a okresní správou politickou byla vyrozuměna, že její manžel vstoupil do rakouského vojska. Věděla tedy, kde by asi musila po něm pátrati a byla by se jeho pobytu snadno bez značného nákladu dopátrala, kdyby se byla obrátila na jeho domovskou obec nebo vyžádala si pomoc opatrovnického soudu. Nelze přisvědčiti mínění žalující strany, že dítěti přísluší popěrné právo, poněvadž manžel trvalým nevykonáváním svého práva dal na jevo, že mu na něm nezáleží, že se ho vzdává. Dítěti bylo dáno právo, popříti své manželské zplození, když matčin manžel jest nezvěstný, protože pro jeho nezvěstnost nemůže proti němu prosaditi své zákonné právo na výživu a nemělo by ani žádných práv proti přítomnému skutečnému otci; jeho právo bylo však obmezeno na případy, že manžel již nežije nebo jest nezvěstný, proto, by postavení manžela jako hlavy rodiny nebylo podkopáno (zpráva komise strana 16/17). Není-li manžel nezvěstný, nelze zkoumati, proč nevykonává své právo, neboť jen on rozhoduje o tom, zda chce dítě uznati za člena své rodiny čili nic.

Čís. 10317.

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

Z ochrany zákona o osmihodinné pracovní době nelze zásadně vyloučiti zaměstnance, zastávající místo dohlížitelské nebo místo vyžadující důvěru.

Tím, že zaměstnanec, počav pracovati přes čas, přijal vyšší služné, došlo mezi stranami k úmluvě o paušalování odměny za předem ujednané práce přes čas přiměřeným zvýšením služného.

(Rozh. ze dne 11. listopadu 1930, Rv I 1882/29).

Žalobce byl zaměstnán jako dílovedoucí v závodě žalované firmy. Žalobu o zaplacení odměny za práci přes čas o b a n i ž š í s o u d y zamítly, o d v o l a c í s o u d z těchto důvodů: Odvolatel poukazuje k tomu, že soud první stolice sice zjistil, že žalobce zastával místo dohlížitelské, vyžadující důvěry zaměstnavatelky, že však podle čl. 2 písm. a) Washingtonské konvence, vyhlášené v čís. 80 sb. z. a n. z roku 1922 a nabyvší platnosti v tuzemsku, neplatí zákon o osmihodinové pracovní době ze dne 19. prosince 1918 čís. 91 sb. z. a n. pro žalobce co do

odměny za práce přes čas, poněvadž místo právě uvedené zastával, a žalobu neprávem zamítl proto, že výpovědi svědků pro posouzení otázky nestačily a že k opačnému názoru o žalobcově kvalifikaci dospěl první soud v rozporu k výsledkům provedených důkazů, neboť prý žalobce takové místo vskutku nezastával a že tomu nasvědčuje již způsob jeho činnosti jako dílovedoucího a to, že pracoval ve směnách trvajících po dvanáct hodin denně. Odvolací soud nesouhlasí s názorem prvního soudu, že žalobce jest pokládati za osobu ve smyslu čl. 2 písm. a) Washingtonské konvence. Ustanovení to může se vztahovati jen na osoby zaujímající v podniku zcela zvláštní zodpovědné místo, nikoli na všechny zaměstnance, kteří, třebaže jsou představenými jiných zaměstnanců, na jejich práci a výkon dohlížejí a při tom přirozeně jistou zodpovědnost proti podniku a na druhé straně jistou důvěru podnikatele nebo podnik vedoucího musí míti, zaujímají přece jen podřadné místo dohlížitelské jako tovární mistři, dílovedoucí, dozorcí a i úředníci techničtí. Činnost žalobce, jak ji první soud zjišťuje, jest klásti na roveň jen těmto nižším kategoriím dohlížitelským. To vyplývá i ze zjištěné okolnosti, že žalobce měl pracovní hodiny přesně stanovené a střídal se v práci s druhým dílovedoucím, který měl též obor působnosti. Otázka, jaké místo žalobce zastával, jest však podle názoru odvolacího soudu pro rozhodnutí tohoto sporu vedlejší. Jest nesporno, že žalobce byl zaměstnán u žalované firmy jako dílovedoucí od května 1920 a že se teprve v roce 1928 počal hlásiti o odměnu za práci přes čas. Vyplývá z tvrzení stran, že počátečný plat byl žalobci zvýšen. Že při zvýšení platu nebylo žalobci výslovně řečeno, že zvýšenou mzdou jest honorována žalobci též práce přes čas, plyne z výpovědi svědka T-a. První soud vzal na základě výpovědi tohoto svědka za zjištěno, že vícepráce byly honorovány zvýšením měsíčního služného. Svědek T., ředitel žalované společnosti, vypověděl dále, že, když se třetí dílovedoucí stal k práci neschopným, bylo žalobci k svědkově návrhu zvýšeno služné od 1. října 1920 na 885 Kč služného a právě tolik drahotního přídatku, a to vzhledem k větší práci a pracovní době žalobcově, a že si žalobce vzhledem na krátkou svou služební dobu a na značné zvýšení platu o 77% toho musel býti vědom, že zvýšení to je za zvýšení práce a za práci přes čas. Posléze uvedl svědek T., že žalobce po osm let nikdy nežádal odměnu za práci přes čas. Touto částí výpovědi svědka se první soud nezabýval a zjišťuje proto soud odvolací na základě této výpovědi, že služné bylo zvýšeno žalobci proto, že odpadnutím třetího dílovedoucího měl více práce a delší pracovní dobu, a že žalobce po celých osm let nežádal odměnu za vícepráce. Žalobce ovšem popíral, že zvýšení služného bylo za vícepráce, a tvrdí, že se zvýšení služného stalo v rámci kolektivních smluv, o čemž vedl za svědka sekretáře K-a. Tento svědek však to nepotvrdil a řekl jen dosti neurčitě, že zvýšení platu bylo odůvodněno časovými okolnostmi. Okolnost, že žalobce nikdy po osm let odměnu za vícepráce nežádal, žalobce nikdy ani nepopřel, a má proto odvolací soud tuto okolnost také podle § 257 c. ř. s. za dozanou v úvaze, že žalobce toto tvrzení, jak z celého sporu zjevno, nechtěl popírat. Že i v jiných továrnách byly mzdy zvyšovány,

jest pro tento spor nerozhodné. Ze všech těchto okolností, zejména z úvahy, že žalobci bylo slušné po zcela krátké době jeho působnosti, když se pro odpadnutí třetího dílovedoucího práce a pracovní doba žalobcova zvýšila, značně zvýšeno, žalobce zvýšené služné přijal a zvláštní odměnu za práci přes osm pracovních hodin nežádal, nýbrž práci dále po dvanáct pracovních hodin vykonával bez námitek a bez výhrady po celých osm let, má odvolací soud za to, že si žalobce byl vědom, že ve zvýšení mzdy běře odměnu za veškeré konané práce, tedy i za práce mimo osmihodinovou dobu, že je za ni přijímal. Tím došlo tedy mezi stranami mlčky ke smlouvě o paušalování odměny za práci přes čas. Ale, i kdyby se mělo za to, že žalobci příslušel nárok na náhradu za práce přes čas, má soud odvolací za to, že se ho žalobce dodatečně za celou onu dobu vzdal, uváží-li se, že se po celých osm let nároku toho nedomáhal a ani se neohražoval proti nevyplácení náhrady.

N e j v y š š í s o u d nevyhověl dovolání.

D ů v o d y:

Vzhledem k vývodům dovolací odpovědi, že žaloba měla zůstatí zamítnuta z důvodů procesního soudu, poněvadž zákonné předpisy o osmihodinové pracovní době neplatily pro žalobce, jest se především zabývatí touto obranou žalované strany. Obrana opírá se o čl. 2 písm. a) Washingtonské smlouvy o osmihodinové pracovní době v průmyslových závodech čís. 80/1922 sb. z. a n., podle níž se ustanovení smlouvy nevztahují na osoby, jež zastávají místo dohlížitelské nebo ředitelské nebo místo vyžadující důvěry. Jak bylo v rozhodnutí čís. 9977 odchýlně od dřívějšího rozhodování nejvyššího soudu obšírně doličeno, nejsou pro řešení otázky, zda předpisy o osmihodinové práci platí pro určitého zaměstnance, rozhodná ustanovení oné konvence, nýbrž ustanovení zákona o osmihodinové pracovní době ze dne 19. prosince 1918 čís. 91 sb. z. a n., jež jest pokládati za předem učiněné zákonné opatření podle čl. 19 konvence za účelem jejího provedení. Pokud zákon jest pro zaměstnance příznivější, zvláště pokud rozšiřuje okruh osob chráněných předpisy o osmihodinové pracovní době, nebyla jeho platnost konvencí dotčena. Zákon nemá obdobného ustanovení jako čl. 2 písm. a) konvence, podle doslovu § 1 platí pro zaměstnance v podnicích provozovaných po živnostensku bez rozdílu, nelze proto zásadně vyloučiti z ochrany zákona zaměstnance zastávající místo dohlížitelské nebo místo vyžadující důvěry. Výjimka může býti připuštěna jen u zaměstnanců, jichž pracovní doba nemůže býti podle přirozené povahy jejich zaměstnání vázána na určitou pracovní dobu neb aspoň obmezena na denních osm hodin. Tato výjimka neplatí pro žalobce, jenž byl trvale zaměstnán střídavě s druhým dílovedoucím továrny ve směnách dvanáctihodinových. Předpisům o osmihodinové denní pracovní době mohlo i u něho býti vyhověno, prostě tím, že by byli pro továrnu místo dvou dílovedoucích ustanovení dílovedoucí tři. Bylo proto odvolacím soudem správně uznáno, že nelze za-

mítnouti žalobní nárok z důvodu, že zákonné předpisy o osmihodinné práci neplatily pro žalobce.

Ale i důvod, z něhož odvolací soud žalobu přece zamítl, jest správný a v souhlasu s ustáleným rozhodováním nejvyššího soudu. (Srovnej na př. rozh. č. 7199, 7577, 7611, 7901 sb. n. s.). Skutková zjištění odvolacího soudu, že žalobcovo služné bylo hned v roce 1920, když pro odchod třetího dílovedoucího počal pracovati dvanáct hodin denně, a právě z tohoto důvodu zvýšeno o 77% na 1770 Kč měsíčně, a že se žalobce plných osm let spokojoval s tímto služným a nežádal zvláštní zaplacení za práce přes čas, nepřipouštějí podle § 863 obč. zák. jiný výklad, než jak je vyložil odvolací soud, že si žalobce byl vědom toho, že bere ve zvýšeném služném odměnu za všechny konané práce, také za práce konané mimo osmihodinnou pracovní dobu, že s tímto odměňováním souhlasil, a že tak došlo mezi stranami ke smlouvě o paušalování odměny za předem ujednané práce přes čas přiměřeným zvýšením služného.

Po právní stránce namítá dovolání, že skutkovým zjištěním odvolacího soudu byla prokázána jen vůle žalované strany jako zaměstnavatele, tedy jen nabídka na paušalování odměny za práci přes čas, že však nemůže býti pokládáno za prokázáno, že žalobce přijal nabídku, neboť jest prý možné, že považoval zvýšení služného za zvýšení obvyklé u každého zaměstnance po uplynutí delší služební doby. Dovolání přehlíží, že zvýšení činilo plných 77% a že spadalo do doby, když po odchodu třetího dílovedoucího byla pracovní doba žalobcova prodloužena z osmi na dvanáct hodin. Za těchto okolností nemohl si žalobce zvýšení služného rozumně vyložit jinak, než že se mu zvyšuje právě pro prodloužení jeho pracovní doby. Posléze brojí dovolání proti tomu, že odvolací soud spatřuje ve skutečnosti, že se žalobce po celých osm let nedomáhal zvláštní odměny za práce přes čas, vzdání se nároku na tuto odměnu. Odvolací soud ocitl se vytýkaným, ale jenom dodatkem a mimochodem připojeným odůvodněním v rozporu se svými ostatními správnými důvody, neboť nelze zároveň tvrditi jednak, že žalobce pobíral odměnu za práce přes čas, nepřipouštějí podle § 863 obč. zák. jiný výklad, než cení práci přes čas spokojoval, jednak, že se nároku na odměňování práce přes čas vzdal. Avšak právě z tohoto rozporu jest patrné, že napadené dodatečné a jen podmíněčné odůvodnění odvolacího soudu spočívá jen na nedopatření, které neubralo nijak váhy a podstatnosti ostatním důvodům napadeného rozsudku.

Čís. 10318.

V případě § 1120 obč. zák. jest i nájemce oprávněn, by vypověděl v zákonné lhůtě smlouvu. Tohoto práva nemá, byla-li nájemní smlouva uzavřena s podmínkou, že její ustanovení přecházejí na právní nástupce obou stran.

(Rozh. ze dne 11. listopadu 1930, Rv I 1562/30).