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

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 příčící, 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 bč. 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 rozepři.

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 umluvily paušalisování prací přes čas. Nelze uznati, že by paušalisování odměny za práci přes čas bylo nedovoleným, nebo protizákonným, nebo že by se příčilo 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. Když si strany umluvily výši odměny za práci přes čas, platí podle § 1152 obč. zák. tato umluvená odměna a není potřebí obírati 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 smluveno 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 dovolatelových 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 mluviti 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.