

ač byla 16letá, a bylo-li prostě v žalobě uvedeno, že žalovaná odebrala zboží a dluží kupní cenu, a zněla-li prosba žalobní jen na placení do 14 dnů pod exekuci, šlo o prostou žalobu ze smlouvy kupní, a podle rozsudku o žalobě vydaného lze vésti exekuci bez všeho omezení na majetek nezletilců. Tu nešlo by o žalobu opřenou o §§ 246 obč. zák. a může býti zmatečnost založena prostě již tím, že žalovaná (nynější žalobkyně) nebyla ve hlavním sporu zastoupena svým zákonným zástupcem.

Čís. 6485.

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

Z toho, že se zaměstnanec ani při výplatě mzdy ani při vystoupení ze služby nebo práce nedovolával svého nároku na odměnu za práce přes čas, nelze souditi, že se nároku toho vzdal. Vzdání se tohoto nároku není pro zaměstnance závazným.

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

Žalobce, uzenářský pomocník, domáhal se na žalovaném majiteli velkouzenářství, u něhož byl dříve zaměstnán, kromě jiných plnění též zaplacení za práci přes čas. **P r o c e s n í s o u d p r v é s t o l i c e** přiznal žalobci odměnu za práci přes čas, **o d v o l a c í s o u d** k odvolání žalovaného zrušil napadený rozsudek a vrátil věc prvému soudu, by, vyčkaje pravomoci, ji znovu projednal a rozhodl. **N e j v y š š í s o u d** nevyhověl rekursu žalovaného.

D ů v o d y:

Stěžovatel výslovně uvádí, že si stěžuje pouze proto, že rozsudek první stolice nebyl změněn v tom smyslu, že se žaloba úplně, to jest i co do 2829 Kč 60 h, jež první soudce přisoudil, zamítá z důvodu, že se žalobce mlčky vzdal uplatňovaného nároku na nedoplatek za práci přes čas tím, že nároku za práci přes čas neuplatňoval při výplatě každou sobotu večer, ba ani při posledním súčtování při odchodu ze zaměstnání, a výslovně vytýká (stěžovatel), že nebude-li tomuto jeho stanovisku vyhověno, zrušení rozsudku prvního soudce a důvody, jež odvolací soud k tomu vedly, uznává za správné a nenapadá jich. Nelze se tedy pouštět do řešení otázky, zda jsou zrušovací důvody odvolacího soudu správné, neboť, i kdyby správnými shledány nebyly a zrušení objevilo se neoprávněným, nemohlo by na tom nic býti měněno, ježto každá změna byla by vůči stěžovateli změnou k horšímu, což vůči žádnému oprávněnému prostředku dovoleno není, nýbrž mohla by byla taková změna nastati jen, kdyby si byl žalobce do zrušovacího usnesení stěžoval, že zrušení je zbytečné a vysloveno neoprávněně. Dlužno tedy uvažovati pouze otázku, zda žalovaný má pravdu v tom, že žalobce se nároku na odměnu za více práce pokud se týče za nedoplatek za ně

vzdal, když při týdenních výplatách jej neuplatňoval a také ani při odchodu ze služby se o něm nezminil. Tu nelze býti názoru stěžovatelova. Zákon o osmihodinné pracovní době 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 zneužiti 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 jeho naprostým příkazům jest jakožto zákonu se přičící 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. Souzený případ jest pro otázku tuto přímo příkladem školním, neboť svědek H., jehož výpověď prvý soudce za pravdivou přijímá a druhý též na ní staví, udal, že práci přes čas považovali v závodě žalovaného za nucenou a že, kdo by byl chtěl omeziti práci na osmihodinovou, nebyl by v závodě mohl zůstat, a dodal, že když on jednou o jarmarku po práci od 4 ráno do 4 odpoledne dělnictvo chtěl opustiti, bylo mu to žalovaným vytýkáno. Svědek ten také udal, že žalobce mu říkával, že je zvědav, jestli mu to (práci přes čas) žalovaný zaplatí. Je viděti, že tu bylo právě to, čeho se zákonodárce obával, by se totiž zaměstnanec ze strachu před ztrátou zaměstnání nepodrobil zdánlivě mlčky neplacené práci přes čas, ač uvnitř se proti tomu bouří. Otázka, probíraná v rozh. č. 5337 sb. n. s., možno-li odměnu za práce přes čas paušalovati, sem posud nepatří, protože o ni ještě nejde, neboť žalovaný sice tvrdil, že za práci přes čas umluvena paušální odměna 100 Kč měsíčně, avšak prvý soudce zjistil opak, že i těchto 100 Kč náleželo ke mzdě za práci osmihodinovou a, ač žalovaný zaujal v odvolání stanovisko opačné, odvolací soud o této otázce důkazu se nevyjádřil a mluví o ní podmíněně.

Čís. 6486.

Právní povaha žaloby podle §u 37 ex. ř. K ní jest oprávněn, kdo měl právo, vylučující výkon exekuce, v době podání žaloby. Převodem vlast-