

Čís. 16217.

Úmluva stran o o d m ě n ě za práce přes čas (zákon z 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n.) není zakázána a lze platně paušalovati i odměnu za takové práce bez zřetele na to, zda příslušné správní úřady práci přes čas povolily, či nikoliv.

(Plenární rozhodnutí ze dne 21. června 1937, Pres. 398/37.)

U nejvyššího soudu byla odporujícím si způsobem řešena otázka, zda lze paušalovati i odměnu za práce přes čas, jež jsou podle zákona ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. nedovolené.

V rozhodnutích Sb. n. s. č. 6636, 7199, 7577, 12996 hájil nejvyšší soud názor, že lze platně paušalovati i odměnu za takové nedovolené práce a že se tak může státi mlčky (konkludentním činem) (Sb. n. s. č. 3820, 7611, 7901, 10317). Také v rozhodnutích č. Rv III 643/27, Rv IV 459/31, Rv III 701/31, Rv III 844/31, Rv III 119/35 bylo zaujato stanovisko, že odměna za práci přes čas není ani zakázána, ani proti zákonu nebo dobrým mravům, a že tedy není překážky, aby strany mohly tuto odměnu ujednat i paušální částkou. V jiných rozhodnutích (Sb. n. s. č. 10504, 12158, 13131, 13235, 13558, 14908 a j.) vyslovil nejvyšší soud opačný názor.

První prezident nejvyššího soudu přikázal podle § 12, odst. 2, zák. ze dne 16. dubna 1919, č. 216 Sb. z. a n., řešení této otázky plenárnímu senátu, jenž se usnesl na právní větě v čele uvedené.

D ů v o d y:

Z ustanovení zákona z 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. (§ 6 a § 7, odst. 4) zřejmě vyplývá, že se za každou práci přes čas musí platiti zvlášť. Řečeným zákonem byla práce přes čas rozdělena na práci dovolenou (t. j. tu, kterou ve většině případů povolily příslušné správní úřady,) a na práci nedovolenou (zakázanou). Doslov zákona byl příčinou, že se zákon v judikatuře různě vykládal v otázce, zda a kdy má zaměstnanec nárok na odměnu za nedovolené práce přes čas, a v souvislosti s tím i v otázce, zda lze odměnu za takové práce platně paušalovati.

Nejvyšší soud v několika rozhodnutích (Sb. n. s. č. 3920, 6636, 7199, 7576, 7577 atd., Rv III 643/27, Rv IV 459/31) pokládal nárok na odměnu za práce přes čas za nárok smluvní a vycházel z toho, že zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byla zavedena maximální doba pracovní, a že bylo nařízeno, že se mají práce přes čas platiti zvlášť. Při tom nejvyšší

soud nerozlišoval, zda šlo o dovolenou či zakázanou práci přes čas. Rozhodoval, že lze platně ujednatí smlouvu též o práci delší než osmi-hodinové a že — není-li jiné úmluvy — má zaměstnanec nárok na zvláštní plat podle místních zvyklostí za ty práce, které konal přes zákonnou dobu. Uvedená rozhodnutí pokládají zákaz práce přes čas za předpis policejní, proto se podle nich také dopouští paušalování odměny za práce konané přes čas (Sb. n. s. č. 7577, 6636). Senáty rozhodující zejména ve věcech z oblasti práva platného na Slovensku a Podkarpatské Rusi trvaly na tomto stanovisku hlavně proto, že se podle práva platného na Slovensku a Podkarpatské Rusi nárok na odměnu za práci přes čas promlčuje v řádné 32leté lhůtě. Nebyly vzácné případy, v kterých zaměstnanec po zániku služebního poměru uplatňoval odměnu za práci přes čas za dobu 10 až 12 roků i více, a i když soudy v chování zaměstnance, že se svého nároku po tak dlouhou dobu nedomáhal, neshledávaly vzdání se nároku mlčky (Úr. sb. č. 58), přes to viděly v tomto chování zaměstnance výraz toho, že i zaměstnanec pokládá práci převyšující pravidelnou dobu za svou služební povinnost, k níž ho zavazuje služební smlouva a ujednaný služební plat. Při tom zdůraznil nejvyšší soud, že »tak nutno hleděti na vzájemný poměr stran v tom směru i podle zásady poctivého právního styku . . . a že od tohoto stanoviska poctivého jednání s druhou smluvní stranou nemůže zaměstnanec odstoupiti jen proto, že jeho služební poměr byl zrušen« (Úr. sb. č. 689). Právě vyličené stanovisko mělo zřetel i na význam otázky, kterou jest řešiti, s hlediska národohospodářského; tento význam — třebaže v jiné souvislosti — byl oceněn v rozhodnutí nejvyššího soudu č. Rv III 118/30 touto větou: »Zásada poctivosti v právním styku nedovoluje, aby žalobce (zaměstnanec), měl-li úmysl uplatniti nároky na odměnu za práce přes čas, nechal spolusmluvce (zaměstnavatele) stran vzájemných práv a závazků v mylné představě . . ., a to už ani proto, že plat zaměstnancův je částí výrobních nákladů, jichž jednotlivé položky má podnikatel poznati v náležitě době, aby podnikání bylo vůbec možné«.

V druhé skupině rozhodnutí (Sb. n. s. č. 8327, 8560, 8818, 12158, 13235, 13558, 14521 atd.) zastávala judikatura názor, že úmluva o zakázané práci přes čas jest nicotná, že z takovéto úmluvy nemůže plynouti smluvní nárok na odměnu za ni a že ani zákon nezakládá takového nároku. Hledíc na zřejmý úmysl zákona, podle něhož práce přes čas má býti odměněna, přiznala judikatura právě v uvedených rozhodnutích zaměstnanci nárok z důvodu bezdůvodného obohacení po případě na náhradu škody. V těchto rozhodnutích byla i dohoda o paušalování odměny za nedovolené práce přes čas uznána za neplatnou.

Plenární senát nejvyššího soudu dospěl k tomuto stanovisku:

Trestní ustanovení uvedené v § 13 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. nelze vztahovati na úmluvu o výši odměny za práci přes čas ani tehdy, nebyla-li práce přes čas příslušným úřadem povolena. Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., který nařizuje omezenou pracovní dobu, stanoví, že práce konaná přes tuto dobu musí býti odměněna zvlášť (§§ 6 a 7), a hrozi

tresty na přestupky zákona (§ 13). To ustanovil zákonodárce uváživ, že by jinak zaměstnavatel jako hospodářsky silnější mohl zneužít svého postavení vůči zaměstnancům a věc zaříditi tak, že by se zaměstnanec výslovně nebo mlčky podrobil práci přes čas bez jakékoliv odměny, čehož by zajisté mohl snadno dosáhnouti v době nadbytku lidí usilujících o práci, poněvadž v takovém případě bude zaměstnanec míti snahu, aby dostal zaměstnání, které by mu jinak nebylo poskytnuto, a dostane-li je, bude se obávati, aby ho nepozbyl, a proto nebude míti odvahy, aby své — byť i zákonem zaručené — nároky na zvláštní odměnu za práci přes čas oznámil a jich se domáhal ještě v době, dokud jeho zaměstnání trvá. Jest tedy zřejmým úmyslem řečeného zákona, aby zaměstnanec jako hospodářsky slabší a na vůli zaměstnavatelově závislý byl účinně chráněn proti obcházení zákona, vydaného k dosažení sociálněpolitického účelu, t. j. aby bylo čeleno vykořisťování zaměstnanců zaměstnavatelem. Toho účelu bude dosaženo, přizná-li se zaměstnanci bezpodmínečný nárok na odměnu za práce konané přes čas. Je pravda, že řečený zákon chrání zavedením pracovní doby v určitém počtu pracovních hodin i pracovní trh v tom směru, aby tak čelil nezaměstnanosti. Tento účel zákona bude však intensivně chráněn pokuty uvedeny v § 13 uved. zák. Účel dotčeného zákona tedy nevyžaduje, aby smluvní ujednání, která jsou s ním v rozporu, byla uznávána za neplatná i v příčině odměny za práce přes čas nepovolené příslušnými úřady.

V zákoně č. 91/1918 Sb. z. a n. není výslovné pohružky nicotnosti úmluv o odměně za nedovolené práce přes čas, a ježto ani účel zákona nevyžaduje nutně jejich neplatnosti, jsou úmluvy o odměně za takovéto práce i dohody o úhrnkové odměně (paušalování) platné, neboť úmluva o výši této odměny podléhá volné dispozici smluvců.

Čís. 16218.

Je-li vydražitel podle dražebních podmínek povinen převzít v pozemkové knize zapsané nájemní právo jen potud, pokud bude podle svého pořadí uhrazeno z rozvrhované podstaty, jest po knihovním vkladu jeho vlastnického práva k vydražené nemovitosti, i před právní mocí rozvrhového usnesení oprávněn dáti nájemci, jehož nájemní právo je v pozemkové knize zapsáno, výpověď, když jest podle stavu exekučního řízení v době, kdy byla výpověď dána, nade vši pochybnost jasno, že rozvrhovaná podstata k úhradě nájemního práva nepostačí.

(Rozh. ze dne 22. června 1937, Rv I 553/37.)

Proti výpovědi, kterou žalobkyně dala žalované firmě dne 12. října 1936 z pronajatých místností v domě č. p. 156 Ch., podala žalovaná firma námitky, v nichž tvrdila mimo jiné jednak, že vypovídající není aktivně oprávněna k dotčené výpovědi, jednak že výpověď tou byla porušena smluvní práva žalované firmy. Žalobkyně prý není knihovní