

Z tohoto pravidla stanoví zákon v §§ 6 a 7 výjimky v tom směru, že za podmínek tam uvedených připouští sice prodloužení doby pracovní, zároveň však nařizuje, že za všechny práce, pokud přesahují pravidelnou dobu pracovní, musí se platiti zvlášť. Další výjimky stanoví zákon v § 12, kde dovoluje prodloužení normální doby pracovní bez zvláštní úplaty. V souzeném případě nejde o žádný z výjimečných případů §§ 6, 7 a 12 a nastupuje tudíž pravidlo § 1. Podle toho nebyl žalovaný oprávněn, by svémocně prodlužoval osmihodinnou dobu pracovní, a když tak učinil, mohl by býti za to volán k zodpovědnosti podle § 13 zákona čis. 91/18 sb. z. a n. a ručil by podle ustanovení občanského práva i za škodu, která by tím jeho zaměstnancům byla způsobena. Nebylo by tedy na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zákona čis. 91/18 sb. z. a n., jichž nelze v tomto případě použiti, bude však na žalobci, by ve sporu prokázal, že mu nedovoleným činem žalovaného byla způsobena škoda. Ta by tu byla, kdyby se žalobci za práce mimo osmihodinovou dobu pracovní nebylo dostalo úplaty. Mají-li býti zjednány skutkové základy pro rozhodnutí o řečeném nároku ve smyslu zásad právě uvedených, bude nutno, by první soud doplnil řízení, jak mu bylo soudem odvolacím již uloženo, a zároveň by probral otázku, zda a pokud žalobce za tvrzené práce přes čas, budou-li zjištěny, byl žalovaným již odškodněn. Namítá-li žalovaný, že odměna za tyto práce byla paušalována a zapravena, bude jeho věcí, by to dokázal. Právní stanovisko, jež první soud zaujal k nároku za »práci přes čas«, jest neudržitelné. V zákoně čis. 91/18 sb. z. a n. není sice výslovně řečeno, že se přestupků jeho ustanovení mohou dopustiti jenom zaměstnavatelé, po případě jejich zástupci, avšak že tomu není ve skutečnosti jinak, vyplývá z úvahy, že zákon byl vydán na ochranu zaměstnanců jako osob hospodářsky slabších, které následkem svého odvislého postavení nemohou vždy s úspěchem čeliti vlivu zaměstnavatelů a z další úvahy, že zákazy v zákoně tom stanovené lze podle smyslu a účelu příslušných ustanovení vztahovati jen na zaměstnavatele. Podle toho může se porušení těchto zákazů přičítati k vině jen zaměstnavatelům po případě jejich zástupcům, nikoli zaměstnancům. Kdyby konečně, jak míní první soud, nárok na odměnu za práci přes čas, pokud se týče na náhradu za tuto práci měl býti zaměstnanci odepřen proto, že konal práci zákonem zakázanou, vyplynul by z toho pro zaměstnavatele nezasloužený zisk, který by byl odměnou za porušení zákona, kdežto zaměstnanec by byl připraven o výtěžek práce ve prospěch zaměstnavatelův skutečně vykonané, čímž by mu bylo očividně ukřivděno. Tím by se docílilo opaku toho, co jest zřejmým účelem zákona, vydaného na ochranu zaměstnanců, a k takovému důsledku rozvážný výklad zákona vésti nemůže a nesmí.

Čís. 8561.

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

Prodlužoval-li zaměstnavatel svémocně pracovní dobu, ručí zaměstnanci za škodu, jež mu z toho vzešla. Přijímal-li zaměstnanec mzdu za pracovní dobu, vyměřenou podle hodin převyšujících úhrnem osm hodin denně, jest míti za to, že odměna za práci přes čas byla paušalována.

(Rozh. ze dne 15. prosince 1928, R I 847/28.)

Žalobu obuvnického pomocníka na jeho mistra o zaplacení odměny za práci přes čas procesní soud první stolice zamítl. Odvolací soud zrušil napadený rozsudek a vrátil věc prvnímu soudu, by, vyčkaje pravomoci, ji znovu projednal a rozhodl.

Nejvyšší soud zrušil napadené usnesení a uložil odvolacímu soudu, by, nehledě k důvodům, z nichž zrušil rozsudek prvního soudu, znovu rozhodl o odvolání.

D ů v o d y:

Podle § 1 zákona ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 sb. z. a n. je pravidlem, že v podnicích tam naznačených nesmí skutečná doba pracovní trvati déle než osm hodin denně, nebo 48 hodin týdně. Z tohoto pravidla stanoví zákon v §§ 6 a 7 výjimky v tom směru, že za podmínek tam uvedených připouští sice prodloužení doby pracovní, zároveň však nařizuje, že za všechny práce, pokud přesahují pravidelnou dobu pracovní, musí se platiti zvláště. Další výjimky stanoví zákon v § 12, kde dovoluje prodloužení normální doby pracovní bez zvláštní úplaty. V souzeném případě nejde o žádný z výjimečných případů §§ 6, 7 a 12 a nastupuje tudíž pravidlo § 1. Podle toho nebyl žalovaný oprávněn, by svémocně prodlužoval osmihodinnou dobu pracovní, a, učiniv tak, mohl by býti za to volán k zodpovědnosti podle § 13 zákona čís. 91/18 sb. z. a n. a ručil by podle ustanovení občanského práva i za škodu, která by tím jeho zaměstnancům byla způsobena. Není tedy na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zákona čís. 91/18 sb. z. a n., jichž nelze v souzeném případě použiti, bylo však na žalobci, by ve sporu uvedl a prokázal, že mu nedovoleným činem žalovaného byla způsobena škoda. Ta by tu byla, kdyby se žalobci za práce mimo osmihodinnou dobu pracovní nebylo dostalo úplaty. V tomto směru budiž poukázáno na skutková zjištění prvního soudu, podle nichž žalobci již před jeho nastoupením do práce u žalovaného bylo známo, že se tam pracuje od 7 hodin ráno do 7 hodin večer s polední přestávkou jedné hodiny, a žalobce sám mluví o tom, že bylo pracováno přes čas, totiž před sedmou hodinou ranní po případě po sedmé hodině večerní, začež dostával 3 Kč za hodinu a s tím se spokojil. Podle dalších zjištění prvního soudu byly platy žalobci jako mzda poskytované přiměřené. Žalobci byla při výplatě výše mzdy na lístku oznamována a žalobce si nikdy u žalovaného na pracovní dobu nestěžoval. Přijímal mzdu za jedenáctihodinnou dobu pracovní jemu vyplácenou bez námitek (§ 863 obč. zák.). Je tudíž úsudek prvního soudu, že byla odměna za jedenácti-

hodinnou práci týdenní mzdou 130 Kč paušalována, správný. K tomu budiž doloženo, že, pokud zákon nestanoví výjimky (jako na příklad v § 21 zákona o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce ze dne 12. prosince 1919, čís. 29 sb. z. a n. na rok 1920), jest stranám ponecháno na vůli, by se dohodly o výši mzdy a o způsobu, jak se má platiti. Nelze tedy ze zákona dovoditi, že by paušalování mzdy za práci přes čas bylo nicotné. zvláště když ani zákon čís. 91/18 sb. z. a n. paušalování nezakazuje. Žalobce domáhá se jen odměny za práci vykonanou v jedenáctihodinné době pracovní, pokud přesahovala normální dobu pracovní podle § 1 zákona čís. 91/18 sb. z. a n., tedy za tři hodiny denně, a poněvadž, jak doličeno, byla odměna za tuto »práci přes čas« zahrnuta v ujednané týdenní mzdě a není sporu o tom, že tato mzda byla žalobci řádně vyplácena, nemůže žalobce důvodně tvrditi, že překročením normální doby pracovní o tři hodiny denně byl hmotně poškozen. Dostal se mu v týdenní mzdě odměny za jedenáctihodinnou dobu pracovní, tedy i za práci přes čas, v této zvýšené době vykonanou. Názor odvolacího soudu, že žalobní nárok je důvodem po právu, nemá, přihlíží-li se ke skutečnostem prvním soudem zjištěným, v zákoně opory.

Čís. 8562.

I když ten, kdo sprostředkuje obchod s realitami po živnostensku, nemá úřední koncese, není sprostředkovatelská smlouva neplatnou. Na tom nebylo nic změněno zákonem ze dne 19. srpna 1925, čís. 203 sb. z. a n.

(Rozh. ze dne 15. prosince 1928, Rv I 587/28.)

Žalobu o zaplacení sprostředkovatelské provize procesní soud prvního stádia zamítl, odvolací soud uznal podle žaloby.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání.

Důvody:

Nejvyšší soud již v rozhodnutích sb. n. s. čís. 755 a 3920 vyslovil a blíže odůvodnil zásadu, že, i když sprostředkovatel realit po živnostensku nemá úřední koncese, není sprostředkovatelská smlouva neplatnou. Na právním stavu rozhodném pro řešení této otázky nebylo zákonem ze dne 19. srpna 1925, čís. 203 sb. z. a n. nic změněno. Není tedy příčiny, by se dovolací soud uchýlil od ustáleného již názoru.

Čís. 8563.

Tím, že bylo v obchodním rejstříku poznamenáno, že majitel firmy zemřel a že po dobu projednání pozůstalosti spravuje a zastupuje firmu jeho vdova, nezanikla firma, naopak bylo tím projevováno, že firma trvá dále po dobu pozůstalostního řízení.

(Rozh. ze dne 15. prosince 1928, Rv I 805/28.)