

Právní konstrukce nároku na náhradu za nedovolenou práci přes čas.

Judikaturou nejvyššího soudu v Brně bylo působeno na ustanovení zákona o osmihodinové době pracovní a zejména na jejich smysl a účel měrou takovou, jako na málokterý zákon našeho státu.*)

Judikatura vízící se k zákonu 91/1918 vyvíjí se neustále. Bohužel vývoj bere se však směrem nepříznivým dělníkům a zaměstnancům vůbec.

Snížením pracovní doby a přesným dodržováním pracovní doby zákonem stanovené a zejména placením práce přes čas podařilo by se zcela určitě zařadit do výrobního procesu velkou řadu dnes nezaměstnaných.

Jestliže ovšem dnes je možno, že zaměstnanci jsou nuceni pracovat 10—12 i více hodin denně, aniž by zaměstnavatel, který má jen průměrně dobrého advokáta, byl nucen je náležitě odměňovati za práci přes čas, je přirozený důsledek tohoto stavu, že zaměstnavatelé nutí své zaměstnance k práci přes čas, již nehonorují, po případě honorují určitou minimální částkou, místo co by zařadili do pracovního procesu zaměstnance nové.

Jsou to zejména podniky menší, hlavně obchodní, kde zákon o osmihodinné době pracovní se takřka nikde nedodrzuje. Ve velkých podnicích (aspoň ve velké části) jsou to silné organizace zaměstnanců, které si vymohou dodržování podstatných ustanovení zákona 91/18, v podnicích menších, kde závislost zaměstnanců na zaměstnavatelích je větší, zbývá — pracovní soud. Rozsudky pracov-

ních soudů však právě v otázce náhrady za práci přes čas vyzní za dnešní judikatury nejvyššího soudu jen velmi zřídka ve prospěch zaměstnanců, ač krátce po vydání zákona a v prvních letech republiky stavěly se soudy na stanovisko zaměstnancům mnohem příznivější.

Přihlédněme: A) nejprve k stavu podle znění, účelu a smyslu zákona 91/18,

B) k vývoji judikatury,

C) ke způsobům, jimiž bylo by možno dnešní stav zlepšit, zejména k návrhu Odborového sdružení čs. z r. 1931.

A) Vlastní text zákona, pokud se obírá nároky za práci přes čas, jest velmi lakonický a nejasný, takže výkladu soudnímu jest bohužel dáno veliké pole působnosti.

Zákon č. 91 z r. 1918 v § 1 zakazuje práci delší nežli 48 hodin týdně, při čemž § 13 stanoví sankci na přestoupení tohoto zákazu, celkem velmi mírnou. §§ 6, 7 a 12 připouštějí určité výjimky, kdy práce přes čas jest povolena jako nezbytná pro podnik. Zákonnodárce však zřejmě nepředpokládal, že jasná ustanovení zákona budou překročována měrou tak značnou a že výklad zákona bude zaměstnancům tak nepříznivý.

Práce přes čas musí býti placena. Tak v § 6, v odst. 3., je stanoveno, že práce přes čas musí býti placena. Ovšem v tomto ustanovení mluví se o speciálním případě § 6, kdy jedná se o naléhavé a neodkladné práce. Podobně § 7, odst. 4., ustanovuje jasně, že práce přes čas, t. j. práce přesahující pravidelnou dobu pracovní, musí býti zvláště placena. Ovšem i tento § 7 nemluví o práci přes čas obecně, nýbrž o pracích pomocných, o předávání služby a o službě pohotovostní.

Určité kategorie osob jsou vyňaty pro zvláštní druh své práce z ustanovení o osmihodinové době pracovní (osoby bydlící v domácnosti zaměstnavatelově a určené k osobním službám, osoby konající méně namáhavé a nepravidelné pracovní úkony, jako dozor a střežení domů a podniků a hlídka zvířat). Avšak i práce těchto osob podléhá určitým omezením co do délky odpočinku (12 hodin ve 24 hodinách, jednou týdně 18 hodin).

Smysl zákona jest nesporně ten, že každá práce přes čas musí býti zvláště placena. Ovšem zákon předpokládal, že budou přesně dodržována jeho ustanovení, o nichž je stanoveno, že práce přes čas musí býti povolena úřady správními. Ovšem, přímo hromadné nedodržování ustanovení tohoto zákona, jakož i zřejmá mezera v tomto zákoně zavdaly dů-

*) Srv. k tomu doc. dr. Adolf Procházka: »Nárok zaměstnanců na honorování t. zv. práce přes čas v judikátech nejvyššího soudu« (Právník, roč. LXIX., str. 473 n.), JUDr. Ferd. Myslivec: »Odměna za práci přes čas« (Česká advokacie, roč. XVI., str. 67 n.); Heidrich, Die Entlohnung des ausserhalb des Rahmens der achtstündigen Arbeitszeit nach dem Gesetze vom 19. Dezember 1918, Slg. d. G. u. V. Nr. 91, geleisteten Mehrarbeit, Juristenzeitung, roč. 9, str. 116; Prochaska, Zur Frage der Überstundenentlohnung, Prager. jur. Zeitschrift, roč. XI., str. 301; Schmeiser, »Überstunden« nach dem Gesetze vom 19. Dezember 1918, Slg. d. G. u. V. Nr. 91, Richterzeitung, roč. X., str. 88; Langer, Die Entlohnung unzulässiger Überstunden, Richterzeitung, roč. XIII., str. 230; v »Pracovním právu«: Svatopluk Dobiáš »Nárok na mzdu za práci přes čas v rozhodnutích nejvyššího soudu«, roč. VII., str. 4 n., »Rozhoduje nejvyšší soud o paušalování mzdy za práci přes čas podle zákona«, roč. VII., str. 69 n., »Klikaté cesty výkladu nejvyššího soudu o odměně za práci přes čas«, roč. VIII., str. 65 n.; Jaromír Hlaváček »Náhrada za práci přes čas«, roč. X., str. 1 n.; dr. Pavel Levý »Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas«, roč. X., str. 33 n.

vod k tomu, že práce přes čas rozdělována je na práci dovolenou (t. j. dovolenou správními úřady podle § 6 uv. zák. pro podniky podléhající živn. inspekci živn. inspektoráty, pro podniky hornické báňskými revírními úřady, pro podniky zemědělské a lesní obecními představenstvy, tedy úřadem dokonce samosprávným, pro práce železniční ministerstvem železnic, pro všechny ostatní podniky politickou správou I. stolice, resp. pro delší práci přes čas, nežli 2 hodiny denně po dobu 16 neděl v roce, musí býti povolena pro podniky hornické báňským hejtmanstvím, pro práce železniční min. železnic, pro podniky zemědělské a lesnické politickými správami I. instance a v ostatních případech zemskými úřady, § 6, odst. 1, 2), jakož i na práci nedovolenou, t. j. správními úřady výše uvedenými nedovolenou, kdy zaměstnavatel podléhá sice trestní sankci § 13, t. j. pokutě do 2000 Kč nebo v případě nedobytnosti trestu vězení do 3 měsíců, při opětování pokutě do 5000 Kč nebo trestu vězení. Jedná se o trest t. zv. policejní.

Ovšem zákaz práce přes čas má neobyčejně důležité důsledky po stránce civilní, ježto v § 879 obč. zák. jest výslovně stanoveno, že smlouva, která se přiči zákonnému zákazu nebo dobrým mravům, jest neplatná. Neplatnou jest tudíž každá úmluva o práci přes čas, pokud se nejedná o práci přes čas dovolenou, nebo o práci přes čas připuštěnou v §§ 6, 7 a 12 zák. č. 91/1918.

Ovšem ze zákonných ustanovení výše uvedených plyne, že i nedovolenou práci přes čas je nutno honorovati. Zbývá nyní otázka, jak a na základě kterých zákonných ustanovení. Nejasný text zákona připouští několik výkladů, jimiž se chceme v tomto článku zabývat, při čemž ponecháme stranou poměrně dosti jasné otázky, týkající se dovolené práce přes čas.

B) Vývoj judikatury.

Dr. Adolf Procházka (nyní prof. Masarykovy univ. v Brně) v přehledné studii o nároku zaměstnanců na honorování práce přes čas («Právník», roč. 69, č. XV, str. 474 násl.) rozlišuje správně v judikatuře nejv. soudu tři období právní konstrukce nároku na náhradu škody.

Nejprve opírá se o právní nárok o pracovní smlouvu samu, později o zákon a po selhání tohoto pokusu dospěl nejv. soud k názoru, že uvedený nárok obstojí nanejvýše jako nárok z bezdůvodného plnění (obohacení) nebo z náhrady škody. Poslední konstrukce ovládá dnešní judikaturu nejv. soudu úplně.

Pokud se prvých dvou období judikatury týče, odkazují na výše uvedený článek, který obsáhle se zabývá judikáty nejv. soudu až do

r. 1930, kdy již bezdůvodné obohacení jako právní důvod žalob o náhradu za »nedovolenou práci« přes čas plně ovládalo judikaturu.

Konstrukce, pohlížející na nárok na práci přes čas jako na nárok smluvní, pohlízí na zákaz práce přes čas jako na předpis policejní a nikoli předpis civilně právní, mající za následek nicotnost veškerých úmluv.

Konstrukce, která pohlízí na nárok na práci přes čas jako na nárok ze samotného zákona plynoucí, jest pro zaměstnance daleko nejpriznivější, bohužel odpovídá nejméně zákonné formulaci, ač nejvíce odpovídá smyslu zákona 91/1918. Tato konstrukce pohlízí totiž na zákaz nedovolené práce přes čas, jakož i na příkaz zvláštního honorování práce přes čas jako na kategorický imperativ (rozhodnutí čís. 6983 Sb. Vážného) nařizující honorování práce přes čas a nepřipouštějící ve smyslu § 879 obč. zák., který prohlašuje za nicotny veškeré smlouvy přiči se zákonu, žádných úmluv výslovně nebo mlčky o nedovolené práci přes čas uzavřených (paušalování, vzdání se atp.). Ovšem tento názor projevuje se jen ve velmi omezeném počtu judikátů, zejména ovšem v rozh. z 12 dubna 1927, R I 1643/26, Vážný 6983.

Ovšem vzhledem k tomu, že předpisy § 6, 4 a 7, 4 zák. č. 91/18 jsou jasně předpisy míněné speciálně, byla záhy poznána neudržitelnost aplikace těchto předpisů s platností generální.

Konstrukce třetí, která ovládá judikaturu dnešní, vznikla zřejmě proto, aby bylo účinně zadost jasně intenci zákona, podle níž práce přes čas má býti honorována, kterýžto úmysl zákonodárcův byl ovšem nešťastně formulován, takže zavalil příčinu k judikatuře neobyčejně kolísající.

Nárok zaměstnance na odměnu za »nedovolenou práci přes čas« opírá se o t. zv. náhradu z bezdůvodného obohacení, resp. o náhradu škody. § 1431 obč. zákona, v němž formulována jest stará římská *conditio indebiti*, stanoví zásadu, že bylo-li někomu omylem, byť i to byl omyl právní, vykonáno jednání, na něž on vůči plnícímu nemá žádného práva, lze požadovati mzdu přiměřenou zjednanému užítku. Jak již výše bylo řečeno, jakákoli ujednání o nedovolené práci přes čas jsou neplatná, nicotná ve smyslu § 878, resp. § 879 obč. zák. Soud musí tudíž zkoumati jednak škodu způsobenou zaměstnancí tím, že jeho zaměstnavatel obohatil se na jeho úkor bezdůvodně jeho práci vykonávanou přes zákonu 8hodinovou dobu pracovní, jednak přiměřenou náhradu této práce. Situace žalobcova ve sporu jest velmi obtížná, ježto musí dokazovati příkaz zaměstnavatelův anebo aspoň jeho vědomí o vykonané práci, jeho obohacení, svoji škodu a také přiměřenost mzdy, která

musí býti přiměřená úplatě za práce pravidelné a nikoli vyšší, jak se často zaměstnanci domnívají (rozh. ze dne 1. 3. 1927, Rv I 435/26, Sb. Vážného 6854, resp. 3. 1. 1930, Rv I 710/29, Sb. Vážného 9505, »P. P.« 88). Odměnu za práci přes čas lze paušalovati a ve sporech o nároky za práci přes čas sejdeme se nejčastěji právě s námitkou, že odměna za práci přes čas byla paušalována.

Názor nyní platný počíná pronikati od r. 1928, kdy již v judikátu ze dne 22. září 1928, Rv I 246/28, čís. 8.327 Sb. Vážného, »P. P.«, str. 28/VIII., se praví, že zaměstnavatel nebyl oprávněn, aby svémocně prodlužoval osmihodinovou dobu pracovní, a učiniv tak, mohl by býti činěn odpovědným podle § 13 zák. 91/18 a ručil by podle předpisů obč. zákona i za škodu, která by jeho zaměstnancům tím byla způsobena. Nebylo tedy na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zákona 91/18, jichž nelze v souzeném případě použití, ale bylo na zaměstnanci, aby ve sporu prokázal, že mu nedovoleným činem byla způsobena škoda. Ta by tu byla, kdyby se zaměstnanci za práce přes 8hod. dobu pracovní nedostalo úplaty. — V tomto judikátu jest již velmi jasně proklamován nový názor na náhradu za práci přes čas. Ne tedy již kategorický imperativ, ale výjimečné předpisy.

V rozh. ze dne 15. prosince 1928, R I 843/28, Sb. Vážného 8560, »P. P.«, str. 29/VIII., se praví, že zaměstnavatel, který prací přes čas ve svém podniku byl obohacen, obohacen byl bezdůvodně, poněvadž pracováno více než 8 hodin, a proto nastává povinnost odměniti tuto práci, poněvadž dřívější stav nelze zjednatí.

V rozhodnutí z téhož data, č. R I 847/28, Vážný 8561, »P. P.«, str. 43/VIII., praví se dokonce již v právní větě, v níž je zhuštěn obsah celého rozhodnutí, že, prodlužoval-li zaměstnavatel svémocně pracovní dobu, ručí zaměstnanci za škodu, jež mu z toho vzešla. V tomto rozhodnutí praví se na rozdíl od praxe předchozí výslovně, že není na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zák. 91/18, ale že bylo na žalujícím zaměstnanci, aby ve sporu uvedl a prokázal, že nedovoleným činem žalovaného byla mu způsobena škoda. Škoda by tu byla, kdyby se žalobci za práce mimo dobu pracovní nebylo dostalo úplaty.

Ovšem, toto stanovisko zaměstnancům příznivé je ihned v témže rozhodnutí korigováno názorem, že, přijímal-li zaměstnanec mzdu za pracovní dobu vyměřenou podle hodin převyšujících úhrnem 8 hodin denně, jest míti za to, že odměna za práci přes čas byla paušalována. Judikatura o paušalování nároku za odměnu za práci přes čas a o vzdání se ná-

roku na odměnu za tuto práci těžce postihla zaměstnance. Ovšem, toto thema není předmětem této úvahy, jež se chce obíratí pouze právní konstrukcí nároku na odměnu za práci přes čas. Ovšem, právě ohledně těchto nejobvyklejších námitek zaměstnavatelových (vzdání se, paušalování, a to výslovně i mlčky) zastává nejv. soud stanovisko zaměstnancům nepříznivé.

Nejvyšší soud po r. 1928 mnohokrát ještě judikoval způsobem výše uvedeným. Budiž uvedeno jen několik typických rozhodnutí.

Tak na př. v rozh. 8818 Vážn. ze dne 22. března 1929, č. Rv I 1039/28, »P. P.«, str. 83/VIII., opět výslovně se praví, že není na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zák. 91/18, jichž nelze použiti, ale bylo na žalobci, aby prokázal, že mu nedovoleným činem žalované firmy byla způsobena škoda. Ta by tu byla, kdyby se žalobci za příslušné práce přes čas nedostalo úplaty. Dále se praví: »Tyto práce přes čas byly konány proti výslovnému zákazu § 1 (1) zák. č. 91/18 a jest samozřejmo, že zákonodárce nemohl stanoviti, jak se má za takové práce platiti, neboť kdyby tak učinil, uznával by nepřímo sám přípustnost takových prací a tím by přišel do rozporu s vlastním zákazem...« Úmluvy, odporující zákazu § 1 (1) zák. 91/18, jsou nicotné, nutno pak dospěti k závěru, že nicotností jest zasažena celá služební smlouva, a nikoli jen úmluva ve příčině nedovolených prací přes čas a příslušné odměny za tyto práce (§§ 878, 879 obč. zák.).

Jest ovšem uvážiti, jaké důsledky z toho plynou. Podle §§ 877 a 934 obč. zák. má býti v případě zrušení smlouvy uvedeno vše do předešlého stavu, ovšem podle § 921 dbáti jest, aby žádná strana neměla zisk ze škody druhé strany. Poněvadž nelze uvéstí věc do předešlého stavu, ježto obě strany smlouvu splnily a práce zaměstnance ve službách zaměstnavatelových vykonané vrátiti nelze. Soud bude pak zkoumati přiměřenost úplaty, kterou zaměstnanec již obdržel.

V tomto rozhodnutí přichází nejen soud k závěru, podle mého názoru zcela nesprávnému, jestliže usuzuje na přiměřenost odměny z toho, že žalobce sám byl s ní po celou dobu služebního poměru spokojen, že odměnu za práci přes čas nežádal a že tak učinil teprve před žalobou. Jedná se přece o zaměstnance sociálně zcela odvislého od zaměstnavatele, který by uplatňováním svého nároku na zaplacení práce přes čas ohrozil svoji existenci, k čemuž nejv. soud chybně nepřihlíží.

Odměna za práci přes čas (nedovolenou) musí býti »náležitá« a zaměstnanec nesmí býti nespravedlivě zkrácen (rozh. Vážn. 8717 ze dne 16. 2. 1929, Rv I 949/28, »P. P.«, str. 67/VIII.). Práce přes čas (nedovolené) mají

aspoň stejnou hodnotu jako práce v normální době pracovní, takže odškodné za hodinu práce přes čas rovná se úplatě smlouvené za práci v době pracovní (práci normální). (Vážn. 10.504 ze dne 3. 2. 1931, Rv I 204/30, »P. P.« č. 228.) Za práci přes čas nepřisluší však odměna vyšší, nežli za práce vykonané v pravidelné době. (Vážn. 9505, rozh. z 3. I. 1930, Rv I 710/29, »P. P.« č. 88.)

Otázku náležitosti nároků na náhradu za nedovolenou práci přes čas podrobněji řeší rozh. Vážn. 12158 z 2. prosince 1932, Rv I. 1539/32, »P. P.« č. 529, kdež se praví, že k opodstatnění nároku na náhradu postačí, prokáže-li se, že se zaměstnanci nedostalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležitě odměny, a že na jeho úkor byl zaměstnavatel jimi bezdůvodně obohacen. Výši odškodného určí pak soud podle § 273 civ. řádu soudního (podle volného uvážení soudcovského, případně na základě výsledku jedné strany). Ovšem, soud bude zkoumati, zdali nebyly práce přes čas přiměřeně odměněny již v měsíčním platu úhrnkově. Dává se tudíž volnému uvážení soudcovskému skutečně velmi rozsáhlé pole působnosti.

Pro zaměstnance dosti příznivý jest judikát nejv. soudu, Vážn. 13235, ze dne 1. února 1934, Rv. I. 991/32, »P. P.« čís. 748, 798, na rozdíl od praxe dosavadní, jež vyžadovala ne-li výslovného příkazu, tedy aspoň vědomí zaměstnavatele o nedovolené práci přes čas. V tomto rozhodnutí se praví, že postačí, že zaměstnavateli byly známy pracovní poměry v území, kde zaměstnanec pracoval, a že zaměstnanci ukládány byly takové pracovní úkoly, že s nimi nemohl býti v normálním čase hotov, čímž zaměstnavatel dal najevo, že s nadměrnou prací zaměstnancovou souhlasí, a to tím spíše, že jako odborník musil posouditi, že žalobce v normálním čase nemůže s prací býti hotov.

Jinou důležitou změnou nazírání nejv. soudu v tomto rozhodnutí jest názor protichůdný výše uvedenému rozhodnutí, Vážn. 8818, že totiž, jestliže zaměstnanec po celou dobu, co byl zaměstnán, odměnu za práci přes čas nepožadoval a ji neúčtoval v měsíčních výkazech, ač v jeho oboru je to obvyklým, znamená to ještě, že se chtěl zříci úplaty za tyto mimořádné úkoly vážně a svobodně, ježto šlo o zaměstnance hospodářsky na žalovaných závislého, jenž se mohl důvodně obávat, že bude jinak ze zaměstnání propuštěn, a při neblahých poměrech na pracovním trhu vydán nebezpečí nezaměstnanosti a bídy. — Ovšem, tento jistě správný názor měl by nejvyšší soud rozšířiti též na paušalování odměny za práci přes čas, jakož i na různé způsoby vzdání se tohoto nároku, k níž dochází v pracovním poměru pod zřejmým nátlakem

zaměstnavatelů, využívajících své hospodářské převahy.

Ovšem, v jednom z posledních rozhodnutí, zabývajících se nedovolenou prací přes čas, Vážný 13558, 18. května 1934, Rv. I. 412/34, »P. P.«, č. 869, zaujal nejv. soud opětne stanovisko dosti nepřiznivě pro zaměstnance, vykládaje své již ustálené stanovisko, ježto praví, že soudu při nicotnosti úmluvy o nedovolených hodinách za práci přes čas bude třeba přesně zjistiti, kolik hodin žalobce celkem konal, která úplata jeví se býti přiměřenou a nedostalo-li se žalobci za ně již přiměřené náhrady v celkovém jeho platu, čímž rozšiřuje se volné uvážení soudcovské nejen na zkoumání přiměřenosti náhrady za práci přes čas, ale i na zkoumání přiměřenosti platu vůbec, ježto soudce bude zkoumati výši tohoto platu, uvažuje, zda v něm není obsažena již náhrada za práci přes čas.

Tím ovšem není snad řečeno, že soudce by mohl volně ve smyslu § 293 c. ř. s. rozhodnouti i o podkladu nároku na náhradu škody, ježto tento podklad musí si opatřiti na základě skutkového zjištění. (Rozh. z 13. září 1934, č. j. Rv I. 1225/34.)

V době krátce nedávne v rozh. z 13. září 1934, č. j. Rv. II. 456/34 (»P. P.« č. 916), bylo nejvyšším soudem rozhodnuto, že, nebyla-li práce přes čas úředně povolena, šlo o zakázané práce a o takových je každá smlouva nicotnou podle § 879 obč. zák. a neplatná je tedy i dohoda o paušalování.*) Rozhodnutí toto má velký význam pro další vývoj praxe.

Ze všech těchto rozhodnutí, která jsou zde vybrána jako typická, jest patrné, že právní konstrukce v hrubých rysech po velkých změnách se sice ustálila, že však v detailech, jež ovšem pro zaměstnance jsou důležitosti skutečně obrovské, neustále osciluje.

Spory o náhradu za nedovolenou práci přes čas jsou dnes neobyčejně obtížným oříškem pro advokáty i soudce, zejména vzhledem k nedostatku a nejasnosti zákonných předpisů a vzhledem k rozsáhlosti a nestálosti judikatury, jež se mění měrou tak značnou, že jen velmi nesnadno bychom hledali úsek práva, kde judikatura podléhá změnám tak častým a tak pronikavým.

C. Cesty k nápravě dnešního stavu.

Přirozeně, že nejdůkladnější reformou zákona č. 91/18 byla by jeho novelisace v celé jeho šíři, a to buď na podkladě úmluvy washingtonské (což se ovšem nestalo), anebo na podkladě novelisačního návrhu, který byl podán v poslanecké sněmovně našeho Národní

*) K tomu Hlaváček: Náhrada za práci přes čas v t. l., str. 3. a 4., X. ročník.

ho shromáždění v r. 1931 pod č. 1340, a to posl. Tayerlem, Macounem, Kleinem, Pohlem a Koudelkou. Návrh tohoto zákona, který svého času byl hojně diskutován, je znám. Nebude ovšem snad škodit, blíže přihlédnouti k jeho ustanovením, týkajícím se náhrady za práci přes čas. V § 1 se stanoví, že skutečná pracovní doba zaměstnanců kteréhokoli druhu nesmí býti delší nežli 8 hodin ve 24 hodinách, což je velmi důležitá změna proti stavu 91/18.

§ 6 návrhu stanoví:

»(1) Pracuje-li zaměstnanec přes dobu stanovenou v § 1 nebo dobu kratší stanovenou za pravidelnou dobu pracovní zákonem nebo nařízením anebo smlouvou, považuje se tato práce za práci přes čas.

(2) Nebylo-li uděleno povolení k dočasnému prodloužení pracovní doby podle § 7 a nespada-li práce pod ustanovení § 7a), jest práce přes čas zakázána. Za práci přes čas musí se zvláště platiti, a to ať byla povolena či nikoliv.«

Jest neobyčejně důležitým momentem tohoto návrhu, že nerozlišuje mezi dovolenou a nedovolenou prací přes čas. Zákon vztahuje se tudíž na veškeru práci přes čas, kteréžto ustanovení bylo by skutečně dalekosáhlé, ježto rozlišování na práci dovolenou a nedovolenou jest ke škodě takřka výlučně zaměstnanců a ku prospěchu zaměstnavatelům, ač by tomu mělo býti právě naopak. Skutečně tímto návrhem má býti znemožněna jakákoli práce přes čas bez náležité odměny.

V § 7 b) osnovy stanoví se, že za každou započatou hodinu práce přes čas jest platiti částku odpovídající výdělku zaměstnance za 1 hodinu práce v pravidelné době pracovní zvýšenou aspoň

- a) o 100% za práci konanou v neděli, ve svátek (pokud není pro zaměstnance dnem pracovním) nebo v noci,
- b) o 50% za práci v sobotu odpoledne,
- c) o 25% za práci konanou v ostatní dny.

V témž § jest obsažen zákaz paušální mzdy, jakož i ustanovení, že zaměstnanec nemůže se platně vzdáti odměny za práci přes čas, ani výslovně, ani mlčky, ani předem, ani nepotomně.

Velmi důležitou novotou jest zvýšený tarif pro práci přes čas. Jedná se ovšem o požadavek spravedlivý, ježto zaměstnanec pracující na úkor svého volného času musí býti lépe honorován nežli za práci v době normální, ne-

přihlížeje k tomu, že jedná se o práci namáhavější a vysilující.

Odstranění paušalování práce přes čas jest též nutností vyvolanou dnešní praxí, kdy námitka, že odměna za práci přes čas byla paušalována, jest námitkou nejobvyklejší. Podobně jest tomu se vzdáním se nároku na odměnu za práci přes čas.

Osnova zákona s neobyčejnou důkladností vyčerpává veškeré otázky osmihodinové doby pracovní. Jestliže svého času setkala se s odporem zaměstnavatelů, bylo by snad možno dosíci jejího uzákonění nyní.

Musíme si totiž uvědomiti, že jakékoli zákonné snižování pracovní doby, k němuž má dojít, mající za účel zařadění většího množství dělníků a zaměstnanců vůbec do pracovního procesu, nebude míti žádoucí význam, jestliže nebude jasným a jednoznačným způsobem upraveno honorování práce přes čas. Policejní předpisy, jež stanoví na překročení pracovní doby zákonem stanovené celkem mírné tresty, nejsou dostatečným donucovacím prostředkem pro zaměstnavatele, aby dodržovali pracovní dobu. Mnohem větší účinnost bude míti finanční újma, s níž bude musit počítat zaměstnavatel, jenž ve svém závodě bude požadovati od zaměstnanců práci přes čas.

I když se nepodaří uvést ve skutek celý zákon, přece by snad bylo možno při snížení pracovní doby prosaditi jasně zákonné ustanovení, jež by zavedlo honorování práce přes čas v každém případě, ať se již jedná o práci dovolenou či zakázanou (nedovolenou), jež by znemožnilo obcházení ustanovení tohoto zákona zákazem paušalování, jakož i vzdání se nároků během pracovního poměru.

Jasná kodifikace této části pracovního práva prospěje velkou měrou pocitu právní jistoty na pracovním trhu a zároveň znemožní vykořisťování zaměstnanců, k němuž dnes houfně, dík nejasným ustanovením zákona 91/18, dochází.

Přesné dodržování zákonných předpisů přinutí zaměstnavatele k přijímání nových sil v míře jistě větší, nežli by se na prvý pohled zdálo, zejména u živností obchodních.

Nepatrná změna právních předpisů, nepouštějící nijak meze dané zákonem 91/18, mohla by tak podstatně přispěti ke snížení nezaměstnanosti.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Služební smlouva

§ 1151.

881.

Smlouvu kapelníka s majitelem kavárny lze po případě považovati za smlouvu o dílo. Rozh. nejv. soudu z 18. V. 1934, Rv I 411/34, Váž. obč. 13.557.

§ 1 z. č. 244/22. 882.

Smluva, ktorou niekto prepustil svoj pozemok tabakovému zahradníkovi za polovicu výnosu cieľom pestovania tabaku na dobu pestovania, usušenia, triedenia atď., je smlouvou arendálnou a nie služebnou. Rozh. nejv. soudu z 27. IV. 34, Rv III 27/34, »Právny obzor« č. 1679.