

## Práce přes čas nárokem z bezdůvodného obohacení.

Ondřej H o r á č e k.

Nejdelší přípustná doba pracovní ustanovena byla zákonem ze dne 19. prosince 1918 č. 91 Sb. z. a n., a to na 8 hodin denně, nebo nejvýše 48 hod. týdně. Je ponecháno na vůli stran, které dojednávají pracovní poměr, aby si smluvily pracovní dobu kratší. Při pracích hornických a hutnických může báňský úřad přiměřeně zkrátiti dobu pracovní, aby nepřesahovala s dobou vjezdu a výjezdu 8 hodin.

Rozdělití pracovní dobu jest ponecháno dohodě zaměstnavatele a zaměstnanců, při čemž zákon pamatuje na přestávky nejkratší, a to jak u osob plnoletých, tak i mladistvých. V zemědělství a lesnictví týká se stanovení o osmihodinové době pracovní pouze osob pravidelně zaměstnaných, které žijí mimo domácnost zaměstnavatelovu a mají denní, týdenní nebo měsíční plat, tedy nikoliv čeled' v domě zaměstnavatelově bydlící.

Jiný rozvrh pracovní doby než nejvýše 48 hodin týdně může z důležitých důvodů povoliti ministerstvo sociální péče, avšak tak, že v období čtyřnedělním nesmí pracovní doba přesahovati 192 hodin. Ustanovení o osmihodinové době pracovní neplatí toliko o osobách zaměstnaných a bydlících v domácnosti zaměstnavatelově na delší dobu než měsíc nebo o osobách, určených k osobním službám nepravidelně konaným a nepatrně namáhavým, jako je dozor a střežení domů, podniků a hlídání zvířat. Mezi tyto zaměstnance patří zejména čeled', zemědělství deputátníci, krmiči dobytka, topiči, kočí, řidiči vozu, služky, posluhovačky, pokojské, kuchařky, školníci, domovníci atd. U těchto zaměstnanců zákon ustanovuje, že jim musí býti poskytnut ve 24 hodinách odpočinek, z něhož aspoň osm hodin musí připadnouti na nepřetržitý klid v noci a aspoň půl hodiny na odpočinek v době polední. Alespoň jednou týdně mají právo na nerušený klid 18 hodin, který má zpravidla připadnouti na neděli.

Zákonem ustanovená doba pracovní může býti prodloužena a v takovém případě mluvíme o práci přes čas. Práce přes čas pro podniky živnostenské inspekcí podléhající povoluje živnostenský inspektor, pro podniky hornické revírní úřad, pro práce železniční ministerstvo železnic, pro podniky zemědělské a lesní obecní

představenstvo a pro ostatní podniky, závody a ústavy politická správa I. stolice. Důvodem pro prodloužení pracovní doby jest, byl-li pravidelný provoz přerušen živelnými událostmi nebo nehodami, či nastala-li ve veřejném zájmu nebo z jiných naléhavých důvodů zvýšená potřeba práce.

Jmenované úřady mohou však povolit práci přes čas nejvíce o dvě hodiny denně a nejdéle na dobu čtyř neděl v roce. Další práce přes čas, až dvě hodiny denně, na dobu nejdéle 16 neděl v roce může povolit báňské hejtmanství pro podniky hornické, pro práce železniční ministerstvo železnic, pro podniky zemědělské a lesní politická správa I. stolice a pro ostatní podniky, závody a ústavy politická správa II. stolice.

Práce přes čas nesmí přesahovati 20 týdnů nebo 240 hodin v roce. Práce přes čas se musí zvláště platiti.

Úředního povolení nepotřebují však takové práce nutné a opravné, když hrozí nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem, avšak pouze na dobu přechodnou, z technických důvodů nevyhnutelně nutnou a není-li je možno vykonati v obvyklé době pracovní. Trvají-li tyto práce déle než tři dny, musí se oznámiti těm úřadům, které by jinak byly příslušny takové práce přes čas povolit. Rovněž nevyžadují zvláštního povolení tak zvané práce pomocné, které nutně předcházejí výrobě nebo po ní následují, jako na př. vytápění kotlů, čištění místností, krmení dobytka atd. Za práce pomocné považuje se i nutné předávání služby. Všechny tyto práce, pokud přesahují pravidelnou dobu pracovní, mají býti zvláště placeny.

Toto ustanovení o práci přes čas při posuzování jednotlivých případů konkuruje s všeobecnými ustanoveními občanského zákona. Bylo nutno, aby v jednotlivých případech nejvyšší soud vyřkl svoje stanovisko, aby byl poměr pracovních a všeobecných norem navzájem ustálen. Nutno konstatovati, že rozhodnutí nejv. s. z poslední doby staví se zásadně na stanovisko zaměstnanci příznivější. Původně připouštěl nejvyšší soud názor, že zaměstnanec, který přijímal smlouvenou mzdu na úplnou úhradu odměny za veškeré práce vykonané ve službě zaměstnavatelově, přijal i odměnu za práce přes čas. Připustil možnost, že mzda za pomocné práce může býti paušalována v úhrnné týdenní mzdě, poněvadž zákon paušalování odměny za práce přes čas nezakazuje. Placením úhrnkové týdenní mzdy zaniká nárok za pomocné práce přes čas.

Práce přes čas ve své podstatě lze rozdělit na tak zvanou práci přes čas dovolenou a nedovolenou. Při práci přes čas dovolené

připustil nejvyšší soud i tu domněnku, že zaměstnanec s odměnou jemu vyplacenou souhlasil, jestliže mzdu stále po delší dobu bez námitek přijímal, zvláště když ani po náhlém přerušení smlouvy odměnu za práce přes čas nežádal.

Pokud se týká nedovolených prací přes čas, nemohl zákonodárce ustanoviti, jak se má platiti za práce nedovolené, protože by nepřímou tím uznal přípustnost takových prací. I když zaměstnavatel a zaměstnanec uzavře o nedovolených pracích přes čas úmluvu, jest taková úmluva nicotnou a nicotností jest zasažena celá smlouva. Obsahovala by totiž podle ustanovení § 879 obč. zák. ujednání, která se přičí zákonnému zákaz. V tom případě bylo by lze provésti prvně pořádek jen tím způsobem, kdyby vše bylo uvedeno do původního stavu, a to tak, aby žádná strana neměla zisku ze škody strany druhé a aby se na úkor její neobohatila. A tu stál dříve nejvyšší soud na stanovisku, že uvedení do dřívějšího stavu není možným, protože obě strany již smlouvu splnily a práce zaměstnancem vykonaná nelze vrátiti. Záleží jen na tom, zda žalobce dostal za tyto práce přiměřenou úplatu a nebyl v tom směru zaměstnavatelem nespravedlivě zkrácen. A závěr, později změněný, byl ten, že takového zkrácení není, jestliže zaměstnanec dostal za veškeré jeho práce přiměřené odměny, s níž po celou dobu služebního poměru byl spokojen (č. 8818 Sb. n. s.).

Tuto zásadu rozšířil nejvyšší soud ještě ve svém rozhodnutí č. 10.226 Sb. n. s., kde praví, že podle ustanovení § 863 obč. zák. lze smluviti i konkludentním činem, že odměna za práce přes čas jest zahrnuta v úhrnkové ujednané mzdě. Tak jest tomu zejména, přijímal-li zaměstnanec mzdu po delší dobu bez výhrady a s vědomím, že se mu dostává ve smluvené mzdě odměna za veškeré práce mimo osmihodinovou dobu pracovní.

Za nedovolené práce přes čas může se zaměstnanec domáhati jen náhrady škody. Jestliže dostával úhrnkovou mzdou zaplacenou také za nedovolené práce přes čas, nebyl by poškozen. (Rozhodnutí Sb. n. s. č. 5537, 6636, 7199, 7576, 7577, 7611, 7901, 8327, 8560, 8561, 8818, 9905.)

Jak již bylo shora uvedeno, toto původní stanovisko nejvyššího soudu bylo změněno pozdějším rozhodnutím č. 13.235 Sb. n. s., v němž předně byla vyslovena zásada, že i když nebylo zaměstnavateli dáno povolení k práci přes čas, může se zaměstnanec na zaměstnavateli domáhati odměny za práce přes čas z důvodu bezdůvodného obohacení zaměstnavatele. Okolnost, že zaměstnanec po celou dobu, co byl zaměstnán, nepovažoval od-

měnu za nepovolené práce přes čas, neopodstatňuje ještě o sobě závěr, že se zaměstnanec chtěl úplaty za mimořádné úkony vážně a svobodně zříci, jestliže šlo o zaměstnance hospodářsky na zaměstnavateli závislého, jenž se mohl důvodně obávat, že bude jinak ze zaměstnání propuštěn a vydán nebezpečí nezaměstnanosti a bídy tím spíše, jestliže zaměstnavatel kladl velkou váhu na brzké ukončení práce zaměstnanci svěřené a pobízel ho ustavičně k jejímu urychlení. V takovém případě je povinnost zaměstnance, aby dokázal, že se mu jednak nedostalo náležité odměny, jednak, že na jeho úkor byl zaměstnavatel bezdůvodně obohacen.

Námítku, že nebyl dán příkaz, aby bylo pracováno mimo normální pracovní hodiny, že bylo pracováno z vlastního popudu, bez vědomí a proti vůli zaměstnavatelově, lze vyvrátiti zjištěním, že zaměstnanec byl ustavičně pobízen a že zaměstnavatel jako odborník musil posouditi, že zaměstnanec v normálním čase nemůže býti s prací hotov.

Obohacení podle ustanovení § 1432 obč. zák. lze odůvodniti tím, že by zaměstnavatel musil zaměstnávat více zaměstnanců, že by musil vyřizovati zakázky po delší dobu a že by musil proto více platiti zaměstnancům anebo po delší dobu pracovní honorář.

Nejvyšší soud nepřipouští námítku vzdání se odměny za práce přes čas tím, že nebyla po celou dobu pracovní požadována, poněvadž nepovažuje tuto skutečnost za dostatečnou k vážnému a svobodnému rozhodnutí podle § 863 a 869 obč. zák., jednalo-li se o zaměstnance hospodářsky závislého, který by při uplatňování nároků byl vystaven nebezpečí, že bude z práce propuštěn.

Jestliže byla práce přes čas úředně povolena, může býti ujednáno, že má býti taková práce odměněna zpropitným, jehož se zaměstnanci v těchto hodinách dostává (rozh. č. 13.558 Sb. n. s.).

Pomocnou prací ve smyslu § 7, odst. 1 zákona o osmihodinové době pracovní jsou takové pracovní výkony, které i svou podstatou i dobou, jež jest pro jejich obstarávání vyměřena, odlišuje se od vlastních prací, souvisejících přímo s určením podniku. Spadá sem i úklid obchodu a dílny po skončení práce a roznesení hotových výrobků a roznesení pošty. Za všechny pomocné práce, pokud přesahují pracovní pravidelnou dobu, jest platiti zvláště jako za práce přes čas, je však vždy přípustnou a pro strany závaznou úmluva stran o paušalování odměny za ni (rozh. č. 13.753 Sb. n. s.).

Jestliže byl kdo placen za obstarávání výkonů provedených v určitém časovém období, takže šlo ve skutečnosti o smlouvu o dílo a nebyl placen podle své pracovní doby, nemůže z ustano-

vení zákona o osmihodinové době pracovní vyvozovat pro sebe nárok na další zvláštní odměnu za to, že pracoval déle než osm hodin denně (13.761 Sb. n. s.).

Jestliže zaměstnanec neměl celou týdenní přestávku 32 hodin, náležející mu podle § 4 zákona o osmihodinové době pracovní, musí mu býti práce konaná v těchto po zákonu nezbytných volných obdobích zaplacená, ať ji již konal z jakéhokoliv důvodu, bez zřetele na to, zda žádal svůj nezbytný pracovní odpočinek či ne (14.200 Sb. n. s.).

Naproti tomu vedoucí zaměstnanec nemůže požadovati po zrušení služebního poměru odměnu za svoje nekontrolované práce, konané přes čas, o nichž zaměstnavatel po dobu služebního poměru léta trvajících nevěděl a o nichž on zaměstnavatele ani neuvědomil z důvodů, že jejich konání, pokud byl ve službě, pokládal za svou povinnost (č. 14.730 Sb. n. s.).

Zaměstnanec po skončení služebního poměru může se vzdáti nároků za odměnu za práce přes čas a takové vzdání se je pro zaměstnance závazné, poněvadž po skončení služebního poměru nelze již předpokládati, že by zaměstnavatel jako hospodářsky silnější mohl svého postavení k zaměstnanci zneužít a věc zaříditi tak, aby se zaměstnanec podrobil placení za práce přes čas z obavy, že jinak bude propuštěn (č. 14.747 Sb. n. s.).

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím v úkolu ponechá, aby si zařídil práce jak sám chce, nemůže zaměstnanec uplatniti nárok na zvláštní odměnu jen proto, že na úkolu pracoval déle než osm hodin, ledaže by mu byl předepsán určitý úkol, aby jej provedl v osmihodinové době pracovní a zaměstnanec nebyl s to v této době tak učiniti.

Zůstává ještě otevřena otázka, za kterou dobu lze uplatniti nárok z bezdůvodného obohacení, zda za dobu tříletou nebo 30letou. Poněvadž podkladem nároků z bezdůvodného obohacení přece jen při práci přes čas zůstává pracovní smlouva, jest míti za to, že nárok i z důvodu bezdůvodného obohacení uplatněný, promlčuje se v době tříleté a nikoliv 30leté. Jiné stanovisko ohrozilo by velmi vážně jistotu pracovní všech zaměstnavatelů, poněvadž by zaměstnanec, který třeba dobrovolně a bez vědomí zaměstnavatele konal práce přes čas a neuplatňuje jinak svých nároků, mohl po 30 letech domáhati se právně tak velké náhrady, že by všechna aktiva zaměstnavatelova k úhradě těchto nároků nestačila. Jest nutno i zaměstnavateli přiznati určitou ochranu stanoviskem, že uplatňování nároků za nedovolenou práci přes čas jest nutno provésti v době, v které se jinak veškeré nároky z pracovního poměru a z náhrady škody promlčují.