

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 29.12.1963, sp. zn. 5 Co 72/63, ECLI:CZ:MSPH:1963:5.CO.72.1963.1

Číslo: 37/1964

Právní věta:

Nařízenou prací přesčas je i práce vykonávaná sice bez výslovného příkazu, avšak s vědomím podniku, jehož vedoucí pracovníci přesvědčují své podřízené o nutnosti pracovat přesčas.

Soud: Městský soud v Praze

Datum rozhodnutí: 29.12.1963

Spisová značka: 5 Co 72/63

Číslo rozhodnutí: 37

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Práce přesčas, Smlouvy

Předpisy: 141/1950 Sb. § 337 37/1959 Sb. § 6

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Obvodní soud pro Prahu 1 vyhověl žalobě, kterou se žalobci domáhali přesčasového příplatku a příplatku za práci v neděli v roce 1959. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že sice k nařízení přesčasové práce nedal předchozí souhlas ZV ROH, takže na základe právně neúčinného opatření žalovaného nemohl žalobcům vzniknout nárok na zaplacení mzdy a tedy i přesčasového příplatku, protože však bylo plněno, ačkoliv zde nebyl platný právní důvod, je žalovaný podnik jako bezdůvodně obohacený povinen nahradit žalobcům cenu jejich práce, a to ve výši mzdy, jaká by jim náležela, kdyby k práci přesčas souhlas ZV ROH dal.

Proti rozsudku podal odvolání žalovaný podnik a navrhoval, aby byl změně tak, že se žaloba zamítá. Poukazoval na to, že argumenty, kterými soud prvního stupně podepřel své rozhodnutí, jsou nepřipadné a nesprávné a vytýkal mu hlavně, že přešel skutečnost, že přesčasová práce žalobcům nařízena podnikem nebyla, takže ani podle výnosu ministerstva stavebnictví z 1. 6. 1956 jako taková nemůže být odměněna.

Městský soud v Praze rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Odůvodnění:

Je správný závěr napadeného rozsudku, že bez předchozího souhlasu závodního výboru ROH podle

čl. 6 písm. b) usnesení IV. všeodborového sjezdu (zák. č. 37/1959 Sb.) nemohlo dojít k právně účinnému nařízení práce přesčas a že tedy nárok žalobců na přesčasový příplatek se nemůže přímo opírat o příslušné mzdové předpisy, a že jeho základ nemůže být v pracovní smlouvě. Tento závěr se opírá o zjištění, že takový předchozí souhlas odborové organizace nebyl žalovaným podnikem vyžadován, ani touto organizací udělen.

Je také správné, že soud prvního stupně vychází ze skutečností, že práce přesčas, jejíž náležitosti se žalobci domáhají, byla jim nařízena. Výslovně to potvrdil tehdejší vedoucí provozu, který slyšen jako svědek uvedl, že mnohdy musel zaměstnance žádat, aby pracovali přesčas, aby byl splněn vládní úkol, i další svědek, tehdejší předseda ZV ROH, který rovněž potvrdil, že on sám spolu s dalšími hospodářskými pracovníky závodu žalobce o přesčasy žádali. Pokud mistr, nadřízený obou žalobců, tvrdil, že přesčasovou práci žalobcům nenařizoval, musel i on přiznat, že přesčasů bylo proto tolik, že byl vysoký plán, že pravidelně jej se žalobci každý měsíc probíral, přičemž bylo jasno, že v normální pracovní době se nesplní a že přesčasy kontroloval a potvrzoval. I když tedy odpovědní pracovníci žalovaného účastníka přesčasovou práci žalobcům přímo slovně nepřikazovali, je jisté, že o ni žádali. Je samozřejmé, že v naší socialistické společnosti jsou vztahy mezi zaměstnanci a hospodářským vedením podniků zcela rozdílné od vztahů kapitalistické společnosti a že tedy také pojem „nařízená práce přesčas“ musí být vykládán jinak, než jenom tak, že by šlo o práci, k níž dostal zaměstnanec striktní služební příkaz. V dnešní společnosti vedoucí pracovníci neřídí práci svých podřízených jen strohými příkazy a zákazy, jak tomu bývalo většinou dříve, ale také vysvětlováním a přesvědčováním. Zaměstnanci proto chápou jako svůj služební úkol nejen to, co jim bylo stroze přikázáno, ale i to, o co byli třeba jen požádáni způsobem, jako se dělo s přesčasy v souzeném případě. Bylo by proto naprostém rozporu se socialistickými vztahy ve výrobě, aby proti žalobcům bylo využíváno skutečnosti, že snad práce přesčas nebyla jim nařízena formou výslovného rozkazu, ale že vyhověli přesvědčování vedoucích hospodářských pracovníků a takovou práci vykonávali. Takovým způsobem musí tedy žalovaný podnik chápat dosavadní postoj soudů obou stupňů k otázce „nařízených“ přesčasů. tím je tedy vyvrácena hlavní námitka odvolání, že nárok žalobců neobstojí z hlediska citovaného výnosu ministerstva.

Jestliže, jak již bylo řečeno, nemohou žalobci uplatnit nárok na mzdu za práci podle pracovní smlouvy pro nedostatek předchozího souhlasu ZV ROH, je další otázkou, o co se jejich nárok opírá. Soud prvního stupně vycházel z nároku vyplývajícího ze závazku žalovaného z bezdůvodného obohacení. Podle názoru odvolacího soudu je však správné opírat nárok žalobců o právní důvod jimi tvrzený, tj. o nárok na náhradu škody (srov. směrnici pléna Nejvyššího soudu č. j. Pls 2/60, uveř. pod. č. 27/60 Sbírky rozh. čs. soudů). Tím, že si podnik neobstaral pro právně účinné nařízení, resp. vyžádání práce přesčas všechny potřebné náležitosti, tedy zejména předchozí souhlas závodního výboru ROH podle čl. 6 písm. b) usnesení IV. všeodborového sjezdu (zák. č. 37/1959 Sb.), porušil právní povinnost, vyplývající ze zákona, což mělo za následek neplatnost jeho právního úkonu a dále i to, že žalobcům nevznikl nárok na odměnu za práci přesčas, resp. na přesčasový příplatek. Tuto jejich škodu tedy musí podle § 337 obč. zák. žalobcům nahradit, a to ve výši tohoto příplatku (§ 354 obč. zák.). Tento základ nároku žalobců lépe odpovídá skutečným vztahům účastníků, jak vyplývají nejen z jejich ryze právního vztahu, ale i z jejich společenských poměrů v rámci socialistické společnosti, které jsou u žalovaného podniku charakterizovány nutností spolupracovat při organizaci výroby s Revolučním odborovým hnutím a na straně žalobců ochranou, kterou jim odbory poskytují.