

**Judikát NS 21 Cdo 1628/2017**

|                       |                                                              |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|
| Soud:                 | Nejvyšší soud                                                |
| Datum rozhodnutí:     | 11/28/2017                                                   |
| Spisová značka:       | 21 Cdo 1628/2017                                             |
| ECLI:                 | ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.1628.2017.1                           |
| Typ rozhodnutí:       | ROZSUDEK                                                     |
| Heslo:                | Výpověď z pracovního poměru                                  |
| Dotčené předpisy:     | § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011 |
| Kategorie rozhodnutí: | C                                                            |

21 Cdo 1628/2017-1615

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Zdeňky Novotné v právní věci žalobce T. T., zastoupeného prof. MUDr. Vojtěchem Thonem, Ph.D., bytem v Opavě, Jurečkova č. 16, proti žalované Církevní konzervatoři Opava se sídlem v Opavě, Beethovenova č. 235/1, IČO 68941811, zastoupené JUDr. Pavlem Jařabáčem, advokátem se sídlem v Ostravě, Puchmajerova č. 489/7, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 6 C 87/2011, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. listopadu 2016 č. j. 16 Co 26/2016-1556, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 5. 2011 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ukončuje pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť jeho pracovní místo bylo zrušeno rozhodnutím ze dne 24. 5. 2011 o snížení stavu zaměstnanců s pracovním zařazením „učitel“, které bylo přijato „jednak za účelem zvýšit efektivitu práce a jednak tímto reaguje na nedostatek finančních prostředků pro školní rok 2011/2012 a pokles záků pro hru na varhany pro školní rok 2011/2012“ a které „navazuje“ na usnesení Rady žalované přijaté dne 31. 3. 2011, jímž byla ředitelce žalované „jednomyslně“ uložena povinnost provést úsporná opatření vedoucí ke snížení nákladů v rámci rozpočtu na rok 2011 o 10 %.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Opavě dne 29. 7. 2011 a doplněnou podáními doručenými soudem dne 31. 10. 2011, dne 18. 11. 2011 a dne 5. 1. 2012 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 1999 ve znění dohody ze dne 1. 2. 2009 v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou jako učitel odborných předmětů, že výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 5. 2011 daná mu žalovanou je předčasná, neboť nedostatek finančních prostředků a potřeba úspor se týká školního roku 2011/2012, který začíná až 1. 9. 2011, přičemž jeho výpovědní doba končí 31. 7. 2011, že nelze učinit závěr o jeho nadbytečnosti s ohledem na to, že žalovanou „absolvovalo a opouští“ menší počet záků, než je jich přijato pro další školní rok, přičemž přijímací zkoušky byly plánovány až na 23. 6. 2011, že požadavek výuky odborných předmětů se nejen nesnižuje, ale naopak rozšiřuje, neboť je „silný“ současný první ročník, který pokračuje do druhého ročníku s mnohem většími nároky na počet hodin výuky odborných předmětů, že k nárůstu hodin na „varhanních předmětech“ dochází také při přechodu studentů z druhého do třetího ročníku a tento nárůst může dosahovat až 39 hodin ve školním roce 2011/2012, což činí téměř dva „plné“ pedagogické úvazky, že u žalované působí učitelé, kteří získali odbornou kvalifikaci v jiném vyučovacím jazyce než českém a neprokázali znalost českého jazyka předepsaným způsobem, že úspory se mají týkat nákladů na provoz, nikoliv mzdových nákladů, že ředitelka žalované mu nebyla oprávněna dát výpověď z pracovního poměru, neboť organizační změny podléhají schválení Radou žalované a ta je neschválila, „svévůli“ ředitelky se postavila a vyzvala ji ke stažení výpovědi a že „šikanózní postup“ ředitelky žalované vůči jeho osobě je patrný také z toho, že Rada žalované nařídila ředitelce žalované na jednání dne 18. 2. 2011, aby vrátila žalobci nezákonně a dlouhodobě zadržovanou část mzdy.

Žalovaná zejména namítala, že důvodem výpovědi z pracovního poměru žalobce byl pokles počtu studentů hry na varhany ve školním roce 2011/2012 oproti školnímu roku 2010/2011, že rozhodnutí ředitelky č. 1/2011 ze dne 24. 5. 2011 bylo vydáno až poté, kdy byla známa informace o počtu přijatých studentů na tento obor, že výpověď byla „načasována“ tak, jak odpovídá zákonem stanovené a „notoricky známé“ vnitřní organizaci činnosti škol, a že volba termínu doručení výpovědi v návaznosti na zrušení pracovního místa a zánik pracovního poměru dnem 31. 7. 2011 byla z hlediska řádného ukončení školního roku 2010/2011 a naopak „nemožnosti využití takového učitele v posledních dnech srpna 2011“ naprosto správná; v otázce výlučné pravomoci ředitelky školy rozhodnout o počtu pracovních míst ve škole v návaznosti na organizační opatření odkázala na příslušnou úpravu školského zákona.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 9. 12. 2013 č. j. 6 C 87/2011-948 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 30 503 Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Jařabáče. Dospěl k závěru, že rozhodnutí žalované č. 1/2011 ze dne 24. 5. 2011, kterým snížila ke dni 31. 7. 2011 počet pracovních míst se zařazením „učitel“ s tím, že konkrétně se ruší pracovní místo žalobce, „sledovalo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, za účelem finančních úspor a reakcí na pokles žáků pro hru na varhany pro školní rok 2011/2012 tak, jak byl ke dni výpovědi z 27. 5. 2011 předpokládán“, a regulovalo počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, že výpověď z pracovního poměru nebyla dána žalobci předčasně, neboť účinky rozhodnutí č. 1/2011 nastaly již v průběhu měsíce srpna 2011, poté, co pedagogickým zaměstnancům žalované uplynula doba určená pro čerpání dovolených, a že u žalované odpadla část pracovní náplně žalobce, který tak přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, a jelikož nedošlo k dohodě o změně obsahu pracovního poměru ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, žalovaná s žalobcem „správně rozvázala pracovní poměr výpovědí“. Uzavřel, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 6. 1. 2015 č. j. 16 Co 97/2014-1131 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Vytкнуł soudu prvního stupně, že se řádně nevypořádal s žalobou a že nepřihlédl k žalobcem tvrzeným skutečnostem, zejména, že výpověď je předčasná, čímž není míněno jen, že pracovní poměr skončil k 31. 7. 2011, ale i to, že rozhodnutí o organizační změně s přihlédnutím k počtu žáků bylo předčasné, neboť přijímací zkoušky byly plánovány až na „31. 6. 2011“, že „skutečný důvod výpovědi z pracovního poměru byl zcela jiný“ a že rozhodnutí o organizační změně bylo účelové; v souvislosti s tím žalobce poukázal na dopis Rady žalované ze dne 20. 6. 2011, kterým byl „krok ředitelky“ hodnocen jako „projev osobní msty“, a uvedl, že byl „šikanován“ již před výpovědí z pracovního poměru. Odvolací soud zdůraznil, že ačkoliv žalobce ke svým tvrzením navrhl „nespočet“ důkazů, soud prvního stupně je neprovedl, aniž by zdůvodnil, proč tak neučinil, a uložil mu, aby provedl důkazy usneseními Rady žalované ze dne 31. 3. 2011 a ze dne 19. 5. 2011, na která se „odvolává“ jak rozhodnutí ředitelky žalované č. 1/2011, tak následná výpověď, aby „posoudil vztah mezi Radou a ředitelkou žalované úkony, které v tomto směru učinila ředitelka žalované“ a aby se zabýval jednáním žalované i před podáním výpovědi, zejména změnou pracovního poměru zaměstnankyně R. z doby určité na dobu neurčitou, počtem žáků, resp. nárůstem o několik studentů pro školní rok 2011/2012, i když k němu došlo až po doručení výpovědi žalobci, a tím, zda nebyl žalobce při výběru nadbytečného zaměstnance žalovanou diskriminován. Uvedl, že shodně se soudem prvního stupně má za to, že důvodem neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nemohly být skutečnosti, že žalovaná uzavřela pro školní rok 2011/2012 s K. dohodu o provedení práce na 2 hodiny týdně, a že pedagogičtí pracovníci žalované „ve třech případech“ nesplňovali předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka, když neprokázali požadovanou znalost českého jazyka.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 12. 10. 2015 č. j. 6 C 87/2011-1289 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 62 029 Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Jařabáče. Vycházel ze zjištění, že u žalované ke dni 30. 8. 2010 i ke dni 27. 5. 2011 (tedy ve školním roce 2010/2011) vyučovali na varhanním oddělení žalované kromě žalobce pedagogové S., M., K., K., P., R. a S. celkem 103 vyučovacích hodin rozdělených do jednotlivých úvazků a včetně předmětů mimo varhanní oddělení 132 hodin, že s účinností od 1. 9. 2011 nastoupil k žalované J. K. k výuce odborného předmětu organologie v rozsahu dvou hodin týdně, že ve školním roce 2011/2012 (shodně s předpokladem žalované vypracovaným k 10. 5. 2011) vyučovali na varhanním oddělení po odchodu vyučující S. na mateřskou dovolenou pedagogové S., M., K., K., P., R. a K. celkem 95 hodin a spolu s výukou ostatních předmětů 119 hodin, že s účinností od 1. 1. 2011 byl pracovní poměr R., která vyučovala obor varhany, čembalo, korepetice a klavír, změněn z doby určité na neurčitou, že v průběhu let 2009 až 2014 docházelo u některých zaměstnanců žalované ke snížení úvazku přímé pedagogické činnosti, a to jak pro nadcházející školní rok, tak i v průběhu školního roku, avšak žalobce nikdy nepřistoupil na uzavření dohody o snížení svého úvazku, že žalované byla do 27. 5. 2011 přiznána dotace o 775 000 Kč nižší než v roce 2010 a že proto měla na platy zaměstnanců (i pedagogů) k dispozici menší rozsah finančních prostředků než v roce předchozím. Soud prvního stupně dovodil, že pro školní rok 2011/2012 žalovaná důvodně předpokládala pokles žáků pro hru na varhany, neboť v něm nebylo možné počítat se studiem studentů K., M. a N., že pozdější změny v počtu žáků neznamenal zánik nadbytečnosti žalobce, protože žalovaná zajistila výuku stávajícími pedagogy, že z ničeho nevyplynulo, že by se náklady v rámci rozpočtu na rok 2011 neměly týkat i nákladů na mzdy zaměstnanců, a že s žalobcem nebylo zacházeno nepříznivě oproti jiným. Dospěl k závěru, že rozhodnutí č. 1/2011 ze dne 24. 5. 2011 sledovalo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, za účelem finančních úspor a bylo „reakcí“ na pokles žáků pro hru na varhany pro školní rok 2011/2012 tak, jak byl ke dni výpovědi z 27. 5. 2011 předpokládán, tedy regulovalo počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a že proto byly dány důvody pro platné rozvázání pracovního poměru žalobce u žalované výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22. 11. 2016 č. j. 16 Co 26/2016-1556 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 27. 5. 2011 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení „před soudy obou stupňů“ 45 422 Kč. Poté, co zopakoval dokazování, dovodil, že počty vyučovaných hodin, ze kterých vycházel soud prvního stupně na základě tabulky vyhotovené statutární zástupkyní žalované ze dne 16. 2. 2012, nejsou správné a že je nutno vycházet z „tabulek, které jsou opatřeny razítkem žalované a podpisem ředitelky“, a vycházel ze zjištění, že ke dni 30. 8. 2010 bylo pedagogy na varhanním oddělení vyučováno 97 hodin „individuální“ výuky a spolu s ostatními předměty celkem 121 hodin (nikoliv jak uvedl soud prvního stupně 103 hodin „individuální“ výuky a 132 hodin „kompletní“ výuky), že podle předpokladu ke dni 10. 5. 2011 mělo být ve školním roce 2011/2012 vyučováno 88 hodin „individuální“ výuky a 112 hodin „kompletní“ výuky, že skutečnost k 27. 5. 2011 byla 96 hodin „individuální“ výuky a 114 hodin „kompletní“ výuky a skutečnost k 1. 9.

2011 byla 95 hodin „individuální“ výuky a 119 hodin „kompletní“ výuky, že oproti školnímu roku 2010/2011 došlo ve školním roce 2011/2012 na varhanním oddělení k úbytku „individuální“ výuky 2 hodin a stejně tak k úbytku „kompletní“ výuky v rozsahu 2 hodin, to vše za stavu, kdy „ubylo“ 5 vyučovacích hodin odchodem paní S. a zvýšila se výuka R. na varhanním oddělení z 2 hodin „individuální“ výuky ve školním roce 2010/2011 na 17 hodin „individuální“ výuky a 2 hodiny další výuky (celkem 19 hodin), a že učitel K. měl ve školním roce 2011/2012 „nadúvazek“ 5 hodin, neboť vyučoval celkem 26 hodin. Dospěl k závěru, že rozhodnutí č. 1/2011, které bylo mimo jiné odůvodněno tím, že podle výsledků přijímacího řízení žáků pro školní rok 2011/2012 byl zaznamenán pokles žáků pro výuku hry na varhany a „vedle toho“ ve školním roce 2010/2011 končí u žalované studium tři žáci studující hru na varhany (K., M., N.), bylo předčasné, neboť žalovaná, aniž by „vyčkala skutečného počtu hodin“, který bude nutno ve školním roce 2011/2012 zajistit, dala žalobci výpověď již dopisem ze dne 27. 5. 2011, přičemž vycházela z předpokladu, že potřeba výuky na varhanním oddělení ve školním roce 2011/2012 bude 88 hodin „individuální výuky“ a 112 hodin „kompletní“ výuky, který však splněn nebyl, neboť k 1. 9. 2011 bylo třeba zajistit 95 hodin „individuální“ výuky a 119 hodin celkové výuky, a že žalovaná, která měla možnost žalobce i nadále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě, nenabídla „v důsledku předčasného rozhodnutí žalobci snížení pracovního úvazku ve smyslu rozhodnutí, na které poukazovala“; v souvislosti s tím nelze podle odvolacího soudu přihlížet k tomu, že žalovaná nabízela žalobci snížení pracovního úvazku „v únoru“ po odchodu studentů a žalobce to odmítl, neboť „tímto důvodem není výpověď z pracovního poměru odůvodněna a byla řešena jiná situace na varhanním oddělení“. Odvolací soud uvedl, že situaci způsobenou odchodem paní S. a výpovědí žalobce žalovaná „vyřešila“ přesunem R., která přestala vyučovat na klavírním oddělení a vyučovala pouze na varhanním oddělení, a že žalované „nic nebránilo“ snížit nadúvazek učitelu K. Neztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že v řízení bylo prokázáno, že pro školní rok 2011/2012 nelze počítat se studiem studentů K., M. a N. a že pozdější změny v počtu žáků neznamenaly zánik nadbytečnosti žalobce, jelikož bylo prokázáno, že žalovaná byla s to zajistit výuku stávajícími pedagogy. Poukázal na to, že podle pracovní smlouvy měl žalobce vykonávat práci „učitel odborných předmětů“ a že proto jeho povinností bylo vykonávat všechny práce, které vykonává „učitel střední školy“, a mohl tedy vykonávat přímou pedagogickou činnost v dalších předmětech, které se vyučovaly na konzervatoři, nehledě k tomu, že mohl vykonávat činnost, ke které získal oprávnění absolvováním vysokoškolského studia. Za stavu, kdy bylo zjištěno, že byli přijímáni noví pracovníci pro nové obory, které se začaly vyučovat ve školním roce 2011/2012, nelze podle odvolacího soudu v žádném případě hovořit o nadbytečnosti žalobce, který byl oprávněn u žalované „vyučovat cokoliv“. Odvolací soud uzavřel, že žalobce se nestal nadbytečným, neboť práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, je i po rozhodnutí o organizační změně potřebná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že svým „obsahově zcela konkrétním“ rozhodnutím o organizační změně a navazující výpovědi vyhověla všem požadavkům vyplývajícím z ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a argumentace odvolacího soudu proti tomuto závěru je v rozporu s právními předpisy i s výkladovou judikaturou dovolacího soudu. Má za to, že řádně přijala rozhodnutí o zrušení konkrétního pracovního místa s konkrétní pracovní náplní v organizační struktuře zaměstnavatele včetně rozhodnutí o určení konkrétního zaměstnance, který v důsledku zrušení tohoto pracovního místa byl určen jako nadbytečný, že zrušením konkrétního pracovního místa, jehož náplní byla pedagogická činnost, ke dni 31. 7. 2011 spolu s „načasováním“ výpovědi pro nadbytečnost k témuž datu se jako zaměstnavatelka nijak nedostala do rozporu s právními předpisy a naopak tím nejlépe směřovala k naplnění kritéria efektivnosti své činnosti. Zdůraznila, že odvolací soud dokonce sám dospěl k závěru o poklesu potřeby výuky hry na varhany k 1. 9. 2011, byť pouze částečným, a byl proto povinen zabývat se také tím, že dokonce nejen částečná, ale také úplná absence takového poklesu není důvodem pro závěr, že zaměstnanec nebyl nadbytečný; odvolací soud však nakonec zdůvodnil neexistenci nadbytečnosti žalobce tím, že „prostě ve škole je celá řada dalších předmětů, které mají charakter předmětů odborných“, a že je proto podle druhu práce sjednaného ve smlouvě žalobce mohl vyučovat, a při tom se nezabýval vůbec tím, zda tato další pracovní místa jsou obsazena a zda ve škole není řada dalších pedagogů se stejným vymezeným druhem práce, ale dokonce specifitější kvalifikací pro daný odborný předmět. Dovolatelka má za to, že neprovedení nabídky jiné vhodné práce, která musí být v rámci sjednaného druhu práce, není podle § 52 písm. c) zákoníku práce nezbytnou hmotněprávní podmínkou pro výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, kdy faktická možnost této nabídky se odvíjí také od neobsazenosti pracovního místa a rozhodnutí zaměstnavatele o své budoucí organizační struktuře v rámci výkonu oprávnění ředitele školy. Dále namítá, že rozsudek odvolacího soudu je postižen procesní vadou, neboť odvolací soud se neztotožnil se skutkovým závěrem soudu prvního stupně, že pro školní rok 2011/2012 nelze počítat se studiem studentů K., M. a N., aniž by bylo možné zjistit, z čeho a jakou úvahou k tomuto závěru dospěl, a že R. přestala vyučovat na klavírním oddělení a vyučovala pouze na varhanním oddělení, když tento závěr neučinil soud prvního stupně a odvolací soud ho tedy nemohl převzít a sám si k takovému závěru neoprávněl žádný podklad. Dovolatelka uzavřela, že odvolací soud v napadeném rozsudku „překročil zákonem stanovené hranice přezkumu rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“ a na základě „představy“, že druh práce z pracovní smlouvy žalobce musí být vždy průběžně v plném rozsahu naplněn, provedl přezkum konkrétního obsahu organizačního rozhodnutí zaměstnavatele, a že důvodem k závěru o neplatnosti výpovědi pro nadbytečnost nemůže být ani zjištění, že zamýšleného efektu u zaměstnavatele nebylo dosaženo; i v případě takového nedostatku je dána příčinná souvislost mezi přijatým rozhodnutím o organizační změně a navazující výpovědí zaměstnanci pro nadbytečnost. Navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a „žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla zamítnuta“.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované, jež se „jeví jako účelově sepsaný elaborát, který dokonce významným způsobem zkresluje argumentaci odvolacího soudu“, odmítl nebo zamítl, neboť odůvodnění rozsudku odvolacího soudu je dostatečně určité, srozumitelné a „opírá se“ o důkazy provedené nalézacím soudem.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu

nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 1999 ve vedlejší pracovní poměru a od 1. 9. 2000 v hlavním pracovní poměru na dobu neurčitou jako učitel odborných předmětů, že dohodou ze dne 1. 2. 2009 byl změněn pracovní úvazek přímé pedagogické činnosti žalobce na 71 %, tj. 15 hodin týdně, že podle výsledků přijímacího řízení žáků, které se u žalované uskutečňuje vždy v lednu, dubnu a případně v červnu (vyhlášení termínu v červnu závisí na počtu přihlášek dalších nových uchazečů), pro školní rok 2011/2012 byl zaznamenán pokles žáků pro výuku hry na varhany, že u žalované je „minimálně“ od 1. 11. 2010 celkem 9 oddělení, z nichž je 8 oddělení odborných předmětů (hry na varhany, hry na klavír, cembalo, akordeon, řízení sboru, dirigování a skladby, sólového zpěvu, hry na strunné nástroje, hry na dechové nástroje, hudebně-teoretických předmětů, oddělení liturgiky) a 1 oddělení všeobecně vzdělávacích předmětů, že v rámci varhanního oddělení vyučují pedagogové odborné předměty hry na varhany, improvizaci a doprovod liturgie, nauku o varhanách, dějiny a literaturu, interpretační seminář, metodiku a vyučovací praxi, že v průběhu školního roku dochází ke změnám v počtu studentů v důsledku např. přestupů studentů, přerušování studia, které nelze k prvnímu dni školního roku předvídat, že ke dni 30. 8. 2010 vyučovali na varhanním oddělení u žalované kromě žalobce pedagogové S., M., K., K., P., R. a S. 97 hodin „individuální“ výuky a spolu s ostatními předměty celkem 121 hodin „kompletní“ výuky, že podle předpokladu ke dni 10. 5. 2011 mělo být ve školním roce 2011/2012 vyučováno 88 hodin „individuální“ výuky a 112 hodin „kompletní“ výuky, že skutečnost k 27. 5. 2011 byla 96 hodin „individuální“ výuky a 114 hodin „kompletní“ výuky a ve školním roce 2011/2012 vyučovali na varhanním oddělení po odchodu vyučující S. na mateřskou dovolenou a výpovědi dané žalobci pedagogové S., M., K., K., P., R. a K. celkem 95 hodin „individuální“ výuky a 119 hodin „kompletní“ výuky, že s účinností od 1. 9. 2011 nastoupil k žalované J. K. na základě dohody o provedení práce k výuce odborného předmětu organologie v rozsahu 2 hodin týdně, že oproti školnímu roku 2010/2011 došlo na varhanním oddělení ve školním roce 2011/2012 k úbytku 2 hodin výuky, že žalované byla do 27. 5. 2011 přiznána dotace o 775 000 Kč nižší než v roce 2010, a proto měla na platy zaměstnanců k dispozici menší rozsah finančních prostředků než v roce předchozím, a že po rozvázání pracovního poměru se žalobcem došlo u žalované ke snížení výdajů na platy učitelů vyučujících na varhanním oddělení. Rozhodnutím žalované ze dne 24. 5. 2011 č. 1/2011, které navazovalo na přijaté usnesení Rady žalované ze dne 31. 3. 2011, jímž uložila ředitelce žalované povinnost provést úsporná opatření ke snížení nákladů o 10 % v rámci rozpočtu na rok 2011, byl ke dni 31. 7. 2011 snížen počet pracovních míst se zařazením učitel z celkového počtu 30 na 29 a bylo tak zrušeno pracovní místo žalobce. Dopisem ze dne 27. 5. 2011 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ukončuje pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce s odkazem na rozhodnutí č. 1/2011.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda v posuzovaném případě byly splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou výpovědí zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Protože odvolací soud se při řešení této právní otázky odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky (aniž by se mohl zabývat námitkami dovolatelky, že skutková zjištění odvolacího soudu týkající se studia studentů K., M. a N. a vyučující R. nemají oporu v provedeném dokazování, neboť tyto námitky nezakládají dovolací důvod, který je – jako jediný přípustný – uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. a kterým je nesprávné právní posouzení věci odvolacím soudem) dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 5. 2011 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb. a č. 73/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud

vykonávaných prací (srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, které bylo uveřejněno pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, který byl uveřejněn pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2004).

O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, i kdyby organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen nebo kdyby se ukázala přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Avšak v případech, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005). I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968).

V projednávané věci byl rozhodnutím ředitelky žalované E. B. č. 1/2011 ze dne 24. 5. 2011 snížen u žalované ke dni 31. 7. 2011 počet pracovních míst se zařazením „učitel“ z celkového počtu 30 na 29 z důvodu, že se jedná o „úsporné opatření, kterým chce jednak zvýšit efektivitu práce a jednak tímto reaguje na nedostatek finančních prostředků pro školní rok 2011/2012 a pokles žáků pro hru na varhany pro školní rok 2011/2012“; současně bylo zrušeno pracovní místo žalobce, který byl u žalované zaměstnán jako učitel odborných předmětů s pracovním úvazkem přímé pedagogické činnosti 15 hodin týdně. Za těchto okolností nemůže být pochyb o tom, že žalovaná přijala rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, v důsledku něhož se stal žalobce, jehož pracovní místo bylo tímto rozhodnutím o organizační změně zrušeno, pro žalovanou nadbytečným. Bylo-li žalovanou přijato rozhodnutí o organizační změně, jehož provedení u žalované mělo za následek zrušení pracovního místa, které žalobce dosud zastával, je odůvodněn závěr, že tu je také příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou.

Na příčinné souvislosti mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou nemůže nic změnit okolnost, že pokles žáků pro hru na varhany pro školní rok 2011/2012, z něhož žalovaná na základě výsledků přijímacího řízení uskutečněného v měsících lednu a dubnu 2011 vycházela při přijímání organizační změny ze dne 24. 5. 2011, a s ním spojené snížení počtu hodin výuky na varhanním oddělení (o 9 hodin) se později (ke dni 1. 9. 2011, kdy byl zahájen školní rok 2011/2012) ukázaly být v důsledku změn v počtu studentů nastalých v mezidobí nižší, než žalovaná původně (v době rozhodování o organizační změně) předpokládala. Platnost výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl tento právní úkon učiněn (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999). Bylo-li rozhodnutí žalované č. 1/2011 ze dne 24. 5. 2011, které bylo podkladem k výpovědi dané žalobci dne 27. 5. 2011, přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a z důvodu poklesu žáků pro hru na varhany a snížení finančních prostředků pro následující školní rok (ze skutkových zjištění odvolacího soudu nevyplývá, že by žalovaná uvedeným rozhodnutím sledovala jiné cíle), byl splněn – jak vyplývá z výše uvedeného – hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru žalobci podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, i když organizační změnou sledovaný efekt spočívající v úspoře platových prostředků nebyl později v původně předpokládaném rozsahu – vzhledem k potřebě přijetí J. K. k žalované s účinností od 1. 9. 2011 na základě dohody o provedení práce k výuce odborného předmětu organologie v rozsahu 2 hodin – dosažen (i tak ovšem k úspoře výdajů na platy učitelů vyučujících na varhanním oddělení žalované podle zjištění soudů došlo). Závěr odvolacího soudu, že rozhodnutí žalované č. 1/2011 bylo předčasné, neboť žalovaná, aniž by „vyčkala skutečného počtu hodin“, který bude nutno ve školním roce 2011/2012 zajistit, vycházela při jeho přijímání a rozvazování pracovního poměru se žalobcem z předpokladu, který se následně (zcela) nenaplnil, proto není správný.

Dovolací soud nesouhlasí ani s názorem odvolacího soudu, že žalovaná, která měla možnost žalobce i nadále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě, mu měla nabídnout snížení pracovního úvazku „ve smyslu rozhodnutí, na které poukazovala“. Odvolací soud přehlíží, že v případě výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel – jak vyplývá z výše uvedené ustálené judikatury – i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, a že zákon právě tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Rozhodla-li se proto žalovaná z důvodů uvedených v rozhodnutí č. 1/2011 snížit stav zaměstnanců (učitelů) a v návaznosti na to zrušit pracovní místo žalobce, jehož práce pro ni nebyla v dosavadním rozsahu potřebná, byla oprávněna dát žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, aniž by mu byla povinná navrhnout uzavření dohody o změně obsahu pracovního

poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby (tzv. snížení pracovního úvazku).

Souhlasit nelze ani se závěrem odvolacího soudu, že za situace, kdy byli žalovanou přijímáni noví pracovníci pro nové obory, které se začaly vyučovat ve školním roce 2011/2012, není možné hovořit o nadbytečnosti žalobce, který byl „oprávněn u žalované vyučovat cokoliv“, protože měl podle pracovní smlouvy vykonávat práci „učitele odborných předmětů“ a mohl tak vykonávat „přímou pedagogickou činnost v dalších předmětech, které se vyučovaly na konzervatoři, nehledě k tomu, že samozřejmě mohl vykonávat činnost, ke které získal oprávnění absolvováním vysokoškolského studia“, neboť platné právní předpisy neznají pojem „aprobace“ a z hlediska pracovněprávního tak splňuje podmínky pedagogického pracovníka každý učitel, který získal učitelskou kvalifikaci, a to bez ohledu na aprobaci, tj. skladbu předmětů, jež je způsobilý vyučovat.

Bylo-li zaměstnavatelem (příslušným orgánem) přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jehož provedení u zaměstnavatele mělo za následek zrušení pracovního místa, které zaměstnanec dosud zastával, je odůvodněn závěr, že tu je také příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Je možné, že zaměstnavatel má v době přijetí organizačních změn volná jiná pracovní místa, a to i taková, která by mohl nadbytečný zaměstnanec dále konat pro zaměstnavatele vzhledem k druhu práce a místu výkonu práce, sjednaným v pracovní smlouvě. Povinnost nabídnout zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce jinou pro něho vhodnou práci, kterou má k dispozici, není předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru ani podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, ani z jiného zákonem stanoveného důvodu. Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (srov. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná ode dne 1. 1. 2007 tento institut tzv. nabídkové povinnosti - jak vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů - nepřevzala. Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2385/2013).

V projednávané věci byl žalobce u žalované zaměstnán jako učitel odborných předmětů na varhanním oddělení. Bylo-li toto jeho pracovní místo na základě rozhodnutí žalované o organizační změně zrušeno, pak nemůže být - jak vyplývá z výše uvedeného - výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 5. 2011 neplatným právním úkonem jen proto, že žalovaná mohla žalobci po zrušení jeho pracovního místa přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce učitel odborných předmětů a kterou by žalobce mohl vzhledem ke své kvalifikaci vykonávat. Důvodem neplatnosti výpovědi dané žalobci nemůže být sama o sobě ani okolnost, že žalovaná přijímala nové zaměstnance pro nové obory, které se začaly vyučovat ve školním roce 2011/2012, neboť - jak bylo uvedeno výše - rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace, popřípadě i užší specializace.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ostravě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 28. listopadu 2017

JUDr. Jiří Doležilek  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)