

Judikát NS 21 Cdo 2134/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	04/22/2015
Spisová značka:	21 Cdo 2134/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.2134.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c), písm. e) a písm. d), § 103 odst. 1 písm. a) a § 41 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2134/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně H. S., zastoupené JUDr. Radomilem Mackem, advokátem se sídlem v Lanškrouně, Nám. J. M. Marků č. 92, proti žalované Pekárně Letohrad, s. r. o. se sídlem v Letohradě, Václavské náměstí č. 47, IČO 00529974, zastoupené JUDr. Jiřím Slezákem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Ulrichovo náměstí č. 737/3, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp. zn. 10 C 21/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 25. září 2013, č. j. 21 Co 345/2013-70, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Orlicí ze dne 17. dubna 2013, č. j. 10 C 21/2013-38, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Ústí nad Orlicí k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 11. 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí z důvodu nadbytečnosti dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalovaná rozhodla „o zrušení pracovního místa – mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že výpověď žalované z pracovního poměru, založené pracovní smlouvou ze dne 1. 10. 2001 ve znění pozdějších změn, daná žalobkyni dne 29. 11. 2012, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované byla zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2001 jako pracovník v pekárenské výrobě na nepravděpodobnou výpomoc a, protože žalobkyně dlouhodobě trpěla zdravotními obtížemi, které ji omezovaly při výkonu práce, došlo mezi účastníky dne 23. 3. 2012 ke změně pracovní smlouvy tak, že druh práce se mění na mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu. Podle posudku posudkové komise MPSV ČR v Hradci Králové ze dne 13. 11. 2012 je žalobkyně schopna lehčí práce v dělnických profesích s vyloučením přetěžování páteře a horních končetin, není schopna těžší fyzické práce spojené se zvedáním a přenášením těžkých břemen ani dlouhodobé práce ve vynucených a strnulých polohách horních končetin. Žalobkyně z pokynu žalované absolvovala zdravotní prohlídku dne 27. 3. 2012 u obvodního lékaře MUDr. Šimůnka, který do formuláře uvedl druh práce – mytí přepravek, o kterém se žalobkyně domnívala, že je schopna jej zvládnout. Žalobkyně však zjistila, že se jedná o ryze manuální práci, která je pro ni nevhodná, začaly se u ní zhoršovat bolesti pravé ruky, které vedly k další operaci. Po skončení nemocenské (23. 11. 2012) na práci mytí přepravek už nenastoupila, ale po dohodě s žalovanou začala vykonávat jinou práci, a to úklid s vysavačem, kterou vykonávala do 29. 11. 2012, kdy obdržela výpověď z pracovního poměru. Žalobkyně je přesvědčena, že po návratu z nemocenské uzavřela dohodu se zaměstnavatelem o převedení na jinou práci a že tedy důvod výpovědi pro nadbytečnost nebyl dán, neboť již plnila jiné pracovní úkoly a na jiné pracovní pozici, zrušení pracovního místa mytí přepravek tedy nemá z hlediska nadbytečnosti žalobkyně žádný význam.

Žalovaná uvedla, že k přeřazení žalobkyně na jinou práci ani ke změně pracovního poměru nedošlo. Protože žalobkyně odmítala po návratu z nemocenské ze zdravotních důvodů mytí přepravek, žalovaná ji jako náhradní řešení uložila (pouze na dobu šesti dnů) vypomáhat při úklidu a při jiných

pomocných činnostech. V době, kdy žalovaná zrušila pracovní místo mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu, neměla žalobkyně žádné jiné pracovní zařazení.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 17. 4. 2013, č. j. 10 C 21/2013-38, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 22.537,- Kč k rukám právního zástupce žalované. Z provedeného dokazování dovodil, že žalobkyně dne 1. 10. 2001 nastoupila k žalované jako pracovnice v pekárenské výrobě na nepravdivou výpověď, že dne 23. 3. 2012 byla mezi účastníky uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy, podle níž nadále měla žalobkyně vykonávat práci „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“. Žalobkyně tuto práci po určitou dobu prováděla, ale poté, co opětovně absolvovala operaci pravé ruky, rekonvalescenci a nastoupila zpět do práce (23. 11. 2012), sdělila žalované, že s ohledem na svůj zdravotní stav tuto práci nemůže dále vykonávat. Žalovaná ji jako náhradní a provizorní řešení uložila, aby vykonávala v potřebném rozsahu práce při úklidu nebo v jiných dostupných činnostech. Rozhodnutím jednatele žalované ze dne 29. 11. 2012 zrušila žalovaná pracovní místo mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu a žalobkyni dala z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „žalobkyně neprokázala, že by došlo k přeřazení žalobkyně na jinou práci nebo ke změně pracovního poměru (svědci K. D. a O. D. uvedli, že žalobkyni bylo sděleno, že místo mytí přepravek se ruší a ať zatím uklízí s vysavačem, jednalo se pouze o provizorní řešení, neboť žalobkyně sama nechťela ani nemohla vykonávat práci mytí přepravek)“. Z uvedených důvodů žalobu o určení neplatnosti výpovědi zamítl.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 25. 9. 2013, č. j. 21 Co 345/2013-70, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I (ve věci samé) potvrdil, ve výroku II ho změnil tak, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 7.272,- Kč k rukám zástupce žalované, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 2.904,- Kč k rukám zástupce žalované. Po zopakování dokazování dovodil, že u žalobkyně nedošlo po ukončení pracovní neschopnosti ke změně pracovní smlouvy co do druhu práce, že u žalované neexistovala žádná samostatná pracovní pozice úklid s vysavačem, ani samostatná pozice úklid, neboť úklid pracoviště prováděli zaměstnanci v rámci směny, a že takové pracovní místo nebylo vytvořeno ani za účelem zaměstnání žalobkyně po ukončení pracovní neschopnosti. Faktický úkon K. D. (ředitelka žalované), který poslal žalobkyni pracovat s parním čističem, a samotný výkon této práce po dobu několika dní není dohodou o změně pracovní smlouvy ani převedením na jinou práci. Pro žalobkyni bylo vytvořeno pracovní místo v souvislosti se změnou pracovní smlouvy ze dne 23. 3. 2012, „následně v důsledku ekonomických potíží byla žalovaná nucena přehodnotit potřebu zaměstnanců (pracovních pozic) a bylo jen logickým krokem v dané ekonomické situaci, že žalovaná takto nepotřebné místo zrušila a provedla tím organizační změnu, v jejímž důsledku se žalobkyně stala nadbytečnou.“ „Zrušení pracovního místa (rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců) je organizační změnou ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce a nadbytečnost žalobkyně je v příčinné souvislosti s touto organizační změnou, je tedy dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že není správný závěr odvolacího soudu o tom, že „jednání zaměstnavatele, kterým poslal žalobkyni pracovat s parním čističem a samotný výkon této práce, je faktický právní úkon, bez právních důsledků (který by mohl být právně relevantní pouze tehdy, jestliže to právní předpisy výslovně stanoví), který nemohl v daném případě způsobit změnu v pracovněprávním vztahu účastníků“. Domnívá se, že „faktické jednání zaměstnavatele, kdy uloží oprávněná osoba zaměstnavatele zaměstnanci, aby vykonával jinou práci než tu, která je jako druh práce vymezena v pracovní smlouvě, má právní relevanci, zvláště pokud ji zaměstnanec akceptuje, a že se tím mění obsah pracovněprávního vztahu, což má vliv na otázku nadbytečnosti zaměstnance“. „Pokyn zaměstnavatele zaměstnanci, aby začal vykonávat práci s parním čističem, nemůže-li ze zdravotních důvodů vykonávat práci mytí přepravek, naplňuje definiční znaky převedení na jinou práci.“ „Uvedené jednání žalované směřovalo rovněž ke změně pracovní smlouvy, neboť žalobkyně už s plněním započala“. „Jednání zaměstnavatele mělo tak v daném případě právně relevantní účinky, ať již bylo posouzeno jako dohoda o změně pracovní smlouvy nebo převedení na jinou práci.“ „Žalobkyně ke dni 29. 11. 2012, kdy od žalované obdržela výpověď z pracovního poměru z důvodu organizační změny spočívající ve zrušení pracovního místa mytí přepravek, již vykonávala jinou práci“, tedy mezi zrušením tohoto pracovního místa a její nadbytečností není příčinná souvislost a nebyly ani dány zákonné podmínky pro ukončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Navrhla, aby dovolací soud napadené rozhodnutí změnil a žalobě vyhověl nebo aby napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl. Uvedla, že dovolání není přípustné a že právní závěry odvolacího soudu považuje za správné.

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 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). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva [zda je dána mezi nadbytečností žalobkyně a rozhodnutím žalované o organizační změně příčinná souvislost tehdy, jestliže žalovaná nemohla (ještě před rozhodnutím o organizační změně z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance) přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy], při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 11. 2012 – 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., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb. a č. 167/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2012 (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

efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá ani přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně pracovala v pracovním poměru u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2001 jako pracovnice v pekárenské výrobě na nepravdělnou výpomoc. Na základě posudku MUDr. Miloslava Šimůnka o zdravotním stavu žalobkyně ze dne 27. 3. 2012, podle kterého je žalobkyně „zdravotně způsobilá pouze k mytí přepravek“, byla mezi účastníky uzavřena dne 23. 3. 2012 dohoda o změně pracovní smlouvy, podle níž nadále měla žalobkyně vykonávat práci „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“. Tuto práci žalobkyně vykonávala do 4. 6. 2012, kdy u ní byla provedena reoperace loketního nervu. Po návratu z pracovní neschopnosti dne 23. 11. 2012 odmítla žalobkyně (ze zdravotních důvodů) již mytí přepravek vykonávat a proto byla poslána (K. D., ředitelem žalované) na úklid parním čističem. Rozhodnutím jednatele žalované ze dne 29. 11. 2012 bylo zrušeno pracovní místo „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“ a žalovaná dala žalobkyni dne 29. 11. 2012 výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce v důsledku zrušení „pracovního místa - mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“.

S právním závěrem odvolacího soudu, že „nadbytečnost žalobkyně je v příčinné souvislosti s uvedenou organizační změnou, a že je tedy dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce“, dovolací soud nesouhlasí.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud 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. 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. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v č. 11 časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999, str. 374).

V posuzovaném případě žalovaná rozhodla dne 29. 11. 2012 o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“, které zastávala žalobkyně, a pro nadbytečnost žalobkyně v důsledku uvedeného opatření dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Z tvrzení žalobkyně (které žalovaná respektovala a proto žalobkyni pověřila čištěním parním čističem) však vyplývá, že žalobkyně patrně nemohla ode dne 23. 11. 2012, kdy se vrátila z pracovní neschopnosti (tedy ještě před přijetím rozhodnutí o organizační změně a před doručením výpovědi z pracovního poměru), z důvodu zdravotního stavu po reoperaci loketního nervu vykonávat práci „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“ (sjednanou dne 23. 3. 2012). Kdyby žalobkyně skutečně nemohla ze zdravotních důvodů práci sjednanou v pracovní smlouvě vykonávat, nemohla by jí žalovaná takovou práci ani přidělovat (srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce) a byla by povinna převést ji na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci (srov. § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce), popřípadě, neměla-li by žalovaná pro žalobkyni takovou práci, byla by oprávněna dát jí výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce. Jestliže by žalovaná nemohla (objektivně vzato) přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, nemohl by následkem jejího rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně nastat stav, kdy by její práce nebyla pro žalovanou v dalším období potřebná. Judikatura soudů proto dospěla již dříve k závěru, že, i když zaměstnavatel rozhodl o změně svých úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je výpověď z pracovního poměru daná podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011, který byl uveřejněn pod č. 32 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013).

V uvedeném směru se ale odvolací soud věcí nezabýval. Vychází z jiného právního názoru (že není důležité, jaký byl – jak se vyvíjel zdravotní stav žalobkyně, ale že rozhodující je pouze to, zda bylo žalovanou přijato organizační opatření, v jehož důsledku se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou), neobjasňoval, zda zdravotní stav skutečně znemožňoval žalobkyni nejméně ode dne 23. 11. 2012 vykonávat práci sjednanou ve změně pracovní smlouvy ze dne 23. 3. 2012. Podle ustálené judikatury soudů je (platný) lékařský posudek, vydaný podle ustanovení § 77 zákona o péči o zdraví lidu, způsobilým předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže v něm bylo výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011 sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, který byl uveřejněn pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012). Bylo tedy na odvolacím soudu, aby vyzval žalobkyni k doložení, že skutečně nemohla vykonávat ke dni 23. 11. 2012 sjednanou práci „mytí přepravek na zkrácenou pracovní dobu“, případně, aby její zdravotní (ne)způsobilost k výkonu sjednané práce ke dni předcházejícímu organizačnímu opatření žalované a výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni, ověřil znalecky. Teprve kdyby bylo napevno postaveno, že zdravotní stav nebránil žalobkyni vykonávat dosavadní práci, bylo by potřeba zabývat se splněním podmínek výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže by ale vyšlo najevo, že zdravotní stav neumožňoval žalobkyni vykonávat sjednanou práci ještě před dáním výpovědi z pracovního poměru, platilo by – jak výše uvedeno – že výpověď z pracovního poměru daná za takové situace podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je neplatná.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není – pro svoji předčasnost –správný; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst.

1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Ústí nad Orlicí) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o. s. ř.). 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 22. dubna 2015

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.